# Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales



43

Enero-Diciembre 2007

UCAB
2007

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

Caracas, enero – diciembre, 2007 N°43

# TEMARIO

**5** Presentación
*Presentation*

**7** Estudios
*Studies Included in this Issue*

¿Nueva Administración Pública en Venezuela? A ocho años de la reforma prometida en 1999
*A new Public Administration in Venezuela? Eight years since promise reform in 1999*
Ronald Balza G. ..... 9

Un modelo de programa para la formación de profesionales en el campo del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH) en Venezuela
*A program model for Human Resources Development professionals' preparation in Venezuela*
Teodoro Campos ..... 27

**67** Comunicaciones
*Communications*

Las Relaciones Laborales en América Latina
*Latin American Industrial Relations*
Héctor Lucena ..... 69

La funcion empresarial
*The entrepreneurial function*
Daniel Lahoud ..... 95

**105** Crónica Laboral
*Labor Chronicles*

Crónica Laboral (julio 2006 - junio 2007)
*Labor Chronicles (july 2006 – june 2007)*
Josué Bonilla G.,Gustavo García Ch. y Luis Lauriño ..... 107

**219** Documentos
*Documents*

Hacia un gran movimiento por una solución constitucional de la elección presidencial, contra el continuismo, por la amnistía y por el respeto de las garantías individuales.
*Manifiesto impreso del Comité Central del Partido Comunista de Venezuela. Marzo, 1957*
Unidos conquistaremos las elecciones!
*Editorial de "Tribuna Popular" N° 41. Junio de 1957*
Contexto y comentarios: Luis Lauriño ..... 221

**227** Estadísticas
*Statistics*

Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores en Venezuela 2002 a 2007: cuadros estadísticos
*On the Wages Paid to Workers in Venezuela , 2002-2007: Statistical Tables*
Ronald Balza Guanipa ..... 229

Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano
*Some Characteristics of the Venezuelan Labor Market*
Matías Riutort ..... 245

**251** Bibliografía
*References*

Revistas sobre Relaciones Industriales y Recursos Humanos
*Journals of Industrial Relations and Human Resources*
Josué Bonilla y Gabriela Flores ..... 253

**271** Índice
*Index*

Índices de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (1979-2006)
*Index of Past Editions of the Journal of Industrial and Labor Relations. (1979-2006)* ..... 273

Normas y Procedimientos de publicación
*Publications Rules* ..... 303

## Presentación

Este número de la Revista incluye dos Estudios y un par de Comunicaciones, además de las secciones fijas: Crónica Laboral, Documentos, Estadísticas y Bibliografía.

El primer Estudio, que lleva por nombre "¿Nueva Administración Pública en Venezuela? A ocho años de la reforma prometida en 1999", examina la reforma de la Administración Pública venezolana planteada luego de la aprobación de la Constitución de 1999. El trabajo destaca el escaso avance alcanzado en 2007 en los objetivos propuestos originalmente en 1999.

Seguidamente, se incluye un artículo que, luego de una revisión exhaustiva del estado del arte en el campo del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH) y del análisis de algunos de los programas de formación que se ofrecen en Venezuela, propone un programa de formación de cuarto nivel en esta disciplina.

En la sección Comunicaciones, se presentan dos trabajos, en el primero, del Profesor Héctor Lucena, se ofrece un diagnóstico general sobre la actualidad de las Relaciones Laborales en América Latina, producto de un debate realizado en el marco del XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT).

En la segunda, de Daniel Lahoud, titulada "La función empresarial", se efectúa una revisión del estado del arte sobre la teoría de la empresarialidad y el comportamiento y definición del empresario como actor del sistema de Relaciones Laborales.

Otra de las secciones de la Revista es la Crónica Laboral, donde se incluyen los sucesos más importantes vinculados al mundo del trabajo desde la perspectiva de los principales diarios de Venezuela, específicamente durante el período comprendido entre julio de 2006 y junio de 2007.

A los Estudios, las Comunicaciones y la Crónica Laboral se suman dos Documentos publicados hace cincuenta años, los cuales reflejan una situación política derivada del período Perezjimenista que presenta algunas similitudes con la situación política actual.

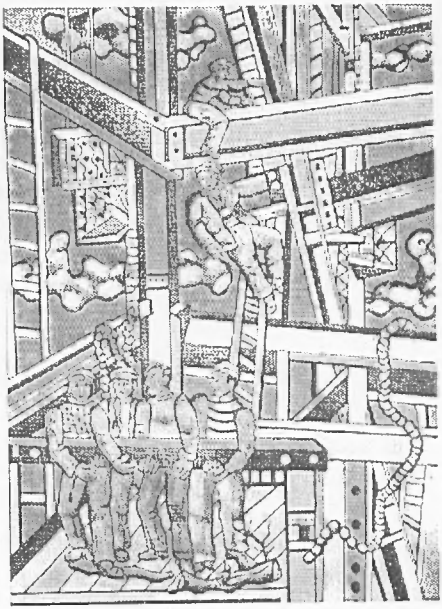
La revista cierra con las secciones de Estadísticas y Bibliografía. La primera con datos articulados por el Profesor Ronald Balza sobre las remuneraciones pagadas en Venezuela durante el período 2002-2007, los cuales se complementan con otros datos de interés sobre el mercado de trabajo, presentados por Matías Riutort. Aún cuando en los números anteriores habíamos venido presentado una sección sobre la Evolución del

Tipo de Cambio en Venezuela, la nueva Ley de Ilícitos Cambiarios, publicada en la Gaceta Oficial N°5.867 Extraordinaria del 28 de Diciembre de 2007, prohibe expresamente el anuncio o difusión mediante cualquier forma o medio de información financiera o bursátil sobre cotizaciones de divisas diferentes al valor oficial (Artículo 17), por lo que hemos desistido de su publicación.

Finalmente, a la sección Bibliografía se agrega un nuevo contenido, esta vez asociado a un índice general sobre algunas de las revistas más importantes especializadas en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, donde, entre otras cosas, se ofrece una breve reseña o descripción general de cada publicación.

Comité Editorial

# Estudios



# ¿Nueva Administración Pública en Venezuela? A ocho años de la reforma prometida en 1999

*Recepción: noviembre de 2007. Aprobación: diciembre de 2007*
pp. 9-26

*Ronald Balza Guanipa*[*]

Resumen del contenido:

Este trabajo se propone examinar la reforma de la Administración Pública venezolana planteada luego de la aprobación de la Constitución de 1999. Para ello se examinan el texto constitucional y diversas leyes que reorganizan la Administración y establecen sus principios, se ofrece una descripción de su composición en 2001 y 2006 y se recogen las objeciones de la Contraloría General de la República a su desempeño. El trabajo concluye destacando el escaso avance alcanzado en 2007 en los objetivos propuestos desde 1999.

Palabras claves: Estado, Gobierno, Administración Pública, Descentralización, Eficiencia

*A new Public Administration in Venezuela? Eight years since promised reform in 1999*

Summary of Content:

This paper examines the reform of the Venezuelan Public Administration presented after the approval of the Constitution of 1999. It examine the constitutional text and diverse laws that reorganize the Administration and establish their principles, a description of its composition in 2001 and 2006 and some objections of Venezuelan Supreme Audit Institution to its performance are collected. The work concludes emphasizing the poor advance reached in 2007 in the objectives proposed since 1999.

Keywords: State, Government, Public Administration, Decentralization, Efficiency

[*]Ronald Balza Guanipa es Economista de la Universidad Central de Venezuela y Magíster en Economía de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Se desempeña como Profesor-Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB y Jefe del Departamento de Economía Teórica de la Escuela de Economía de la Universidad Central de Venezuela.

# ¿Nueva Administración Pública en Venezuela? A ocho años de la reforma prometida en 1999

SUMARIO: Introducción; I. Estado, Poder Público y gestión fiscal en la Constitución de 1999; II. Organización y principios de la Administración Pública desde 2001; III. La composición de la Administración Pública; IV. Control y evaluación de gestión; V. Los "vicios" de la Administración Pública; Conclusiones.

*Introducción*

El segundo gobierno de Carlos Andrés Pérez (1989-1993) comenzó incluyendo la reforma administrativa del sector público como parte del cambio institucional delineado en el VIII Plan de la Nación. Según CORDIPLAN (1990:86-87), este era entonces un sector "burocratizado, descoordinado, ineficaz y carente de controles efectivos", que había crecido "por agregación de partes, sin un plan coherente de desarrollo", propiciando "el desarrollo de factores que favorecen la expansión de la corrupción administrativa" sin lograr la prestación oportuna de servicios públicos de buena calidad. Para transformarlo en un sector "dinámico, confiable y responsable, capaz de reaccionar eficientemente a las exigencias del desarrollo económico y social", el gobierno anunció la redefinición de su "grado de actuación ..., reduciendo especialmente su ámbito empresarial" y aprobando la descentralización y desconcentración política y administrativa. Además, su estrategia incluía "la modernización de la Dirección Superior del Estado, la profesionalización de la gerencia pública, la adecuación del control legislativo sobre la gestión pública, la liberación de las trabas administrativas y la reducción de la discrecionalidad de los funcionarios", medidas previamente recomendadas (entre otras) por la Comisión Presidencial para la Reforma del Estado (COPRE), nombrada por Jaime Lusinchi durante el gobierno anterior (1984-1988).

CORDIPLAN (1990:86) resumía su propósito en una frase: emprender "una transformación profunda y radical de las estructuras funcionales y orgánicas que lo conforman, para maximizar la eficiencia y eficacia en su gestión". Sin embargo, uno de los cinco lineamientos del Programa de Estabilización y Reactivación de la Economía presentado por Rafael Caldera al iniciar su segundo mandato (1994-1998) todavía incluía una "reforma integral del Estado", añadiendo una "inaplazable Reforma de la Constitución y de la Administración de Justicia" [Caldera (1995:IV)].

Aunque la nueva Constitución fue el primer objetivo del gobierno de Hugo Chávez (1999-), radicalmente enfrentado a sus predecesores, la Asamblea Nacional Constituyente que la redactó tuvo en cuenta buena parte de las ideas que habían inspirado la reforma administrativa propuesta en el Gran Viraje de 1989.

A decir verdad, el propósito de "reformar" y "modernizar" el Estado no era nuevo en el país. A pesar de la existencia de la Oficina de Central de Coordinación y Planificación (CORDIPLAN) desde 1958 y de Oficinas Regionales (ORCOPLAN)

desde 1969, Rafael Caldera consideró necesario nombrar una Comisión Presidencial para la Reforma de la Administración Pública durante su primer gobierno (1969-1973). Según una cita de Purroy (1991:94), la Comisión presentó un Informe en 1972 donde señalaba que la administración sufría de "dispersión, superposición y duplicidad de funciones ... cuando no ... situaciones de abierta contradicción y obstrucción", debido en parte a la creación de nuevas estructuras administrativas paralelas a las tradicionales, a la multiplicación de entes descentralizados que intentaban corregir las deficiencias de la administración central y a la ausencia de planificación efectiva. El mismo año, según Llambi (1998), banqueros y empresarios privados en torno al llamado proyecto Tinoco comenzaron a reclamar la "modernización" del Estado y la aplicación de la "lógica del mercado" a sus agencias y empresas.

La Constitución de 1999 replanteó la tarea. Nuevas leyes se han aprobado desde entonces, y una nueva Comisión Presidencial para la Transformación de la Administración Pública Nacional fue nombrada en septiembre de 2002 con el propósito, entre otros, de "diseñar el nuevo modelo de Administración Pública Nacional". Cinco años después, antes de presentar una propuesta de Reforma Constitucional, el Presidente anunció una nueva "transformación sustancial de los principios y lineamientos de funcionamiento y organización de la Administración Pública; del sistema de planificación y de articulación de la acción del Estado con los distintos actores públicos", orientada en esta ocasión a la construcción del socialismo. Para ello nombró una Comisión Central de Planificación a la que encomendó "integrar todos los planes que desarrollan las alcaldías, gobernaciones y otros entes gubernamentales" y "elaborar el mapa central de la estructura económica tanto estatal como privada, que sirva de base para elaborar el nuevo modelo socialista".

A pesar de que en este trabajo no se discutirán las características de la Propuesta de Reforma Constitucional de 2007 ni del proyecto socialista que define [ver Balza (2007, 2008)], es interesante destacar que las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013 retoma (de nuevo) como problema el mejoramiento de "los niveles de equidad, eficacia, eficiencia y calidad de la acción pública". Para ello anuncia una estrategia muy similar a la de 1989: "propiciar la coherencia organizativa, funcional, procedimental y sistémica de los órganos públicos; incrementar los niveles de capacidad y conocimiento del funcionario público; implementar la simplificación de trámites administrativos a todos los niveles; instaurar y aplicar sistemas de evaluación de gestión de organismos y funcionarios y promover los principios de coordinación y cooperación inter-orgánica de la administración pública a todos los niveles".

El propósito de estas páginas es examinar el alcance de la reforma de la Administración Pública que se desprendía de la Constitución de 1999, y la evaluación oficial de sus resultados en 2006. Las primeras dos secciones del texto exponen aspectos constitucionales y legales que definen la Administración Pública venezolana desde 1999, con énfasis en sus funciones y organización. La tercera

sección describe la composición de la administración pública en 2001 y 2006. La cuarta y la quinta refieren los mecanismos de control y el diagnóstico de la Contraloría General de la República sobre su desempeño. Por último, se presenta una breve nota final.

*I. Estado, Poder Público y gestión fiscal en la Constitución de 1999*

En esta sección se exponen aspectos constitucionales y legales que definen la Administración Pública venezolana desde 1999, con énfasis en su definición, organización y obligaciones.

a. Conceptos básicos

La Asamblea Nacional Constituyente de 1999 declaró a Venezuela República ("Bolivariana") y Estado democrático y social de Derecho y de Justicia. Tal República fue definida como un "Estado Federal descentralizado [regido] por los principios de integridad territorial, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad" cuyo gobierno (y el de las entidades políticas que lo componen) debe ser "democrático, participativo, electivo, descentralizado, alternativo, responsable, pluralista y de mandatos revocables".

A través de los órganos del Estado se ejerce el Poder Público, distribuido entre los Poderes Municipal, Estadal y Nacional. Este último se divide a su vez en Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Ciudadano y Electoral. Aun reconociendo la especificidad de cada rama del Poder Público, la Constitución requiere que "los órganos a los que incumbe su ejercicio [colaboren] entre sí en la realización de los fines del Estado". Para esta tarea se fundamenta la Administración Pública "en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho". Por estar al servicio de ciudadanos y ciudadanas, la Administración Pública tiene el deber constitucional de informarles "oportuna y verazmente" sobre sus actuaciones y resoluciones, y de permitirles acceso a archivos y registros administrativos.

b. Obligaciones del Estado y competencias del Poder Público

La Constitución de 1999 hace del Estado garante del "goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos", clasificados como civiles, políticos, sociales, de las familias, culturales, educativos, económicos, ambientales y de los pueblos indígenas. Para velar por su satisfacción distribuye competencias entre las distintas ramas del Poder Público, se establece el alcance de la autonomía entre unas y otras y se promueve la descentralización político administrativa.

Entre las competencias del Poder Público Nacional se cuentan:

- La política internacional de la República, el régimen del comercio exterior y la organización de las aduanas.
- La defensa y vigilancia de los intereses generales de la República, la seguridad y conservación de la paz pública y la aplicación de la ley en todo el territorio nacional. Quedan bajo su responsabilidad policía nacional, Fuerza Armada Nacional y el régimen de la administración de riesgos y emergencias.
- Los servicios de identificación y los de naturalización, admisión, extradición y expulsión de extranjeros o extranjeras.
- La organización y régimen del Distrito Capital y de las dependencias federales.
- La regulación de la banca central, del sistema monetario, de la moneda extranjera, del sistema financiero y del mercado de capitales; la emisión y acuñación de moneda.
- La creación, organización, recaudación, administración y control de los impuestos sobre la renta, sobre sucesiones, donaciones y demás ramos conexos, el capital, la producción, el valor agregado, los hidrocarburos y minas, de los gravámenes a la importación y exportación de bienes y servicios, los impuestos que recaigan sobre el consumo de licores, alcoholes y demás especies alcohólicas, cigarrillos y demás manufacturas del tabaco, y los demás impuestos, tasas y rentas no atribuidas a los Estados y Municipios por esta Constitución y la ley. También le corresponde coordinar por medio de leyes las distintas potestades tributarias estadales y municipales, crear fondos de solidaridad interterritorial e impuestos territoriales o sobre predios rurales y sobre transacciones inmobiliarias, cuya recaudación y control corresponda a los Municipios.
- El régimen y administración de las minas, hidrocarburos y tierras baldías, y la conservación y aprovechamiento de bosques, suelos, aguas y otras riquezas naturales del país.
- El régimen de metrología legal y control de calidad.
- Los censos y estadísticas nacionales.
- El establecimiento, coordinación y unificación de normas y procedimientos técnicos para obras de ingeniería, de arquitectura y de urbanismo, y la legislación sobre ordenación urbanística.
- Las obras públicas de interés nacional.
- El régimen y organización del sistema de seguridad social.
- Las políticas nacionales y la legislación en materia de sanidad, vivienda, seguridad alimentaria, ambiente, aguas, turismo, ordenación del territorio y naviera.
- Las políticas y los servicios nacionales de educación y salud.

- El régimen del transporte nacional, de la navegación y del transporte aéreo terrestre, marítimo, fluvial y lacustre, de carácter nacional; de los puertos, de aeropuertos y su infraestructura.
- El sistema de vialidad y de ferrocarriles nacionales.
- El régimen del servicio de correo y de las telecomunicaciones, así como el régimen y la administración del espectro electromagnético.
- El régimen general de los servicios públicos domiciliarios y, en especial, electricidad, agua potable y gas.
- El manejo de la política de fronteras con una visión integral del país, que permita el mantenimiento territorial y la soberanía en esos espacios.
- La organización y administración nacional de la justicia, el Ministerio Público y el Defensor del Pueblo.
- La legislación en materia de derechos, deberes y garantías constitucionales; la de organización y funcionamiento de los órganos del Poder Público Nacional y demás órganos e instituciones nacionales del Estado; y la relativa a todas las materias de la competencia nacional.

Los constituyentes de 1999 consideraron necesario establecer la autonomía funcional, financiera y administrativa del Poder Judicial y del Poder Ciudadano (ejercido por el Consejo Moral Republicano integrado por el Defensor del Pueblo, el Fiscal General y el Contralor General de la República) y la independencia orgánica, autonomía funcional y presupuestaria de los órganos del Poder Electoral. Así mismo consagraron la autonomía funcional, administrativa y organizativa de la Contraloría General de la República, la autonomía técnica, funcional y financiera de la administración tributaria nacional, la autonomía del Banco Central de Venezuela para "la formulación y el ejercicio de las políticas de su competencia", la autonomía de la administración cultural pública en los términos que establezca la ley y la autonomía de las universidades no experimentales, que les permitiría, entre otras cosas, darse a sí mismas sus "normas de gobierno, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley".

También son autónomos Estados y Municipios. Corresponde a los Estados organizar sus poderes públicos y sus Municipios, de conformidad la Constitución. Además:

- La administración de sus bienes y la inversión y administración de sus recursos, incluso de los provenientes de transferencias del Poder Nacional.
- La organización de la policía y la determinación de las ramas de este servicio atribuidas a la competencia municipal, conforme a la legislación nacional aplicable.
- La creación, régimen y organización de los servicios públicos estadales;
- La ejecución, conservación, administración y aprovechamiento de las vías terrestres estadales, carreteras y autopistas nacionales y puertos y aeropuertos de uso comercial, en coordinación con el Ejecutivo Nacional.

A los Municipios corresponden, entre otras, responsabilidades en las siguientes áreas:

- Ordenación territorial y urbanística; patrimonio histórico; vivienda de interés social; turismo local; parques y jardines, plazas, balnearios y otros sitios de recreación; arquitectura civil, nomenclatura y ornato público.
- Vialidad urbana; circulación y ordenación del tránsito de vehículos y personas en las vías municipales; servicios de transporte público urbano de pasajeros y pasajeras.
- Espectáculos públicos y publicidad comercial, en cuanto concierne a los intereses y fines específicos municipales.
- Protección del ambiente y cooperación con el saneamiento ambiental; aseo urbano y domiciliario, comprendidos los servicios de limpieza, de recolección y tratamiento de residuos y protección civil.
- Salubridad y atención primaria en salud, servicios de protección a la primera y segunda infancia, a la adolescencia y a la tercera edad; educación preescolar, servicios de integración familiar del discapacitado al desarrollo comunitario, actividades e instalaciones culturales y deportivas. Servicios de prevención y protección, vigilancia y control de los bienes y las actividades relativas a las materias de la competencia municipal.
- Servicio de agua potable, electricidad y gas doméstico, alcantarillado, canalización y disposición de aguas servidas; cementerios y servicios funerarios.
- Justicia de paz, prevención y protección vecinal y servicios de policía municipal, conforme a la legislación nacional aplicable.

Los Poderes Nacional y Estadal deben legislar para regular los casos donde se presenten competencias concurrentes, teniendo en cuenta "los principios de la interdependencia, coordinación, cooperación, corresponsabilidad y subsidiariedad". Algunas competencias del Poder Nacional pueden transferirse a los Estados y Municipios, con aprobación de la Asamblea Nacional y planificación y coordinación del Consejo Federal de Gobierno (órgano presidido por el Vicepresidente Ejecutivo e integrado por Ministros, gobernadores, un alcalde por Estado y representantes de la sociedad organizada según establezca la ley). Los Estados deben a su vez transferir a los Municipios "los servicios y competencias que gestionen y que éstos estén en capacidad de prestar, así como la administración de los respectivos recursos, dentro de las áreas de competencias concurrentes entre ambos niveles del Poder Público". Incluso la Constitución anuncia la redacción de una ley para transferir los servicios gestionados por Estados y Municipios "a las comunidades y grupos vecinales organizados (...) previa demostración de su capacidad para prestarlos". Entre estos se cuentan los servicios en materia de salud, educación, vivienda, deporte, cultura, programas sociales, ambiente, mantenimiento de áreas industriales, mantenimiento y conservación de áreas urbanas, prevención y protección vecinal, construcción de obras y prestación de servicios públicos.

Además se promueve la participación de comunidades y ciudadanos en la formulación de planes de inversión locales y estadales, evaluación y control de obras, programas sociales y servicios públicos en su jurisdicción y la gestión de las empresas publicas y creación de organizaciones, cooperativas y empresas comunales de servicios, entre otras iniciativas asociadas con el principio de la corresponsabilidad de la comunidad con la gestión pública de los gobiernos locales y estadales.

En la Constitución de 1999 la descentralización político administrativa tiene el carácter de una "política nacional [dirigida a] profundizar la democracia, acercando el poder a la población y creando las mejores condiciones, tanto para el ejercicio de la democracia como para la prestación eficaz y eficiente de los cometidos estatales". Entre sus disposiciones explícitas al respecto se cuentan la creación y gestión por parte del Estado de "un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad". Además promueve la descentralización administrativa y jurisdiccional del Poder Judicial por medio de la "creación y competencias de tribunales y cortes regionales", la administración descentralizada del sistema penitenciario a cargo de los gobiernos estadales o municipales (incluso pudiendo adoptarse modalidades de privatización) y la descentralización de la administración electoral.

c. Consideraciones sobre gestión fiscal y rendición de cuentas

Para cumplir con las obligaciones del Estado todos los órganos del Poder Público deben realizar gastos. La Constitución permite que Estados y Municipios obtengan ingresos dentro de sus territorios, principalmente recurriendo a la administración de sus bienes, la recaudación de impuestos y el cobro de tasas y multas. Además, les reconoce participación en los ingresos ordinarios estimados anualmente en el Presupuesto Nacional, en la forma de transferencias, subvenciones y asignaciones especiales. Destaca entre ellas el situado constitucional, una partida que reserva entre 15% y 20% de tales ingresos para su distribución entre Estados y Distrito Capital, transfiriendo 30% a partes iguales y 70% según la población de cada entidad. Cada Estado, a su vez, debe transferir a sus Municipios no menos del 20% del situado y de sus demás ingresos ordinarios.

El Ejecutivo Nacional debe presentar un marco plurianual del presupuesto a la Asamblea Nacional, junto con una ley especial de endeudamiento y el presupuesto anual, haciendo "explícitos los objetivos de largo plazo para la política fiscal, y [explicando] cómo dichos objetivos serán logrados". El marco debe elaborarse de modo que los ingresos ordinarios sean suficientes para cubrir los gastos ordinarios, y el ingreso generado explotando riquezas minerales se destine al financiamiento de "la inversión real productiva, la educación y la salud". Por "razones de soberanía económica, política y de estrategia nacional", vinculadas a la importancia de los hidrocarburos en dichos ingresos, el Estado se reservó la actividad petrolera y la totalidad de las acciones de Petróleos de Venezuela, S.A "exceptuando la de las

filiales, asociaciones estratégicas, empresas y cualquier otra que se haya constituido o se constituya como consecuencia del desarrollo de negocios de Petróleos de Venezuela". Por "razones de conveniencia nacional" también se reservó "otras industrias, explotaciones, servicios y bienes de interés público y de carácter estratégico".

La Constitución permite la creación de entidades funcionalmente descentralizadas adscritas a órganos de las administraciones nacional, estadal o municipal, con el objeto de realizar "actividades sociales o empresariales [asegurando] la razonable productividad económica y social de los recursos públicos que en ellas se inviertan". Entre ellas se mencionan explícitamente los institutos autónomos, sujetos al control del Estado, que únicamente pueden crearse por ley.

La Constitución establece que la gestión fiscal debe regirse y ejecutarse "con base en principios de eficiencia, solvencia, transparencia, responsabilidad y equilibrio fiscal". Siempre que sean aplicables, principios y disposiciones establecidas para la administración económica y financiera nacional deben regular las de Estados y Municipios. En los presupuestos anuales de gastos de todos los niveles de Gobierno, por ejemplo, es obligatorio establecer claramente "el objetivo específico a que esté dirigido [cada crédito presupuestario], los resultados concretos que se espera obtener y los funcionarios públicos o funcionarias públicas responsables para el logro de tales resultados. Éstos se establecerán en términos cuantitativos, mediante indicadores de desempeño, siempre que ello sea técnicamente posible". Toca al Ejecutivo, dentro de los seis meses posteriores al vencimiento del ejercicio anual, presentar a la Asamblea Nacional la rendición de cuentas y el balance de la ejecución presupuestaria correspondiente a dicho ejercicio.

*II. Organización y principios de la Administración Pública desde 2001*

La Ley Orgánica de Administración Pública vigente (LOAP-2001) señala como principal objetivo de la organización y el funcionamiento de la Administración "dar eficacia a los principios, valores y normas consagrados en la Constitución (...) y, en especial, garantizar a todas las personas (...) el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos". Tal propósito debe orientar a los "titulares de la potestad organizativa", quienes (según la Constitución y la Ley) pueden crear, modificar y suprimir los órganos y entes de la Administración Pública. Según la Ley, un ente es "toda organización administrativa descentralizada funcionalmente con personalidad jurídica propia distinta de la República, de los estados, de los distritos metropolitanos y de los municipios" y los órganos son "las unidades administrativas de la República, los estados, los distritos metropolitanos y entes públicos a las que se les atribuyan funciones que tengan efectos jurídicos frente a terceros, o cuya actuación tenga carácter preceptivo". Estos últimos deben ordenarse jerárquicamente "de conformidad con la distribución vertical de atribuciones en niveles organizativos". Órganos y entes sólo pueden existir si se han

determinado su finalidad, competencias, forma organizativa, adscripción funcional y administrativa y fuentes de financiamiento. Su funcionamiento debe corresponderse con "políticas, estrategias, metas y objetivos que se establezcan en los respectivos planes estratégicos y compromisos de gestión", en base a los cuales debe hacerse "el seguimiento de las actividades, así como la evaluación y control del desempeño institucional y de los resultados alcanzados".

La LOAP-2001 establece para el desarrollo de las actividades de la Administración "los principios de economía, celeridad, simplicidad administrativa, eficacia, objetividad, imparcialidad, honestidad, transparencia, buena fe y confianza [, todo ello] dentro de parámetros de racionalidad técnica y jurídica". Además exige legalidad, responsabilidad de los funcionarios públicos por violación de derechos humanos y de la Administración por pérdidas patrimoniales, rendición de cuentas, publicidad normativa, responsabilidad fiscal, eficiencia, suficiencia, racionalidad y adecuación de los medios a los fines institucionales, coordinación, cooperación, lealtad institucional y obligatorio cumplimiento de la competencia asignada.

La LOAP-2001 permite la transferencia de la atribución de competencias por medio de la desconcentración funcional o territorial. También permite la transferencia de la titularidad a través de la descentralización funcional o territorial. En el primer caso, la responsabilidad patrimonial es conservada por la persona jurídica en cuyo nombre actúa el órgano desconcentrado. En el segundo, la responsabilidad se transfiere por completo sobre la persona jurídica receptora de la competencia. Entre los órganos desconcentrados la Ley destaca los servicios autónomos sin personalidad jurídica . Con respecto a los entes descentralizados funcionalmente, la Ley los clasifica según tengan o no fines empresariales y según sean de derecho público o privado. De derecho público define los institutos autónomos , y de derecho privado las empresas , fundaciones , asociaciones y sociedades civiles del Estado.

Los órganos desconcentrados y los entes descentralizados funcionalmente deben adscribirse a ministerios u otros órganos de control, nacionales, estadales, de los distritos metropolitanos o municipales, a quienes corresponde definir la política a desarrollar por ellos, controlarlos, evaluar los resultados de su gestión, informar periódicamente a las autoridades competentes y proponer modificaciones y aun eliminación de órganos y entes a partir de su evaluación.

*III. La composición de la Administración Pública*

En 2006 la Contraloría General de la República registró 3356 órganos desconcentrados (principalmente servicios autónomos) y entes descentralizados del sector público, correspondiendo 1694 a la Administración Nacional (Ministerios y demás órganos del Poder Nacional), 459 a la Administración de los 23 Estados y 1203 a la de los 336 Municipios del país [ver Anexo]. Dado que con respecto a 2001 el número de órganos y entes de la Administración Nacional y Municipal

(desconcentrada y descentralizada) aumentó en 16,7% y 92,1% respectivamente, el total se incrementó en 32,2%.

El 90% de los entes descentralizados de la Administración Pública se repartieron en 2006 entre institutos autónomos, fundaciones y empresas del Estado (y con participación minoritaria del Estado), contándose en 852, 774 y 411 respectivamente. El 82,7% y el 57,2% de institutos y fundaciones estuvieron adscritos a órganos de la Administración Municipal, mientras que 79,4% de las empresas del Estado o con participación minoritaria del Estado (217 y 118, respectivamente) lo estuvieron a órganos de la Administración Nacional, representando la mitad de sus entes.

El crecimiento de la Administración Nacional con respecto a los entes descentralizados se debió principalmente a empresas y fundaciones del Estado, que aumentaron 28,4% y 45,9% entre 2001 y 2006. En el caso de la Municipal lo explican institutos autónomos y fundaciones, que aumentaron 228,2% y 59,4%. Aun cuando el total de fundaciones de la Administración Estadal se redujo durante el período, se mantuvo como el tipo de ente descentralizado más numeroso, representando el 36,9% de la categoría. Le siguen los institutos autónomos, que aumentaron 7,8% entre ambos años.

La proporción de los entes de la Administración Pública adscritos a órganos de la Nacional pasó de 36,1% a 29,6% entre 2001 y 2006. Sin embargo, entre 2001 y 2005 la proporción del gasto real en consumo final del Gobierno Central con respecto a la suma de los gastos realizados por los Gobiernos Central, Regional y Municipal pasó de 67,2% a 76,5% (según las Cuentas Nacionales del Banco Central de Venezuela) y el superávit de operaciones de las empresas públicas no financieras pasó de 45,5% a 52,9% de los ingresos del Sector Público Restringido entre 2001 y 2006 (según el Ministerio de Finanzas).

De 1025 órganos desconcentrados y 669 entes descentralizados de la Administración Pública registrados por la Contraloría en 2006, el Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Nacional del 8 de enero de 2008 da cuenta explícita de 10 servicios autónomos y 248 en sus Disposiciones Transitorias, señalando su adscripción a cada uno de los 27 Ministerios creados entonces . Es posible encontrar al menos 128 órganos y entes adicionales en un Directorio del Estado publicado en la página oficial http://www.gobiernoenlinea.ve. Entre ellos se cuentan categorías que pueden desagregarse todavía más, como, por ejemplo, Universidades, Institutos y Colegios Universitarios, Museos, Fundaciones para la Ciencia y la Tecnología (FUNDACITE), una para cada estado, y Registros y Notarías Públicas.

*IV. Control y evaluación de gestión*

Junto con la eficacia en el cumplimiento de los objetivos y metas fijados, como se ha indicado, la LOAP-2001 requiere eficiencia en la asignación y utilización de los

recursos públicos, llegando a proponer que en "los casos en que las actividades de los órganos y entes de la Administración Pública, en ejercicio de potestades públicas que por su naturaleza lo permitan, fueren más económicas y eficientes mediante la gestión del sector privado o de las comunidades, dichas actividades serán transferidas a éstos (...) reservándose la Administración Pública la supervisión, evaluación y control del desempeño y de los resultados de la gestión transferida". Para determinar "los porcentajes mínimos de gasto permitido en unidades de apoyo administrativo", la LOAP-2001 ordena a los titulares de la potestad organizativa realizar estudios económicos "con base en los índices que fueren más eficaces de acuerdo al sector correspondiente".

La LOAP-2001 establece que los criterios e instrumentos de evaluación del desempeño institucional de órganos y entes deben incorporarse en los compromisos de gestión convenidos con sus órganos superiores de dirección, además de objetivos, metas, plazos, resultados (con sus respectivos indicadores de desempeño) y deberes de información. Además de esta evaluación, las Leyes Orgánicas de la Administración Financiera del Sector Público de 2000, (LOAFSP-2000) y de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal de 2001 (LOCGRSNCF-2001) definieron los mecanismos de control interno y externo del Sector Público, con el "objeto promover la eficiencia en la captación y uso de los recursos públicos, el acatamiento de las normas legales en las operaciones del Estado, la confiabilidad de la información que se genere y divulgue sobre los mismos; así como mejorar la capacidad administrativa para evaluar el manejo de los recursos del Estado y garantizar razonablemente el cumplimiento de la obligación de los funcionarios de rendir cuenta de su gestión". En esta tarea la LOAFSP-2000 asigna funciones de recolección y consolidación de información a la Oficina Nacional de Presupuesto y la Oficina Nacional de Contabilidad Pública. Parte de ella debe presentarse en la Cuenta General de Hacienda que el Ministro de Finanzas debe presentar anualmente a la Asamblea Nacional, donde, entre otras cosas, deben incluirse "comentarios sobre el grado de cumplimiento de los objetivos y metas previstos en la Ley de Presupuesto; y el comportamiento de los costos y de los indicadores de eficiencia de la producción pública".

*V. Los "vicios" de la Administración Pública*

A dos años de la aprobación de la Constitución de 1999 y contando con la LOAFSP-2000, la LOAP-2001 y la LOCGRSNCF-2001, la Contraloría comienza su Informe de Gestión de 2001 afirmando que "a los fines de incentivar la honestidad, el orden y la eficiencia en la administración de los recursos públicos y satisfacer las necesidades colectivas, es imprescindible un cambio de actitud por parte de los responsables de la gestión pública, toda vez que la carencia de planificación, inexistencia o insuficiencia de normas y procedimientos, el desorden administrativo y el clientelismo menoscaban la capacidad gerencial del Estado". Como deficiencias

comunes y recurrentes de la Administración Pública en todos sus niveles la Contraloría indica:

- Inexistencia de planes operativos anuales o deficiencia en su formulación.
- Carencia de criterios técnicos en la formulación de los presupuestos e inobservancia de instrumentos normativos en su ejecución.
- Fallas en la programación y ejecución física y financiera de los créditos acordados.
- Falta de coordinación entre los diferentes organismos gubernamentales para el logro de las finalidades previstas.
- Carencia de políticas en la selección, reclutamiento y contratación de personal.
- Ausencia o desactualización de manuales, reglamentos e instructivos sobre organización y procedimientos.
- Estructuras administrativas no acordes con las funciones asignadas.
- Carencia de archivos debidamente organizados y estructurados.
- Retardo en los procesos administrativos para la cancelación de pasivos laborales.
- Deterioro de bienes públicos.
- Prescindencia total o parcial de los procedimientos contenidos en las leyes de licitación nacional y estadales, así como en las ordenanzas sobre la materia.
- Incumplimiento de la obligación de prestar caución por los funcionarios encargados del manejo, custodia y administración de los fondos y bienes públicos.
- Anticipos pendientes por amortizar correspondientes a contratos celebrados en años anteriores.
- Adquisición de compromisos sin disponibilidad presupuestaria.
- Pago de remuneraciones a los más altos funcionarios de los estados y municipios por montos superiores a los límites establecidos.
- Ausencia de indicadores de gestión que permitan medir los índices de eficiencia, eficacia, calidad, e impacto de gestión.
- Inobservancia de las Normas Generales de Auditoría de Estado.
- Desviación de recursos públicos asignados a planes o programas específicos.

En el caso de los gobiernos estadales y municipales la Contraloría añadió la persistencia de "una alta dependencia de las transferencias del Gobierno Nacional, debido a una mermada capacidad recaudatoria, por encontrarse poco atendida o, peor aún abandonada", mientras continuaba "el crecimiento desproporcionado de sus estructuras burocráticas, desorden administrativo, clientelismo y deficiente capacidad gerencial en el manejo de los recursos, situación que ha traído como consecuencia un acentuado deterioro en la prestación de los servicios públicos". Esta

situación era agravada por "deficiencias observadas en las contralorías estadales y municipales [debidas] a que los máximos jerarcas de esos organismos no [habían] sido electos mediante concursos transparentes y confiables, sino en procesos donde [habían] privado los acuerdos políticos o el amiguismo, y a que carecen tanto de un recurso humano capacitado como de manuales de normas y procedimientos acordes de las actividades que realizan".
En su Informe de 2006 la Contraloría reitera objeciones en contra de las contralorías estadales y municipales y la necesidad de realizar "tareas de formación [para] inculcar los valores éticos que regirán la actuación del nuevo ciudadano y de la nueva visión y conducta que deben tener los servidores públicos". Entre los recurrentes "vicios administrativos que impiden el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas de los distintos entes y organismos públicos", en esta ocasión la Contraloría destaca:

- La descoordinación entre la planificación y la ejecución de las obras proyectadas impide el cumplimiento de metas en la construcción de obras públicas.
- Deficiente organización administrativa atenta contra la buena gestión.
- Debilidades importantes en la obtención y administración de recursos.
- Continúan las prácticas de realizar contrataciones y otras operaciones públicas al margen de la normativa legal.
- Inobservancia de la legislación ambiental interna y de carácter general
- Recurrente la omisión de documentos justificativos que sustenten la toma de decisión en la gestión pública.
- Debilidades en el control y recepción de los bienes o servicios.
- Debilidades de transparencia y de dar cuentas de los recursos

La Contraloría reconoce otro vicio de importancia: la impunidad. Aún cuando "se han sancionado y se continúa sancionando a centenares de funcionarios públicos y muchos de ellos son amparados por medidas cautelares de los tribunales de justicia, de la corte y del propio Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional; decisiones que se han acatado porque emanan de los organismos jurisdiccionales y que se deben acatar en respeto al estado de derecho, pero con las cuales en oportunidades se protege a quienes han atentado contra el patrimonio público".

*Conclusiones*

Bonilla, García y Rupérez (2002:13) clasifican "los esfuerzos por la reorganización del aparato público" en dos tipos: "por un lado, ... las reformas en el ordenamiento jurídico que regulan el funcionamiento y las relaciones de las diferentes Instituciones de la Administración Pública (nivel macro) y por otro, los esfuerzos puntuales que se emprenden en cada una de las Instituciones para la optimización de sus procesos internos (nivel micro)". Tal como indican los autores, las reformas a nivel macro

constituyen parte del contexto jurídico que debe tenerse en cuenta al emprender reformas a nivel micro.

Este texto ha abordado algunas reformas a nivel macro que siguieron al cambio de Constitución en 1999. Entre ellas se cuentan la reforma de la Ley Orgánica de la Administración Central del 30 de agosto de 1999 (reformada a su vez el 14 de diciembre de 1999 y sustituida por la Ley Orgánica de la Administración Pública del 17 de octubre de 2001), la Ley Orgánica de Régimen Presupuestario del 2 de marzo de 2000 (derogada el 5 de septiembre de 2000 por una Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, que fue modificada a su vez en 2003, 2004, 2005 y 2007), la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal del 17 de diciembre de 2001 y la Ley Contra la Corrupción del 7 de abril de 2003.

A pesar del marco legal diseñado, sin embargo, la evaluación de los resultados hecha por la Contraloría General de la República es decepcionante. Tal como indican Bonilla, García y Rupérez (2002:10-11), la Administración Pública parece sumida "en un perenne proceso de 'reestructuración' necesario tras un diagnóstico ya suficientemente conocido y altamente debatido...: organizaciones mal concebidas y peor estructuradas, con gente poco capacitada y desmotivada, mal recompensada, en fin, con un modelo de 'ineficiencia' que es reconocido hasta por los propios líderes gubernamentales paradójicamente responsables de la gestión de dichos organismos".

*Bibliografía*

Balza, R. (2007) "Aspectos económicos del Proyecto de Reforma Constitucional", en La Reforma Constitucional a debate: preguntas y propuestas, Caracas, Centro Gumilla, págs. 17-20

Balza, R. (2008) "La mayor suma de felicidad posible y el Socialismo del siglo XXI", 12 h. (aceptado para su publicación en la Revista SIC, Centro Gumilla)

Bonilla, J., G. García y G. Rupérez (2002) "El proceso de reorganización en la Administración Pública venezolana. Caso: Procuraduría General de la República" Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, IIES-UCAB, Enero-Diciembre (2002): 9-58

Caldera (1995) Primer mensaje del Presidente de la República Dr. Rafael Caldera al Congreso Nacional, Caracas, OCI, 461 págs.

Contraloría General de la República (2001) Informe de Gestión 2001, disponible en http://www.cgr.gov.ve/smc/

Contraloría General de la República (2006) Informe de Gestión 2006, disponible en http://www.cgr.gov.ve/smc/

CORDIPLAN (1990) El Gran Viraje,. Lineamientos generales del VIII Plan de la Nación. Presentación al Congreso Nacional. Enero de 1990. Caracas, CORDIPLAN, 154 págs.

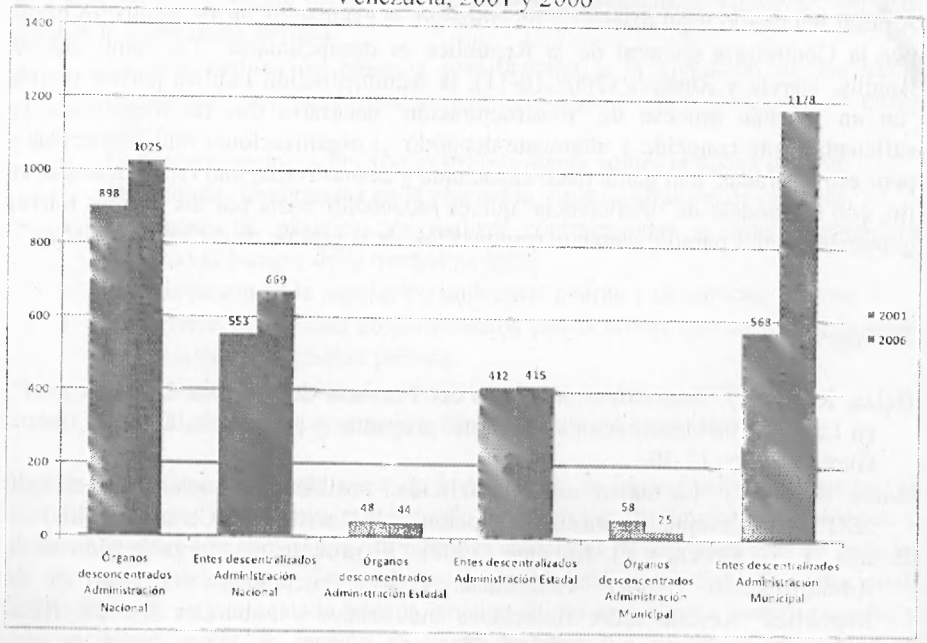
Llambi, L. (1998) La reforma del Estado en Venezuela. El sector público agrícola y el proceso de descentralización, Caracas, Fundación Polar, 182 págs.

MPD (2007) Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013, Caracas, 79 págs.

Purroy, M. (1991) Estado e industrialización en Venezuela, Caracas, Vadell Hermanos, 313 págs.

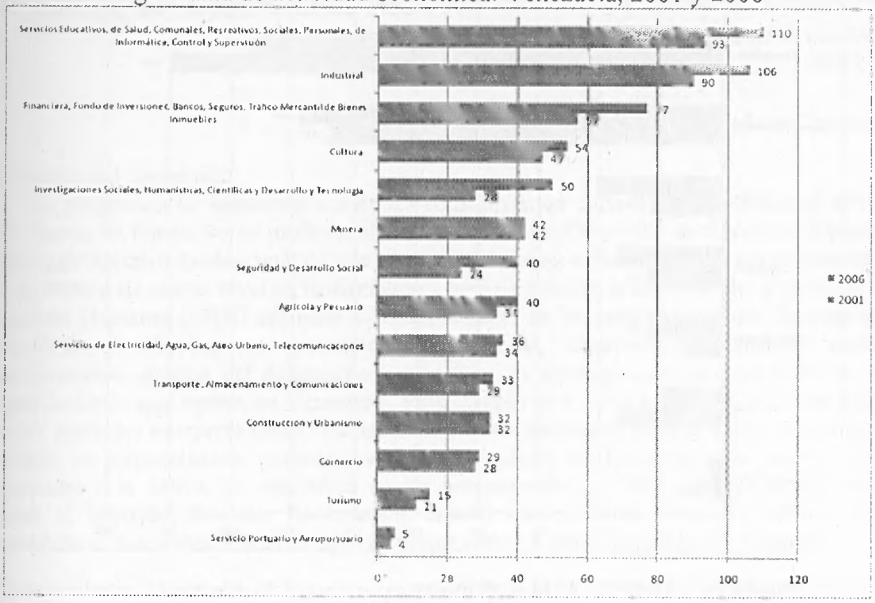
## ANEXOS

*Gráfico 1.* Órganos desconcentrados y entes descentralizados del sector público: Venezuela, 2001 y 2006



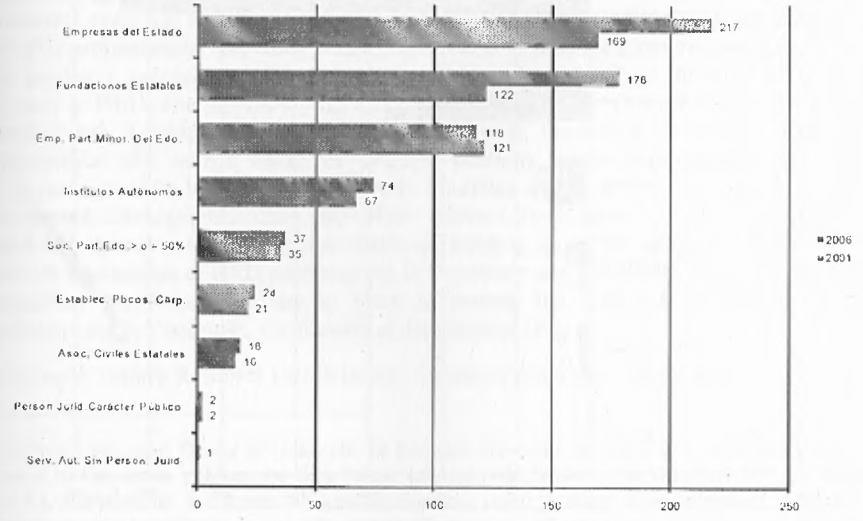

*Fuente:* Contraloría General de la República

*Gráfico 2.* Entes descentralizados de la Administración Pública Nacional según rama de actividad económica: Venezuela, 2001 y 2006




*Fuente:* Contraloría General de la República

*Gráfico 3.* Entes descentralizados de la Administración Pública Nacional según personalidad jurídica: Venezuela, 2001 y 2006




*Fuente:* Contraloría General de la República

# Un modelo de programa para la formación de profesionales en el campo del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH) en Venezuela

*Recepción: octubre de 2007. Aprobación: diciembre de 2007*
pp.27-66

*Teodoro Campos*[*]

Resumen del contenido:

Los programas de formación académica constituyen un componente fundamental dentro del sistema de formación de profesionales en el campo del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH). El objetivo fundamental de este estudio es proponer un modelo genérico de programa de formación de cuarto nivel en la disciplina y área de práctica profesional del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH) adaptado a las necesidades de los profesionales que desempeñan actividades de adiestramiento y desarrollo del personal, desarrollo organizacional, diseño organizacional, gestión del desempeño y planificación estratégica de recursos humanos en organizaciones que operan en Venezuela. Para cumplir con dicho propósito, el investigador revisó, analizó e interpretó datos bibliográficos y otros documentos con el objeto de, primero, indagar las características institucionales y curriculares de los programas universitarios orientados a la formación académica de los profesionales de DRH en Venezuela y otros países y, segundo, formular lineamientos básicos que permitan ubicar el ámbito de la formación de los profesionales del DRH en estos tiempos, particularmente en postgrado.

Palabras claves: Desarrollo de Recursos Humanos, Programas académicos, Venezuela

*A program model for Human Resources Development professionals' preparation in Venezuela*

Summary of Content:

Academic programs form a fundamental component within the educational formation system of HRD professionals. The study's main objective is to propose a generic program model for the academic preparation of individuals, at the graduate level, in the field of study and practice of HRD. The proposed program is tailored to the needs of professionals who practice training and development, organization development, organizational design, performance management and human resources strategic planning within organizations operating in Venezuela. In order to accomplish the study's purpose, the researcher reviewed, analyzed and interpreted bibliographic data and other relevant documents to, first, investigate the institutional and curricular characteristics of existing university programs tailored to the academic formation of HRD professionals in Venezuela and, second, to propose a set of basic guidelines that will contribute to place at present the academic preparation of HRD professionals in Venezuela, particularly at the graduate level.

Keywords: Human Resource Development, Academic programs, Venezuela

---

[*] Teodoro Campos es Doctor en Desarrollo de Recursos Humanos (The George Washington University), Master en Educación y Desarrollo de la Fuerza Laboral (The Pennsylvania State University) y Abogado (UCV). Actualmente desempeña actividades docentes como profesor de la asignatura Seminario de Trabajo Especial de Grado en el postgrado de Gerencia de Proyectos de la UCAB, y de las cátedras Teoría de las Organizaciones y Diseño de la Organización en el postgrado de Ciencias Administrativas de la UCV.

de estudios orientados a la obtención de grados académicos en el campo académico y profesional del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH).

Propósito del estudio

El objetivo central de este estudio es proponer un modelo genérico de programa de formación de cuarto nivel en la disciplina y área de práctica profesional del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH) adaptado a las necesidades de los profesionales que desempeñan actividades de adiestramiento y desarrollo de personal, desarrollo organizacional, diseño organizacional, gestión del desempeño y planificación estratégica de recursos humanos en organizaciones que operan en Venezuela. A objeto de lograr este propósito, el autor parte de una revisión exhaustiva de la literatura existente a objeto de: indagar las diferentes definiciones conceptuales del DRH propuestas por diversos académicos y profesionales en diferentes contextos; explorar los fundamentos teóricos del DRH como campo académico; identificar las competencias y roles de los profesionales de DRH en diversos países; y las características institucionales y curriculares de los programas de formación de los profesionales de DRH vigentes tanto en Venezuela como en otros países. Finalmente, el investigador presenta algunos lineamientos básicos que permitan ubicar el ámbito de la formación de los profesionales de DRH en estos tiempos, particularmente en el nivel de postgrado.

Origen y utilidad de la investigación

El estudio se origina como parte de las áreas temáticas exploradas por el presente investigador durante sus estudios de cuarto nivel en universidades líderes en el campo del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH) en los Estados Unidos de América, primero como estudiante del programa de Maestría en Educación y Desarrollo de la Fuerza Laboral mención Adiestramiento y Recursos Humanos en The Pennsylvania State University (Enero 1998-Diciembre 1999), y luego como estudiante del programa de Doctorado en Desarrollo de Recursos Humanos y Organizaciones en The George Washington University (Enero 2000-Enero 2004). Luego de la culminación y defensa de su tesis doctoral titulada *Puerto Rican's HR Profesionals Perceptions of the Concept, Practice and Future of Human Resource Development (HRD) in Puerto Rico*, al autor se le abrió la puerta para el desarrollo de trabajos orientados al desarrollo de nuevos modelos teórico-prácticos que pudiesen servir de utilidad tanto a académicos como profesionales que desempeñan actividades como docentes, investigadores y/o consultores en las áreas de adiestramiento y desarrollo de personal, diseño y desarrollo organizacional y gestión humana en organizaciones que operan en Latinoamérica, particularmente en Venezuela.

En tal sentido se considera fundamental que, como punto de partida, se lleven a cabo estudios sistemáticos tendentes a explorar las características de los programas académicos de formación en DRH existentes en Venezuela y otros países, lo cual a su vez servirá de base a futuros esfuerzos investigativos que permitan indagar el

impacto que tiene la preparación académica en DRH sobre la efectividad de los profesionales del área.

## II. PRECISIONES DE ORDEN TEÓRICO

En esta sección se hace una presentación resumida de la literatura en el área de adiestramiento y desarrollo de personal, diseño y desarrollo de organizaciones, planificación y gestión de recursos humanos, a objeto de explorar las diferentes conceptualizaciones que tienen reputados académicos y profesionales de otros países acerca del DRH, examinar los fundamentos teóricos del DRH como disciplina académica, identificar las competencias y roles de los profesionales de DRH en diversos países, e indagar el rol de las instituciones de educación superior en la formación de los profesionales del campo del DRH.

### Propósito del DRH

El propósito u orientación del DRH ha sido discutido hasta el punto en que algunos autores afirman que esta área de práctica profesional se orienta hacia el aprendizaje mientras que otros consideran que el área tiene como finalidad la mejora del desempeño de los empleados. Una perspectiva humanista también ha sido presentada en los últimos años como producto de la discusión entre reputados académicos en el campo del DRH (Chalofsky, 2000). Por lo tanto, tres perspectivas filosóficas fundamentales respecto al DRH se presentan en los siguientes párrafos:

Basado en una perspectiva humanista, el concepto de DRH es multidimensional, transformacional, y se expresa a través de la capacidad individual de hallar un significado en la vida cotidiana y en la capacidad de crear un mundo significativo (Chalofsky, 2000). Esta perspectiva se basa en el desarrollo que impulsará a los individuos a lograr desarrollar su máximo potencial de una manera significativa. La perspectiva humanista también ha sido expresada por Dirkx y Deems (1996). Para estos autores, las organizaciones tienen el deber de contribuir a desarrollar la experticia de los individuos y su calidad de vida.

La perspectiva humanista también ve al trabajo como que este posee elementos trascendentales que van más allá de las limitaciones individuales y organizacionales. Está basada en la idea de la interconectividad, esto es, de ver el mundo como un conjunto complejo de partes imbricadas en un todo unificado (Hatcher, 1998). Esta perspectiva implica que el DRH debería ir mas allá de los asuntos organizacionales tales como la estructura, la productividad, o el desempeño y pasar a ocuparse de la salud y humanización de las organizaciones, la sociedad y el mundo como un todo (Hatcher, 2000).

Desde una perspectiva orientada al aprendizaje, Watkins (1995) define al DRH como una disciplina de estudio y área de práctica profesional responsable de fomentar el desarrollo, en el largo plazo, de la capacidad de aprendizaje para el trabajo a nivel individual, grupal y colectivo dentro de las organizaciones. De

acuerdo a esta perspectiva, el DRH contribuye a aumentar la capacidad de los individuos para aprender, ayuda a que los grupos superen las barreras de aprendizaje y ayuda a las organizaciones en la creación de una cultura de trabajo que promueva el aprendizaje consciente. Subyace a esta perspectiva la creencia de que el DRH debería enfocarse en el cambio en vez del aprendizaje.
La perspectiva orientada al desempeño ha sido expresada por Swanson (1995) y Kuchinke (1998). Con base a esta perspectiva, el desempeño estriba en el logro de resultados o "outputs". Holton (citado en Chalofsky, 2000) acuña el término sistema de desempeño (en inglés, performance system) el cual se define como todo aquel sistema que ha sido organizado para lograr una misión o propósito. En tal sentido, el DRH debe aumentar la efectividad organizacional. Swanson y Holton (2001) consideran que el DRH tendrá mayores oportunidades de ejercer poder e influencia en las organizaciones siempre y cuando se enfoque tanto en los resultados de aprendizaje como en el desempeño que se desea obtener.

Evolución del DRH

No existe consenso en la literatura respecto a la génesis histórica del DRH como profesión (ver Chalofsky, 2000; Swanson y Holton, 2001; Ruona, 2001; McLean, 2003). Ruona (2001) sostiene que con la creación en 1940 del Training Within Industry (TWI) se marca el surgimiento del DRH actual, ya que en su seno se desarrollan filosofías y métodos para el adiestramiento del personal, gestión de las relaciones humanas y el mejoramiento de procesos, además de haber ejercido mucha influencia en el hecho de que tales prácticas fueran "infusionadas" dentro del "torrente sanguíneo" de la industria. Además de reconocer la importancia del TWI, McLean (2003) le da crédito al Nacional Training Laboratory (NTL). McLean considera que los estudios llevados a cabo en el NTL en cuanto a la formación y desarrollo de grupos constituyen el verdadero inicio del Desarrollo Organizacional (DO) y, por tanto, del surgimiento del DRH como área profesional.

Definiciones de DRH

No hay consenso entre los académicos y profesionales sobre una definición de lo que constituye el DRH. Nadler formuló en 1970 una primera definición para el campo del DRH. Este autor definió al DRH como "una serie de actividades organizadas y llevadas a cabo dentro de un período de tiempo específico y diseñadas para generar un cambio conductual". Nadler continuó "refinando" su definición inicial en los 90s y, hasta la fecha, aún persisten controversias respecto a la definición del DRH. La Tabla 1 proporciona una excelente síntesis de las definiciones de DRH que han sido propuestas hasta la fecha:

*Tabla 1.* Definiciones de DRH (Weinberg, 1998; Chalofsky, 2000; Swanson y Holton, 2001, y Torraco, 2003)

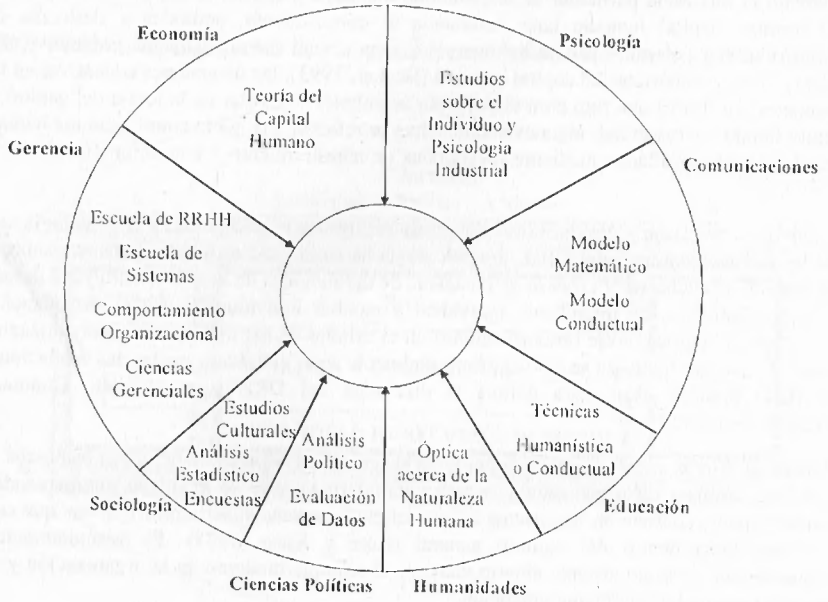
| Autor | Definición |
|---|---|
| Nadler (1970) | El DRH consiste en una serie de actividades organizadas, implementadas dentro de un tiempo específico y que han sido diseñadas para producir cambios conductuales. |
| Jones (1981) | El DRH es una expansión sistemática de las capacidades de la gente para el trabajo que se enfoca en el logro de metas personales y organizacionales. |
| McLagan (1983) | El adiestramiento y desarrollo consiste en identificar, detectar y, a través de la planificación de experiencias de aprendizaje y sistemas de apoyo, desarrollar en los individuos las competencias claves que los capaciten para el desarrollo de cargos tanto en el presente como en el futuro. |
| Chalofsky y Lincoln (1983) | La disciplina del DRH consiste en el estudio de cómo los individuos y grupos en las organizaciones cambian mediante del aprendizaje. |
| Nadler y Wiggs (1986) | El DRH consiste en un sistema de aprendizaje comprehensivo para el despliegue de los potenciales de la organización (un sistema que incluye experiencias de aprendizaje, tanto en el salón de clases como experiencias simuladas, que son claves para la supervivencia de la organización. |
| Swanson (1987) | El DRH es el proceso de mejoramiento del desempeño de una organización mediante las capacidades de su personal. Incluye actividades asociadas al diseño de cargos, experticia, aptitudes y motivación. |
| Jacobs (1988) | La Tecnología del Rendimiento Humano estriba en el desarrollo de sistemas de desempeño humano y en la gerencia de los sistemas resultantes mediante el empleo de un enfoque de sistemas orientado al logro de las metas individuales y organizacionales. |
| R. Smith (1988) | El DRH consiste de programas y actividades, directos e indirectos, instruccionales y/o individuales, que afectan positivamente tanto al desarrollo del individuo como a la productividad de la organización. |
| McLagan (1989) | EL DRH consiste en el uso integrado del adiestramiento y desarrollo, del desarrollo de carrera y del desarrollo organizacional para el mejoramiento de la efectividad individual y organizacional. |
| Watkins (1989) | El DRH es un campo de estudio y de práctica profesional responsable de procurar, en el largo plazo, el desarrollo de las capacidades para el trabajo a nivel individual, grupal y organizacional de las organizaciones. Incluye el adiestramiento, desarrollo de carrera y el desarrollo organizacional. |
| Gilley y England (1989) | El DRH consiste en actividades de aprendizaje organizado puestas en marcha dentro de una organización para la mejora del desempeño y/o crecimiento personal con el propósito de mejorar un puesto de trabajo, el individuo y/o la organización. |
| Nadler y Nadler (1989) | El DRH consiste en experiencias de aprendizaje organizado provisto a los empleados dentro de un periodo de tiempo específico para suscitar la posibilidad de una mejora del desempeño. |
| D. Smith (1990) | El DRH es el proceso de determinar los métodos óptimos para el desarrollo y mejoramiento de los recursos humanos en una organización y el mejoramiento sistemático del desempeño y productividad de los empleados mediante el adiestramiento, educación, desarrollo y liderazgo para el logro tanto de las metas personales como las organizacionales. |
| Chalofsky (1992) | El DRH consiste en el estudio y práctica para aumentar la capacidad de aprendizaje de los individuos, grupos, colectivos y organizaciones mediante el desarrollo y aplicación de intervenciones basadas en el aprendizaje con el propósito de optimizar el crecimiento y efectividad humano y organizacional. |
| Rothwell y Sredl (1992) | El DRH es una experiencia de aprendizaje organizacional patrocinada por un empleador con el propósito de mejorar el desempeño laboral al mismo tiempo que se hace énfasis en la mejora de la condición humana a través de la integración de las necesidades individuales y organizacionales. |
| Marquardt y Engel (1993) | El DRH implica tener habilidades para el desarrollo de un clima de aprendizaje, el diseño de programas de adiestramiento, la transmisión de información y experiencias, detectar y analizar resultados, proporcionar orientación de carrera, la formulación e implementación del cambio organizacional y la adaptación de materiales de aprendizaje. |
| Marsick y Watkins (1994) | El DRH, como combinación del adiestramiento, desarrollo de carrera y desarrollo organizacional, ofrece la integración teórica requerida para visualizar una organización de aprendizaje pero debe, adicionalmente, ser posicionado para actuar estratégicamente a través de la organización. |
| Swanson (1995) | El DRH es un proceso para desarrollar y desplegar la experticia humana mediante el adiestramiento y desarrollo del personal y el desarrollo organizacional con el objeto de mejorar el desempeño. |
| Gilley y Maycunich (2000) | El DRH es el proceso de facilitar el cambio, desempeño y aprendizaje organizacional mediante acciones gerenciales, e intervenciones e iniciativas con el propósito de aumentar el rendimiento, capacidad, competitividad y renovación de la organización. |
| McLean y McLean (2001) | El Desarrollo de Recursos Humanos es cualquier proceso o actividad que, en el corto o largo plazo, posee el potencial de desarrollar en los adultos, su conocimiento, experticia, productividad y satisfacción en el trabajo bien sea para el beneficio personal grupal o de equipos o para el beneficio de la organización, comunidad, nación o, en última instancia, de toda la humanidad. |

El DRH como disciplina académica

Para algunos autores (McGuire y Cseh, 2006; Turnbull, 2002, Holton, 2003), la necesidad de identificar la fundamentación teórica y bases disciplinarias del DRH constituye un requisito fundamental para un campo que se encuentra en la búsqueda de su desarrollo y maduración. Sin embargo, parece no haber consenso respecto a cuáles disciplinas y teorías deberían fundamentar dicho campo. Jacobs (1990) sostiene que el DRH es un área de práctica profesional y un cuerpo de conocimiento académico interdisciplinario que está emergiendo. La interrelación entre esos dos aspectos hace que el DRH se asemeje a muchas otras profesiones aplicadas, muchas de las cuales han emergido para atender alguna necesidad social u organizacional de importancia. Una vez que la práctica ha sido establecida, surge la necesidad por formalizar el conocimiento obtenido en la práctica dentro de algún tipo de estructura lógica. Tal actividad contribuye a legitimar la profesión e incrementa la confiabilidad de su práctica. Jacobs (1990) incluye a las áreas de educación, teoría de sistemas, economía, psicología y comportamiento organizacional como las principales áreas de conocimiento que mayormente han influenciado el campo del DRH, aunque admite que esta lista no es, bajo ningún respecto, exhaustiva.

Otras disciplinas tales como la sociología, antropología y ciencia gerencial han sido mencionadas como disciplinas que sirven de soporte a la base teórica del campo del DRH (Chalofsky y Lincoln, 1983). McLagan (1989) en su Modelo para la Práctica de DRH considera tanto al aprendizaje para adultos como al comportamiento organizacional como las áreas de conocimiento medulares del DRH (ver Figura 1).

*Figura 1.* Mayores influencias sobre el campo del Desarrollo de Recursos Humanos



Algunos expertos en el campo del DRH consideran irrelevante identificar cuáles disciplinas y teorías sirven de fundamento al DRH (Lee, 2001; Watkins y Marsick, 1992). Incluso, según Torraco (2005), investigadores tales como Yvonna Lincoln sostienen que el DRH no se limita exclusivamente a "aplicaciones interdisciplinarias". Este autor señala que para Lincoln el DRH es transdisciplinario, pues, para ella los valores, conocimientos y sistemas de DRH transcienden las delimitaciones propias de una disciplina en particular. Desde esta perspectiva se considera que, aunque la necesidad básica para la cual se emplea típicamente el DRH siempre estará presente (es decir, el desarrollo de competencias para el trabajo), el DRH transciende límites disciplinarios toda vez que sus conceptos no sólo se emplean para el desarrollo de competencias (conocimiento, habilidades y destrezas) en el personal sino que además pueden ser empleados para planificar e implementar el cambio en las estructuras, sistemas y procesos organizacionales.

A pesar de que algunos reputados académicos consideran irrelevante identificar las bases disciplinarias del DRH (Lee, 2001; Watkins y Marsick, 1992), autores como Swanson y Holton (2001) han hecho esfuerzos por identificar las bases teóricas para la disciplina del DRH. Consideran estos autores que, el DRH debe integrar sus teorías de sistemas, psicológicas, y económicas fundamentales en una teoría holística de DRH y en un modelo para la práctica. De hecho, el Modelo de DRH dentro de la Organización y el Entorno propuesto por ellos se basa en esos tres dominios teóricos, los cuales se describen a continuación:

*Economía.* Swanson y Holton (2001) observan que los principios y valores basados en la teoría económica se aprecian tanto en las prácticas como en el contexto del DRH. La teoría del capital humano es una rama particular de la economía que tiene importantes implicaciones para el DRH. El término capital humano hace referencia al conocimiento, actitudes y destrezas que son desarrolladas y valoradas primordialmente por su potencial económicamente productivo (Baptiste, 2001). Para los teóricos del capital humano (Becker, 1993), las inversiones educativas en los seres humanos constituye una ruta para el progreso económico. A pesar de la teoría del capital humano sigue siendo controversial, algunos economistas se refieren a la gente como recursos humanos que pueden ser desarrollados mediante inversiones en adiestramiento y educación (Rothwell y Sredl, 1992).

*Psicología.* Swanson y Holton (2001) también incluyen a la disciplina de la psicología como una de las teorías medulares del DRH. La psicología ha tenido una profunda influencia sobre el DRH al contribuir mucho en el proceso de búsqueda de definiciones de lo que constituye el desarrollo de recursos humanos, el aprendizaje individual y cambio individual, grupal y organizacional. La psicología se enfoca, entre otras cuestiones en el estudio de los individuos en organizaciones. A pesar de que la psicología se enfoca primordialmente en el individuo, sus teorías fundacionales han aportado grandes ideas para definir la disciplina del DRH (ejm.: Gestalt, Conductivismo, Cognitivismo, etc.).

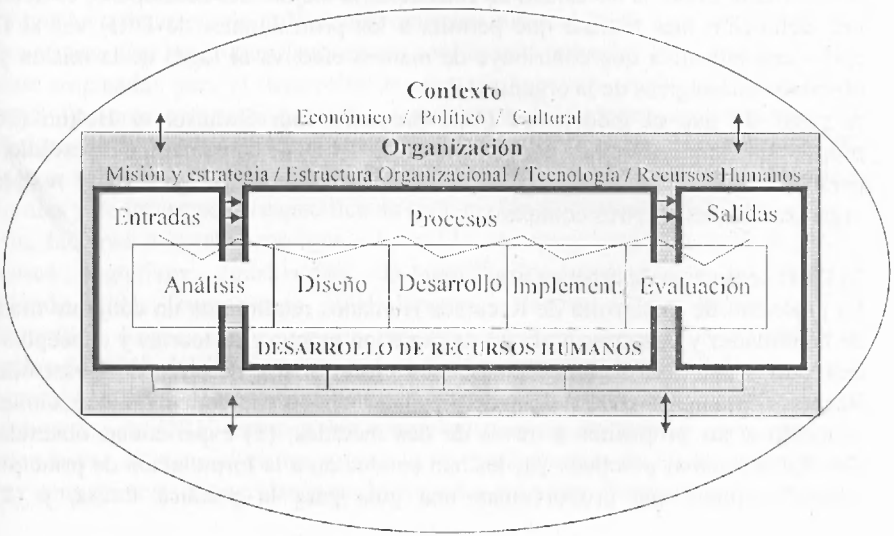
*Teoría de Sistemas.* De acuerdo a la teoría de sistemas, las organizaciones y sus contextos externos son inseparables. La organización es una entidad social que se mantiene interactuando con el entorno, pues, consiste en un sistema abierto el cual contiene subsistemas a la vez que constituye un subsistema dentro del entorno general (Katz y Kahn, 1978). El reconocimiento de la organización como un sistema abierto subyace al enfoque moderno de la organización y continúa gozando de amplia aceptación universal.

Desde una perspectiva de sistemas, la organización es vista como un sistema de partes relativamente autónomas, cada una de las cuales contribuye en las operaciones de la organización y a la vez depende de las otras partes para satisfacer sus propias necesidades. La teoría de sistemas versa sobre sistemas, totalidades y organizaciones (Swanson y Holton, 2001).

El DRH, como sistema imbuido dentro de un sistema organizacional mucho más amplio, interactúa con otros sistemas organizacionales. En su modelo denominado "System Model 2000", McLagan (1989a) ofrece una visión sistémica del DRH. No solo el modelo demuestra las relaciones entre organizaciones sino que además muestra que hay múltiples niveles de sistemas de desarrollo de recursos humanos. Siguiendo el System Model 2000 de McLagan, Siriwaiprapan (2000) y Campos (2004) notaron que el desarrollo de recursos humanos también se refiere a aquellos esfuerzos de desarrollo humano a gran escala, esto es, a nivel local y nacional. De acuerdo a estos autores, existe una interconexión entre los sistemas de DRH a varios niveles del entorno, por lo tanto, el desarrollo de recursos humanos a nivel organizacional puede diferir de otros niveles en términos de conceptos y prácticas.

El Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos desarrollado por Swanson y Holton (2001) y representado en la Figura 2, ofrece una visión del DRH en contexto con la organización y el entorno. Una característica que resalta de este modelo es la interconectividad del DRH como otros procesos organizacionales para lograr las metas organizacionales. La idea de Swanson y Holton es la de proporcionar a los profesionales de DRH modelos mentales amplios que les permitan comprender la complejidad y el contexto que se da alrededor de las iniciativas de DRH.

*Figura 2.* Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos de Swanson y Holton (2001)



En el modelo de Swanson y Holton (2001), el DRH es definido como un proceso para el desarrollo y despliegue de la experticia humana a través del desarrollo organizacional y el adiestramiento y desarrollo del personal con el propósito de mejorar el desempeño. Adicionalmente, los autores definen lo que en su criterio constituyen los dos componentes fundamentales del DRH: El primer componente es el adiestramiento y desarrollo del personal, el cual los autores definen como el proceso de desarrollar, sistemáticamente, experticia en los individuos con el propósito de mejorar el desempeño. El otro componente central es el desarrollo organizacional (DO), el cual los mismos autores definen como el proceso de implementar, sistemáticamente, cambio organizacional con el propósito de mejorar el desempeño.

El modelo de Swanson y Holton permite visualizar al DRH como un sistema en el cual la influencia de cada componente puede transitar desde el mercado global hasta un departamento de DRH dentro de una organización particular. El modelo presenta al DRH como un sistema o proceso de cinco fases moviéndose en paralelo con otros procesos organizacionales medulares. El sistema organizacional tiene su misión y estrategia, su estructura organizativa, tecnología y recursos humanos. El contexto ambiental más amplio se caracteriza por un conjunto de fuerzas políticas, económicas y culturales.

Por otra parte, Swanson y Holton (2001) asumen que los esfuerzos de DRH deben centrarse no solo en el aprendizaje de los individuos sino también en el hecho de que constituye una poderosa herramienta para la crecimiento y mejora del desempeño de la organización. La comprensión de la realidad contextual del DRH incrementa la capacidad del investigador para comprender la complejidad que circunda al tema objeto de estudio.

Tal y como lo señala la definición propuesta por Swanson (1995) citada con anterioridad, existe la necesidad de considerar la mejora del desempeño, es decir, en una definición más realista que permita a los profesionales de DRH ver al DRH como una iniciativa que contribuye de manera efectiva al logro de la misión y los objetivos estratégicos de la organización.

A pesar de que el modelo de DRH propuesto por Swanson y Holton (2001) proporciona una base sólida para el desarrollo del DRH como campo de estudio, aún persiste la necesidad de proponer nuevos modelos adaptados a las realidades organizacionales en otros contextos.

El DRH como área de práctica profesional

La profesión de Desarrollo de Recursos Humanos requiere de un conjunto medular de habilidades y destrezas a objeto de poner en práctica las teorías y conceptos que han sido propuestas en torno a ella. Los profesionales del área de Desarrollo de Recursos Humanos (DRH) han desarrollado un cuerpo único de conocimientos adaptado a sus propósitos a través de dos métodos: (1) experiencias obtenidas al abordar problemas prácticos que les han conducido a la formulación de principios o generalizaciones que proporcionan una guía para la práctica futura, y (2) el

conocimiento tomado de otras disciplinas y reformulado para el uso dentro del campo del DRH. El Desarrollo de Recursos Humanos (DRH) ha sido fundamentalmente una disciplina aplicada de orientación práctica cuyo objetivo fundamental ha sido lidiar de manera efectiva con algunos asuntos o problemas insatisfechos del día a día. Ya Jacobs en 1990 consideraba al DRH como un área de práctica profesional y un cuerpo de conocimientos académicos interdisciplinario que está emergiendo. Según este autor la interrelación existente entre esos dos aspectos antes descritos hace que el DRH se asemeje a muchas otras profesiones aplicadas, muchas de las cuales han emergido para atender alguna necesidad social u organizacional de importancia. Considera el mismo Jacobs que una vez que la práctica ha sido establecida, surge la necesidad de formalizar el conocimiento obtenido en la práctica dentro de algún tipo de estructura lógica, lo cual contribuye a legitimar la profesión e incrementa la confiabilidad de su práctica.

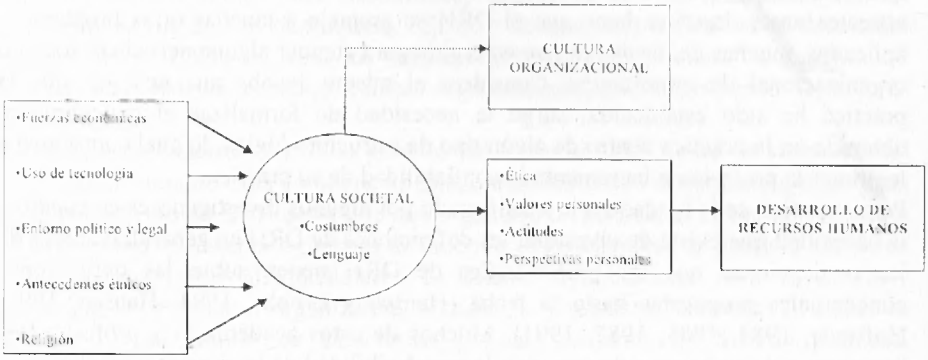
Poca atención se le ha dado a lo manifestado por algunos investigadores en cuanto a la necesidad que existe de investigar las definiciones de DRH en general, o acerca de las percepciones que los profesionales de DRH tienen sobre las definiciones conceptuales propuestas hasta la fecha (Hansen y Brooks, 1994; Hansen, 1995; Hofstede, 1984, 1985, 1987, 1991). Muchos de estos académicos y profesionales han expresado su inquietud respecto a la transferibilidad de las teorías y prácticas del DRH de unas culturas a otras. Algunos también han planteado la necesidad de que se realicen mayores esfuerzos de investigación en el área de Recursos pero con énfasis en lo global.

En el proceso de globalización, los investigadores están interesados en explorar la influencia de las culturas sobre las maneras de pensar, hacer y vivir de la gente (Hofstede, 1991; Trompenaars, 1993; Marquardt y Engel, 1993). La cultura se define como una realidad compartida que los individuos y grupos valoran y aceptan como guía para organizar sus vidas (Ramsey, 1996). Hansen y Brooks efectuaron una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el DRH a nivel internacional y encontraron que las culturas societarias conllevan diferencias en la misión y en los medios empleados para el desarrollo de recursos humanos dentro de determinado sistema. Factores culturales específicos de cada nación deben ser considerados e integrados de manera efectiva en los programas de DRH en un país dado. El DRH puede ser adaptado a las necesidades de cada cultura mediante el empleo de modelos culturales y de información específica de cada nación (Odenwald, 1993).

En fin, factores culturales configuran los estilos de aprendizaje y formas de pensar, procesos cognitivos, construcción de significados, expectativas y conductas (Hofstede, 1991; Trompenaars, 1993; Hansen y Brooks, 1994; Odenwald, 1993; Marquardt y Engel, 1993). Estos factores culturales influyen sobre todos los aspectos de DRH, desde la planificación e implementación hasta la evaluación de los programas. Tales factores pueden incluso afectar tanto la formación de los profesionales de DRH como a los requerimientos de su trabajo (ver Figura 3). Pueden haber diferencias en los roles que los profesionales de DRH desempeñan y en las competencias requeridas para desempeñar sus roles. Por lo tanto, entendiendo

el contexto dentro del cual los profesionales de DRH laboran puede ayudar a comprender la manera en que ellos asimilan e interpretan los conceptos y prácticas de DRH (Dooley et al., 2001).

*Figura 3.* Influencia de la cultura sobre el DRH
(adaptado de Punnett y Withane en S.B. Prasad, 1990)




Investigadores en el área DRH a nivel internacional (Hansen y Brooks, 1994; Peterson, 1997) han encontrado que el significado del término DRH varía de país a país, lo cual resulta en diferencias marcadas en cuanto a la misión y las prácticas del DRH. Los autores, sin embargo, no abordaron el cómo y por qué diferentes términos han sido empleados para identificar a los profesionales de DRH en diferentes naciones. También se encontró que el DRH se practica de manera diferente de país a país. Hansen y Brooks (1994) señalaron que la diversidad de concepciones en los profesionales de DRH en cuanto a los roles y competencias de DRH pudiesen ser explicadas tanto por las culturas societales como por vínculos de naturaleza organizacional. Los resultados del estudio indican que el concepto de DRH ha sido relevante para las culturas escandinavas, tales como Noruega y Suecia, donde los servicios sociales y el bienestar del ser humano se consideran muy importantes para la sociedad. En contraste, los autores observan que para el danés, la expresión RRHH tiene significado peyorativo puesto que implica la explotación de los seres humanos como "commodities". En Inglaterra, cuestiones históricas y actitudes de clase han limitado el crecimiento del DRH. Finalmente en Alemania, el propósito del adiestramiento es lograr la excelencia técnica, lo cual explica también el rol casi exclusivo del profesional de DRH como adiestrador (Hansen y Brooks, 1994).
Osman-Gani y Jacobs (1996) realizaron un estudio en empresas multinacionales a lo largo de 32 países a objeto de examinar las diferentes perspectivas que tienen sus gerentes respecto al DRH. Los investigadores utilizaron una encuesta de efectividad organizacional de 100 ítems y encontraron que la cultura afectaba las percepciones de los gerentes respecto a prácticas de DRH específicas dentro de las empresas

estudiadas. Treinta y dos países fueron agrupados en 5 clusters. Los resultados del estudio no proporcionaron información clara respecto al significado de las cinco categorías o clusters o de por qué ciertos países fueron asignados a determinados clusters.

La literatura también indica que el DRH ha jugado un rol estratégico para el crecimiento económico de Singapur desde sus inicios (Osman-Gani y Tan, 1998). De acuerdo a estos autores, se ha puesto mucho énfasis sobre la educación y el adiestramiento. Basado en un crecimiento económico interanual que experimentó Singapur en los 90s, el país llegó a ubicarse entre las 5 economías más competitivas del planeta.

En Japón, las inversiones en adiestramiento y desarrollo se están realizando para permitir que las empresas japonesas desarrollen a sus empleados en el largo plazo (Harada, 1999). Las prácticas de adiestramiento y desarrollo a lo largo de la vida del empleado son congruentes con los valores culturales japoneses en cuanto al crecimiento humano continuo y el desarrollo de capacidades individuales. En Japón la gente desarrolla y aumenta sus capacidades a lo largo de diferentes etapas laborales y de la vida. Conforme a esta creencia, los empleados más habilidosos y de edades más avanzadas fungen de adiestradores dentro de su organización.

En la India, Rao y Rao (2001) realizaron auditorías de DRH para examinar la manera en que se encuentra estructurada la función de DRH en el sector corporativo de la India y las prácticas actuales de DRH en relación a varios subsistemas de DRH. Los datos obtenidos de las auditorías efectuadas a ocho organizaciones de la India indicaron que la función de DRH en aquellas organizaciones no está bien estructurada, no ha sido diferenciada de manera adecuada y cuenta con poco personal.

La investigación llevada a cabo por Siriwaiprapan (2000) sobre el concepto, el estado de la práctica y estrategias para el desarrollo de DRH en el futuro de Tailandia constituye el estudio mas comprehensivo mediante el cual se explora el concepto y la práctica del DRH fuera de los Estados Unidos de América. Para la recolección de datos se emplearon entrevistas semi-estructuradas con 25 profesionales de DRH tailandeses. Con base al análisis cualitativo de las opiniones emitidas por las personas entrevistadas, la autora llegó a las siguientes conclusiones:

1. Entre las contribuciones fundamentales del DRH señaladas por los participantes están la de impulsar a que las organizaciones logren obtener un mayor retorno sobre sus inversiones, emplear de manera mas adecuada el potencial de sus empleados, elevar la moral y el compromiso de los empleados para con su organización, ser socialmente responsable, ser exitoso en los negocios.
2. Los objetivos esenciales del DRH son los de mejorar el desempeño de los empleados, satisfacer las necesidades de personal en las organizaciones y facilitar el cambio organizacional.

3. Entre las competencias medulares que debe tener el profesional de DRH los participantes indicaron: conocimiento de la organización, habilidades sociales, capacidad cognitiva y experticia laboral.
4. Entre los enfoques de DRH señalados por los participantes se encuentran el aprendizaje en el trabajo, desarrollo integral de la persona e igualdad de oportunidades de desarrollo y autodesarrollo.
5. La práctica del DRH se caracteriza por su falta de sistematicidad y desorientación debido a la actitud de indiferencia de los "stakeholders", el bajo reconocimiento y comprensión de la profesión, y el bajo nivel de profesionalismo de los que lo practican.
6. Cuatro estrategias para el desarrollo de la práctica del DRH en Tailandia fueron identificadas: (1) cambiar las actitudes de los gerentes, (2) mejoramiento del estatus de la profesión de DRH, (3) aumentar el nivel de proficiencia de los profesionales de DRH, y (4) reorientar la práctica del DRH en Tailandia.
7. Entre las estrategias claves para fomentar la práctica del DRH los participantes proponen que se debe estimular a la gerencia tailandesa y a los profesionales de DRH a que asuman una visión mas holística e integral de la práctica de DRH, que se haga un mayor énfasis en la creación de ambientes de aprendizaje para el crecimiento individual y el aprendizaje organizacional.
8. El estudio apunta a un mayor grado de conciencia respecto a los roles de los profesionales de DRH como socios estratégicos.

Campos (2004) efectuó un estudio cualitativo para examinar la práctica del DRH en organizaciones que operan en Puerto Rico. Entrevistas semi-estructuradas fueron empleadas para explorar las percepciones de 30 profesionales de Recursos Humanos, desarrollo organizacional y gerencia de recursos humanos respecto al concepto, práctica y futuro del DRH en Puerto Rico. Con base a las opiniones de los participantes, 5 temas asociados al concepto de DRH emergieron: (1) beneficios financieros de las inversiones en DRH; (2) impacto del DRH sobre la satisfacción y motivación de los empleados para trabajar; (3) una herramienta estratégica para lograr las metas organizacionales; (4) mejora del rendimiento y (5) apoya y facilita procesos de cambio. El estado de la práctica del DRH en Puerto Rico estuvo caracterizado por una carencia de análisis sistemático de necesidades, incremento del uso de métodos de evaluación de programas de DRH, una demanda sostenida por iniciativas de adiestramiento y desarrollo, el uso creciente de prácticas de Desarrollo Organizacional (DO), bajo nivel de compromiso y apoyo de parte de la gerencia, visiones contradictorias respecto al rol del DRH en organizaciones, y una necesidad creciente por aumentar los niveles de profesionalismo. Los participantes del estudio propusieron tres estrategias para fomentar la práctica del DRH en organizaciones que operan en Puerto Rico: (1) comprobar los beneficios derivados de los practicas de DRH, (2) mayor participación e involucramiento de los profesionales de DRH en el proceso de planificación estratégica organizacional y (3) aumento del nivel de profesionalismo en DRH.

El investigador concluyó lo siguiente: (a) El DRH resulta en beneficios mutuos tanto para el individuo como para la organización; (b) La incorporación de metodologías sistemáticas a las actividades de DRH pueden servir de apoyo para los profesionales de DRH para abordar de manera más efectiva las necesidades individuales y organizacionales; (c) Las iniciativas de DRH son claves para la supervivencia de las organizaciones; (d) El Desarrollo Organizacional (DO) es percibido como un área profesional mucho mas amplia que el DRH que sirve de estrategia fundamental para la gestión de los procesos de cambio organizacional; y (e) El DRH debe participar de manera activa en los procesos de planificación organizacional. Finalmente, los resultados de este estudio apuntan a la necesidad de que los profesionales de DRH desempeñen roles tanto a nivel operativo como de socios estratégicos.

Roles y competencias

Los estudios sobre competencias y roles de DRH son numerosos. Algunos constituyen estudios de alcance nacional (ejm.: Pinto y Walker 1978; McLagan 1989) o estudios sobre múltiples países (McLean y Yang 1992; Lee, 1994; Yang, 1994). En esta sección se hace una presentación resumida de estudios sobre competencias asociados al DRH a objeto de indagar cuán importante son los estudios de competencias y cuáles competencias relevantes fueron identificadas en pasados estudios.

Los tres estudios que se describen a continuación fueron analizados debido a que tienen que ver con el desarrollo fundacional de los estudios de competencias de DRH y adicionalmente han sido referidos por personalidades que gozan de mucho prestigio en el campo del DRH (ejm.: Chalofsky, 2000; Rothwell y Sredl, 1992).

*Estudios de Nadler*

El trabajo fundacional en el área de competencias de DRH se inició en 1958 cuando Leonard Nadler realizó su tesis doctoral en la Universidad de Columbia. Entre los hallazgos de su investigación se identificaron tres roles fundamentales de los directores de adiestramiento (Nadler y Lippitt, 1967): (a) especialista en aprendizaje; (b) administrador de adiestramiento; y (c) facilitador de los procesos orientados a la solución de problemas organizacionales.

Nadler más tarde reagrupó los roles de los directores de adiestramiento en tres roles primarios y once "sub-roles" los cuales presentó en su libro titulado *Developing Human Resource* (1989). Estos roles y sub-roles son: (a) especialista en aprendizaje (instructor, diseñador de curriculum, y desarrollador de materiales y metodos de adiestramiento; (b) administrador (desarrollador de personal de DRH, supervisor de programas en marcha, mantenedor de relaciones comunitarias y coordinador de locaciones y de las finanzas), y (c) consultor (experto, estimulador, abogado y agente de cambio).

El estudio de Nadler es muy importante debido a que el mismo influyó en el estudio de la U.S. Civil Service Commission (1975) y los estudios iniciales realizados por la ASTD en 1959, 1969 y, 1978. A pesar de que Nadler no presentó en detalle la

metodología en sus estudios, numerosas investigaciones validaron su modelo de DRH (Pinto y Walker, 1978). Por ejemplo, 69 miembros de la ASTD en la ciudad de Filadelfia percibieron que el modelo de DRH se aproxima a la realidad, y sus "outputs", en términos de conocimientos, habilidades, experiencia y requerimientos de formación fueron percibidos como importantes por parte de oficiales de adiestramiento experimentados (Pinto y Walker, 1978).

Sin embargo, el modelo de Nadler tiene al menos dos limitaciones (Yang, 1994). La primera limitación tiene que ver con el hecho de que Nadler no identificó el método que empleó para recolectar la data que sirvió de base para el desarrollo de su modelo. La segunda limitación estriba en que su modelo no ha sido revisado desde 1970, por lo tanto, el mismo se encuentra desactualizado.

*El estudio de Ontario*

En 1973 se conformaron grupos de tarea (en inglés task groups) en la Ontario Society for Training and Development (OSTD) con el objeto de explorar las competencias medulares requeridas para el adiestramiento y desarrollo del personal. El propósito primario de este estudio fue identificar los roles del adiestrador y las competencias requeridas para cada rol identificado. El estudio fue culminado y sus resultados fueron reportados en el número Diciembre de 1976 de la revista Canadian Training Methods. El primer estudio realizado por la OSTD fue actualizado y reportado en la obra titulada *Competency Analysis for Trainer: A Personal Guide* publicada en 1979, y en la obra titulada *Competency Analysis for Trainer, Professional Assessment and Development Guide* (Suessmuth y West, 1987).

El estudio de OSTD identificó cuatro roles de los profesionales de DRH: (a) instructor, (b) diseñador, (c) gerente, y (d) consultor. El estudio también describe 11 actividades o competencias asociadas a los cuatro roles identificados: (a) administración, (b) comunicación, (c) diseño de cursos, (d) evaluación, (e) procesos de dinámicas de grupo, (f) conocimiento de teorías de aprendizaje, (g) planificación de la mano de obra, (h) gestión de interfaces entre persona y organización, (i) enseñanza práctica, (j) manejo de materiales y equipos de adiestramiento y (k) análisis de necesidades de adiestramiento (OSTD, 1979).

El estudio de OSTD fue nuevamente actualizado y reportado mediante el documento titulado *Training Competency Architecture and Training Competency Architecture Toolkit* (1995). Entre los resultados se identificaron cinco categorías de competencias claves para los profesionales de Adiestramiento y Desarrollo: (a) análisis de necesidades, (b) diseño de adiestramiento, (c) instrucción y facilitación de programas, (d) evaluación del adiestramiento, y (e) aplicación de coaching para la implementación del adiestramiento. Cada categoría competencial fue subdivida en 31 competencias medulares.

El estudio sobre competencias realizado por OSTD es importante debido a que el mismo constituye el primer estudio sobre competencias realizado en Canadá. Este estudio dota a los profesionales de DRH de una herramienta para analizar el trabajo, identificar las fortalezas individuales y preparar informes sobre conocimientos,

habilidades y destrezas existentes (Rothwell y Sredl, 1992). Otra ventaja que ofrece el estudio de OSTD es que se establecieron asociaciones entre los 4 roles identificados y las 11 competencias (Walker y Pinto, 1978). Sin embargo, autores como Yang (1994) consideran que OSTD no explicó cómo los roles de los profesionales de DRH fueron divididos en cuatro grupos.

*McLagan (1989)*

El Modelo para la Práctica del DRH propuesto por McLagan en 1989 (en inglés Models for HRD practice) se basa en un estudio patrocinado por la ASTD para identificar habilidades y destrezas requeridas para poner en práctica las teorías de DRH. De acuerdo a Chalofsky (2000), un grupo de tarea fue designado por ASTD en 1987 para revisar el estudio previo de McLagan titulado Models for Excellence (McLagan, 1983). En su modelo anterior, el adiestramiento y desarrollo de personal se veía como una actividad más amplia que el DRH. El grupo de tarea de 1987 liderado por McLagan desarrolló un borrador de modelo de DRH el cual consistía en 5 componentes fundamentales (McLagan, 1989): (a) definiciones de DRH, (b) tendencias futuras para el trabajo en DRH, (c) resultados derivados de la implementación del DRH, (d) requerimientos de calidad para los entregables, y (e) aspectos éticos que enfrentan los profesionales de DRH.

Como resultado de este trabajo coordinado por McLagan, el modelo de DRH fue definido como el uso integrado del adiestramiento y desarrollo, desarrollo organizacional y desarrollo de carrera para el mejoramiento de la efectividad individual, grupal y organizacional. La modificación del Modelo ASTD implicó el reagrupamiento de 15 roles en 11 roles al combinar seis roles y modificar el titulo de dos de los roles. Otra modificación que se hizo al modelo fue que se agregaron seis competencias no incluidas en la lista de 31 competencias en el estudio de 1983. El borrador del modelo de DRH elaborado entre 1987 y 1989 fue revisado en dos oportunidades basado en los resultados obtenidos de la aplicación de 2 encuestas distribuidas entre mil expertos.

Los resultados de la encuesta arrojaron lo siguiente: (a) una definición de DRH, (b) una posición para el DRH dentro de la "rueda de recursos humanos", (c) 13 tendencias que afectarán al DRH en el futuro, (d) 74 entregables derivados de la aplicación de iniciativas de DRH, (e) requerimientos de calidad para cada entregable, (f) 35 competencias de DRH, y (g) un resumen de 13 aspectos que afectan las actividades de DRH (McLagan, 1989).

El estudio de 1989 realizado por McLagan es importante por tres razones (Rothwell y Sredl, 1992): (a) el estudio permitió expandir el alcance del campo del DRH más allá del adiestramiento y desarrollo; (b) se elaboraron reportes del estudio en un material que consta de 5 volúmenes que sería de mucha utilidad para los usuarios interesados en aplicar los resultados de dicho reporte para sus propias necesidades; (c) se explica en detalle cómo fue realizado el estudio, cómo fueron medidas las competencias y cómo se llegó a las conclusiones. El estudio de 1989 de McLagan presenta como resultado uno de los modelos más influyentes derivados de un estudio

de competencias de DRH. Varios estudios han sido realizados basados en el uso de este modelo (ejm.: McLean y Yang, 1992; Lee, 1994; Yang, 1994; Rothwell, 1996). Sin embargo, considera Yang (1994) que, el estudio de McLagan se caracteriza por algunas debilidades. En primer lugar, el tamaño de la muestra para ambas encuestas fue pequeño y las tasas de respuestas fue baja para algunos roles. En segundo lugar, McLagan no indicó cómo fue seleccionada la muestra ni cuáles criterios fueron empleados para determinar la experticia en los 11 roles.

*Tabla 2.* Áreas de práctica de DRH

| Áreas primarias de DRH | Áreas secundarias de DRH | Áreas de RRHH no vinculadas directamente al DRH |
|---|---|---|
| Adiestramiento y Desarrollo | Reclutamiento y Selección | Compensación (administración de salarios) |
| Desarrollo Organizacional | Evaluación y Gestión del Desempeño | Beneficios y Servicios Sociales |
| Planificación y Desarrollo de Carrera | Planificación de RRHH (previsión y pronósticos de personal) | Relaciones Laborales y Sindicales |
| | | Sistemas de Información de RRHH |

*Nota: Basado en Modelos para la Práctica del DRH de McLagan, 1989.*

*Rothwell (1996)*

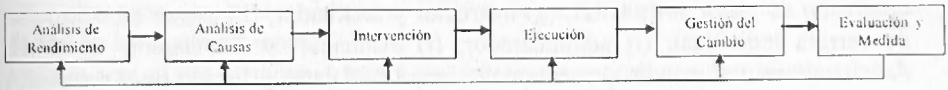
Este estudio es de naturaleza exploratoria y a la vez descriptiva y el mismo tuvo como propósito, a diferencia del estudio de McLagan (1989), extraer los roles, competencias y resultados a partir de un conjunto de pasos que integran un modelo de proceso de mejora del rendimiento humano (ver Figura 4). El estudio se realizó en tres fases:

- *Fase I:* En esta primera fase los investigadores llevaron a cabo una revisión exhaustiva de la bibliografía sobre las competencias en el Desarrollo de Recursos Humanos (DRH), la Mejora del Rendimiento Humano (MRH) y campos afines. Se elaboró una extensa lista de competencias con base a la información hallada en libros, artículos y otros documentos.
- *Fase II:* En esta fase se entregó la lista de competencias a expertos en el área de DRH y MRH en las oficinas de la ASTD. Tales expertos seleccionaron las competencias que consideraban de mayor relevancia en el ámbito de la mejora del rendimiento humano. Los objetivos fundamentales de esta fase eran, en primer lugar, determinar el grado de acuerdo entre los

expertos en el área en cuanto a las competencias de mayor relevancia y, en segundo lugar, elaborar una lista de competencias esenciales para los profesionales que se dedican al DRH en general y al MRH en particular.

- *Fase III:* En esta fase se configuró un panel de expertos para que revisaran el modelo de proceso de MRH y la lista de competencias esenciales asociadas a la mejora del rendimiento.

*Figura 4.* Modelo del Proceso de Mejora del Rendimiento Humano.
Fuente: Rothwell, W.J. (1996).




Estudios sobre competencias y roles de DRH en Asia

Los roles y funciones de DRH han sido validados en muchos países con base en el modelo de ASTD de McLagan. You (1993) condujo una investigación con el objeto de identificar las pereepciones de los profesionales de DRH en Corea respecto a la pertinencia de los roles y competencias de DRH para su compañía y la importancia de los roles y competencias de DRH para Corea. Para esta investigación se aplicó una encuesta basada en el instrumento original empleado por McLagan en su estudio de 1989. 373 cuestionarios fueron enviados a profesionales de DRH ubicados en ocho instituciones centrales de DRH y seis departamentos de pequeñas empresas ubicadas en el área metropolitana de Seúl. Un total de 252 cuestionarios fueron retornados para una tasa de respuesta de 68%.

Mediante el empleo de estadística descriptiva, se analizó la pertinencia e importancia de los roles y competencias de DRH. Los roles de DRH fueron rankeados conforme a su pertinencia para una empresa y su importancia para Corea. Los roles de DRH, tales como el de diseñador de programas, analista de necesidades de DRH, especialista de desarrollo de material instruccional e instructor, fueron identificados como roles medulares de mucha pertinencia e importancia para las empresas coreanas y para Corea. Las competencias de DRH que se identificaron como pertinentes e importantes para las empresas coreanas y para Corea fueron: comprensión del negocio, habilidades para la formulación de objetivos, conocimientos sobre aprendizaje de adultos, experticia en la materia, comprensión del comportamiento organizacional, habilidades para la búsqueda de información y conocimiento de las teorías y técnicas de adiestramiento y desarrollo.

Lee (1994) realizó un estudio para identificar la importancia de las competencias, roles, áreas medulares, definiciones y entregables de DRH para el éxito laboral en Taiwan. Este estudio, basado en una revisión del modelo de McLagan (1989b), se realizó en cinco fases tomando como referencia un "Modelo Genérico Particularizado" (en inglés Customized Generic Model Method-CGMM)

desarrollado por Dubois (citado por Lee, 1994). De un total de 16 expertos, 13 llenaron el cuestionario y adicionalmente se llevaron a cabo dos "focus groups" para explorar ideas y responder las preguntas correspondientes. Se emplearon dos paneles conformados por 16 expertos en DRH a objeto de definir y juzgar las competencias, entregables esperados y roles de DRH en Taiwan. Finalmente se emplearon técnicas cualitativas y cuantitativas de análisis de datos para analizar la data con base a las preguntas de investigación.
Entre los resultados se identificaron 75 "outputs" agrupados en 11 roles (Lee, 1994): (a) investigador, (b) especialista de mercadeo, (c) agente de cambio organizacional, (d) analista de necesidades de DRH, (e) diseñador de programas, (f) especialista en desarrollo de material de DRH, (g) instructor y facilitador, (h) asesor en desarrollo de carrera individual, (i) administrador, (j) evaluador, y (k) Gerente de DRH. Adicionalmente el estudio presenta ocho áreas medulares y listado de 4 resultados esperados por los recursos humanos de las iniciativas de DRH así como también de la definición del DRH para Taiwan.

Estudios sobre competencias y roles de DRH en Europa
Odenthal y Nijhof (1996) efectuaron una encuesta en Alemania con el objeto de examinar los roles de DRH de los profesionales alemanes. La encuesta se basó en un estudio llevado a cabo por la ASTD sobre los perfiles laborales de profesionales de DRH en los Estados Unidos de América. Se obtuvo una tasa de respuesta de la encuesta de 17.8%. A los encuestados se les preguntó si habían roles distintos a los once roles identificados por ASTD en sus respectivos trabajos. El 36.5% de los participantes indicó que ellos desempeñaban uno o más roles diferentes a los once roles identificados en el modelo de ASTD. De acuerdo a estos investigadores, este hallazgo en particular se explica debido al hecho de que los profesionales de DRH alemanes desempeñan sus funciones dentro del campo más amplio de la Gerencia de Recursos Humanos. Entre los resultados del estudio también se halló que el rol de instructor y facilitador se mencionó con mayor frecuencia como parte de las combinaciones de roles que los participantes identificaron. Este rol de instructor y facilitador fue usualmente combinado con roles tales como el de agente de cambio, analista de necesidades de DRH y de especialista en diseño de programas. Adicionalmente, en este estudio emergieron 2 roles nuevos: el comerciante y el coach. El rol de comerciante combinaba elementos de cuatro roles de ASTD (especialista de mercadeo, gerente de DRH, administrador y evaluador) mientras que el rol de coach consiste en orientar a un individuo o a los miembros de un grupo a lograr un objetivo común.

Los roles de DRH en Finlandia también fueron investigados. Valkeavaara (1996) efectuó una encuesta basada en el modelo de ASTD de 1989 propuesto por McLagan para identificar los roles, resultados esperados y competencias típicos de los profesionales de DRH en Finlandia y para determinar si los roles de DRH están relacionados o no a determinados contextos organizacionales o dependen del

background académico de cada profesional de DRH. De una muestra de 700 personas se obtuvo una tasa de retorno de sólo 15%. El rol más importante para los profesionales de DRH fue el rol de agente de cambio organizacional el cual fue seleccionado con mayor frecuencia seguido de los roles de gerente de DRH y de diseñador de programas de DRH, respectivamente. Este resultado concuerda con los resultados de estudios previos referentes al perfil de profesionales de DRH en Europa, con la única excepción de que el rol de instructor y facilitador no fue mencionado entre los tres roles escogidos con mayor frecuencia. Los profesionales externos de DRH se desempeñan como consultores o adiestradores mientras que las posiciones como profesionales de DRH a lo interno de las organizaciones parecen estar alineados con la idea de que al DRH le sea asignada una posición estratégica dentro de las organizaciones.

Valkeavaara (1998) también efectuó un estudio comparativo sobre los perfiles de DRH en cinco países europeos (Inglaterra, Holanda, Italia, Alemania y Finlandia). Se compararon las autoevaluaciones hechas por profesionales de DRH respecto a sus roles, entregables, y competencias. Como resultado se observó que las actividades de DRH son particulares de cada cultura y las relaciones cambian durante la vida laboral. Los resultados también indican que los profesionales de DRH holandeses se ven desempeñando muchos roles de forma proporcional mientas que los profesionales de DRH ingleses y finlandeses se perciben como agentes de cambio. Los profesionales de DRH alemanes indican que el rol de adiestrador sigue siendo válido en Alemania y los profesionales de DRH italianos, para el momento del estudio, aún se veían desempeñando los roles tradicionales de DRH tales como diseñador de programas e instructor. Los sistemas de planificación de carrera no parecieron estar diseminados en las organizaciones que operan en Italia.

El rol de las universidades en la formación de profesionales en el campo del DRH

Kuchinke (2002) condujo un estudio sobre los programas académicos orientados a la formación de profesionales en el área de Desarrollo de Recursos Humanos en los Estados Unidos de América. Su estudio tuvo como propósito indagar y describir las características institucionales y curriculares de 55 programas académicos de maestría y doctorado en DRH ofrecidos por universidades líderes del área. Para la recolección de datos, se consultaron fuentes documentales impresas y el Internet a objeto de obtener información sobre el perfil institucional, número de inscripciones, y estructura curricular de los programas de formación de postgrado en DRH. Entre los datos recolectados se revisaron documentos tales como el pensum de cada programa de postgrado, folletos informativos y los programas de cada asignatura, los cuales han sido escaneados y colocados en el sitio Web del departamento universitario para los potenciales aspirantes a ingresar. El autor encuestó a cincuenta y cinco departamentos universitarios que ofrecen programas de maestría y doctorado en DRH. Una vez recopilados los datos el investigador registró y codificó la información obtenida. La información recolectada de cada programa fue enviada de vuelta al administrador del postgrado respectivo a objeto de obtener la validación y

corrección de la información. Los resultados del estudio muestran que la formación de postgrado en DRH influye sobre la práctica de DRH, en términos de los conocimientos, habilidades y destrezas de personas egresadas de los programas académicos en DRH. Los resultados del estudio también arrojan que el perfil de los profesionales estadounidenses de DRH aún está altamente enfocado en el adiestramiento y desarrollo del personal. El autor recomienda que se realicen estudios similares en otros países.

También Hatcher (1998) realizó un estudio sobre las características de los programas académicos en el área de DRH dentro del sistema de educación superior de los Estados Unidos de América. 41 (32.5%) de un total de 126 programas universitarios en DRH en los Estados Unidos forman parte de alguna escuela o facultad de educación mientras que 22 (17.5%) de esos programas universitarios residen en escuelas de gerencia o administración de empresas, lo cual representa el 50% de los programas de la muestra de estudio (es de hacer notar que Hatcher no obtuvo información en cuanto a la ubicación institucional de 38 de las 126 programas de DRH, lo cual representaba un 31% del total de respondientes en el estudio). Esta información se trae a colación puesto que es preciso resaltar los argumentos presentados por algunos autores prominentes en el campo del DRH (ej.: Torraco, Kuchinke) en cuanto la necesidad de demostrar el valor y significado de los programas académicos de DRH mediante su incorporación, de modo preponderante, dentro de facultades y departamentos cuya conexión con el mundo de los negocios ya haya sido claramente establecida por parte de empleadores, potenciales estudiantes y la sociedad en general, es decir, dentro de escuelas de gerencia o administración de empresas.

## III. METODOLOGÍA

Según el problema que se propone abordar, esto es, las características institucionales y curriculares que deben tener los programas académicos orientados a la formación de los profesionales del DRH en Venezuela, el presente estudio se enmarca dentro del tipo denominado investigación proyectiva (Hurtado, 2007). Mediante este tipo de investigación se intenta "...proponer soluciones a una situación determinada a partir de un proceso previo de indagación...implica explorar, describir...y proponer alternativas de cambio, mas no necesariamente ejecutar la propuesta..." (p.117). A este tipo de investigación también se le conoce como "proyecto factible" y usualmente se desarrolla en dos etapas: una primera fase descriptiva la cual consiste en la realización de un diagnóstico de la situación existente con la finalidad de determinar las necesidades del hecho a estudiar, y una segunda fase proyectiva que implica la formulación de un modelo operativo en función de las demandas de la realidad abordada.

Según el lugar y los recursos donde se obtiene la información requerida para cumplir con el propósito del estudio, la presente investigación se basa en un diseño

documental (Carosio, 2007). La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, registro, análisis e interpretación de documentos, sean estos bibliográficos o no. Para la recolección de datos bibliográficos y otros documentos, se consultaron bases de datos electrónicas (ABI/INFORM y ERIC) y los motores de búsqueda Yahoo, MSN y Google. Además del Internet, se consultaron revistas y textos impresos disponibles tanto en bibliotecas universitarias como en la biblioteca personal del investigador. Durante el proceso de búsqueda el investigador revisó, analizó e interpretó información documental acerca de las características institucionales y curriculares de los programas universitarios orientados a la formación académica de los profesionales de DRH en Venezuela.

## IV. RESULTADOS

Con base a los resultados obtenidos del proceso de revisión documental llevado a cabo por el investigador, pudo detectarse que en Venezuela solo tres instituciones de educación superior ofrecen programas universitarios orientados a la formación académica de profesionales en el área de Desarrollo de Recursos Humanos. Por un lado, la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (UCV) incluye en su oferta de estudios académicos de pregrado un programa conducente a la Licenciatura en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRH). Por otra parte, tanto la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) como la Universidad Simón Bolívar (USB) ofrecen postgrados de especialización en Desarrollo Organizacional (DO). En los siguientes párrafos se presentan de manera resumida algunas características de estos tres programas.

### a. Programa de Licenciatura en Educación mención DRH de la UCV

La Licenciatura de Educación de la Universidad Central de Venezuela se obtiene a través de un Ciclo Básico y el estudio de un idioma que cubren un total de 120 créditos, y un Ciclo Diversificado que consta de 48 créditos, en el que se incluye el trabajo de licenciatura. Esta carrera ofrece las siguientes menciones: Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Desarrollo de los Recursos Humanos.

La mención en Desarrollo de los Recursos Humanos tiene como propósito fundamental la formación de Licenciados en Educación capaces de intervenir activamente en los procesos de formación de los trabajadores en el ámbito laboral. Este programa constituye la única opción de estudios de tercer nivel en Venezuela que, desde una perspectiva educativa, busca formar profesionales que intervengan en el mejoramiento de la calidad de la educación y adiestramiento de la fuerza laboral.

*Tabla 3.* Programa de Licenciatura en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (Universidad Central de Venezuela)

| Año | Formación Pedagógica | Practicas Profesionales | Componente de Formación Especializada (DRH) | Formación General |
|---|---|---|---|---|
| 5 | | | -Seminario de Tesis de Grado | |
| 4 | Teorías Pedagógicas Contemporáneas | Práctica Profesional IV | -Diseño, Producción y Evaluación de Medios Instruccionales<br>-Evaluación de Gestión Organizacional<br>-Gerencia de Recursos Humanos | -Electiva III<br>-Electiva II<br>-Electiva I |
| 3 | Currículo II<br><br>Historia de las Ideas Pedagógicas en Venezuela | Práctica Profesional III | -Política de Planificación y Formación de Recursos Humanos<br>-Adiestramiento y Desarrollo de Personal<br>-Sistemas de Información | Informática y Educación |
| 2 | Currículo I | Práctica Profesional II | -Inversión de productividad en Recursos Humanos<br>-Teoría de las Organizaciones<br>-Comunicación Organizacional | Idiomas Modernos |
| 1 | Sociología de la Educación | Práctica Profesional I | -Sistemas Educativos | -Estadística Aplicada a la Educación<br>-Pensamiento, Lenguaje y Comunicación |

*Fuente: Plan de Estudios de la Escuela de Educación de la UCV (1996).*

Sinopsis de las asignaturas de la mención

A continuación se presenta una breve descripción de las asignaturas de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos con base a lo expuesto en el Plan de Estudios de la Escuela de Educación de la UCV (1996):

- *Comunicación organizacional:* El propósito de esta asignatura es el de estudiar los procesos comunicacionales propios de las organizaciones, en sus distintos niveles de análisis y ejecución.
- *Teoría de las organizaciones:* Esta asignatura permite adquirir la formación teórico-práctica necesaria para comprender, explicar y proponer investigaciones sobre las concepciones que subyacen en el funcionamiento de las organizaciones, sus procesos y sus componentes.
- *Inversión y productividad en recursos humanos:* Esta asignatura se propone capacitar a los estudiantes para analizar y estudiar la inversión en recursos humanos y la productividad real en las organizaciones.

- *Sistemas de información:* El propósito de esta asignatura es proporcionar a los estudiantes aspectos teóricos y metodológicos que les permitan analizar, elaborar e implementar propuestas de sistemas de información en diversos ámbitos.
- *Adiestramiento y desarrollo de personal:* Mediante esta asignatura se capacitará a los estudiantes en la aplicación de conocimientos, métodos y estrategias para la detección de necesidades, planificación, ejecución y evaluación del adiestramiento.
- *Políticas de planificación y formación de recursos humanos:* Esta asignatura proporciona los conocimientos necesarios para analizar las políticas de planificación de recursos humanos y ejercer labores de planificación de la formación de los recursos humanos con sentido prospectivo y estratégico.
- *Gerencia de recursos humanos:* Esta asignatura permite al estudiante desarrollar conocimientos y habilidades que le permitan desempeñar el rol de gerente en diferentes contextos organizacionales.
- *Evaluación de gestión organizacional y del desempeño:* Esta asignatura se propone capacitar a los estudiantes para el diseño y ejecución de proyectos de evaluación del desempeño y del impacto de la gestión en la planificación y ejecución de perfiles y rutas de carrera dentro del proceso global de planificación de recursos humanos.
- *Diseño, producción y evaluación de medios instruccionales:* Esta asignatura busca capacitar al estudiante para el diseño, producción y evaluación de medios instruccionales dirigidos al adiestramiento, haciendo énfasis en la aplicación de videos y multivideos.
- *Seminario de Tesis de Grado:* Este seminario tiene como propósito brindarle al estudiante el apoyo teórico-metodológico para la elaboración de su proyecto de tesis de grado, el cual debe representar una síntesis de los conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo de la carrera y un aporte a la mención.

b. Postgrados de Especialización en Desarrollo Organizacional en Venezuela

*Especialización en DO de la UCAB*

Con base a la información obtenida de la página web de la Dirección General de Estudios de Postgrado (DGEP) de la Universidad Católica Andres Bello (UCAB) pudo conocerse que, desde el año 1987, la UCAB cuenta con un programa de postgrado orientado a la formación de especialistas en el campo del Desarrollo Organizacional (DO). En la actualidad, este programa se halla entre las ofertas de postgrado que, dentro del Área de Humanidades y Educación, ofrece la DGEP de dicha universidad, y el mismo tiene como propósito dotar a profesionales con diversos antecedentes laborales y académicos, de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para la aplicación de los principios del DO en los procesos de cambio y desarrollo de organizaciones y aplicación de modelos o enfoques que sirvan de base para la optimización de los procesos de relación individuo -grupo- organización en el mundo del trabajo, dentro de un "modelo ecosistémico" (las comillas han sido colocadas por el investigador).

Para la obtención del título de Especialista en Desarrollo Organizacional, el participante deberá cursar y aprobar 37 unidades crédito, además de obtener la aprobación de un Trabajo Especial de Grado.

El plan de estudios del programa de Especialización en Desarrollo Organizacional ha sido estructurado tal y como se muestra a continuación:

- Ciclo de Nivelación (12 horas):
  - Psicología (3 hrs.)
  - Estadística (3 hrs.)
  - Teoría Social (3 hrs.)
  - Introducción a la Administración de Empresas (3 hrs.)
- Materias de la Especialización (37 créditos):
  - Introducción al D.O. (3 U.C.)
  - Teoría de la Organización (3 U.C.)
  - Conducta Individual en las Organizaciones (3 U.C.)
  - Teoría de la Conducta Grupal (3 U.C.)
  - Cambio Organizacional (3 U.C)
  - Procesos de Influencia y Dirección (3 U.C.)
  - Estadística Asistida por el Computador (4 U.C.)
  - Instrumentos de D.O. (3 U.C.)
  - Procesos de Consultoría (3 U.C.)
  - Electiva (3 U.C.)
  - Consultoría Aplicada I (3 U.C.)
  - Consultoría Aplicada II (3 U.C.)
  - Trabajo Especial de Grado

*Especialización en DO de la USB*

La incorporación de una especialización en el área de Desarrollo Organizacional entre los programas que ofrece la Coordinación de Postgrados en Gerencia de la Universidad Simón Bolívar es de reciente data. Este programa tiene como objetivo proporcionar a profesionales universitarios los conocimientos y el adiestramiento requeridos para el diseño, implantación y aplicación de modelos, enfoques, estrategias, herramientas e instrumentos que posibiliten la optimización, cambio y/o transformación de organizaciones productivas. El programa tiene además como objetivo impartir al estudiante conocimientos teóricos y prácticos acerca de las técnicas que orientan el proceso gerencial de la empresa, así como del entorno económico, financiero, legal y tecnológico que condicionan su desarrollo.

Para la obtención del título de Especialista en Desarrollo Organizacional, el participante deberá cursar y aprobar 37 unidades crédito, además de obtener la aprobación de un Trabajo Especial de Grado.

En la Tabla 4 se muestra el plan de estudios del programa de Especialización en Desarrollo Organizacional de la USB:

*Tabla 4.* Plan de Estudios del Postgrado en DO de la Universidad Simón Bolívar

| Trimestre | Asignatura | UC |
|---|---|---|
| Admisión | Taller de Comunidad de Aprendizaje y Nivelación | - |
| Trimestre I | Economía Gerencial | 3 |
| | Fundamentos de Gestión | 3 |
| Trimestre II | Comportamiento y Desarrollo Organizacional | 3 |
| | Habilidades Gerenciales | 3 |
| Trimestre III | Estrategias de Cambio I: Nivel Sistema Total | 3 |
| | Estrategias de Cambio II: Nivel Equipo | 3 |
| Trimestre VI | Estrategias de Cambio III: Nivel Individual | 3 |
| | Proceso de Consultoría | 3 |
| Trimestre V | Gerencia Estratégica | 3 |
| | Electiva | 3 |
| Trimestre VI | Seminario de Trabajo Especial de Grado | 3 |
| | Electiva | 3 |
| Trimestre VII | Trabajo Especial de Grado | 3 |
| **Total** | **Asignatura** | **39** |

*Nota: Información extraída del sitio Web de la Coordinación de Postgrados en Gerencia de la Universidad Simón Bolívar.*

## V. LINEAMIENTOS PARA UN PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CUARTO NIVEL EN EL ÁREA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIONES

### Fundamentación del programa

Los profesionales que realizan actividades de desarrollo de recursos humanos, diseño y desarrollo organizacional y adiestramiento de personal en organizaciones que operan en Venezuela, en su mayoría provienen de otras especialidades relacionadas indirectamente con el rol que desempeñan. En esta última década el DRH ha alcanzado relevancia en otros países por su capacidad para abordar efectivamente gran variedad de problemas asociados a la existencia de déficit de rendimiento en individuos, grupos y organizaciones y, en este contexto, el programa que acá se propone constituye una alternativa para formar profesionales que intervengan en los procesos orientados a reducir o eliminar tales brechas de desempeño.

El énfasis del DRH se ha venido trasladando del "adiestramiento y educación del personal" hacia el "aprendizaje y mejora del rendimiento de individuos, grupos, procesos y organizaciones", en tanto las organizaciones detectan muchos otros factores que afectan el rendimiento individual, grupal y organizacional para los cuales se requieren diferentes enfoques a los que ha venido aplicando a lo largo del tiempo. Adicionalmente en los últimos años el énfasis, tanto en el campo de investigación como en la consultoría en DRH, ha sido puesto en áreas que típicamente eran consideradas como "áreas secundarias" del DRH (planificación de recursos humanos, diseño organizacional y gestión del desempeño). Adicionalmente, algunos han señalado que el campo ha expandido sus intereses e influencias hasta el punto de incluir iniciativas tales como las de desarrollo del capital social, responsabilidad social empresarial, diversidad, ética y espiritualidad en el trabajo. Es de hacer notar que muchas de estas iniciativas incorporan programas de "adiestramiento y desarrollo" como parte sus actividades.

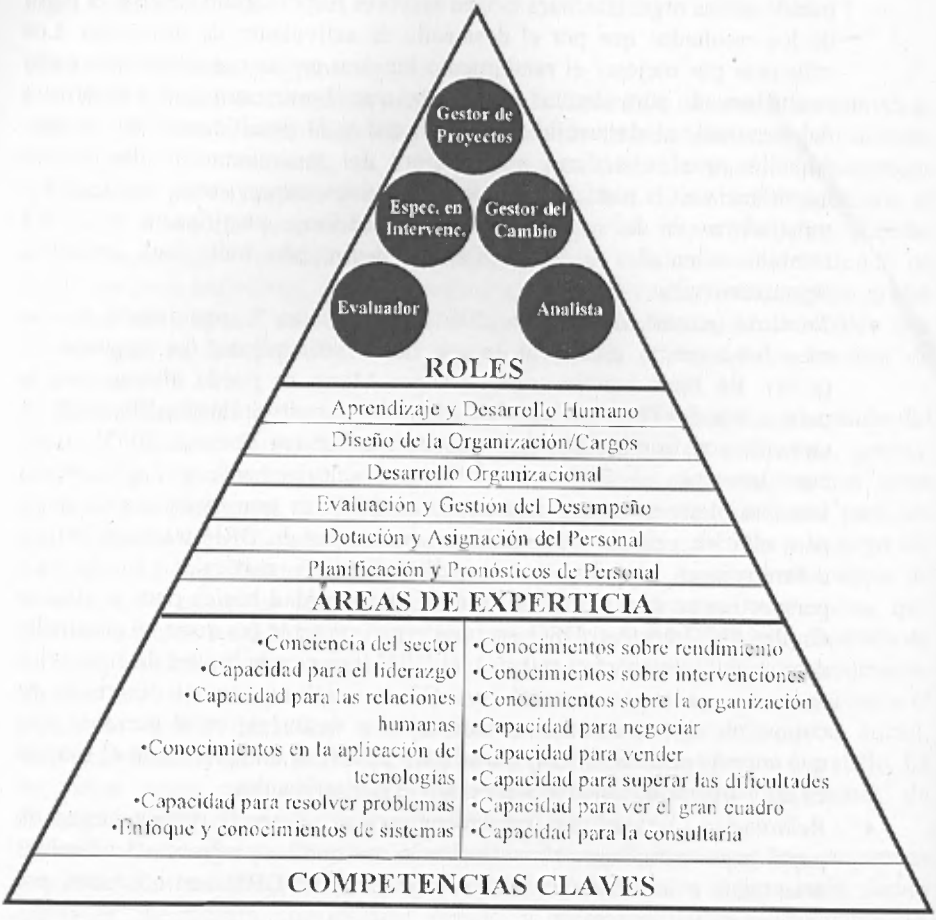
Tanto el Desarrollo de Recursos Humanos como profesión como los programas académicos orientados a la formación de los profesionales en el área están siendo afectados de manera considerable debido a incesantes cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales como resultado de la globalización, el aumento de la competencia, la aparición de nuevas tecnologías, condiciones de incertidumbre económica, diversidad de la fuerza laboral y dilemas éticos en el trabajo. Todos estos cambios deben ser considerados por los profesionales de DRH y administradores de los programas académicos en el campo del DRH si el mismo ha de permanecer viable como profesión. Basado en el uso de modelos, herramientas y métodos propios, el DRH puede contribuir a resolver problemas de productividad.

Premisas fundamentales del programa

- *Perspectiva de Mejora del Rendimiento.* En la actualidad, los niveles de mando en las organizaciones exigen mayores responsabilidades por el logro de los resultados que por el desarrollo de actividades de formación. Los esfuerzos por mejorar el rendimiento humano en las organizaciones están evolucionando para abarcar más campo que el adiestramiento y desarrollo del personal, el desarrollo organizacional y la planificación de carrera. Aquellos que se dedican a la mejora del rendimiento le dan mucha importancia a la participación de los gerentes, supervisores, empleados y trabajadores en las experiencias de aprendizaje planificadas o en los cambios orientados a la mejora del desempeño individual, grupal y organizacional.
- *Transdisciplinariedad.* Morin (2004) sostiene que "...una teoría que se cree fundamental escapa al campo de las disciplinas, las atraviesa..." (p.78). En línea con lo expresado por Morin se puede afirmar que la perspectiva del DRH que acá se presenta es transdisciplinaria. Ello también coincide con lo planteado por Yvonna Lincoln (en Torraco, 2005), quien considera que el DRH no se limita exclusivamente a "aplicaciones interdisciplinarias". Para esta autora el DRH es transdisciplinario, pues, para ella los valores, conocimientos y sistemas de DRH transcienden las delimitaciones propias de una disciplina en particular. Desde esta perspectiva se considera que, aunque la necesidad básica para la cual se emplea típicamente el DRH siempre estará presente (es decir, el desarrollo de competencias para el trabajo), el DRH transciende límites disciplinarios toda vez que sus conceptos no sólo se emplean para el desarrollo de competencias (conocimiento, habilidades y destrezas) en el personal sino que además pueden ser empleados para planificar e implementar el cambio en las estructuras, sistemas y procesos organizacionales.
- *Relatividad Cultural.* Las conceptualizaciones sobre la cultura juegan un papel importante, especialmente si se asume que los programas académicos orientados a la formación de profesionales del DRH son afectados por factores de índole cultural.

En cuanto a la estructura y contenido de los programas académicos diseñados para la formación de profesionales de DRH, debe considerarse lo expuesto por investigadores interculturales en el área de estudios organizacionales y prácticas gerenciales (Hansen y Brooks, 1994; Hansen, 1995; Hofstede, 1984, 1985, 1987, 1991), quienes han manifestado su preocupación respecto a la transferibilidad de teorías y prácticas entre culturas. Esa inquietud también ha sido expresada en cuanto a la necesidad de que se lleven a cabo mayor cantidad de investigaciones globalmente orientadas en el campo de los recursos humanos toda vez que ello podría contribuir a que las organizaciones operen de manera efectiva dentro de un ambiente globalizado (Marquardt y Engel, 1993).

*Figura 5.* Modelo de Prácticas de DRH para la Mejora del Desempeño




Marco Referencial del Programa

Existen numerosos programas universitarios de DRH en los Estados Unidos y en otros países. Algunos de esos programas se ofrecen como licenciatura y otros como cursos de postgrado. La administración, el cuerpo docente y los empleados que participen en estos programas suelen utilizar los modelos de ASTD como marco de referencia para analizar las necesidades del programa, planificar las asignaturas y ampliaciones del programa, evaluar a los estudiantes, elaborar y llevar a cabo un calendario de investigación, asesorar a los estudiantes matriculados en el programa (o que estén pensando en matricularse), ampliar la formación del cuerpo docente y evaluar el programa y los resultados.

A pesar de que algunas universidades en Estados Unidos, Europa y Asia han utilizado una guía elaborada por Dixon y Henckelman (1991) para sus programas universitarios de DRH (dicha guía constituye un complemento del estudio de McLagan de 1989), el marco de referencia básico del programa que acá se propone combina elementos del modelo de McLagan con aspectos contenidos en modelos basados en la perspectiva de mejora del rendimiento tales como los propuestos por Swanson (1995, 2001) y Rothwell (1996) (ver Figura 5). Estos últimos dos autores, por separado, han reconocido la necesidad que existe en las organizaciones productivas por mejorar el desempeño de individuos, grupos, procesos y de la organización como un todo.

Roles y Competencias vinculados al Modelo de Prácticas de DRH para la Mejora del Desempeño.

En tanto el mundo laboral experimenta cambios de manera permanente, las organizaciones productivas requieren que sus empleados asuman más tareas y responsabilidades de las establecidas en los manuales de descripción de cargos. Esto es, actualmente se le presta mayor atención los roles que desempeñan los profesionales que se dedican al campo del Desarrollo de Recursos Humanos. Los roles y competencias de los profesionales de DRH están asociados al Modelo del Proceso de Mejora del Rendimiento Humano propuesto por Rothwell (1996). En la Tabla 5 se muestran las competencias específicas vinculadas a cada rol.

Objetivos del Programa

El programa conducente al título de Magíster en Desarrollo de Recursos Humanos que acá se propone se enfoca, primordialmente, en todos aquellos aspectos asociados al cambio, aprendizaje y necesidad de mejora del desempeño de individuos, grupos y organizaciones. Los objetivos del Programa pueden ser formulados en los siguientes términos:

- Formar profesionales altamente capacitados en el campo del Desarrollo de Recursos Humanos, particularmente en las áreas de aprendizaje humano en organizaciones, diseño y desarrollo organizacional, planificación estratégica de recursos humanos y gestión del desempeño.
- Formar docentes e investigadores de alto nivel que sean capaces de desempeñar roles dentro instituciones universitarias del país que ofrezcan estudios de esta disciplina o campos relacionados, en sus niveles de pre y postgrado.

*Tabla 5.* Competencias asociadas a los roles de DRH para la Mejora del Desempeño

| Roles de DRH | Competencias de DRH |
|---|---|
| **Analista:** Identifica las brechas de rendimiento, las causas del déficit de rendimiento, y áreas cuyo rendimiento puede ser mejorado. | ○ Capacidad para el análisis de rendimiento (análisis frontal o preliminar)<br>○ Capacidad para desarrollar y diseñar instrumentos para la detección necesidades de DRH<br>○ Capacidad para identificar competencias<br>○ Capacidad para recabar información pertinente<br>○ Capacidad analítica<br>○ Capacidad para analizar el entorno laboral |
| **Especialista en Intervenciones:** Selecciona las intervenciones adecuadas para hacer frente a la(s) verdaderas causas del déficit | ○ Capacidad para interpretar la información relacionada con el rendimiento<br>○ Capacidad para seleccionar intervenciones pertinentes<br>○ Capacidad para interpretar el cambio de rendimiento<br>○ Capacidad para evaluar las relaciones derivadas de las intervenciones<br>○ Capacidad para identificar los problemas y cambios requeridos en una organización<br>○ Capacidad para actuar conforme a los objetivos |
| **Gestor del cambio:** Se asegura de que las intervenciones se lleven a cabo de tal manera que se logren los resultados deseados. | ○ Capacidad para impulsar el cambio<br>○ Conocimientos sobre canales y redes de comunicación<br>○ Conocimientos sobre dinámica de los grupos<br>○ Capacidad para la consultaría de procesos<br>○ Capacidad para facilitar los procesos de cambio |
| **Evaluador:** Evalúa el impacto de las intervenciones y hace un seguimiento de los cambios que se producen, las medidas que se toman y los resultados obtenidos a fin de proporcionar información a los grupos de interés respecto a cómo se están implementando los cambios. | ○ Capacidad para evaluar el déficit de rendimiento<br>○ Capacidad para evaluar los resultados del proceso de mejora en función de los objetivos de la organización<br>○ Capacidad para establecer criterios de evaluación<br>○ Capacidad para evaluar el impacto en la cultura organizativa<br>○ Capacidad para analizar las intervenciones para la mejora del rendimiento humano<br>○ Capacidad para la retroalimentación |

*Nota: Los roles y competencias incluidos en esta Tabla han sido extraídos de Rothwell (1996).*

Componentes del Programa

El programa de Maestría en Desarrollo de Recursos Humanos requiere la completación de 36 créditos, distribuidos en 27 créditos en asignaturas obligatorias más 9 créditos en asignaturas electivas. En la Tabla 6 se muestra la vinculación de todas las asignaturas obligatorias del programa propuesto con los roles de DRH:

*Tabla 6.* Relación entre las asignaturas obligatorias de la maestría y los roles de DRH

| Roles / Asignaturas obligatorias (27 U.C.) | Analista | Especialista en Intervenciones | Gestor del cambio | Evaluador |
|---|---|---|---|---|
| Fundamentos del Desarrollo de Recursos Humanos | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Aprendizaje Humano en Organizaciones | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Metodología de la Investigación | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Gestión Humana en Organizaciones | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Cambio y Desarrollo Organizacional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Diseño Organizacional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Procesos de Consultoría en DRH | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Gerencia de Proyectos de DRH | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Seminario de Trabajo de Grado | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Además de las asignaturas obligatorias del programa, el estudiante deberá completar 9 créditos en asignaturas electivas: Técnicas y Estrategias de Análisis de Datos, Diseño de Sistemas Instruccionales, Planificación Estratégica de Recursos Humanos, Finanzas para Profesionales de RRHH, Gestión de Proyectos de Mejora.

Descripción de los cursos

- *Aprendizaje Humano en Organizaciones.* Los estudiantes exploran los componentes teóricos y prácticos del aprendizaje y desarrollo de adultos en organizaciones productivas. Revisión de las teorías de aprendizaje de adulto y el impacto de las diferentes etapas de desarrollo de adultos sobre los sujetos de aprendizaje. Entre los tópicos de esta asignatura se incluyen el aprendizaje autodirigido, diseño e implantación de procesos de aprendizaje-acción y pensamiento creativo.
- *Procesos de Consultoría en DRH:* Introducción a los conceptos, modelos y métodos de consultoría en organizaciones así como el desarrollo de habilidades requeridas para la consultoría efectiva, es decir, satisfaciendo las necesidades humanas en las organizaciones al mismo tiempo que se mejora el desempeño y productividad en las mismas. Los estudiantes llevan a cabo un proyecto de

consultoría dentro de una organización, bien sea como consultores internos o externos.

- *Fundamentos del Desarrollo de Recursos Humanos:* Introducción al DRH como campo académico y área de práctica profesional. Los estudiantes examinan los fundamentos teóricos de las diferentes áreas asociadas al DRH y las relaciones entre individuos y grupos dentro del contexto de organizaciones de aprendizaje.
- *Metodología de la Investigación:* Este curso esta orientado a proporcionar a los estudiantes conocimientos acerca de los diferentes métodos y modelos de investigación empleados en las ciencias organizacionales, el diseño de la investigación, estrategias de recolección de información, métodos de análisis de datos y medios comúnmente empleados para comunicar los avances y resultados de una investigación.
- *Gerencia de Proyectos de DRH:* Este curso proporciona a los participantes las competencias y herramientas requeridas para la planificación, desarrollo, control y terminación de proyectos de Desarrollo de Recursos Humanos en organizaciones.
- *Cambio y Desarrollo Organizacional:* Este curso familiariza a los estudiantes con los conceptos, teorías y técnicas requeridas para la planificación, facilitación y evaluación de las intervenciones de Desarrollo Organizacional. Los estudiantes desarrollan las competencias necesarias para diseñar e implementar estrategias de cambio y desarrollo en organizaciones productivas.
- *Diseño Organizacional:* Los participantes adquieren las competencias requeridas para la aplicación de diversas técnicas, herramientas, conceptos y modelos en el diseño y alineación de los diferentes componentes que integran las organizaciones conforme a los requerimientos de los clientes.
- *Gestión Humana en Organizaciones:* Esta asignatura tiene como propósito familiarizar a los estudiantes con los fundamentos de la gestión humana en las organizaciones a la vez que les permitirá adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas para desempeñar roles como gestor de las demandas del personal de manera óptima.
- *Seminario de Trabajo de Grado:* Este seminario tiene como propósito orientar a cada uno de los participantes en la selección del esquema de investigación adecuado al estudio que desea llevar a cabo, la formulación precisa de los objetivos de investigación, la presentación del esquema del marco de referencia teórico del estudio planteado, la elaboración del marco metodológico del proyecto y los procedimientos técnicos de la investigación, entre otros aspectos orientados a la elaboración coherente del proyecto de trabajo de grado.

Estrategias de Aprendizaje

El aprendizaje de la gerencia y disciplinas académicas relacionadas, como lo es el caso de la disciplina del Desarrollo de Recursos Humanos (DRH), demanda cuatro actitudes que es necesario fomentar y propiciar en los sujetos de aprendizaje que participan en programas académicos de cuarto nivel (Corredor, 2006):

- La acción como forma de desempeño y de valoración del trabajo en proceso de ejecución o ya realizado. El aprendizaje grupal debe prevalecer a objeto de sustituir evitar la pasividad algunos miembros del curso.

- La investigación, esto es, la disposición de los sujetos a indagar lo que existe más allá de los hechos y circunstancias, lo cual permite visualizar nuevas realidades dentro y fuera de las organizaciones. Los temas deben ser tratados con base a métodos y modelos investigativos.
- El autodesarrollo, lo cual lleva implícito la voluntad de aprender por parte de las personas a través de la experiencia legitimada y de la constante búsqueda por conocerse y evaluarse constantemente.
- La innovación, lo cual permite impulsar cambios y transformaciones tanto en la organización como en el entorno.
- La comunicación e interacción constante, lo cual fomenta el establecimiento de comunidades de aprendizaje y flexibiliza la formalidad protocolar.

El proceso de aprendizaje de adultos, en este caso, de los profesionales de DRH, podrá desarrollarse de manera exitosa mediante la combinación o alternancia de las modalidades presencial y virtual. Se estima conveniente, entonces, tomar como premisa al menos 3 principios del "aprendizaje-acción" en los que se refleja la manera de aprender de los adultos: (a) Abordaje de situaciones reales y problemas cotidianos que ocurren en el mundo laboral; (b) Balance entre los intereses y necesidades de los estudiantes y las características y contenido de las asignaturas del programa; y (c) Flexibilidad dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

## *Conclusiones y Comentarios Finales*

Este papel de trabajo busca contribuir al estudio de los programas académicos de formación en el campo del DRH. Al revisar la estructura curricular de los programas universitarios de DRH existentes en Venezuela se observa que estos no contienen asignaturas sobre tópicos de actualidad, lo cual sugiere una brecha considerable entre la educación de postgrado que se imparte y los roles profesionales requeridos para contribuir en los procesos de mejora del desempeño humano en organizaciones. El modelo de programa de DRH que ha sido presentado en la sección anterior cuenta con todos los elementos básicos para la implementación de un programa de pertinencia y relevancia tanto para las organizaciones como para la comunidad de profesionales de DRH que operan en Venezuela.

Finalmente, es importante señalar las limitaciones del presente estudio. Primero, la información acerca de las características curriculares de los programas universitarios orientados a la formación académica de los profesionales de DO en Venezuela se limita únicamente a la obtenida mediante la consulta de los sitios Web respectivos, lo cual explica que sólo hayan sido presentados los "títulos" o "nombres" de las asignaturas que conforman los planes de estudios en la materia; por ello, es deseable que se lleven a cabo estudios que profundicen el análisis del contenido curricular de los programas de estudio, material instruccional, tareas asignadas y que puedan revelar información adicional no reportada en este estudio. Segundo, el estudio se

limita a explorar las características de los programas académicos de formación en DRH existentes en Venezuela y proponer un modelo básico de programa de formación académica en DRH, lo cual lleva a plantear la necesidad de que se realicen futuros esfuerzos investigativos que permitan indagar el impacto que tiene la preparación académica en DRH sobre la efectividad de los profesionales del área.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Baptiste, I. (2001). Educating lone wolves: Pedagogical implications of human capital theory. *Adult Education Quarterly, 51* (3), 184-201.

Becker, G.S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.

Campos, T. (2004). *Puerto Rican's human resources profesional's perceptions of the concept, practice and future of human resource development (HRD) in Puerto Rico*. Unpublished Dissertation, The George Washington University.

Carosio (2007). La producción de saberes en el postgrado: El trabajo especial de grado en ciencias administrativas. En Cuadernos de Postgrado No. 25, *Tópicos, Métodos y Problemas de Investigación en Ciencias Administrativas* (pp.63-102). Caracas: Fondo Editorial Tropikos.

Chalofsky, N. (1992). A unifying definition for the human resource development profession. *Human Resource Development Quarterly, 3*, 2, 175-182.

Chalofsky, N. (2000). *What is HRD: The past and the future*. Unpublished manuscript, The George Washington University.

Chalofsky, N., & Lincoln, C. (1983). *Up the HRD ladder*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Civil Service Commission. (1975). *Improving the effectiveness of employee development specialists: Report of findings of a study by the bureau of training*. (Bulletin 410-85). Washington, DC.

Consejo de Facultad de Humanidades y Educación, UCV. (1995). *Plan de Estudios de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela*. Caracas FEHE: Autor.

Coordinación de Postgrados en Gerencia, USB. Plan de estudios del programa de postgrado en desarrollo organizacional de la Universidad Simón Bolivar (s.f.). [Página Web en línea]. Disponible : http://gerencia.coord.usb.ve [Consulta: 2008, Abril 10]

Corredor (2007). La formación gerencial en el postgrado. En Cuadernos de Postgrado No. 25, *Tópicos, Métodos y Problemas de Investigación en Ciencias Administrativas* (pp.49-61). Caracas: Fondo Editorial Tropikos.

Dirección General de Estudios de Postgrado, UCAB. Página informativa del programa de postgrado en desarrollo organizacional de la Universidad Católica Andrés Bello (s.f.). [Página Web en línea]. Disponible:

http://www.ucab.edu.ve/ucabnuevo/index.php?load=des-org.htm&seccion=144 [Consulta: 2008, Abril 10]

Dirkx, J. M., &Deems, T. A. (1996). Towards an ecology of soul in work: Implications for human resource development. In E. F. Holton III (Ed.), *Academy of Human Resource Development 1996 Conference Proceedings* (pp.276-283). Baton Rouge, LA: Academy of Human Resource Development.

Dixon, N., & Henkleman, J. (1991). *The academic guide to the models of HRD practice. American Society for Training and Development.* Alexandria, VA: ASTD

Dooley, L. M., Paprock, K. E., Sun, I., & Gonzalez, E.G.Y. (2001). Differences in priority for competencies trained between U.S. and Mexican trainers. In O. A. Aliaga (Ed.), *Academy of Human Resource Development 2001 Conference Proceedings.* Baton Rouge, LA: Academy of Human Resource Development.

Hansen, C., & Brooks, A. (1994). A review of cross-cultural research on human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 5 (1), 55-74.

Hansen, C. (1995). Analyzing the cross-cultural transfer of professional practices through organizational stories. *Journal of Career Development, 22* (2), 3-18.

Harada, K. (1999). The changing Japanese human resource development system: Two models that enhance perception and reflections of dynamic changes. *Human Resource Development International, 2* (4), 355-368.

Hatcher, T. (1998). The role of human resource development in corporate social responsiveness. In R. J. Torraco (Ed.), *Academy of Human Resource Development 1998 Conference Proceedings* (pp.816-823). Baton Rouge, LA: Academy of Human Resource Development.

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values.* Newbury Park, CA: Sage Publications.

Hofstede, G. (1985). The applicability of McGregor's theories in South East Asia. *Journal of Management Development, 6* (3), 9-118.

Hofstede, G. (1987). The interaction between national and organizational values systems. *Journal of Management Studies, 22* (4), 347-357.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind.* London: McGraw-Hill Book Company.

Jacobs, R. (1990). Human resource development as an interdisciplinary body of knowledge. *Human Resource Development Quarterly, 1* (1), 65-71.

Hurtado, J. (2006). *El proyecto de investigación: Metodología de la investigación holística*, Bogotá: Ediciones Quirón Sypal.

Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology or organizations.* New York: John Wiley & Sons.

Kuchinke, K. P. (2002). Institutional and curricular characteristics of leading graduate HRD programas in the U.S. *Human Resource Development Quarterly, 13* (2), 127-144.

Kuchinke, K. P. (2003). Comparing national systems of human resource development: role and function of post-baccalaureate HRD courses of study in the UK and US. *Human Resource Development International, 6* (3), 285-299.

Lee, Shanghais (1994). *A preliminary study of the competencies, work outputs, and roles of human resource development professionals in the Republic of China on Taiwan: A cross-cultural competency study*. Unpublished Dissertation, The Pennsylvania State University.

Marquardt, M. J. & Engel, D. W. (1993). Global human resource development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Marquardt, M. J. (2002). *Globalization and HRD*. Unpublished manuscript, The George Washington University.

McLagan, P. (1983). *Model for excellence*. Washington, DC: The American Society for Training and Development.

McLagan, P. (1989a). System model 2000: Matching system theory to future HRD issues. In D.B Gradous (Ed.), *System theory applied to human resource development*, Fourth in the Theory-To-Practice monograph series (pp.61-82). Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

McLagan, P. (1989b). *The models* (4 vols.). [A volume in Models for HRD practice]. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

McGuire, D., & Cseh, M. (2006). The development of the field of HRD. A Delphi study. *Journal of European Industrial Training 30* (8), 653-667.

McLean, G. N. & McLean, L. D. If we can't define HRD in one country, how can wee define it in an international context? *Human Resource Development International. 4* (3), 313-326.

McLean, G. N. & Yang, J. C. (1993). Instructor competencies needed by Korean training and development professionals. In E. Kainak & T. S. Chang (Eds), *Proceedings of the 1992 world business congress on international perspectives of management development* (pp.264-273). Halifax, Nova Scotia, Canada: International Development Association.

Nadler, L., & Lippitt, G. (1967). The emerging roles of the training director. *Training and Development Journal, 21* (8), 2-10.

O'Brien, G. & Thompson, J. E. (1989). The development of Irish HRD professionals in comparison with European professionals: Roles, outputs, and competencies. *International Journal of Training and Development, 3* (4), 250-268).

Odenthal, L. F. & Nijhof, W. J. (1996). HRD roles in Germany. In E. F. Holton III (Ed.), *Academy of Human Resource Development 1996 Conference Proceedings* (pp.158-165). Austin, TX: Academy of Human Resource Development.

Odenwald, S. B. (1993). *Global training: How to design a program for the multinational corporation*. Alexandria, VA: American Society for training and Development.

Ontario Society for Training and Development (1976). *Core competencies of a trainer*. Toronto, ON: Author.

Ontario Society for Training and Development (1995). *Training Competency Architecture*. Toronto, ON: Author

Osman-Gani, A. M., & Jacobs, R. L. (1996). Differences in perceptions of human resource development across countries: An exploratory study of managers in a multinational enterprise. *Journal of Transnational Management Development, 2* (3), 21-35.

Osman-Gani, A. M., & Tan, W. L. (1998). Human resource development: The key to sustainable growth and competitiveness of Singapore. *Human Resource Development International, 1* (4), 417-432.

Peterson, L. (Spring, 1997). International HRD: What we know and what we don't know. *Human Resource Development Quarterly, 8* (1), 63-79.

Pinto, P., & Walker, J. (1978). *A study of professional training and development roles and competencies: A report to the professional development committee*. Madison, WI: American Society for Training and Development.

Punnett, B. J., & Withane, S. (1990). Hofstede's Value Survey Module: To embrace or abandon! in S. B. Prasad (Ed.), *Advances in International Comparative Management, vol. 5* (pp.69-89).Greenwhich, CT: JAI Press.

Ralston, D. A., Holt, D. H., Terpstra, R. H., & Kai-Cheng, Y. (1997). The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: A study in the United States, Russia, Japan, and China. *Journal of International Business Studies, 1*, 177-207.

Ramsey, S. (1996). Creating a context: Methodologies in international training. In H. N. Seelye (Ed.) *Experiential Activities for Intercultural Learning*, Vol. I. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Rao, T.V.,& Rao, R. (2001). *A study of HRD concepts, structure of HRD Departments and HRD practices in India*. (On-line). Available : http://www.tvrls.com/StructureOfHRDDept.html

Rothwell, W., & Sredl, H. (1992). *The ASTD reference guide to professional human resource development roles & competencies* (2nd ed.). Amherst, MA: Human Resource Development Press.

Rothwell (1996). The ASTD models for human performance improvement: Roles, competencies and outputs. Alexandria, VA: ASTD Press

Ruona, W. E. A. (1999). *An investigation into core beliefs underlying the profession of Human Resource Development*. Unpublished Dissertation, University of Minnesota.

Siriwaiprapan, S. (2000). *The Concept, Practice, and Future of Human Resource Development in Thailand by Human Resource Practitioners*. Unpublished Dissertation, The George Washington University.

Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly, 6* (2), 207-213.

Swanson, R. A., & Holton, E. F., III. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Swessmuth, P., & West, S. (Eds.). (1987). *Competency analysis for trainers: a professional assessment and development guide*. Ontario: Ontario Society for Training and Development.

Torraco, R. A. (2005). Human resource development transcends disciplinary boundaries. *Human Resource Development Review, 4* (3), 251-253.

Torraco, R. A., & Swanson, R. A. (1995). The strategic roles of human resource development. *Human Resource Planning, 18* (4), 10-21.

Trompenaars, F. *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London: Nicholas Breasley.

Valkeavaara, T. (1996). HRD roles in Finland – preliminary results. In E. F. III Holton (Ed.), *Academy of Human Resource Development 1996 Conference Proceedings* (pp.166-173). Austin, TX: Academy of Human Resource Development.

Valkeavaara, T. (1998). Human resource development roles and competencies in five European countries. *International Journal of Training and Development, 2* (3), 171-189.

Watkins, K. E. (1989). Five metaphors: alternative theories for human resource development. In Gradous (Ed.), *Systems theory applied to human resource development*. Alexandria, VA: ASTD.

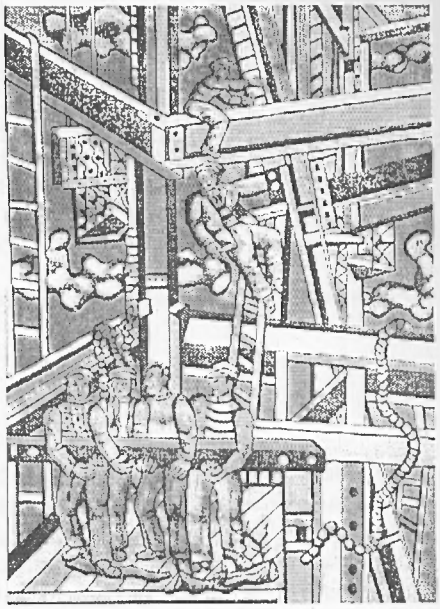
Watkins, K.E., & y Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of sistemic change*. San Francisco: Jossey-Bass.

Weinberger, L. A. (1998). Commonly held theories of human resource development. *Human Resource Development International, 1* (1), 75-93.

Yang, J. D. (1994). *Perceived competencies needed by HRD managers in Korea*. Unpublished Dissertation, University of Minnesota.

You, S. (1993). *Perceptions of Korean human resource development practitioners toward selected roles and competency standards*. Unpublished Dissertation, University of Maryland College Park.

# Comunicaciones



# Las Relaciones Laborales en América Latina

pp.69-94

*Héctor Lucena*[*]

Resumen del contenido:

Este documento recoge el debate suscitado a propósito de la organización del Seminario "Las Relaciones Laborales en América Latina" que se realizó en el marco del XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. El esquema seguido consistió en la identificación de preguntas comunes que fueron elaboradas entre los mismos panelistas, y en función de ellas cada expositor preparó sus intervenciones. Los panelistas son expertos en los estudios de las Relaciones Laborales de sus respectivos países, que incluyeron: Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Venezuela. Al final se agregan los planteamientos de un comentarista ajeno a la región, pero que tiene un interés académico en la disciplina.

Palabras claves: Relaciones Industriales – Asociación Internacional de Relaciones Industriales – 14° Congreso Mundial.

*Latin American Industrial Relations*

Summary of Content:

This document shows the debate that took place during the seminar "Labor Relations in Latin America" as part of the XIV World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA). The debate included, first, the identification of frequently asked questions elaborated by the panelists; secondly, each panelist prepared his/her own intervention related to their respective countries (Argentina, Brazil, Chile, Mexico, Peru and Venezuela). Finally, the debate concluded with the statement of a foreign participant, who has special interest in this discipline.

Keywords: Industrial Relations – International Industrial Relations Asociation (AIRT) - 14° Worldwide Congress.

---

[*]Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela; hlucena@uc.edu.ve. El profesor Héctor Lucena, organizó la convocatoria y ejecución de este evento realizado durante el 14° Congreso Mundial de Relaciones Industriales, en la ciudad de Lima-Perú, del 11 al 14 de septiembre de 2006. Recibió la colaboración de Juan Raso, de la Universidad de la República, Montevideo, en la definición de los temas y ponentes; de los organizadores del Congreso, particularmente Germán Ramírez y Paloma Martínez, ambos del Perú, en la realización del panel y las facilidades necesarias.

*"En la desgrabación agradezco la colaboración de Támara Bermúdez, de la Maestría de Derecho del Trabajo, de la Universidad de Carabobo; y en la corrección de Juan Montserrat, de la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. El apoyo económico para ambas actividades provino de recursos recibidos del Programa Alma Mater de la OPSU."*

Para el área latinoamericana, nos parece de interés abordar la dimensión regional del estudio de las relaciones laborales, y en especial su vinculación con la economía y la democracia. En efecto son cada vez más intensos los vínculos a nivel de trabajo, economía y política, y ellos además revisten peculiaridades en las distintas áreas donde operan acuerdos regionales.

Como es notorio, en las últimas dos décadas todos los países latinoamericanos han abierto sus mercados a través de acuerdos multilaterales. Estos acuerdos o tratados en general tienen una clara visión economicista, son defensores y promotores de una concepción amplia de la economía de mercado y tratan con menor consideración los temas vinculados a las cuestiones sociolaborales.

La posibilidad de conciliar los aspectos económicos con las cuestiones sociales parece ser hoy en día el gran desafío de los acuerdos regionales, mucho de los cuales pese ha haber incorporado en los documentos la dimensión laboral, aún no han logrado un desarrollo de los mecanismos para trasladar al plano de la realidad los principios normativos.

En este ámbito aparece también una dimensión "privada", en la que actúan las organizaciones sindicales y las grandes empresas transnacionales en una incipiente negociación regional que podría dar en el futuro nuevo impulso a la promoción de la tutela laboral y social.

*Estado actual de las relaciones laborales en la región*

Si bien desde fines de los ochenta la región adoptó en casi todo el mapa latinoamericano la vigencia de gobiernos electos, lo cual abrió esperanzas para el inicio de un nuevo ciclo de desarrollo y mejoramiento de los niveles de vida de la población, con el fin del siglo las condiciones de trabajo y empleo no mostraban signos alentadores en una amplia mayoría de los países. Por ello se observan nuevos ensayos políticos y gobiernos que se inclinan hacia la izquierda, asumen las responsabilidades de dirigir las sociedades. En algunos casos con varios años ejerciéndolo, y en otros empezando este nuevo ciclo. Ante ello, nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Qué impacto han tenido estos procesos en las Relaciones Laborales? Se trata de ver los nuevos elementos en las relaciones del Estado con los Actores Sociales, las propuestas de modificaciones de los marcos regulatorios, los incentivos a nuevas propuestas laborales, particularmente para encarar el descompuesto cuadro del mercado laboral. El tiempo asignado a cada expositor fue breve, por tanto la exposición sólo tiene el propósito de presentar el problema en cuanto a sus aspectos más resaltantes, y dejar para intercambios posteriores entre los interesados las profundizaciones necesarias, que permita se traduzcan en la elaboración de publicaciones sobre esta interesante temática. De eso se trata la convocatoria al seminario, que incluye proposiciones para su consideración de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Venezuela.

Para el desarrollo del seminario y su correspondiente debate se contó con los aportes de:

Argentina: Carlos Toselli, de la Universidad Nacional de Córdoba.
Brasil: Helio Zylberstajn, de la Universidad de Sao Paulo
Chile: Emilio Morgado, de la Universidad de Chile
México: Enrique de la Garza, de la Universidad Autónoma Metropolitana y Alex Covarrubias, del Colegio de Sonora.
Perú: Adolfo Ciudad, de la Oficina Internacional del Trabajo
Venezuela: Héctor Lucena, de la Universidad de Carabobo.

*Comentarista: Antonio Martín Artiles, de la Universidad Autónoma de Barcelona*

A todos los participantes en este seminario se les hizo llegar varias preguntas que orientan el desarrollo de las presentaciones. A continuación las preguntas y sus respuestas.

**Pregunta No. 1:**
*¿Cuáles son las características del funcionamiento de las Relaciones Laborales en cada país?*

Argentina.
Ponente: Carlos Toselli.

Con respecto a las principales características de las relaciones laborales en Argentina, en primer lugar debemos señalar, que existe una fuerte presencia estatal, en el marco regulatorio, por lo que prácticamente todas las relaciones laborales, tienen su basamento central en fuentes heterónomas; es decir; es el Estado como garante de la paz social quien avanza en la regulación de este conjunto normativo. Deja subsidiariamente la autonomía colectiva más allá de ciertos niveles, que ha tenido en la década pasada, y que incluso ha sido bastante criticada por ser utilizada como elemento peyorativo. Este es el primer punto central, lo cual nos va a originar una gran legislación dispersa, es decir, Argentina carece de un cuerpo unificado en materia del derecho del trabajo, existen múltiples normas tanto en el derecho del trabajo, como en materia de seguridad social, que cuesta a veces poder reconocerlo, lo cual genera cierto grado de complejidad e incertidumbre jurídica.

En segundo lugar debemos señalar, que al ser establecido por fuente heterónoma, es el Estado quien va a determinar los mínimos inderogables, remarcando que éstos no pueden ser traspasados por los acuerdos individuales, ya que si ello ocurre son suplantados, son subsumidos por la legislación heterónoma. Como crítica en este aspecto, debemos señalar que sobre todo en la década de la pérdida en materia de derecho laboral, que es la década de los años 90, se produjo una fuerte ausencia o retirada del Estado en lo que es la materia inspectiva del trabajo; es decir; el mecanismo de control estatal, fue dejado prácticamente a la actividad privada. Para dar un mero ejemplo de esto, la Ley de Riesgos del Trabajo, que preveía la constitución de las administradoras de riesgos del trabajo, que cubría 400.000 empresas en la Argentina; para la cobertura de ese aspecto, tenía nada más que 60

inspectores en todo el país, lo cual denotaba prácticamente la imposibilidad del ejercicio efectivo del contralor.

El tercer punto vinculado con las relaciones de trabajo es el tema de que en la Argentina, desde siempre se produjo el fomento de la negociación colectiva de ámbito nacional y centralizada, en desmedro de la negociación sectorial y por empresa. Esto tiene que ver con el modelo sindical argentino, que privilegia al sindicato por actividad y que otorga personería única, con facultad exclusiva, entre otros aspectos, para negociar colectivamente. Esto tiene sus ventajas, pero también sus grandes desventajas en términos de democracia sindical, pues en la práctica no se ha logrado. Entonces: ¿Cuál es otro de los graves problemas que ha generado este modelo de relaciones laborales en Argentina? Tiene que ver, con algo que contiene aristas positivas, pero que también en muchos aspectos es negativo, que es la vigencia de la ultraactividad convencional. En Argentina siguen vigentes en los principales gremios, en cuanto a importancia de actividad y número de afiliados, los convenios colectivos del año 1975; es decir luego de 30 años, el marco regulatorio de los convenios de bancarios, de empleados de comercio, de los metalúrgicos, sigue siendo el mismo; lo cual involucra aspectos que ya no rigen y falta regulación de otra serie de situaciones que hoy deberían estar previstas; como la polivalencia funcional en algunos casos y la incorporación de tecnología, que obviamente en el año 75 no estaban contempladas como un proyecto de reconversión industrial. Por otro lado, las aristas positivas, han sido, que en época de gran flexibilización ha impedido la desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Las aristas negativas, es que dichos convenios, pétreos de hace 30 años han implicado un gran estancamiento en las relaciones laborales, creando una situación de muy difícil resolución.

Brasil.
Ponente: Hélio Zylberstajn.

Para analizar la primera pregunta he decidido organizar mi respuesta citando nueve características principales del mercado de trabajo y de las relaciones laborales en Brasil.

1. En primer lugar, nos encontramos con las magnitudes y estabilidad de la informalidad. Las tasas de informalidad oscilan, entre 50% y 60% de la fuerza de trabajo, según las fuentes oficiales brasileras. En los últimos quince años la economía brasilera sufrió profundas transformaciones, que incluyen la privatización de importantes sectores productivos, la apertura al comercio exterior y la estabilización de los precios a partir del Plan Real de 1994, el crecimiento del sector externo, entre otros. Estos procesos fueron acompañados de un crecimiento significativo de la tributación, que pasó de un 22% del PIB a inicios de los años 1990s a cerca del 35% en el 2006. A pesar de estos cambios el tamaño del sector informal permaneció prácticamente igual. Ante estos hechos, los economistas brasileros no han encontrado una explicación satisfactoria.

2. En segundo lugar, existe una regulación muy detallada y al mismo tiempo muy generosa para los trabajadores. Nosotros tenemos una legislación muy consolidada. La Consolidación de las Leyes de Trabajo –CLT- que data de 1943 y aún hoy mantiene sus mismas líneas de orientación. En 1988 muchos de los dispositivos de la CLT fueron incorporados en la Constitución Nacional, tanto en el área de los derechos individuales o derechos sociales, en el área de los derechos colectivos, organización sindical, negociación colectiva y solución de conflictos colectivos.

3. El tercer elemento problemático es el desempleo. Hay una tasa bastante alta, alrededor del 10%, con una tendencia estable observada en los últimos dos años. Es la tasa oficial presentada por la organización de estadística social del gobierno, IBG (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística), que sigue el patrón establecido por la OIT.

El Movimiento Sindical por medio de su órgano de asesoría técnica DIEESE (Departamento Intersindical de Estudios y Estadísticas Socioeconómicas) obtiene tasas mayores, alrededor del 16%. La discrepancia entre las dos medidas se debe principalmente a la inclusión de un grupo de desempleados de una parte de los trabajadores informales y de los trabajadores desalentados.

4. La fuerza de trabajo brasileña es altamente heterogénea, constituida por 85 millones de personas, distribuidas según su calificación, escolaridad, remuneración y su localización. Es importante tener presente el tamaño de Brasil, con más de nueve millones de kilómetros cuadrados.

5. Negociación Descentralizada. Son raros los casos de estructuras de negociación sectorial y/o regional. Más aún, son raros los casos de negociación directa entre empresas y sindicatos. La mayor parte de las negociaciones se estructuran a nivel sectorial, con ámbito local (municipios), micro regional y como máximo a nivel provincial. La estructura de negociación está fuertemente influenciada por la propia estructura de los sindicatos de trabajadores, cuya base territorial es predominantemente municipal, y organizada según los sectores de actividades y/o las ocupaciones. Las convenciones colectivas tienen duración de un (1) año (la legislación permite un máximo de dos años).

6. Representación Colectiva de Intereses. La legislación brasileña no asegura el derecho de representación en el lugar del trabajo. Tampoco reconoce las centrales sindicales como instancia de representación para la Negociación Colectiva. Por tanto la representación de intereses es expulsada fuera del lugar de trabajo y restringida a los niveles locales –municipios- o micro regiones.

7. Unidad Sindical. Los Sindicatos brasileños tienen exclusividad en la representación de los trabajadores. La base territorial mínima es el Municipio y en este ámbito sólo puede haber un Sindicato para cada categoría de trabajadores. Por otra parte todos los trabajadores de categorías son representados por el Sindicato existente y único, independientemente de las filiaciones. Los sindicatos tienen derecho a cobrar la cuota sindical, incluso aquellos trabajadores que no están

niveles populares centrales, no tanto en los niveles de la empresa propiamente hablando.

En segundo lugar, una presencia bastante fuerte del diálogo social en los primeros años de la reimplantación democrática, donde fue absolutamente necesario legitimar este retorno a la democracia mediante acuerdo con las tres partes. Este diálogo ha tenido altos y bajos, y en este momento como lo señalaremos más adelante, al responder otra pregunta, se vive una etapa de renacimiento del diálogo social, he incluso con institucionalización.

En forma progresiva el Estado ha vuelto a intervenir en el mundo del trabajo, en las relaciones de trabajo, pero es una intervención con otra intención que la primitiva; es decir; a la que había antes de 1973. No es una intervención paternalista, sino que es una intervención para justamente liberar y fortalecer tanto los sujetos sociales a fin de que no se necesite mayor intervención, por cuanto se ha concluido o existe un pensamiento mayoritario, que la no intervención estatal, si no está acompañada de la existencia de organizaciones sindicales y empresariales autónomas, fuertes, informadas, sería entonces una desprotección; es decir; una desregulación de otra manera. Y con esos conceptos ha habido una fuerte transformación de la legislación. Se ha cambiado prácticamente en todos los capítulos, y quisiera señalar solo dos aspectos: Uno el fortalecimiento de la organización sindical, dándole mayor cabida a la libertad sindical, lo cual ha permitido que el país ratifique los Convenios 87 y 98; y por otra parte, una reforma bastante importante del sistema procesal laboral, que es de reciente data, tiene un claro tinte proteccionista, especialmente mediante un procedimiento que se llama de tutela laboral, que protege de forma especial en el procedimiento a los derechos fundamentales de libertad sindical, de negociación colectiva.

México.
Ponente: Enrique de la Garza.

El sistema de relaciones laborales en México, creo que es muy conocido, lo sintetizo solo en sus aspectos centrales.

Primero: De los asalariados en México, en el año 2004 no tenían contrato colectivo el 44,5% de los asalariados. No tenían ningún tipo de prestación económica, incluyendo la seguridad social el 42% de los asalariados, el sindicalismo está reducido a un segmento minoritario, porque estoy hablando de contratos que pueden tener sindicatos o pueden no tener sindicatos incluyendo el contrato individual.

¿Cuál es el eje central de esas características de funcionamiento de las relaciones laborales? Tenemos, que las relaciones sindicales y laborales en México, están normadas por el eje de los vínculos entre el Estado y las corporaciones, las grandes organizaciones sindicales y patronales. El 82% de los contratos colectivos en el 2005 están monopolizados por la gran Confederación que se llama Congreso de Trabajo, y que incluye a las principales Confederaciones de tipo corporativo. Son doce millones

novecientos mil trabajadores -12.900.000-, que en México realizan contratos colectivos actualmente, más dos millones cien mil trabajadores -2.100.000- del Estado, que no tienen derecho a firmar contratos colectivos, pero tienen otro tipo de regulación.

Por lo que nos preguntamos: ¿Cuál es el eje de estas relaciones? Una suerte de intercambio mediado por el Estado, monopolio de la representación, o casi monopolio con fuerte apoyo estatal hacia estas corporaciones del Congreso de Trabajo, durante muchísimos años a cambio de paz laboral y privilegios para los líderes, y también en cierta medida para sectores de la capa alta de los trabajadores que reciben mejores condiciones de trabajo.

¿Cuál es el punto central? La politización de la relación laboral de manera constante. Esta politización no desapareció con el transcurrir del tiempo, con el cambio de partido en el gobierno, sino que se continúa como voy a exponerlo de seguidas.

México.
Ponente: Alex Covarrubias

Hablaré sobre los resultados de un estudio comparativo que conduje en México, Brasil, Argentina y Venezuela en los últimos años. Espero que esto sea un complemento. Por lo que hago varias preguntas. En primer lugar: ¿Qué están pensando los trabajadores? en segundo lugar: ¿Cómo están reaccionando los trabajadores frente al devenir económico de nuestros países? en tercer lugar: ¿Cómo están reaccionando frente a los desafíos que presentan las empresas y las ideas en proyectar una filosofía mas de orden empresarial? ¿Hay o no hay una crisis en las entidades colectivas de los trabajadores?

Para empezar tenemos que partir de una realidad. La realidad de las enormes oscilaciones económicas a que están sujetos nuestros países. ¿Qué advertimos en la evolución del PIB per cápita en estos cuatro países?

Si vemos el caso argentino los cambios son brutales. Al empezar los 90s, los argentinos ganaban 4.345 USD per cápita. A fines de esa década casi los duplican, pero con la crisis de principios de siglo su ingreso se desploma hasta 2.456 USD.

Brasil es una historia similar, si bien con cambios menos pronunciados. El hecho es que para la primera mitad de esta primera década del nuevo siglo apenas si está rebasando los ingresos por 3.049 USD que tenía a principios de los 90s, después de vivir la crisis económica que se vino encima al finalizar esta última década.

Uno podría hablar de situaciones equivalentes en México y Venezuela, si bien en el primero de ellos –comparativamente versus el resto– la economía no ha variado tan dramáticamente. El punto es que estos cambios económicos impactan en mayor o menor medida las visiones laborales y políticas de los trabajadores.

¿Qué pasa con la densidad sindical? Tenemos algunos cambios, aun cuando en general esta no ofrece grandes cambios radicales, excepto en el caso Venezolano, que hay que prestarle mucha atención. La densidad sindical baja de 26% al 15%

entre 1990 y 2005. Hay un desplome total de esa densidad sindical. En el caso Argentino, parece crecer un poquito, en el caso de México se mantiene.

Por otra parte tenemos, las relaciones que establecen los trabajadores con las empresas creando algo que se llama compromiso organizacional compitiendo con el compromiso con los sindicatos. En seguida el ingreso subjetivo de la gente (no el ingreso real, sino el ingreso subjetivo de la gente), y luego la satisfacción laboral.

En las orientaciones políticas, habría que pensar en capitales políticos, los compromisos sindicales, las preferencias, y las satisfacciones con la democracia. Bueno esto lo hicimos con algunas cuantas entrevistas en varios países: estos son los datos de los trabajadores principalmente de la metalúrgica de 4 países, donde podemos notar la gran antigüedad que ellos tienen y como son trabajadores todos ellos totalmente maduros, son los que representan a cada región. Aquí manejamos el nivel de ingreso de los trabajadores, ¿y qué destaca? México ofrece un nivel de ingreso por encima de todos ellos, se agrega el ingreso familiar y se mantiene. Hace unos 10 años estaba en Brasil conversando con dirigentes sindicales y me decían: ¿cómo es posible que ya los trabajadores mexicanos estén ganando tan poco?, regreso 10 años después y me dice: ¿cómo es posible que nosotros estemos así, y ahora ellos están en una posición mejor?

Venezuela.
Ponente: Héctor Lucena.

Dentro de esta pregunta, habría antes que precisar unos elementos del contexto. Es un país como ustedes saben, donde funciona un capitalismo de Estado, la principal actividad económica gira en torno al petróleo, sus exportaciones representan el 85% del total de divisas por exportación que ingresan al país. Los aportes que hace el petróleo al presupuesto nacional están en el orden del 50%. El otro 50% son los impuestos, entonces es una economía altamente dependiente del petróleo, lo que le da al Estado, por su cualidad de propietario de los yacimientos del subsuelo y de las compañías que lo explotan un poder incomparable sobre el resto de la sociedad, que no tiene equivalente en la región latinoamericana.

Hay una compañía estatal muy poderosa -PDVSA- que controla el negocio y hace convenios operativos y asociaciones estratégicas con empresas trasnacionales extranjeras, pero que en todo caso siempre con mayoritaria participación accionaria de la empresa estatal venezolana.

Entonces, con un capitalismo de Estado, esto repercute en las relaciones de trabajo con un alto grado de intervencionismo, lo que ha sido un constante fenómeno en la historia moderna de Venezuela. Así que fundar un sindicato, negociar un contrato colectivo, entrar en un proceso conflictivo colectivo, supone siempre una profunda intermediación estatal, lo que le da un sesgo corporativista al funcionamiento laboral venezolano.

Lo otro que también habría que señalar es esa limitada autonomía de los actores, refiero también a los actores empresariales, no solamente de los actores sindicales,

porque cuando se habla también del neocorporativismo, pareciera que fuera solo hacia los sindicatos, sin embargo, los actores empresariales están pues a la caza, a la búsqueda de los mecanismos redistributivos que el Estado venezolano tiene para la renta petrolera.

Lo otro que pudiera mencionarse, es la condición de petro-estado, países que tienen como columna vertebral la producción petrolera y que la misma está en manos del Estado, igual ocurre en Irán y Rusia-, que es el caso presente, da lugar a fenómenos muy particulares con relación a las fases y los procesos de cambio histórico. Nosotros por ejemplo entramos en la política de sustitución de importaciones tarde, con relación al resto de América Latina. Entramos en la década de los años 60. Igualmente Venezuela entra a los procesos de liberalización económica y de apertura tardíamente con relación a la mayoría de los países, por esa capacidad que tiene el petro-estado de postergar los procesos, hasta el punto de llevarlos al límite.

En otro orden de ideas, creo que también es bueno señalar, que es una sociedad desde el punto de vista de lo social, sin problemas agudos en términos de divisiones raciales, étnicas, religiosas, es una población con una dosis razonable de integración, lo cual implica elementos favorables para el funcionamiento no solamente de lo laboral sino en todos los órdenes.

Diría también en lo que tiene que ver con las características del sindicalismo, su carácter fragmentado, fraccionado, no solamente en el hecho de que el modelo predominante es el sindicalismo de empresa, sino que al lado de la condición del sindicato de empresa hay las distintas líneas ideológicas, lo que da lugar en que muchas empresas pequeñas haya más de un sindicato, fragmentado la relaciones de trabajo. La tasa de sindicalización realmente ha bajado dramáticamente, del 25% a mediados de los ochenta al 14% en este inicio de siglo.

Sin embargo el fenómeno es más agudo cuando se subraya que es un sindicalismo de empresa que negocia colectivamente por empresa. Por ejemplo las políticas neoliberales que tratan de fracturar la sindicalización de rama, o la contratación colectiva de rama, resulta que este es un modelo laboral que nació fracturado, tanto la sindicalización como los convenios colectivos. Por otro lado, el tema del mercado laboral, aquí en este sentido no hay ninguna novedad. El mercado laboral está altamente precarizado en un porcentaje muy alto. Esto lo trataremos con más detalle en la segunda intervención.

**Preguntas No. 2 y No. 3:**

*3. ¿Cuáles son las principales limitaciones y problemas del funcionamiento de las Relaciones Laborales y las acciones necesarias para superar esas limitaciones y problemas? Y, 4. ¿Cuáles han sido las principales contribuciones de las Relaciones laborales al desarrollo del país?*

Argentina.
Ponente: Carlos Toselli.

En el ámbito de las relaciones laborales, en primer lugar, en el aspecto de las relaciones individuales, tenemos que señalar en Argentina, un fuerte fracaso en la política de promoción del empleo. Para que tengan una idea, en el año 1991 se sancionó una Ley de Empleo en Argentina. En aquel momento la tasa de desempleo rondaba entre el 6% y 7% según las estadísticas oficiales; y la tasa de informalidad el 33%. Cuando se produce el desplome económico, político y social, en diciembre de 2001, la tasa de desempleo llegó al 25%, y la tasa de informalidad al 50%. Actualmente ha habido políticas de empleo más exitosas y han disminuido ambos índices. En este año, se dice que la tasa de desempleo se ubica alrededor de un 10% y la tasa de informalidad en un 40%. De todas maneras, este 10% pudiera ser mentiroso, porque se incluye en ello, planes sociales donde sus beneficiarios figuran como empleados, es decir, personas que reciben subsidios sociales por parte del Estado; lo que significa que figuran como empleados por el hecho de que no buscan trabajo, lo cual deja lugar a ciertas dudas. Con respecto a este punto, he de señalar, que otra de las grandes críticas ha sido la temporalidad contractual. Argentina siempre tuvo una idea de que la persona ingresaba en un establecimiento, y se terminaba jubilando en ese lugar. Ahora eso no existe, en Argentina ha habido una gran movilidad, ha habido mucha flexibilidad, tanto en cuanto al ingreso como en la salida de la relación laboral. Permitieron contrataciones temporales, tomándose como modelo a España, cuando en España ya se habían dejado de lado. En Argentina este tipo de contratos es usual.

Incluso otro tipos de figuras como: las becas, pasantías, que se les sacó las características de laboral; cuando la realidad indica que es un contrato de trabajo disfrazado, incluso, el Estado es uno de los principales utilizadores de este fraude laboral.

En materia de negociación colectiva este hecho de que tengamos ultra-actividad convencional ha generado la existencia de una contratación colectiva desfasada de la realidad, que no contempla las nuevas regulaciones de mercado, y las nuevas formas de producción. Por otro lado, la fuerte descentralización y tercerización, de muchas industrias, ha determinado el abandono del concepto de incorporación de los trabajadores a las empresas y su sentido de pertenencia y esto ha influido en la tasa de sindicalización; es decir; los nuevos empleos hoy tienen nula sindicalización; antes los trabajadores que ingresaban a trabajar, automáticamente también presentaban la ficha o pedido de afiliación, y eso influye también en la falta de renovación de la dirigencia sindical. La ley prevé el mecanismo de desplazamiento sindical; es decir cuando un sindicato ha perdido poder o grado de afiliación, puede ser desplazado por otro; sin embargo esto en la realidad no funciona. Son escasísimos los casos donde el Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación laboral ha quitado la personería gremial a un gremio, y se la ha dado a quien detenta ahora mayor nivel de afiliación.

En relación a la tercera pregunta debemos señalar: Primero: Hay una fuerte tendencia a recomponer el nivel salarial, tratando de llevarlo a los niveles existentes antes del "crack", es decir antes del año 2001. En ese sentido es correcta la apreciación que hace el profesor Zylbersthan, de que la medición en términos de dólares es muy relativa, porque en Argentina hasta el año 2001, el nivel de ingreso era de 1 a 1, por lo tanto si hablábamos de un valor de 7000 dólares y hoy hablamos de un valor de 3000 dólares, hay que pensar que ahora, para comprar 1 dólar necesitamos 3 pesos; es decir; hay una tendencia a ir recomponiéndose a nivel salarial antes del gran desenlace del año 2001, tendencia que no es uniforme en todos los sectores, por ejemplo el sector público es el gran rezagado, el sector industrial sí se ha ido recomponiendo, incluso en algunos sectores a nivel gerencial están en mayores valores, en comparación real con el año 2001; pero el sector público, como la disminución del déficit público ha sido la base de la recuperación estatal; es decir, el retroceso del salario ha sido un elemento para equilibrar el déficit fiscal, entonces ha sido muy utilizado, en desmedro de los trabajadores, postergando su derecho a la recuperación salarial.

Con relación al sector sindical, el cambio de relación de fuerzas que se ha producido con el nuevo gobierno del presidente Kirchner, ha permitido que se comenzara a renegociar una serie de convenios colectivos que estaban estancados, se han sancionado leyes favoreciendo a este tipo de política, por ejemplo se contempla la participación necesaria de la mujer en función del grado de afiliación que tienen las mujeres en la actividad y allí debe plasmarse porcentualmente en las unidades de los convenios colectivos, caso contrario ese convenio colectivo no es aplicable a las trabajadoras mujeres, lo cual puede generar problemas de género, dentro de la relación laboral, por el concepto de igual remuneración por igual tarea, que podría entrar en crisis en función de esta normativa.

También se prevé la existencia de órganos bi y tripartitos, o sea, que han vuelto a funcionar órganos como el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil, que ha permitido que se haya reactualizado el salario a 230 dólares en este momento, contra los 200 dólares que estaban fijados en el año 2001 e incluso elevándose a 270 dólares a partir de noviembre de 2006. Se prevé la participación sindical en materia de higiene y seguridad en el trabajo con la creación de los comités de prevención que se están discutiendo, especialmente en lo que hace al rol que van a tener los delegados de prevención y a las garantías que detentarán los mismos.

Además se dictó una nueva ley laboral, con cambios importantes en materia convencional. De hecho ha permitido la generación de acuerdos marcos, pero luego a través de acuerdos de empresas se pueden pactar mejores acuerdos salariales y convencionales sólo para un determinado establecimiento o empresa, lo cual permite a las grandes empresas la posibilidad de tener mejores condiciones que el resto sin afectar a toda la industria. Y por último, para terminar mi intervención, creo que la gran asignatura pendiente que tenemos, es que debe tenderse hacia la redistribución de la riqueza. Argentina en los años 70, tenía una participación de los ingresos de los

trabajadores en el PIB cerca del 50%, en estos momentos no llega al 20%, creo que ese es el gran desafío del momento histórico.

Brasil.
Ponente: Hélio Zylberstajn.

Ahora los problemas, otra vez los enumeramos en ocho puntos. Primero: baja representatividad en los intereses colectivos, tanto los trabajadores como los empleadores. Por tanto baja legitimidad de los actores. Esto es un problema grave, institucional, que debiera ser resuelto en Brasil.

Segundo: extrema fragmentación de la representatividad de los trabajadores. A tal punto que existen cerca de 18.000 mil sindicatos.

En tercer lugar: el mercado de trabajo brasileño a pesar de estar altamente regulado presenta una enorme flexibilidad, pero no una flexibilidad funcional u ocupacional. Se trata de formas más perversas de flexibilidad que es la rotación de la mano de obra. Las tasas de rotación son del orden del 40% a 60% al año, dependiendo del tamaño de los establecimientos. Esa forma de flexibilidad limita el estimulo del entrenamiento y el crecimiento de la productividad.

Cuarto: desigualdad de la renta. Brasil no es un país pobre, pero si es profundamente desigual. Los índices de Gini se situaban hace décadas entre 0.55 y 0.60, entre los mayores del planeta. En los últimos años, el país consiguió hacer crecer el nivel medio de escolaridad de su población y también adoptó políticas masivas de transferencias de rentas a las familias pobres. Estas dos líneas de políticas públicas, parecen dar los primeros resultados positivos y aparentemente están comenzando a reducir la desigualdad.

Quinto: baja calificación. A pesar del alargamiento del sistema educacional, la escolaridad de los trabajadores brasileños, todavía es muy baja, en consecuencia una calificación de mano de obra extremadamente reducida. En la era de la sociedad del conocimiento y de la globalización, ésta es una restricción importante en el crecimiento y en el desarrollo.

Sexto: tributación excesiva. El gobierno percibe el 35% de PIB en impuestos y una parte de aproximadamente un 40% de ese ingreso viene del descuento del salario, tanto la contribución del Seguro Social como en forma de impuesto sobre la renta de trabajo. La tributación de los trabajadores en Brasil es muy grande, me atrevo a decir, que los tributos sobre el trabajo son mayores que la tributación sobre el capital. Un país con este tipo de problemas evidencia una política suicida. Una fuerte tributación del trabajo tiene impactos negativos en la creación de empleos y para la formalización de relaciones de trabajo.

Séptimo: crecimiento sin empleo. Las últimas dos décadas se caracterizan por poco crecimiento con baja elasticidad en la creación de empleo. Esto es un gran desafío, se debe a la política tributaria, es decir se favorece más al capital que al trabajo, el primero se torna más barato, lo que también estimula la puesta en práctica de técnicas productivas intensivas más en el capital que en trabajo.

Consecuentemente esto favorece al desempleo de largo plazo. Se debería cambiar de alguna forma esta visión de política pública. Los jóvenes y los de menor nivel de estudio son los grupos más sensibles al desempleo de largo plazo.

Y la última –octava-, tiene que ver con Relaciones Industriales muy conflictivas. El conflicto no está explicado sólo por causa de la baja actividad económica, sino por la actitud de mutua desconfianza y de conflicto. La modernización de la legislación laboral tiene que producir un cambio en estas actitudes para promover una productividad en el trabajo.

Chile.
Ponente: Emilio Morgado.

En cuanto a los principales problemas que se observan en el sistema de las relaciones de trabajo, yo creo que se pueden sintetizar en dos. Uno la irrupción o la reimplantación de las relaciones de trabajo en el sector público, creando toda suerte de tensiones y que se manifiestan en que los principales y más numerosos conflictos laborales especialmente la huelga se da en el sector público y no en el sector privado. Evidentemente es un asunto que hay que atender de una manera u otra.

El segundo gran problema, es la existencia o perseverancia decreciente de niveles y áreas de desprotección. ¿A qué se debe esta desprotección? A múltiples factores. Recordando algunos:

Primero, una insuficiencia de la presencia de la autonomía colectiva, de las manifestaciones de la autonomía colectiva.

Segundo, un claro propósito de fomentar, de propender a la presencia de la autonomía individual en un reemplazo de la colectiva, y especialmente como resultado de las técnicas de gerencia de recursos humanos, que en general limitan bastante el campo de la presencia de la autonomía colectiva en los hechos.

Una tercera causa, es que las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo, tienden a debilitar la existencia de la relación de trabajo propiamente, y hoy en día existe una tendencia sumamente fuerte de deslaboralizar lo que en realidad es laboral; es decir a que nazcan supuestas manifestaciones de relaciones de trabajo autónomo sin que realmente sea autónomo e independiente. Vale decir, hay un desplazamiento entre lo laboral y lo no laboral, que evidentemente deja sin el marco de aplicación, a la legislación del trabajo tradicional.

Un cuarto aspecto es que las relaciones de trabajo en Chile, especialmente las colectivas se radican fundamentalmente, y yo diría casi excluyentemente en el nivel de la empresa, lo cual significa sindicatos muy pequeños, sin fuerza, sin capacidad de asesoría técnica, y la negociación colectiva también radicada en la empresa, en la práctica. Un ejemplo de lo anteriormente mencionado, lo constituye: el derecho de huelga, que solo puede ser aplicado cuando la negociación colectiva es en el lugar de la empresa, no intersectorial, ni inter-empresa.

Por último, el otro factor que ayuda a la existencia, es el referente al crecimiento de la desprotección, lo que constituye un problema de tipo legal, que está en el

centro de la discusión de hoy en día desde el punto de vista político y parlamentario de Chile, por lo que nos hacemos las siguientes preguntas: ¿Cuál es el concepto de empresa? Si la empresa es el centro donde se radica la relación laboral, entonces ¿qué es empresa? La definición que da el Código de Trabajo para los fines de trabajo y seguridad social, exclusivamente, para los otros objetivos la empresa tiene otros conceptos, pero para este fin es la unidad de medios técnicos, humanos y financieros, dotada de una identidad legal definida; vale decir, basta que una misma empresa se subdivida y cree determinada cantidad de instituciones jurídicas con personalidad jurídica, para que existan igual número de empresas. Lo cual evidentemente muchas veces, son totalmente inhábiles e ineficientes y sin ninguna posibilidad de concretarse, tanto de los hechos individuales como las gratificaciones, los feriados, etc; así como también los derechos colectivos fundamentales, en donde no pueden darse los sindicatos porque no hay números suficientes, por lo que no puede haber negociación colectiva. En esto radican los principales problemas que necesitan solución en Chile.

México.
Ponente: Enrique de la Garza

De los cambios de las relaciones laborales en México a mediados de los años 80, a nivel de las relaciones en los lugares de trabajo, se destaca el fomento de la flexibilidad del trabajo; pesar de que la ley laboral no ha cambiado, si han ocurrido cambios a nivel de los contratos colectivos y a nivel de las prácticas laborales que a veces violan la propia reglamentación en el sentido de la flexibilidad.

El otro es el de la crisis primero potencial del corporativismo y ahora real. La crisis potencial del corporativismo se inicia con el propio modelo neoliberal en cinco aspectos principales.

Una, es la pérdida de influencia de las corporaciones sindicales en el diseño de la política económica laboral del gobierno. Influencia que en los buenos tiempos del Estado interventor fue considerable.

Un segundo punto, pérdida de influencia de estas corporaciones dentro del régimen político. Estas corporaciones forman todavía parte del partido que perdió en el año 2000 las elecciones, el Partido Revolucionario Institucional –PRI- que estuvo 70 años en el poder (pérdida de influencia también en el partido). Pérdida de la influencia en la gestión de gasto social del gobierno, flexibilización y pérdida de prestaciones económicas a nivel de empresas y pérdidas de empleos estables desde hace aproximadamente veinte años.

¿Pero qué es lo que sucede con estas relaciones corporativas, cuando en el año 2000 triunfa por primera vez en 70 años, un partido diferente al PRI al cual pertenecen todavía formalmente estas grandes corporaciones sindicales? Los primeros cuatro años, del gobierno que ahora termina de Vicente Fox (de la derecha-Partido Acción Nacional), implica una restauración parcial de la relación corporativa con un partido que no es el partido de esos sindicatos. ¿Qué es lo que permite esta

restauración con un partido diferente? Las palancas y ejes semejantes a los del período anterior, es decir protección del Estado a estas corporaciones de otro partido que no está en el poder, a ese casi monopolio de la representación, lo que constituye protecciones en contra de la oposición, de los sindicatos independientes y de otras iniciativas, las huelgas disminuyen sustancialmente así como otros tipos de conflictos.

Pero a partir del año 2004, esta situación se descompone y ahora si podemos hablar con propiedad no de una crisis potencial del corporativismo, sino de una crisis real durante los años 2004, 2005 y lo que va de 2006.

Esto está evidenciado en 4 aspectos. Primero: El fracaso de la política de bonos de productividad para elevar el ingreso de los trabajadores. Este fue el camino que escogió este gobierno, aunque ya había iniciativa desde gobiernos anteriores y los gastos son muy significativos; es decir; las políticas de bonos de productividad no han sido suficientes para elevar el ingreso de trabajadores, y han llegado a un porcentaje mínimo. Segundo: el fracaso de constituir un corporativismo cristiano-católico, lo que constituye una novedad en México; es decir; el catolicismo desde los años 20 no tiene influencia en el sindicalismo mexicano, no hay una corriente demócrata cristiana en el sindicalismo mexicano por razones históricas, y este gobierno identificado con el cristianismo católico, ha tratado de fomentar un corporativismo cristiano, basado en la doctrina social de la iglesia católica, que hasta ahora no ha resultado. Lo que ha resultado es una división muy profunda del propio corporativismo. Las dos grandes organizaciones corporativas, una de trabajadores al servicio del Estado, quedó dividida y la mayor parte se salió de esta federación de trabajadores estatales. La gran organización Congreso del Trabajo, que tiene el 82% de los contratos colectivos, quedó profundamente dividida entre la mayor de ellas, que es la CTM (Confederación de Trabajadores de México), y las otras que se situaron en la oposición. Una división fuerte del corporativismo tradicional, y una confluencia de esas organizaciones opositoras corporativas con los sindicatos independientes, al grado de marchar juntos el 1ero. de mayo (día del trabajador), los disidentes del Congreso del Trabajo, que son las otras confederaciones diferentes a la CTM, la nueva federación presidida por Esther Gordillo de los maestros al servicio del Estado y la Unión Nacional de Trabajadores (el sindicalismo independiente más importante), y el sindicato mexicano de electricistas. Esto quiere decir, que el nuevo gobierno parece que logrará unir las piezas corporativas, aunque aún estoy escéptico.

Venezuela.
Ponente: Prof. Héctor Lucena.

Entrando en la pregunta que nos indaga sobre los problemas en el funcionamiento de las Relaciones Laborales, se empieza por llamar la atención en la existencia de un déficit de las relaciones de trabajo. Veamos de qué se trata.

Las relaciones de trabajo nacieron para integrar, para crear una suerte de bienestar. El bienestar latinoamericano por la vía de la sindicalización, de los contratos colectivos, la vía de la tutela legislativa, de la seguridad social, la vía de los desarrollos de las instituciones públicas que tienen que ver con el trabajo; entonces en ese sentido, el déficit no solamente está en el mercado laboral, en la precarización, sino que también está en la calidad de vida.

Se trata de un país rico con muchos pobres, porque el ingreso petrolero da una gran riqueza, pero el salario mínimo nuestro es de US$ 220, el costo de vida no permite que se cubra la cesta alimentaria con esa cantidad de dinero. La cesta normativa anda por los US$500, así que imagínense ustedes el problema. La cobertura de la legislación laboral por supuesto atiende fundamentalmente a la empresa mediana y a la empresa grande, pero el trabajo en las pequeñas y micro empresas está muy desatendido. Sin embargo, es digno de reconocer que se están haciendo esfuerzos, la nueva Constitución venezolana, que entró en vigencia en el año 2000, apenas está implementando un conjunto de instituciones que pretenden resolver tal déficit.

De lo que se ha implementado de esta nueva Constitución Nacional, es digno de mencionar la justicia laboral. Ha pasado de un mecanismo muy formalizado, muy lento, a un mecanismo basado en la oralidad, en la simplicidad, en la inmediatez, y esto tiene un efecto, pues los juicios laborales antes duraban con un promedio de 5 a 7 años para resolverse, cubriendo todas las instancias, pues hoy se resuelven en un promedio de pocos meses: 8 meses, 9 meses; lo cual es muy significativo, ya que da fluidez al funcionamiento de la Justicia Laboral, y ello favorece al actor más débil, que es quién tiene menor capacidad de espera, ante los casos de juicios muy largos.

En cuanto a la Seguridad Social, diríamos que un 22% de la población económicamente activa es cubierta por la Seguridad Social, lo que genera un tremendo déficit, por supuesto hay alternativas en el ámbito de la asistencia social, que también apuntan a cubrir el déficit.

Y otro problema importante que hay en el funcionamiento laboral, son los fraudes laborales. La inspección del trabajo y la justicia laboral invierten muchas energías atendiendo el tema del fraude laboral, que es una consecuencia de la tercerización, de los esquemas propuestos por las empresas para atender el tema de la competencia, además las compañías apuntan a reducirse en tamaño y externalizan actividades no necesariamente medulares de los negocios.

En ese orden de ideas, los problemas son muy dramáticos; el mercado laboral deteriorado, el ingreso no alcanza para cubrir las necesidades fundamentales, el tema del fraude laboral diseminado en toda la sociedad, la sindicalización ha venido a menos con ese esquema de sindicalización de empresa; el mismo sindicalismo en su liderazgo ha sido muy evasivo para adoptar una sindicalización por rama, de hecho existe en la legislación laboral todas las opciones sindicales: la de rama, la de sector, la de empresa, pero finalmente predomina esta última; no obstante que la de rama es una opción posible, pero claro, el tema de las líneas ideológicas, de aguda confrontación política que se vive en el país a lo largo de la última década, que se

traduce en una situación de mucha turbulencia. Si existe un sindicato por ejemplo de las centrales tradicionales en una empresa, inmediatamente le surge un sindicato de las nuevas corrientes que están en el poder, las autoridades son diligentes en facilitar su legalización, incluso a veces ocurre que surgen varios vinculados con el oficialismo, según se trata de una corriente tal o cual. Hay que mencionar que en el sindicalismo vinculado con el gobierno, hay una notable pugna entre varias corrientes. Total una gran fractura sindical.

**Pregunta No. 4:**
*¿Cuál es el Futuro de las Relaciones Laborales?*

Brasil.
Ponente: Hélio Zylberstajn.

Cuando se aborda el futuro, es muy difícil pensar en detalles, así que voy a presentar dos hipótesis sobre dos variables importantes. En primer lugar la variable de crecimiento económico. Brasil tiene probabilidades de retomar un ritmo fuerte de crecimiento económico. En las últimas décadas Brasil resolvió la situación de la inflación y de la vulnerabilidad externa. La deuda externa hoy de Brasil es cero, la inflación prevista para este año, es de 3,5%. Falta un problema económico por resolver, que es la retención fiscal, o el exceso de gastos del gobierno, el exceso de tributación, y debe darse un consenso al respecto de esto. Si esto pudiera cambiar satisfactoriamente, Brasil tiene grandes posibilidades de entrar en un período de alto ritmo de crecimiento, claro dependiendo de las condiciones externas.

Otra de las variables que colocaría aquí, es la capacidad de los actores sociales de producir lo que yo llamaría una agenda positiva. Coloco dos ejemplos, el empleo, como no tomar en una agenda este tema. Otro elemento de la agenda positiva es la cualificación y educación, esto es un tema que interesa a todos los sectores de la sociedad. Entonces si no somos capaces de producir una agenda positiva que lleve a una concertación de ganar ganar. Estos son dos escenarios extremos: escenario ruin, poco crecimiento económico, incapacidad de producir agendas positivas. Aquí están las económicas, sociales y las relaciones de trabajo. Escenario optimista: ímpetu en el crecimiento económico y la formulación de agendas positivas. Este escenario sería extremamente interesante.

Chile.
Ponente: Emilio Morgado

Por cierto hablar del futuro, significa hablar de los deseos propios, es como uno quiere ver las cosas, y como yo soy optimista veo las cosas con soluciones. Hay ciertos indicadores en Chile, que permiten ser optimistas. En primer lugar, un renacimiento, como dije hace un rato del diálogo social, su fortalecimiento; pero ya no el antiguo diálogo social como se dio en Chile anteriormente, sino un diálogo

social fuertemente vinculado a las políticas públicas laborales; y no solo laborales, sino con las políticas públicas generales del desarrollo económico, del ordenamiento social y general. Tanto es así, que en un acuerdo reciente del senado por unanimidad por todos los partidos políticos, señalaron al Estado, al ejecutivo concretamente, la conveniencia de pensar en el establecimiento de un consejo económico social, de carácter consultivo y que en algunas ramas tendrían algunas otras facultades. El diálogo social es una de las llaves para pensar optimistamente en el futuro.

Segundo, es la evidencia de la existencia d compromisos del Estado chileno nacido de los tratados de libre comercio en América, y también del tratado mismo, del acuerdo de libre comercio con la Unión Europea, lo que obliga a Chile a establecer un nuevo orden de cosas laborales con mucha participación y con mucha atención. Por ejemplo el problema de la discriminación de la mujer, del joven, del discapacitado, en virtud del cual el cumplimiento de los compromisos de Chile, obliga también a pensar que si lo cumplimos vamos a mejorar muchos de los problemas que señalé hace un momento.

Otra característica que he sumado del sistema chileno, que se está acentuando cada vez más, lo constituyen: la verificación del cumplimiento de la ley y la aplicación de sanciones, que no solo pertenece al poder judicial. En Chile el poder administrativo, la Dirección del Trabajo, el Ministerio del Trabajo tienen funciones jurisdiccionales que no son comunes en el resto de los países. Entonces toda la legislación especialmente la dictada a partir de los años 90, ha venido dando más y más atribuciones a la Dirección del Trabajo que es un órgano administrativo del ministerio, que es un órgano ejecutivo, con el objeto de verificar sin posibilidad de revisar lo verificado, o aplicar sanciones sin posibilidad de poder revisarlas en el poder judicial. En el fondo tienen un poder jurisdiccional, lo cual es un compromiso, que crea muchas dificultades, pero se consigue algo que es fundamental en materia laboral: la rapidez para solucionar los problemas, lo que a larga da un estado y una seguridad jurídica, disminuye los riesgos país, y aumenta la competitividad internacional, sin sacrificio de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto mi visión es positiva.

México.
Ponente: Alexis Covarrubias.

Del estudio que he presentado, relativo a Argentina, Brasil, México y Venezuela, tenemos las siguientes conclusiones:

¿Qué piensan los trabajadores de sus centros de trabajo? ¿Qué grado de compromiso establecen y profesan a sus empresas? Estas son las preguntas pertinentes que de entrada motivan el estudio del Compromiso Organizacional (CO) y sus respuestas y expresiones reflejan una faceta central de las orientaciones laborales.

Los obreros de Brasil y Argentina tienen los menores índices de compromiso organizacional. Los obreros mexicanos sitúan los niveles más altos. Los obreros

venezolanos obtienen un índice de compromiso organizacional medio. Más aún, en ningún caso expresan un compromiso alto.

Obreros mexicanos: presentan niveles muy altos de identificación valorativa con las empresas y con sus empleos: es alta la lealtad a la empresa, el orgullo por el trabajo y la alegría por el simple hecho de dirigirse a laborar. Es alta también la inspiración que encuentran para dar lo mejor de si en sus empleos, la disposición a hacer esfuerzo por el éxito de la compañía, la coincidencia con los objetivos y valores de éstas y la idea de que tienen la "camiseta bien puesta". Incluso refieren por alta proporción que les agradaría continuar en sus empresas hasta su retiro.

Con esto último uno estaría dado a concluir que su sentido de pertenencia es tan alto como su identidad valorativa cercana a la organización y su disposición al esfuerzo. Empero no podemos obviar que el 60% indica que está en ese trabajo por pura necesidad, pero que dada la oportunidad se va. Contradictoriamente sin embargo una proporción similar responde en negativo al cuestionamiento.

¿Qué esta pasando con las identidades colectivo-sindicales de los obreros? Nuestro estudio indaga aquí por el orgullo obrero de pertenecer al sindicato; por la visión de si éstos defienden bien los intereses obreros; por el ambiente de comunidad que los sindicatos promueven; y por el nivel de entendimiento que logran con las empresas.

Esta vez los obreros mexicanos acompañan a los de Argentina en tener los menores índices de compromiso sindical. Pero más bien estos últimos se rezagan notablemente de los demás grupos. Los obreros brasileños aparecen con el mayor índice de compromiso sindical. En tanto los obreros venezolanos les siguen en ese orden.

Obreros mexicanos: todos sus resultados son divididos. Poco más de la mitad siente que el sindicato defiende bien sus intereses; una proporción similar le concede que ha creado un ambiente de entendimiento y cooperación obrero. Más una proporción mayor expresa orgullo de la militancia sindical. Pero sólo un tercio ve que el sindicato y la empresa se comuniquen bien. Aún así los obreros mexicanos cobran un CS nada marginal, más aún -insistimos- habida cuenta de la presencia de un actor sindical cuestionado en figura de las maquiladoras.

Venezuela
Ponente: Héctor Lucena

En cuanto a lo que se puede señalar para el futuro inmediato en el caso de Venezuela, empecemos por destacar que en el período 2004-2006 se vive un ciclo de espectacular bonanza económica, con los precios petroleros ubicados entre los 60 y 70 dólares el barril. Venezuela produce alrededor de tres millones de barriles día. Por otro lado, el presupuesto nacional fue aprobado en esos años con un barril de petróleo a un precio equivalente a la mitad del precio real.

Por otro lado en materia de economía regional en este período se han tomado decisiones complejas, que no han tenido la suficiente consulta. Un caso es el retiro

de Venezuela de la Comunidad Andina de Naciones, y la solicitud de incorporación al MERCOSUR. Razones ideológicas y políticas dominan ambas decisiones. Es por ello que no se practican diálogos con los actores sociales en torno a estas decisiones que tienen consecuencias en empleos y en las relaciones de trabajo en general. Hay que destacar que la competitividad de los productores venezolanos se ha venido a menos, ya que la pugnacidad y desconfianza entre el sector oficial y el sector empresarial limitan la puesta en práctica de inversiones reproductivas suficientes para tal fin.

Ubicándonos en particular en las relaciones de trabajo y en lo referente al déficit en sus alcances y funcionamiento. Ante esta realidad se observa como el gobierno bolivariano viene adelantando políticas y programas apuntando y privilegiando la atención directa a los sectores de menores ingresos, pero por la vía de las comunidades, es decir se atiende a los trabajadores a partir de su sitio de residencia más que a partir de su sitio de trabajo. Esto es de mucha significación porque permite llevar políticas sociales donde están los trabajadores que no están organizados sindicalmente. En vez de apuntar a los sitios de trabajos se apunta a las comunidades.

Como es casi un fenómeno universal, los trabajadores de los sectores informales son los de menor nivel de organización, por tanto ello los expone a mayores niveles de precariedad laboral. Pero al implementarse las políticas en función del sitio de vida y de reproducción, y los asuntos atendidos son de extrema prioridad, como es la alimentación, salud y educación. Al lado de esta acción hay dos áreas que siguen en estado de muy poca atención por estas políticas sociales, como es seguridad y vivienda

Las prácticas anteriores plantean al sindicalismo y a las relaciones de trabajo en general, un importante desafío. Se trata de que los sectores menos atendidos por estas instituciones encuentren en estas políticas una vía de atención. Esto le resta atención por parte de las políticas públicas a los centros o establecimientos de trabajo.

Lo otro que es muy importante, es que desde el punto de vista de los trabajadores, hay un nuevo mapa sindical, porque evidentemente las corrientes tradicionales social-cristiana, social-demócrata que dominaron el escenario sindical venezolano durante 40 años están experimentando un desplazamiento.

Esto es importante destacarlo, porque Venezuela fue percibida durante muchos años, como una sociedad caracterizada por el predominio de la convivencia y de la paz laboral, es decir de estabilidad política laboral. Pero resulta que ya en los noventa existía una turbulencia interna que no fue relevada por los liderazgos del ámbito de las relaciones de trabajo. Sus modos de practicarse no tuvieron la sutileza de capturar la turbulencia social.

Es por ello que en los últimos años y estimamos que se trata de un punto de partida hacia el futuro, el que las relaciones de trabajo no descansen fundamentalmente en el binomio empresa y sindicatos, sino que el Estado a través del gobierno en primer lugar, y por otro lado las comunidades jueguen un notable

protagonismo. Además hay una acción muy dinámica de fomento de la economía social, que limita directamente el papel de los sindicatos. Entonces tanto la promoción de este tipo de economía, como el fomento y empoderamiento de las comunidades, dan lugar a frecuentes situaciones donde éstas confrontan con las instituciones de las relaciones laborales.

Los contratos colectivos que son muchas veces cuestionados por las propias comunidades que reclaman, de compañías que prestan servicios públicos (un nuevo modo de funcionar), entonces confrontan con las gerencias de las empresas que prestan servicios públicos y con las organizaciones sindicales que coexisten con esas empresas; entonces hay un replanteamiento del mundo de lo laboral que deben coexistir entre el sitio de trabajo y el sitio de vida, el sitio de comunidad; y a partir de los dos, hay que enlazarlos para que los organizados no sean solamente los del sector formal sino también los del sector informal.

Ante todo este escenario de propuestas y empoderamientos, no se deja de tener la inquietud del hecho de que se trata de procesos muy estimulados por el gobierno, y que dada la bonanza económica que brindan los precios petroleros, se coloca suficiente apoyo material y se crean instituciones y programas que carecen de autosustentación propia.

Perú.
Ponente: Adolfo Ciudad.

En relación a los principales problemas que tiene el modelo de las relaciones de trabajo en el Perú, en primer lugar, debe señalarse una fragmentación de las relaciones laborales. El modelo predominante es un modelo basado en la empresa, esto conlleva, a que se constituya en la unidad típica negocial, con todos los problemas que ello implica, los cuales fueron señalados anteriormente por el Prof. Morgado al momento de analizar el caso chileno. Un segundo problema radica en que muchas de estas empresas recurren a mecanismos de sub-contratación, de flexibilización y de fraudes en la relación de trabajo.

En tercer lugar la sindicalización y la negociación han pasado sustancialmente en la última década por un debilitamiento, consecuencia del modelo normativo impuesto durante la década pasada del gobierno del Sr. Fujimori, ya que se dispuso de un sistema laboral desequilibrado, no favorable a las organizaciones sindicales, y que ha llevado a que Perú sea uno de los países de América Latina donde se han aplicado las medidas más drásticas en cuanto a flexibilidad laboral se refiere.

Dentro de los derechos fundamentales, habría que señalar, además, la presencia en el país de la esclavitud. Esto se da a través de la existencia del trabajo forzoso en algunas regiones vinculadas especialmente a la extracción de madera, donde a través de diversos mecanismos se obliga a los trabajadores a permanecer en los centros de trabajo, e incluso con condiciones de explotación extrema. Este es uno de los derechos fundamentales del trabajo que no se está cumpliendo a plenitud en el Perú y uno de los problemas más graves en la actualidad.

En cuarto lugar, otra característica dentro del modelo es la existencia del diálogo social en la cúspide, a nivel del Consejo Nacional del Trabajo, pero con mucha debilidad del diálogo social en la base. Si bien se ha avanzado en el Consejo Nacional del Trabajo en los últimos años, es un asunto que debe reconocerse y debe resaltarse la importancia que esto haya ocurrido con la participación de la organización de trabajadores y de empleadores de forma institucionalizada junto con el Ministerio del Trabajo, dando una tónica totalmente distinta al modelo. Sin embargo, la normativa laboral no ha cambiado, existe un proyecto de Ley General del Trabajo en proceso de discusión desde hace 4 años, la cual ha llegado a tener un 70% de acuerdo al interior de los temas. No obstante los temas más álgidos y más difíciles de concertar, no han podido ser resueltos. Está por iniciarse una segunda ronda en el Consejo Nacional del Trabajo, para poder solucionar los últimos puntos. Esto posibilitaría revertir ese modelo normativo impuesto antidemocráticamente y tener un nuevo modelo.

En quinto lugar, tenemos una característica también muy importante, la gran discusión de la informalidad en el país. No solo el tema de las relaciones de trabajo, sino en general. No menos del 45% de la actividad económica del Perú incurre en actividad informal. Las relaciones de trabajo que se dan en la actividad económica informal, son también de naturaleza normativa. A pesar de que se ha dictado un régimen laboral especial con beneficios laborales determinados para la pequeña empresa, aparentemente esto no ha tenido éxito. Está planteado evaluar esta política, y hacer los ajustes que sean necesarios.

En sexto lugar, un inadecuado tratamiento legal de la tercerización y de la administración de justicia laboral, que se basa en procedimientos escritos y no en el principio de la oralidad que ha dado resultados exitosos en varios países de la región; además de un sistema de inspección deficiente, insuficiente para poder controlar el cumplimiento de la relación laboral. Todo esto tiene muchísima importancia en lo que respecta a los tratados de libre comercio y a la estrategia de inserción en la economía global adelantada por Perú. En los tratados de libre comercio con los Estados Unidos, como todos sabemos se exige dos cosas fundamentales en materia laboral: el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y el cumplimiento de la propia normativa laboral vigente. Esto exige una inspección de trabajo moderna y una administración de justicia eficiente.

Comentarista: Antonio Martín.
Universidad Autónoma de Barcelona.

Realmente he tenido la oportunidad de aprender mucho oyendo y la verdad es que tengo que aprender mucho más de vosotros y de este panorama. A mí me parece que debo señalar cuatro grandes líneas, de lo que interpreto sucede en América Latina.

En primer lugar, un aspecto relacionado con lo que quiere decir esto que hemos llamado Relaciones Laborales, porque está vinculado a un problema básico que

ahora explicaré. Segundo, mi impresión es que hay un fuerte debilitamiento de los actores sociales y de las instituciones, particularmente del tripartismo; en tercer lugar, creo que hay un problema de gobernabilidad en el sentido de que el pacto o la negociación se pueda cumplir y pueda servir para enderezar o una situación económica o evitar una política económica; y, finalmente el cuarto punto es sobre el futuro, que yo creo que hay muchas esperanzas y bastantes líneas de optimismo, claro que depende también de vuestra voluntad de ser optimista.

Primera cuestión, ¿qué son las relaciones laborales? ¿a qué se refiere este concepto? Aquí se demuestra que es difícil definirlo en el contexto de una fuerte presencia del trabajo informal, de la economía sumergida, de la venta ambulante de distintas formas, no solamente de gente que tiene una relación laboral informal, sino que además hay muchos trabajadores por cuenta propia, muchos trabajadores autónomos, y claro esto hace difícil la formalización, se hablaba incluso de que Argentina que había sido un modelo de referencia en los años 60, tiene hoy un 33% de trabajo informal, de 33% a 40%, en algún momento 50%; en México hemos hablado de un 44%, y también en Perú obviamente es muy importante el trabajo informal. Esa existencia del trabajo informal, naturalmente implica muchos problemas. Implica una importante economía sumergida, problemas de fiscalidad y de contribución a los sistemas públicos de prevención social, de seguridad social, y eso hace que buena parte de la población esté fuera de los sistemas institucionales de protección social.

Segundo problema, es el debilitamiento de los factores colectivos, de los sindicatos que experimentan una fuerte fragmentación de la población ocupada, y los sindicatos representan en todo caso, a lo que decía mi colega de México a la aristocracia obrera, aquella frase leninista, que en los años 60 tuvo cierto éxito. Yo la uso en sentido positivo, no como Lenin en su sentido crítico y negativo, de acuerdo a su tiempo y circunstancia. En el caso que nos ocupa, América Latina, la aristocracia sigue siendo la locomotora o puede ser la locomotora para el resto del movimiento sindical, aunque esté por delante y en condiciones de privilegios en relación a otros segmentos laborales.

Pero creo que aquí hay un problema importante, se trata del tema de la debilidad de los sindicatos y de los propios empresarios, lo que plantea el problema de tripartismo: ¿Qué hace el Estado – debe intervenir o no debe intervenir? En el contexto de la política neoliberal, parece que el estado ha tenido en los últimos años una menor intervención, y en los casos en lo que le ha tocado intervenir, como se evidenció con Fujimori, lo ha hecho en favor de los empresarios; es decir, su participación ha sido para debilitar al movimiento sindical.

Aquí también hay otro problema, que si guarda relación con Europa, que es la pugna entre la lógica de las Relaciones Laborales; es decir la acción colectiva de empresarios y de sindicatos, o bien la lógica de Recursos Humanos, que es la tradición anglosajona, y más norteamericana, que también es una pugna. En este sentido yo creo que si hay una diferencia. En Europa preocupa la pugna que hay entre relaciones laborales y recursos humanos, pero en cierta manera son

complementarias. Gracias a la existencia de un marco normativo, que permite regular y proteger la acción colectiva, es posible precisamente combinar y complementar relaciones laborales con recursos humanos; quiere decir en pocas palabras, que recursos humanos no tiene en el resto del continente europeo, una política tan agresiva como lo tendría en el modelo norteamericano, y posiblemente por lo que me temo y he visto aquí, en el caso de América Latina. Bueno yo creo que esto es uno de los problemas, tanto desde el punto de vista práctico como desde el punto de vista teórico, y si es posible, porque recursos humanos tiene una limitación teórica muy importante, porque recursos humanos es una gestión a nivel micro, y se deja por fuera toda la gestión a nivel macro.

El tercer lugar lo ocupa el problema de la gobernabilidad. A mi modo de ver, la fragmentación del tejido asociativo de los sindicatos y de los empresarios, plantea un problema de gobernabilidad, lo que quiere decir, hacer cumplir la norma, que lo hablaba el Prof. Morgado también. Hay una gran distancia entre la norma escrita y el hecho real, la practica.Yo creo que esto es un gran problema porque está en el escenario el Capitalismo desorganizado. El Capitalismo desorganizado, es el capitalismo salvaje, que amenaza llevarnos a principios de la industrialización; es decir; a una industrialización salvaje, a un capitalismo sin reglas.

Naturalmente esto es difícil de solucionar, pero yo creo que aquí está precisamente la visión del futuro; no solamente porque refleja lo que queremos cumplir, sino porque yo creo que aquí hay indicios para el optimismo. A mi entender, en la mayoría de los países latinoamericanos hay una expectativa de crecimiento económico, se viene creciendo en los últimos años, cosa que es importante para crear empleo, regularlo y sobre todo para establecer políticas redistributivas; pero creo también que un escenario importante sería la construcción de grandes mercados, de grandes integraciones regionales, como es el tratado de libre comercio. Pienso que México ha tenido un impulso gracias al tratado de libre comercio y una progresiva industrialización en el resto del país, ya la maquila (empresas internacionales, generalmente ubicadas en las fronteras), no está en el norte, la maquila se traslada también a otras zonas del sur, gradual y lentamente, esto es importante porque genera riqueza, a persar de ser informal. También, por otro lado, figura el pacto del MERCOSUR, que lo considero como un aspecto importante.

A mi modo de ver, creo que estamos ante un escenario interesante, optimista, que permite reconstruir los actores, aunque sea reconstruir los actores a partir de las élites del movimiento sindical, del sector del metal, de los sectores de vanguardia, pero al fin y al cabo es una pauta de referencia; es decir la locomotora del sindicalismo y esto ha pasado en todos los países, finalmente son los trabajadores que mejor están. Así ha ocurrido en otros momentos históricos donde los trabajadores con una situación privilegiada se constituyen en la pauta para otros sectores, así ocurrió por ejemplo con el movimiento vinculado al mundo de la imprenta. Después de los años 50, 60, 70 el sector industrial era importante. Hoy en Europa comienza a ser importante el sindicalismo en el sector servicio, en el sector

de la enseñanza, en el sector de la sanidad. Esa es la vanguardia en el sector sindical y en el sector público. Yo creo que esto en América Latina daría indicios de recuperación, ya que se han presentado pruebas fehacientes para el optimismo.

# La función empresarial

pp.95-103

*Daniel Lahoud**

Resumen del contenido:

El presente trabajo intenta revisar el estado del arte en la teoría de la empresarialidad. Aunque son pocos los autores que han escrito sobre este tema, sus aportes no dejan de ser interesantes intentos de explicar el comportamiento del empresario, quien es realmente el actor que intenta ofrecer su empresa como respuesta a las necesidades del mercado. La segunda parte del trabajo es un intento de definición de este personaje, y luego se describen la necesidad de libertad para su acción y las características que este personaje debe poseer que son la perspicacia y la ética.

Palabras Clave: empresarialidad; empresario.

Summary of contents:

This paper attempts to review the state of the art in the theory of entrepreneurship. Although there are few authors who have written on this subject, their contributions do not cease to be interesting attempts to explain the behavior of their employer, who is actually an actor who tries to offer its business in response to market needs. The second part of the paper is an attempt at defining this character, and then describes his need for freedom of action and the features that this character must possess that are insight and ethics.

Keywords: entrepreneurship; businessman.

Hay un profundo descuido en la teoría económica en relación al entendimiento de la función empresarial. Pero antes de desarrollar ese problema vamos a tratar de identificar qué entendemos por Empresarialidad, que también puede denominarse el emprendimiento (entreprenurship en inglés), o la función empresarial.

En primer lugar, no se trata del propietario del factor capital del cual se habla en la teoría de la producción de la teoría microeconómica, en ese caso, sería un simple rentista o el propietario de los medios de producción, quien exige una remuneración por su aporte al proceso productivo, pero tampoco estamos refiriéndonos a la gerencia quien al final actúa como parte del factor trabajo, pero con un exclusivo grado de especialización. En realidad el empresario está en el centro entre las dos posiciones y eso es lo que vamos a desarrollar en este análisis.

---

* Daniel Lahoud es economista, especialista en economía empresarial y Master en Historia, es profesor agregado de la UCAB y de la UCV en materias financieras y coordina un Programa de Gerencia Financiera en la UCAB. Tiene experiencia gerencial en diversas empresas del sector financiero y actualmente es asesor en valoración de empresas del mercado de capitales.

*Revisando la literatura disponible*

Pareciera que toda la literatura relacionada al tema se interesa más por entender el Beneficio Económico, que por explicar la función empresarial y la importancia del empresario para la economía.

Un empresario se entiende sólo por la vía de la obtención de los beneficios, pero beneficios "puros", debido a que el concepto de beneficio económico es muchas veces, ajeno al empresario, que no entiende la diferencia entre costos explícitos e implícitos. Un empresario es necesariamente un buscador de oportunidades con la finalidad de obtener beneficios, pero no es esta la única característica que diferencia al empresario del resto de las personas que actúan en una economía. Hay en la literatura una profunda dejadez que podría limitar el estudio del empresario a cuatro visiones, la del profesor Bronfenbrenner, la de Joseph Shumpeter, la del profesor Knight y la que se desarrolla en la escuela austriaca, especialmente por los profesores Mises y Kizner. Vamos a hacer una descripción de estas propuestas.

1.- La propuesta de Bronfenbrenner[1] considera el beneficio como la consecuencia de la contribución empresarial al proceso productivo. La teoría de Bonfenbrenner considera el beneficio la "compensación necesaria por las incertidumbres y por asumir riesgos, esta compensación surge por la ausencia de un derecho contractual a los ingresos". Esto limita la empresarialidad por un lado a la existencia de incertidumbres y riesgos, que es realmente el ambiente natural de cualquier negocio. Por otra parte, nos conduce al ámbito de la legalidad, y deja de lado la innovación, la creatividad y la capacidad para visualizar oportunidades dentro de la incertidumbre, que es como realmente se define a un empresario. El profesor Kizner define la propuesta de Bronfenbrenner como "ingenua" y realmente lo es, debido a que aun proponiendo la existencia de un ambiente de incertidumbre no comprende que no se trata de una condición adicional sino que es el elemento fundamental de la economía de mercado, debido a que el empresario vive en el mundo del error, donde debe tomar decisiones y tratar de descubrir oportunidades y que sólo en ese ambiente es posible el beneficio puro.

2.- La teoría de Schumpeter, es la teoría de la innovación[2]. De acuerdo a su enfoque, el empresario es el innovador que descubre nuevos productos, nuevas formas de producción y altera las curvas de costo, para que de esa manera sean posibles los beneficios y pueda ocasionar arbitrajes entre los costos y los precios, desafiando la ley universal del equilibrio entre costos y precios, que sólo

[1] Bronfenbrenner, M.: A Reformulation of Naive Profit Theory Southern Economic Journal, Vol. 26, No. 4 (Apr., 1960), pp. 300-309.

[2] Schumpeter J. (1944/1912), Teoría del Desenvolvimiento Económico, Fondo de Cultura Económica. México.

intentará ser restituido por la presencia de los competidores, quienes harán que el mercado busque de nuevo ese equilibrio.
Es realmente interesante observar como entiende el proceso de la innovación, que es una invitación a romper la rutina que se evidencia en el flujo circular y proponer una nueva rutina del empresario que se empeña en obtener un beneficio. Pero el empresario, no es sólo el proponente de innovaciones, sino quien descubre un nuevo mercado que hace más rentable un producto "viejo" o es quien descubre el cambio de los costos en otros mercados y hace el proceso de producción más eficiente. Pero insistimos que aunque la teoría económica proponga un mundo de decisiones hechas, donde el empresario está limitado a igualar ingresos y costos marginales para maximizar el beneficio, ese mundo no es el de la realidad. No existen los equilibrios y las funciones de ingreso y costos no son "ecuaciones fijas" que puedan ser sujetas a derivación y el empresario no necesariamente es un experto en "análisis infinitesimal". Es de suponer que en la realidad tampoco pueden existir equilibrios entre el mercado de bienes y el mercado de factores, debido a que si este fuese posible, sería posible el equilibrio y ciertamente ocurriría lo que nos propone la teoría, en algún momento se materializaría el beneficio "cero" de la competencia perfecta.

3. El Profesor Knight[3] propone su teoría sobre el beneficio, en la cual éste es el residuo que queda, cuando lo hay, de los ingresos contractuales acordados por pago a los factores contratados. La teoría asigna al empresario un papel de responsable, quien lleva el control de la operación, incluyendo en ésta los ingresos y los costos. Los beneficios no se entienden en esta concepción como la compensación del riesgo y la incertidumbre, sino como la diferencia incierta entre el valor previsto de los recursos y su valor actual.
El problema de esta propuesta consiste en que el empresario no actúa considerando ex post los beneficios de su actividad, al contrario, él actúa considerando ex ante unos beneficios por la visualización, o por olfato empresarial, lo que irremediablemente es una condición subjetiva, propia del individuo que consideramos "Empresario" y realmente la acción del empresario no supone el control estricto de los ingresos y costos, antes bien, el empresario vive en la incertidumbre que puede conducir los resultados fuera de lo planeado, sin embargo, el empresario actúa como si los beneficios pudieran ser anticipados, y además posee la habilidad para adaptarse y bandear los cambios que se presentan en el mercado, de una manera más hábil que el resto de los individuos. Eso lo distingue, antes que la supuesta capacidad para controlar la planificación.

[3].Knight, F. (1921): Risk, Uncertainty, and Profit Hart, Schaffner & Marx; Houghton Mifflin Company. Boston. Hay versión electrónica en la siguiente dirección: http://www.econlib.org/LIBRARY/Knight/knRUP.html [26/agosto/2007]

4. La postura austriaca, la vamos a centrar en la propuesta de los profesores Mises y Kizner. Mises define al empresario de la siguiente manera: "Empresario quiere decir un hombre que actúa de acuerdo con los cambios que tienen lugar en los datos del mercado" y de hecho limita esa capacidad a quienes son "capaces de prever mejor que los demás la futura demanda de los consumidores".
Para la propuesta austriaca, el empresario es quien descubre las oportunidades de arbitraje entre la estructura de precios del mercado de bienes y del mercado de factores, por lo que saca provecho de las imperfecciones que son propias del mercado, el empresario es más hábil en la anticipación de los precios y en la percepción de ganancias en el tiempo.

Frente a la propuesta del Profesor Knight, Mises nos propone lo siguiente:

> *"Para el empresario forjador de la futura producción, los precios del pasado son una mera ayuda mental. No es que los empresarios se dediquen a variar diariamente la estructura de precios, ni a efectuar una nueva distribución de los factores disponibles entre las diversas ramas de la producción. Se limitan a moldear la herencia del pasado, acomodando los factores existentes, lo mejor posible, a las cambiadas circunstancias mercantiles. Dependerá del grado en que tales circunstancias hayan variado el que sea mayor o menor el número de cosas que proceda conservar modificar"*[4].

Que nos explica cómo siente la acción del empresario como un agente moldeador de las circunstancias que se le presentan y la manera en la que él actúa de acuerdo a esas circunstancias. Posición que abiertamente lo divorcia de propuestas como la del Profesor Robbins con la existencia del *homo œconomico*[5]. De hecho, para von Mises y para los austriacos es necesario sustituir al hombre económico por el empresario, quien traería con él, la realidad al mundo de la economía y nos ofrece una visión alternativa a la del profesor Knigth quien tiene una posición proclive a suponer al empresario como generador de un control absoluto de los ingresos y los costos en el proceso productivo. En la visión austriaca el empresario vive en un ambiente de total incertidumbre sacando provecho de los desequilibrios del mercado.

---

[4] Mises (2004): La acción humana. Tratado de economía. 7ª. Ed. Unión editorial Madrid, p. 406.

[5] Robbins, L. (1945/1932): An Essay on the Nature and Significance of Economic Science. Macmillan and Co. Limited. St. Martin's Street. London. Puede consultarse en la internet: http://www.mises.org/books/robbinsessay2.pdf [26/agosto/2007]

*Pero ¿quién es y qué es un empresario?*

El mismo profesor Mises expone que todos somos empresarios[6]. La razón está en que todos tratamos de anticipar el futuro, es decir, hacemos uso de los datos presentes, intentamos especular e imaginamos cómo serán esos mismos datos, como resultados en el futuro. De esta manera todos somos especuladores, que al final es sinónimo de empresario, dado que el empresario vive haciendo especulaciones en medio de la incertidumbre. Los trabajadores que esperan un incremento de ingresos para aplicarlos al consumo o al ahorro, el terrateniente que espera mejorar sus rentas, el comerciante que adquiere un determinado producto para llevarlo a alguna población con la finalidad de obtener un beneficio, todos son empresarios y todos especulan en relación al futuro.

El empresario reconoce que vive en un ambiente de incertidumbre y de ahí su propensión a especular, por supuesto, especular en relación a las ganancias, debido a que el espera obtener beneficios económicos. De manera que un empresario debe tener la habilidad para anticipar el futuro altamente desarrollada y esa habilidad le permite sobrevivir en el mercado. Es una condición normal que existan arbitrajes en el mercado de bienes reales, no sólo entre diversos mercados, sino dentro del mismo mercado. Y esta condición se repite también en el mercado de factores, ya que en la realidad hay ausencia de equilibrio en ambos mercados y por tanto oportunidades de beneficio en los diferentes períodos. El empresario tiene la perspicacia para descubrir estas oportunidades y convertirlas en beneficios "puros".

Esto nos lleva a pensar que las habilidades del empresario giran en torno al conocimiento, su habilidad para analizar y proponer soluciones a su observación es parte de esta inteligencia especial que posee el empresario y que lo distingue del resto de los humanos. Sin embargo, ese conocimiento no es tan particular que lo hace exclusivo de algunos humanos. Cualquier humano puede desarrollar esa perspicacia empresarial, lo único que lo capacita para ello es la asimilación de los propios errores como parte del proceso de aprendizaje y la frecuencia con la que aplica ese conocimiento. Entonces cuando una persona tiene la facultad para traspasar el producto de esos errores, a otro agente, sea este una agencia gubernamental o alguna agencia privada, estamos ante un individuo que puede transferir la responsabilidad, es realmente un franquiciante y no un empresario que es actor principal del producto de sus propias decisiones.

Entender el ambiente lo lleva a delinear soluciones alternativas en la medida que el proceso productivo va desarrollándose. Es precisamente esta habilidad la que aleja al empresario de la concepción tradicional del *homo œconomico* que nos propone el profesor Robbins y lo acerca más a la propuesta del *homo agens* que nos propone el profesor Mises en su libro, las situaciones pueden y de hecho cambian con mas frecuencia que lo que se pueda anticipar en cualquier planificación. La habilidad adaptativa del individuo a estos cambios es lo que distingue sobre manera al

[6].Mises: Op cit., pp. 306-312.

empresario. Un empresario ofrece soluciones a estos cambios y cuando puede los anticipa.

Quizá la mejor definición de empresario la podemos encontrar en el ilustrativo artículo de Jesús Huerta de Soto, titulado "Método y crisis en la ciencia económica" en el cual define a estos personajes de la siguiente manera, apuntando, en primer lugar, que todos somos de alguna manera empresarios, debido a que tenemos que enfrentarnos a decisiones y escoger entre diversas alternativas:

> *"[...]empresarios son aquellos profesionales de la toma de decisiones que, por sus conocimientos de los aspectos concretos de la naturaleza humana, de la praxeología, por su intuición, suerte, etc., más éxito tienen a la hora de realizar acciones de acuerdo con la evolución futura de los acontecimientos, utilizando para ellos sus conocimientos teóricos y su experiencia. Pero el científico de la Economía de ninguna manera como tal científico, puede efectuar predicción concreta alguna, es decir, de la naturaleza cuantitativa, geográfica y temporal determinada. Si el economista se empeña en llevar a cabo tales predicciones, desde luego, que abandona de inmediato el campo científico de la Economía para trasladarse al campo humano y empresarial de la predicción. Lo único que ocurre es que el economista tiene menos posibilidades de acertar que el empresario, dado que este por su profesión, suele tener un mejor conocimiento de la realidad concreta que le rodea, así como una mejor comprensión timológica proporcionada por la experiencia. Se dirá que este sistema de predicción no es científico ni exacto; pero es el único disponible y el único que puede ser utilizado por el hombre dada la estructura del mundo en que vive inmerso.[...]"*[7]

En el párrafo anterior, Huerta de Soto explica a la perfección que el empresario se encuentra inmerso en el único escenario posible: la incertidumbre, que inexorablemente rodea y estimula la acción de empresario y la opone al trabajo que rutinariamente realizan los economistas egresados de nuestras universidades. El empresario es el centro de la teoría económica para los representantes de la escuela austriaca de economía y es su conocimiento y la aplicación de éste en el mercado lo que provoca el desarrollo de las naciones.

El empresario es el conocedor de la conducta humana aplicada a los mercados y que basado en ese conocimiento es capaz de provocar el progreso en la sociedad, generando productos que den respuestas a las necesidades de los consumidores.

[7] Huerta de Soto, J.(1982): Método y Crisis en la Ciencia Económica, en Ensayos de Economía Política. Unión editorial Madrid, p.26.

*La necesaria libertad*

Para que el empresario se haga presente y actúe trayendo el progreso a la sociedad resulta necesario que se viva en un sistema de propiedad privada y se le permita apropiarse del beneficio. Eso no quiere decir que en los sistemas en los que se atenta contra la libertad no existan empresarios. En realidad, la ausencia de libertad es una parte más de la incertidumbre y como tal es descontada por el empresario que aprende a actuar dentro de esos límites. De hecho, en los países comunistas siempre hubo un mercado negro para las divisas y para los productos que escaseaban en los mercados controlados por el gobierno de sus países.

Sin embargo, las más de las veces se trata de un franquiciante que actúa para el gobierno, o que consigue de éste regulaciones y beneficios para proveerse de ventajas monopolísticas. Tanto el uno, como el otro, actúan como un Gestor y no tienen la condición de empresario. Están ausentes de perspicacia, y la han sustituido a lo sumo con una capacidad de maniobra. En países en los que la libertad de negociación está muy limitada, ese es las más de las veces el personaje que dirige las empresas.

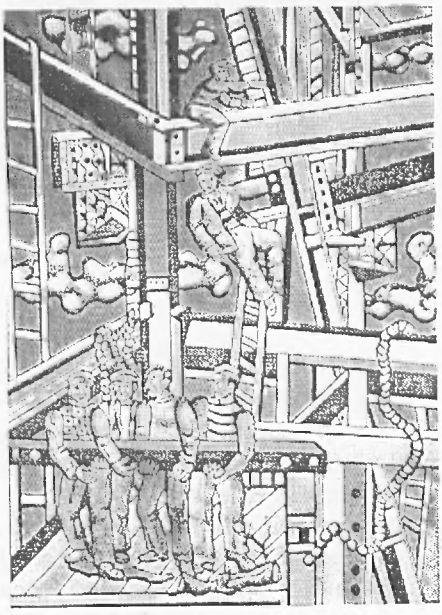
Para que el empresario exista y aplique su conocimiento a favor del progreso tiene que ser responsable de sus acciones. Esto sólo surge en un ambiente de libertad, donde los representantes del gobierno no ejecuten arbitrajes facilitando o dificultando la acción del empresario.

Entonces libertad y responsabilidad van pareadas. Hoy en día se afirma que el empresario tiene una responsabilidad social, eso no necesariamente es cierto, ya que el empresario debe generar esta responsabilidad social desde su propia realidad. La única responsabilidad social que tiene el empresario es generar beneficios, ya que estos son motores del trabajo y del progreso, si luego de ello el empresario tiene algún tipo de afinidad con su comunidad, eso es una condición gratuita, que se muestra en la conciencia que este individuo tiene frente a la comunidad en la cual participa. La principal responsabilidad social del empresario es contribuir con su creatividad a la generación de utilidades puras en su inversión y todo lo demás es colateral a su conciencia como participante de una sociedad, incluso su generosidad puede formar parte de la perspicacia que le permite vivir en la sociedad y seguir produciendo para contribuir a ella con sus beneficios. El verdadero liberalismo no propone un conflicto abierto del individuo con la sociedad, sino que entiende la sociedad sólo a partir del individuo y nunca a la sociedad como el centro de la atención a partir del cual se anula la individualidad.

*La Perspicacia*

Quizá la característica más destacada del empresario es la perspicacia. Significa esto la capacidad para adaptarse y para sacar provecho del entorno y sus condiciones. Pero esta perspicacia tiene diversas acepciones, puede presentarse en la

# Crónica Laboral



# Crónica Laboral Documentada

pp.107-217

*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; ETD, El Tiempo Digital; END, El Norte Digital.

Como es tradición en la Revista, continuamos la Crónica Laboral Documentada, a partir de julio de 2006, hasta mediados del año 2007.

SEMESTRE
Julio de 2006 a Diciembre de 2006

Julio de 2006

Este mes se desarrolla una diversidad de conflictos laborales en diferentes sectores del país; destacaban los desencuentros en Sidor y Fetraelec en el marco de las discusiones de nuevos contratos colectivos, además de la mora que con respecto a estas gestiones se mantenía con los empleados públicos, con más de 250 contratos colectivos pendientes. El sector empresarial y la clase trabajadora también mantenían posiciones diferentes con respecto a los beneficios de la medida de la "solvencia laboral" decretada por el Ejecutivo; los primeros señalaban esta medida como la causante de una paralización de la actividad empresarial, mientras que los segundos la destacaban como un instrumento fundamental. Por su parte, la estatal petrolera se mantenía entretenida en el proceso de migración a empresas mixtas, tarea en la cual se había avanzado poco en relación con la definición de los nuevos esquemas operativos, ante lo cual los trabajadores se mantenían a la expectativa. También destaca la noticia del ingreso de Venezuela al MERCOSUR, decisión que algunas de las cúpulas empresariales señalaban de inconsulta, destacando las posibles consecuencias económicas, dadas las asimetrías de nuestro país con respecto a otros pertenecientes al bloque. Finalmente, este mes el desempleo se ubicaba en un 9,6%, lo que significaba un descenso con respecto al 12,6% del mismo mes el año pasado.

## CONFLICTOS LABORALES

### Sindicato de la UCV exigió entrega de datos sobre deudas laborales a la Opsu

Hacía cuatro meses que la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) le había pedido a las universidades la data para que los trabajadores pudieran cobrar la homologación 2004-2005. Sin embargo, el pago no se hacía

efectivo dado que, según explicó Eduardo Sánchez, presidente del Sindicato de Trabajadores de la UCV, la data enviada por la universidad fue rechazada en varias oportunidades por no corresponderse con la nómina. Esto generó como consecuencia que desde las 10:00 am del 30 de junio comenzara, por parte de los trabajadores, una toma de las instalaciones del rectorado, con el objeto de reclamar la cancelación acordada del 50% de la deuda. Según el dirigente sindical, la falla de las autoridades universitarias afectaba a 14.000 empleados, obreros y profesores de la universidad. En medio de las protestas, el rector de la universidad, Antonio París, junto al resto de las autoridades académicas y administrativas de la casa de estudios, fueron retenidos por más de seis horas en el edificio del rectorado, lo que también impidió que 400 graduandos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales que tenían su acto de grado ese día recibieran su título a la hora fijada. (EUD, 1-7-2006, Vivian Castillo, Nacional y Política).

Conflictos laborales en Sidor

A finales del mes de junio los directivos del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (Sutiss) habían consignado un pliego conciliatorio en la Inspectoría del Trabajo de la localidad, en el cual argumentaban la violación del contrato colectivo por parte de Sidor, en relación con cláusulas salariales, de salud, higiene, seguridad industrial y bonos vacacionales, entre otras. Específicamente, reclamaban el incumplimiento del laudo arbitral de 1993 que establecía el correcto cálculo del salario, la falta de pago de las ganancias líquidas de acuerdo con el artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo y las malas condiciones de las flotas de transporte. Según el presidente del sindicato, José Rodríguez, el Ministro del Trabajo, Ricardo Dorado, habría "ordenado levantar el pliego conciliatorio y estaba fomentando la inclusión de sindicatos paralelos en la región para bloquear a los sindicatos legales y formalmente constituidos". A esto atribuían el retraso de la Inspectoría del Trabajo en relación a si los términos del pliego se ajustaban a las normas. Finalmente, fueron formuladas algunas observaciones sobre el pliego, de modo que los dirigentes sindicales esperaban introducirlo la semana próxima, acompañando esta iniciativa con una paralización de actividades. (EUD, 1-7-2006, Economía).

El paro se producía el lunes 3 de julio por un lapso de ocho horas (de las 7:00 am a las 3:00 pm). Para el día martes se esperaba una respuesta por parte de la Inspectoría del Trabajo, que decidiría si admitiría o no el pliego de peticiones. Si la respuesta era afirmativa, esto significaría que de inmediato se comenzaría un proceso de negociación con la empresa. (EUD, 4-7-2006, Economía). Sin embargo, por segunda vez, la decisión de la Inspectoría era rechazar el pliego conciliatorio introducido por el sindicato, lo que para los dirigentes sindicales era muestra de "la componenda política del Ministro del Trabajo, Ricardo Dorado, y del Gobernador del estado Bolívar, Francisco Rangel, contra los trabajadores sidoristas en sus luchas reivindicativas". Dadas las nuevas observaciones, la Inspectoría del Trabajo sugirió al sindicato apelar al recurso jerárquico, es decir, elevar sus quejas ante el Ministerio

del Trabajo. Como consecuencia de esto, el sindicato convocó a una asamblea de trabajadores, en la cual se tomó la decisión de, por tercera vez, introducir el pliego ante la Inspectoría, incorporando las últimas observaciones. (EUD, 5-7-2006, Mariela León, Economía). A los fines de concretar esa instancia laboral, directivos del sindicato estimaban iniciar una recolección de firmas de la nómina sidorista que avalaran el petitorio; en esta ocasión, las rúbricas estarían acompañadas de las huellas dactilares de los trabajadores para que no fueran objetadas. (EUD, 10-7-2006, Economía).

Trabajadores paralizan fundidora en Aragua

Una mayoría de los trabajadores de la empresa Alucenca, Aluminios del Centro, realizaron un paro de más de 72 horas dado el desacato del patrono de una orden emanada de la Inspectoría del Trabajo referida al reenganche de ocho trabajadores que fueron despedidos injustificadamente cinco meses atrás. Para Marcos Guzmán, representante y vocero de los trabajadores, los problemas con el patrono comenzaron desde hace un año, cuando un cúmulo de trabajadores decidiera la conformación de un sindicato bolivariano. (EUD, 4-7-2006, Erika Guillén, Economía).

Los trabajadores de Fetraelec también reclaman

La Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela (Fetraelec) acordaba el día 12 de julio introducir un pliego con carácter conflictivo ante el Ministerio del Trabajo, luego de haber agotado la vía conciliatoria. La convención colectiva estaba vencida desde hace un año y las partes no habían conciliado posiciones. El desencuentro entre las partes se producía luego que se realizaran algunos encuentros en el marco de lo que el gobierno había denominado "Conflicto Cero", actividad en la que participaban la Vicepresidencia de la República, Cadafe, Fetraelec, el Ministerio del Trabajo y la Unión Nacional de Trabajadores. Entre los temas en los que no se alcanzaba un acuerdo estaban: a) los ajustes salariales, pues para ese momento un trabajador de Cadafe ganaba 800 mil bolívares mensuales, monto que los trabajadores demandaban fuera elevado a 1.400.000 bolívares en forma lineal, siendo la oferta de la empresa un incremento de 120 mil bolívares; la empresa insistía en la necesidad de "homologar o salarizar algunas cláusulas" y "crear un nuevo tabulador salarial"; b) la empresa también consideraba que había un elevado porcentaje de sobretiempos, indicador que debía ser revertido, a lo que los trabajadores respondían que para ese momento se adelantaban trabajos de mantenimiento de redes los domingos, con el fin de evitar molestias a la población y a los centros de producción; y c) el presidente de la empresa y Viceministro de Energía, Nervis Villalobos, también se refirió a la existencia de nóminas paralelas, excesiva burocracia y horas extras, lo cual impactaba negativamente las finanzas internas de la estatal eléctrica. (EUD, 13-7-2006, Economía).

Como resultado de los reclamos se fijaba un plazo de tres días para la renovación de la propuesta contractual, pero los directivos de Fetraelec se declaraban en asamblea permanente en espera de una decisión. Mientras tanto, el Sindicato

Profesional de Electricistas y Conexos de Carabobo (Siprecec) insistía en convertir de conciliatorias a conflictivas las discusiones del contrato colectivo en Cadafe, en el entendido de que esta era "la única vía para obligar a las autoridades a ponerse a derecho y a hacer propuestas que permitieran la satisfacción de las legítimas aspiraciones de los trabajadores". (EUD, 18-7-2006, Economía).

Finalmente, después de los días de tregua, Cadafe hacía una contraoferta que era rechazada por los trabajadores, dado que no cubría sus expectativas. Uno de los puntos fundamentales que no satisfacía las aspiraciones de los trabajadores era la propuesta de Cadafe de un incremento salarial de 300 mil bolívares en dos partes, puesto que estos esperaban que dicho aumento se situara alrededor de los 500 mil bolívares. Los trabajadores decidían, finalmente, introducir un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo y esperar 120 horas antes de la realización de una huelga en la que participarían unos 14 mil trabajadores y 3 mil jubilados, en caso de no llegar a alguna conciliación. Según Ángel Nava, presidente de Fetraelec, "Cadafe tenía un presupuesto de 1,3 billones de bolívares, cuando sus requerimientos alcanzaban los 4 billones de bolívares"; para el dirigente era injusto que la empresa considerara a los trabajadores improductivos, "cuando la realidad era que hacía más de un año que se había determinado que se necesitaban dos mil trabajadores más". (EUD, 20-7-2006, Economía).

La respuesta de Cadafe fue publicar un anuncio en prensa en el que se convocaba a los egresados del Centro de Formación Germán Celis Sauné, a los desempleados, a los jubilados o ex trabajadores, a presentarse en las Gerencias de la Zona, en caso en que desearan reintegrarse al trabajo; esto fue calificado como "un amedrentamiento" hacia los trabajadores, los cuales se mantendrían en pie de lucha. (EUD, 26-7-2006, Economía).

Finalmente, luego de una intensa e ininterrumpida jornada de discusión, los trabajadores del sector eléctrico llegaban a un acuerdo con las autoridades laborales y los directivos de Cadafe, sobre los términos que contendría la renovación de la convención colectiva. La nueva propuesta oficial incluía un aumento lineal del salario de 450 mil bolívares para los trabajadores activos y 500 mil bolívares para los jubilados y las partes se mantenían en deliberaciones para encontrar un acuerdo definitivo. (EUD, 29-7-2006, Economía).

CTV alerta sobre irrespeto a régimen de contrataciones colectivas

Manuel Cova, secretario general de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), afirmaba que "existía una política dirigida desde el Ministerio del Trabajo para desmontar la contratación colectiva", mediante el fomento de figuras como el cooperativismo y la cogestión, hecho frente al cual existía alguna complicidad por parte de empresarios que se beneficiaban con ello. Además de esto, el dirigente sindical aprovechaba para reclamar por los retrasos en las discusiones de las convenciones colectivas y por el rezago en el ingreso de los trabajadores. (EUD, 15-7-2006, Ernesto Tovar, Economía).

Adicionalmente, con base en algunas de las recomendaciones presentadas por una misión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que había estado de visita en el país en el mes de enero, Cova aprovechó para destacar lo esencial de un diálogo social para discutir temas de salario, desempleo, formación para el trabajo y propuestas para solucionar los distintos problemas que afectaban a los trabajadores. Pidió sinceridad por parte del Gobierno y un papel más activo por parte de la OIT. (EUD, 16-7-2006, Nacional y Política).

En mora con los empleados públicos

En el caso del sector público, el Ejecutivo Nacional tenía pendiente la discusión de 250 contratos. Según los cálculos del Ministerio de Finanzas los pasivos laborales ascendían a 16 billones de bolívares, aunque la cifra manejada por la CTV era de 30 billones. El año 2000 se había constituido una comisión especial para encargarse de realizar los cálculos y los pagos correspondientes y tres años después se había creado la Misión Marte con el fin de asumir la responsabilidad de dichas estimaciones, sin embargo, los resultados de esas instancias se desconocían hasta la fecha. (EUD, 19-7-2006, Mayela Armas y Ernesto Tovar, Economía).

Dada esta situación, Orlando Chirinos, coordinador nacional de la Unión Nacional de Trabajadores, convocaba a una marcha para el día 19 de julio, con la participación de los sindicatos de base de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fetrasep), que recorrió los poderes Ejecutivo y Legislativo, con el fin de exigir el cumplimiento de las reivindicaciones asociadas con la discusión de los contratos colectivos marco de los empleados públicos y obreros, las convenciones colectivas sectoriales vencidas y el pago de los pasivos laborales en gobernaciones, alcaldías, consejos legislativos, consejos municipales, institutos autónomos y fundaciones. (EUD, 19-7-2006, Economía). A esta marcha asistieron 8 mil manifestantes afiliados a la UNT, los cuales marcharon hacia la Asamblea Nacional, la Vicepresidencia Ejecutiva y el Palacio de Miraflores, donde entregaron un documento con algunas de las aspiraciones de la masa laboral. (EUD, 20-7-2006, Ernesto Tovar, Economía).

## SOLVENCIA LABORAL

La aprobación de la medida de la solvencia laboral como requisito exigido a las empresas para garantizar su posibilidad de participación o desarrollo de diversas actividades con el Estado comenzaba a tener sus efectos. Desde finales del mes anterior la Comisión de Administración de Divisas (Cadivi) había comenzado a bloquear la entrega de divisas a las empresas que no tuvieran esta solvencia, lo cual anulaba sus posibilidades de adquirir divisas. Este documento también era necesario para recibir asistencia técnica y financiera, participar en los programas de compra del Estado, ruedas de negocios y macro-ruedas de negocios, renegociar deudas con el Estado y recibir apoyo y protección para la ampliación e innovación tecnológica,

además de exigirse para la solicitud de recursos que favorecieran la importación de materias primas e insumos, participar en los procesos de licitación y la autorización de permisos y solicitar licencias de importación. (EUD, 3-7-2006, Mayela Armas, Economía).

Las empresas reclamaban el retraso del Ministerio del Trabajo en la entrega de estas solvencias, información que era negada por representantes de esta institución. Sin embargo, la propia Gobernación de Sucre emitía a principios de este mes un decreto mediante el cual señalaba que debido "al retardo" del Ministerio del Trabajo procedería, para evitar la paralización de obras, a contratar a aquellas empresas que hubieran solicitado la solvencia, pero que no la hubieran recibido por parte del ministerio. El viceministro del Trabajo, Carlos Castillo, respondió inmediatamente a este decreto, comunicándose con la inspectora del trabajo de Sucre, para que recordara que la solvencia laboral constituía un requisito obligatorio para la firma de contratos con el Estado, negando que existieran retrasos en los plazos de entrega y afirmando que la realidad era que muchas empresas no habían solicitado las solvencias porque no se encontraban al día con sus trabajadores. Castillo explicó que de 35 mil solicitudes realizadas se habían otorgado 20 mil y sólo el 6% de las empresas solicitantes eran insolventes. Adicionalmente, atendiendo a una denuncia que hicieran representantes de la Unión Nacional de Trabajadores, planteó que en los casos en los que las empresas, a pesar de que violaran algunos derechos de los trabajadores, obtuvieran las solvencias laborales, debía recurrirse a presentar las denuncias respectivas ante las Inspectorías del Trabajo. (EUD, 5-7-2006, Economía). El tema de los retrasos no parecía ser del todo falso, pues frente a la posibilidad de frenar la exportación de productos venezolanos, las máximas autoridades del SENIAT y del Ministerio de Finanzas acordaban, junto a los representantes del Ministerio del Trabajo, facilitar inmediatas gestiones para lograr que los empresarios del sector pudieran obtener sus solvencias laborales. (EUD, 27-7-2006, Economía).

Aún cuando se señalaba que el instrumento era lento, según información del Ministerio del Trabajo la solvencia laboral había elevado la inscripción de las empresas ante el INCE y el IVSS. (EUD, 10-7-2006, Economía).

En todo caso, sobre este tema, empresarios y trabajadores mantenían opiniones contrarias, pues los primeros señalaban la medida como causa de una paralización de la industria y el comercio, mientras los segundos manifestaban que constituía "un instrumento fundamental para la clase trabajadora". (EUD, 28-7-2006, Economía).

## ENTRADA DE VENEZUELA AL MERCOSUR

En el marco de la cumbre extraordinaria de jefes de Estado de los países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), que se realizaba el día 4 de este mes, se produciría la firma del Protocolo de Adhesión de Venezuela a ese bloque, lo que era recibido con poco aliento por parte del sector empresarial. Representantes de

Fedecámaras se pronunciaron sobre las posibles consecuencias económicas de una decisión como esa, mientras que representantes de Conindustria "lamentaban que se diera un paso como ese sin haber concretado las reuniones sectoriales con las diversas organizaciones empresariales del país". Según los empresarios, existían asimetrías importantes con países como Argentina y Brasil, y entre las sugerencias estaba invocar el Tratado Especial y Diferenciado a las economías de menor grado de desarrollo, a través del cual se especificaba el manejo de dichas asimetrías. (EUD, 4-7-2006, Mariela León, Economía). El gobierno respondía a estas observaciones sobre la falta de consulta afirmando que "todas las asociaciones de producción habían sido consultadas". (EUD, 19-7-2006, Economía). En medio de estas discusiones, miembros del Consejo Empresarial Andino, en una sesión extraordinaria, consideraban que era más desventajoso todavía para Venezuela haberse retirado de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) que haber ingresado al MERCOSUR. (EUD, 22-7-2006, Economía).

## PROBLEMÁTICA LABORAL ASOCIADA AL PROCESO DE MIGRACIÓN A EMPRESAS MIXTAS

Desde el día 1° de abril de este año se había dado comienzo formal a la sustitución de los convenios operativos mediante la constitución de 21 empresas mixtas, con la firma de los memorandos de entendimiento. Sin embargo, poco había cambiado en el esquema operativo y administrativo que regía en los 25 campos involucrados, ante la indefinición de los aspectos claves del negocio, entre ellos el tránsito de empleados y trabajadores a las recién creadas compañías; el único avance tangible había sido el nombramiento de los cuerpos gerenciales de las empresas. (EUD, 4-7-2006, Economía).

Pero la migración a empresas mixtas no era lo único que ocupaba el tiempo en la estatal petrolera, al mismo tiempo, PDVSA se preocupaba por incrementar los niveles de inscripción de las empresas en el Registro de Empresas de Producción Social del Sector Petrolero, pues de aquí se seleccionarían a quienes estarían encargados de la producción de bienes, obras y servicios para la industria. (EUD, 25-7-2006, economía). También la tasa de siniestralidad en la industria petrolera se mantenía alta y representantes del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Impsasel), hacían un llamado para que se reconocieran las fallas existentes y para que los trabajadores fueran incorporados en el diseño y revisión de los programas de salud y seguridad. (EUD, 31-7-2006, Economía).

## COOPERATIVISMO

Para estas fechas, el Ministerio para la Economía Popular, la Superintendencia Nacional de Cooperativas (Sunacoop) y la Reunión Especializada de Cooperativas

del MERCOSUR impulsaban la creación de un fondo cooperativo a escala latinoamericana, a fin de apoyar el cooperativismo enfocado en actividades productivas y estratégicas para las economías de los países miembros del bloque del Sur. (EUD, 15-7-2006, Economía). Pero la promoción del cooperativismo en nuestro país no parecía marchar de forma exitosa y aunque se aprobaban créditos adicionales con estos fines, muchos expertos e inclusive los propios diputados de la Asamblea Nacional reclamaban por la falta de éxito de las cooperativas. (EUD, 27-7-2006).

DESEMPLEO E INFORMALIDAD

Según las cifras del Instituto Nacional de Estadística, en julio de este año el desempleo se ubicaba en 9,6%, es decir, 1.181.981 venezolanos en capacidad de trabajar buscaron empleo sin conseguirlo. Esta cifra era positiva al compararla con los números registrados para el mismo mes en el año 2005, cuando el porcentaje se ubicaba en 12,6%. La situación en el sector informal de la economía reflejaba una disminución casi imperceptible en términos porcentuales, al pasar de 46,8% en julio del año pasado a 46,5% en el presente año. (EUD, 17-8-2006, Economía). A pesar de la interpretación positiva que pudiera darse a estas cifras, las empresas se mostraban preocupadas por lo que interpretaban era "un estancamiento del empleo" dada la necesidad de una mayor inversión productiva. Según José Luis Betancourt, presidente de Fedecámaras, "el aumento del empleo se estaba sosteniendo en el sector informal de la economía que no genera beneficios de seguridad social ni estabilidad. Además se estaba incrementando la población inactiva, es decir, aquella que tiene capacidad para trabajar pero no busca empleo porque está recibiendo alguna beca de las misiones". (EUD, 22-8-2006, Raquel Barreiro, Economía).

Agosto de 2006

Entre los conflictos laborales desarrollados este mes destacan los reclamos de los pensionados y jubilados de la CANTV, los cuales exigían el cumplimiento de la homologación de sus pensiones al salario mínimo; parecía que el retraso en el pago se debía a encontrarse todavía en la etapa de cálculos de los retroactivos a ser cancelados a cada trabajador, aunque la empresa manifestaba su intención de cumplir con estas obligaciones, sin embargo, en medio de la problemática, el presidente Chávez amenazaba con estatizar la empresa en caso de incumplimientos, medida con la que parecían mostrarse complacidos algunos de los trabajadores. PDVSA continuaba en su proceso de conformación del Registro de Empresas de Producción Social, mientras que los trabajadores exigían más apoyo con respecto a la seguridad industrial y se preparaban para el proceso de discusión de un nuevo contrato colectivo. Por otro lado, la Superintendencia Nacional de Cooperativas se encontraba realizando un censo de este tipo de organizaciones, que si bien se habían multiplicado en número, parecían no estar respondiendo eficientemente a sus fines.

CONFLICTOS LABORALES

Obreros de la construcción exigen iniciar discusión de convención colectiva

Para este momento, la Federación de Trabajadores de la Construcción y Similares estrenaba nuevo presidente, Manuel Muñóz, quien comenzaba su gestión solicitando al Ministro del Trabajo, Ricardo Dorado, la activación de la discusión de la convención colectiva de ese sector, la cual había vencido el 1° de junio de este año. La expectativa de los trabajadores era que las conversaciones se produjeran en un ambiente de armonía, estando entre sus solicitudes el pago del día adicional de descanso más los beneficios económicos y sociales. (EUD, 1-8-2006, Suhelis Tejero, Economía).

Problemática de los pensionados y jubilados de la CANTV

Un grupo de jubilados y pensionados de la CANTV se mantenía exigiendo a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) que ordenara a la telefónica el pago inmediato del salario mínimo, pues más del 70% de los jubilados cobraba pensiones inferiores a este monto, lo que contradecía los derechos estipulados en los artículos 80, 86 y 89 de la Constitución Nacional. Estos reclamos se producían luego que más de 8.000 antiguos trabajadores de esta empresa ganaran una demanda contra ésta, lo que la obligaba a dicha homologación. Sin embargo, el pago no se había producido pues todavía se encontraban en proceso de determinación del retroactivo adecuado para cada trabajador, responsabilidad que en un principio había sido asignada al Banco Central de Venezuela y posteriormente al Ministerio de Finanzas y el Seniat. (EUD, 4-8-2006, Suhelis Tejero, Economía).

Para mediados de este mes se anunciaba que los cálculos de los montos por concepto de retroactivo a ser pagados a cada trabajador se encontraban en su fase final y que los jubilados comenzarían a percibir el salario mínimo a partir del 1° de septiembre. Frente a los retrasos, el mandatario nacional, Hugo Chávez, manifestaba su preocupación, asegurando que había otorgado un plazo prudencial para que el conflicto se resolviera favorablemente, "porque si ellos (la empresa telefónica) no cumplían con los pagos, nacionalizaría la CANTV". (EUD, 16-8-2006, Economía).

Ante esta manifestación pública del presidente Chávez, la empresa CANTV aseguraba que las pensiones serían homologadas. (EUD, 24-8-2006, Economía). Sin embargo, el problema se hacía más grave, pues la empresa debía cerca de 134 millones de bolívares a sus trabajadores activos, por concepto de bonificaciones y pagos especiales vencidos. En medio de esta polémica y haciendo eco de lo planteado por el presidente de la República, el vicepresidente de la Asociación de Jubilados y Pensionados de la telefónica, Nelson Rísquez, proponía que se desarrollara el proceso de nacionalización, como vía para que la empresa tuviera una orientación socialista cónsona con los cambios que se planteaban para ese momento en el país. (EUD, 26-8-2006, Economía). Todos los actores se mantenían a la expectativa de lo que sucedería.

Empleados exigen convención colectiva en el Banco Industrial de Venezuela

Los empleados del Banco Industrial de Venezuela, representados por el Sindicato Bolivariano de Trabajadores de esa institución, exigían la discusión de la convención colectiva con una dirigencia sindical representativa, denunciando que el presidente del banco, Luis Quiero, negociaba el contrato con pequeños sindicatos. Estos reclamos, asociados al descontento por la eliminación de la aplicación del plan de viviendas para los trabajadores que mantenía la institución, generaron una protesta que se realizaba frente a la sede principal de la institución financiera en el sector de Cacaito, en la cual solicitaban, de inmediato, una reunión con el Ministro de finanzas. (EUD, 5-8-2006, Economía). El presidente del banco se defendía explicando que dos de los tres sindicatos que estaban planteando la discusión del contrato colectivo carecían de personalidad jurídica para negociar, pues se encontraban en mora electoral respecto a la legitimación de sus autoridades. (EUD, 9-8-2006, Economía). A pesar de esto, los trabajadores insistían en sus reclamos, presentando su denuncia ante la Subcomisión de Asuntos Gremiales y Sindicales de la Asamblea Nacional, lo cual, según sus voceros, había generado un hostigamiento a los trabajadores. (EUD, 24-8-2006, Economía). El acoso se expresaba en atentados hacia los trabajadores, como el caso del trabajador Henry Cabrera, quien luego de sostener una reunión entre el sindicato y el presidente de la empresa, cuando se dirigía a su casa, recibió un disparo en el pecho, resultando herido. (EUD, 26-8-2006, Economía).

En todo caso, la empresa insistía en la necesidad de efectuar una revisión cuidadosa de las cláusulas contenidas en la convención, pues tal como estaba planteada para ese momento, los costos asociados a las cláusulas ascendían a 200 millardos de bolívares. (EUD, 26-8-2006, Economía).

Otros conflictos

El jueves 3 de este mes los trabajadores de la empresa Nestlé en El Tocuyo, estado Lara, paralizaban las operaciones, en protesta por el despido presuntamente injustificado de cuatro dirigentes sindicales, los cuales gozaban de fuero laboral. Sin embargo, representantes de la empresa afirmaban que el 1° de agosto la empresa había decidido prescindir de los servicios de cuatro trabajadores de su plantilla, con el objeto de preservar la disciplina y el orden de acuerdo a las regulaciones de la empresa. Sin embargo, los trabajadores, apoyados por representantes de la Unión Nacional de Trabajadores, insistían en mantener a la planta paralizada hasta que se instalara una mesa paritaria integrada por la empresa, los trabajadores y miembros del Consejo Legislativo y la Cámara Municipal. (EUD, 5-8-2006, Economía). Este conflicto se agudizaría con el paso del tiempo.

El 8 de agosto, en Maracay, estado Aragua, dos sindicatos pertenecientes a la Alcaldía Girardot, paralizaron sus actividades laborales y se enfrentaron en las afueras de la Inspectoría del Trabajo en medio de una disputa por el liderazgo laboral. "Entre insultos y acaloradas discusiones ambas agrupaciones ocuparon parte

de la avenida Páez, retrasando por más de tres horas el tránsito vehicular en pleno centro citadino". (EUD, 9-8-2006, Erika Guillén, Nacional y Política).

En Yaracuy, el central azucarero Santa Clara se encontraba paralizado desde hacía más de tres meses, como consecuencia de una decisión de los industriales dueños del negocio. Los trabajadores, con apoyo del alcalde de Veroes, empleaban diversos mecanismos para exigir su reapertura y entrega a las cooperativas. Esta solicitud se generaba en medio de la firma de diversos convenios que se dirigían a mejorar las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores de diversos centrales azucareros en el país. (EUD, 13-8-2006, Economía). Estos convenios eran necesarios, pues por citar un caso, en el central Motatán los trabajadores reclamaban los riesgos de sufrir enfermedades por las ausentes medidas de seguridad e higiene y por la mala alimentación a la que estaban sometidos en el comedor; ni siquiera existían delegados de prevención y existía la posibilidad de que estallaran las calderas. (EUD, 18-9-2006, Economía).

Según un comunicado en prensa publicado por la Unión Nacional de Trabajadores, los trabajadores de la empresa de enlatados de productos marinos Eveba protestaban por la violación de sus derechos laborales, dado el incumplimiento por parte de la empresa del pago de los intereses sobre prestaciones, pago del sencillo del año 2003 y pago del cestaticket. (EUD, 28-8-2006).

El martes 29 de agosto, la sede administrativa de la Corporación Venezolana de Guayana era tomada por unos 498 jubilados de la CVG, unos 597 jubilados de Alcasa y otros 600 de Venalum, además de 1.330 de Edelca y 2.400 de Sidor, quienes reclamaban la homologación de las pensiones a más de 5.300 jubilados de las empresas tuteladas por la CVG y el pago de deudas pendientes atrasadas. "Con hamacas colgadas en los pasillos externos del edificio los jubilados aseguraron permanecer en la sede, sin desestimar el intensificar la protesta". (EUD, 30-8-2006, Sailu Urribarri, Nacional y Política).

## COOPERATIVAS: ¿CUÁNTAS Y PARA QUÉ?

La Superintendencia Nacional de Cooperativas (Sunacoop) y el Instituto Nacional de Estadística, trabajaban en un censo de las cooperativas constituidas en el país. Según indicaba Iris Martín, directora del Despacho de la Superintendencia, para 1999 había unas 877 cooperativas constituidas, mientras que para agosto de 2006 esta cifra superaba las 130.000. (EUD, 17-8-2006, Economía). El censo no marchaba con la suficiente rapidez, de modo que tiempo después de comenzado este proceso se contemplaba una sanción de 50 millones 400 mil bolívares para aquellos miembros de cooperativas que incumplieran con el Registro Nacional. (EUD, 13-9-2006, Economía).

En medio de este crecimiento, las cooperativas de seguros ofrecían la posibilidad de asegurar las mercancías, los hijos y la vida de los informales, como una alternativa para extender este servicio a sectores que no eran cubiertos por las

compañías de seguros tradicionales. (EUD, 1-8-2006, Economía). Esta noticia que parecía ser positiva contrastaba con otra que sería publicada en prensa tiempo después, la cual hacía referencia a una multa de 23 millones 520 mil bolívares que debían ser cancelados por la cooperativa "Uno Cooperativa de Contingencia", que si bien estaba dedicada a los seguros había violado ocho artículos de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas referentes al objeto de las organizaciones, el trabajo asociado y el registro de los libros contables. (EUD, 15-9-2006, Economía).

Sin embargo, según la opinión de algunos expertos y políticos, tal como el diputado Rodolfo Sanz, la actividad cooperativa necesitaba de una reorganización y replanteamiento productivo ante el incumplimiento de las metas y resultados que se plantearon en un principio. (EUD, 29-8-2006, Economía). Según cifras expuestas por Ismael Pérez Virgil, el 52% de las cooperativas estaba dedicada a la prestación de servicios y tan sólo un 31% se orientaba a la producción. (EUD, 25-9-2006, Mariela León).

## SOLVENCIA LABORAL

Tal como se planteaba en las noticias del mes pasado, la implementación de la solvencia laboral había generado reacciones diversas por parte de los actores del sistema de relaciones laborales, las cuales se extendían durante este mes. Mientras el Ministerio del Trabajo realizaba un operativo con el objetivo de hacer más expedita la entrega de las solvencias laborales, al cual sólo asistía el 50% de las empresas estimadas (EUD, 13-8-2006), los trabajadores se mantenían denunciando irregularidades en relación con la entrega de las mismas; destacaban los casos de la presunta comisión de irregularidades en la entrega de solvencias por parte de la Inspectoría de Cumaná (EUD, 2-8-2006, Economía), y un importante número de quejas (asociadas a más de 800 empresas del Distrito Capital y Zulia) en relación con la entrega de estos "pasaportes" sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes. (EUD, 15-8-2006, Economía).

Según noticia publicada un mes más tarde, el viceministro del Trabajo, Carlos Alexis Castillo, informaba que para el mes de septiembre se habían procesado 126.838 solvencias, para un porcentaje de cumplimiento del 92,60%; además, destacaba que para agilizar los trámites se encontraban adelantando el desarrollo de una solvencia electrónica. (EUD, 26-9-2006, Economía).

## LOS PROBLEMAS LABORALES EN LA ESTATAL PETROLERA

Pdvsa continuaba con el Registro de Empresas de Producción Social que ya adelantaba desde meses anteriores, siendo que el plazo de inscripción de todas las empresas proveedoras de bienes y servicios interesadas en contratar con la empresa culminaría en septiembre de este año. (EUD, 1-8-2006, Economía). La inscripción

en este Registro llevaba consigo una serie de deberes, que resumimos a continuación, apoyados en noticia publicada en prensa: "Las EPS deben repartir equitativamente sus ganancias entre sus asociados, tienen que aportar a un fondo social constituido por Pdvsa y apoyar a las llamadas Unidades de Producción Comunitarias; mientras que las promotoras deben aportar a ese mismo fondo y acompañar a las EPS en su conformación y crecimiento. Durante las licitaciones, estas últimas deben incluir una oferta social, además de la técnica y económica, en la cual propondrán un proyecto social específico para la comunidad involucrada". (EUD, 1-8-2006, Economía).

Mientras tanto, los trabajadores de los tres sindicatos petroleros (Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sinutrapetrol) se preparaban para introducir ante el Ministerio del Trabajo un proyecto de convención colectiva que regiría a la industria entre los años 2007 y 2009; igualmente, Fedepetrol se preparaba para la conformación de un comité directivo nacional con el objeto de proceder a la renovación de su dirigencia. (EUD, 3-8-2006, Economía). Estos preparativos, sin embargo, no les impedían reclamar sobre uno de los aspectos que consideraban de importancia, asociado a la falta de apoyo por parte de la empresa con respecto al tema de la seguridad industrial, debilidad que había sido identificada previamente por los funcionarios del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel). (EUD, 1-8-2006, Marianna Párraga, Economía).

Adicionalmente, dado el surgimiento, hace algún tiempo, del Sistema de Democratización del Empleo, según lo establecido en la cláusula 74 de la convención colectiva vigente, se creaba una Unidad de Contraloría Social de dicho sistema, a partir de las denuncias que en meses pasados se habían producido en relación con su administración. (EUD, 19-8-2006, economía).

Septiembre de 2006

La problemática laboral en la CANTV no parecía llegar a una solución satisfactoria en función de las expectativas de los actores, especialmente de los trabajadores, lo que parecía incrementar la probabilidad de una posible nacionalización. Los trabajadores de Sidor tampoco se mostraban satisfechos y mantenían protestas diversas, destacando la llamada "operación morrocoy", que tenía por objeto la exigencia de algunos aspectos concretos, entre los que destacaba el pago de excedentes de caja a los accionistas clase B de la acería; esta situación daba lugar a la implementación de mecanismos de entendimiento entre los actores, instalando comisiones que funcionaban con la participación de funcionarios del gobierno. En Pdvsa también se respiraban aires de conflicto en medio del comienzo de las discusiones de un nuevo contrato colectivo, pero la situación más grave parecía presentarse con los trabajadores del sector público, pues en este sector se identificaban más de 200 contratos vencidos. En medio de estos conflictos, el último de este mes vencía el decreto de inamovilidad laboral vigente, por lo que se

decretaba una nueva prórroga, dado que los resultados de la medida eran evaluados como positivos, asumiendo que el descenso de la tasa de desempleo se debía, en parte, a esta.

## CONFLICTOS LABORALES

### El caso de los jubilados y pensionados de CANTV

El 1° de septiembre la prensa anunciaba que desde ese día CANTV ajustaba a 512.325 bolívares (salario mínimo) las pensiones de miles de jubilados que recibían, en su mayoría, entre 20.000 y 40.000 bolívares, cumpliendo con la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia que le obligaba a tal homologación. (EUD, 1-9-2006, Eduardo Camel Anderson, Economía). De hecho, atendiendo a la decisión de esta sala, las pensiones no se quedarían atadas al salario mínimo, pues deberían ajustarse a los incrementos salariales que recibieran los trabajadores de la empresa a través de la firma de su convención colectiva. Pero la telefónica no parecía conformarse con esa interpretación en relación con la decisión, pues en un comunicado de prensa donde anunciaban la homologación, se referían al ajuste del monto de las pensiones en relación con los ajustes del Ejecutivo al salario mínimo. (EUD, 2-9-2006, Economía). Para este momento, todavía se trabajaba en el cálculo del retroactivo a pagar a cada trabajador y el descontento de los trabajadores parecía irse incrementando, de modo que se hacían oír reclamos y exigencias de nacionalización. (EUD, 13-9-2006, Economía). Nos manteníamos en suspenso por el posible desenlace.

### Trabajadores del sector público

Los trabajadores del sector público le imponían condiciones al gobierno para revisar la convención colectiva vencida desde hacía más de un año. El coordinador nacional de la Unión Nacional de Trabajadores, Servando Carbone, insistía en que en las mesas de la operación denominada "conflicto cero", debían evaluarse los pasivos laborales antes de comenzar las discusiones con respecto a la nueva convención, pues dichas deudas ascendían a 16 billones de bolívares, de los cuales no se habían cancelado ni un 10%. (EUD, 3-9-2006, Economía).

El conflicto se replicaba a nivel regional, donde los trabajadores también reclamaban por el vencimiento de las diversas convenciones colectivas desde hacía más de un año. (EUD, 10-9-2006, Mirian Rivero, Nacional y Política). Según cifras manejadas por la organización Laboralmente.com, el sector público concentraba la mayor cantidad de conflictos laborales y es que según datos de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), alrededor de 200 convenciones colectivas en el sector público no habían podido discutirse porque las directivas de los sindicatos y federaciones no habían sido relegitimadas atendiendo a las disposiciones constitucionales que otorgaban al Consejo Nacional Electoral la potestad de

colaborar en la organización de los procesos electorales de las agrupaciones sindicales. (EUD, 29-9-2006, Suhelis Tejero, Economía).

En el sector petrolero

Los representantes de Sinutrapetrol consideraban que los trabajadores de la industria petrolera debían tener la misma participación que los sindicatos en los procesos de negociación colectiva, razón por la cual exigían la inclusión de delegados para que participaran directamente en la discusión de la convención que regiría para el período 2007-2009. Will Rangel, presidente de esta agrupación sindical, agregó que también se solicitaría la inclusión de beneficios adicionales al proyecto de contrato introducido por Fedepetrol y Petrahidrocarburos ante el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social el mes pasado, entre los cuales destacaban los temas de vivienda y disfrute vacacional. (EUD, 4-9-2006, Suhelis Tejero, Economía).

En el caso de Petrozuata, donde no habían comenzado las discusiones de un nuevo contrato colectivo, aún cuando algunos trabajadores habían iniciado una huelga desde el 12 de este mes, las operaciones se mantenían normales. En todo caso, se avecinaban tiempos de posibles conflictos. (EUD, 13-9-2006, Economía).

En el complejo criogénico de Jose, en Anzoátegui, los trabajadores, cansados de engaños y retrasos en el inicio de las negociaciones de los convenios colectivos, decidían, con el apoyo de los dirigentes de Fedepetrol, dar plazo hasta el fin de semana para que los representantes de la empresa llamaran a reunión. (EUD, 16-9-2006, Mirian Rivero, Economía).

También se denunciaba discriminación contra algunos de los ex trabajadores petroleros, lo que generaba diversas protestas, como la protagonizada por un grupo de ellos el 6 de septiembre frente a la sede de Pdvsa La Campiña. Los ex trabajadores alegaban haber sido despedidos por haber firmado para validar el referéndum revocatorio contra el presidente Chávez hacía dos años. (EUD, 7-9-2006, Suhelis Tejero, Economía).

Continúan los conflictos en Sidor

Desde el día 5 de septiembre, los trabajadores de Sidor realizaban un paro parcial de 24 horas, dado que algunos de los trabajadores de esta empresa fueron detenidos por una orden judicial de Ciudad Guayana; el paro fue levantado luego de que se produjera la liberación de estos trabajadores, aunque se mantendría una exigencia de presentación mensual de los trabajadores ante la instancia tribunalicia que determinó la captura, razón por la cual los trabajadores elevarían un voto de censura ante el coordinador regional de la Judicatura. Por otro lado, los directivos del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (Sutiss) se encontraban en la elaboración de una carta que enviarían al presidente Chávez y al Ministro de Industrias Básicas y Minería, José Khan, en la cual expondrían la situación de rezago en el pago de los excedentes de caja de Sidor correspondientes a los años 2003, 2004 y parte de 2005. (EUD, 7-9-2006, Economía). El

incumplimiento de las obligaciones contractuales generaba diversas acciones de calle y el desarrollo de una operación morrocoy; todas estas protestas se dirigían a alcanzar un nuevo plan de salud, mejoras de la colonia vacacional ubicada en Carúpano, la aplicación del decreto presidencial referido a los días feriados, entre otros aspectos. (EUD, 9-9-2006, Economía).

Para el día 13 de septiembre, funcionarios del Ministerio del Trabajo, seccional Ciudad Bolívar, convocaron a la directiva del sindicato a sostener una reunión con el objeto de canalizar las distintas protestas realizadas por la agrupación. También se esperaba la reunión con el Ministro Khan para conocer las soluciones que ofrecería el gobierno en relación al pago de los excedentes a los accionistas "clase B". (EUD, 13-9-2006, Economía). Sin embargo, la labor de mediación desarrollada no satisfacía las expectativas de los trabajadores, pues las propuestas no se dirigían a los aspectos salariales que resultaban fundamentales. (EUD, 14-9-2006, Economía).

Frente a esta situación los sidoristas decidían mantener la operación morrocoy que dejaba operativo sólo un 40% de Sidor; para detener esta medida los trabajadores exigían cinco puntos concretos: el pago de excedentes de caja a los accionistas clase B de la acería; la mejora del sistema de salud; la constitución de un acuerdo marco que agrupara a los ocho mil contratistas de la factoría que laboraban "en condiciones deplorables"; y la aplicación de la reforma al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, que establecía la cancelación del salario normal para efectos de vacaciones, trabajo en día de descanso, sobretiempos, entre otros aspectos. (EUD, 29-9-2006, Mariela León, Economía). En todo caso, se decidía la constitución de comisiones de trabajo que se dedicarían a analizar estas demandas, lo que constituiría el mecanismo fundamental para alcanzar los acuerdos. (EUD, 30-9-2006, Economía).

Otros conflictos laborales

140 obreros de la construcción que ejecutaban los trabajos de refacción y mantenimiento del viaducto La Cabrera advirtieron sobre la posibilidad de paralizar la obra si no se les cancelaban las horas extras adeudadas, sin embargo, los representantes de la empresa no desistían en su opinión de que tal pago no era pertinente, decidiendo dirimir el conflicto por la vía judicial. (EUD, 21-9-2006, Marianela Rodríguez, Nacional y Política).

Representantes de varios sindicatos adscritos al sistema regional de Salud denunciaban irregularidades dentro del despacho para el que laboraban y exigían la destitución de su presidenta, dada su incompetencia en relación con el cumplimiento de los derechos laborales. (EUD, 1-9-2006, Mónica Castro, Nacional y Política).

Los ex empleados de una planta láctea en Perijá tomaban las instalaciones como medida de presión ante los despidos masivos que se habían producido en la empresa hacía tres meses, sin ninguna justificación. Al menos 180 personas, miembros de la plantilla laboral de la industria, solicitaban a los organismos competentes que sus empleos fueran garantizados, así como el pago de sus salarios, prestaciones, vacaciones y beneficios de ley. (EUD, 16-9-2006, Economía).

EMPLEO: AUMENTA EN CANTIDAD, PERO... ¿Y LA CALIDAD?

El Ministerio del Trabajo aprobaba una nueva prórroga de la inamovilidad laboral (según lo establecido en el decreto presidencial publicado en la Gaceta Oficial número 38.532), pues el decreto vigente vencía a finales de este mes; aún cuando eran múltiples variables la que incidían en la reducción de la tasa de desempleo, algunos atribuían parte de ello a la medida, por lo que la calificaban de beneficiosa. (EUD, 9-9-2006, Economía). Pero no era esta la única medida a la que recurría el gobierno para controlar el desempleo, pues el presidente Chávez anunciaba el incremento de recursos para las misiones Madres del Barrio y Vuelvan Caras; de hecho, también anunciaba la activación de una nueva misión para darle vida al seguro al desempleo, para beneficiar a cuatro colectivos sociales: jóvenes de 18 a 24 años que buscan trabajo por primera vez, jefas de hogar desempleadas, las compatriotas de 45 años sin trabajo, así como las personas con discapacidad. (EUD, 10-9-2006, Economía). Para algunos, el análisis del empleo tenía que ir más allá de un simple porcentaje, siendo necesario asegurar la creación de puestos de trabajo que garantizaran unas condiciones decentes, superando su precariedad.

Octubre de 2006

Este mes, al igual que los anteriores, los problemas laborales se ubicaban en la palestra y ocupaban un espacio importante de las noticias publicadas en prensa. El gobierno continuaba con la aplicación de algunas medidas en esta materia, tales como la solvencia laboral, el decreto de inamovilidad y los incrementos del salario mínimo, entre otras, que si bien parecían dar buenos resultados, eran rechazadas por algunos actores por su carácter unilateral e inconsulto. En medio de esta dinámica, los conflictos laborales en algunos sectores no cesaban, algunos de ellos ya casi emblemáticos, como el caso de las protestas de los ex trabajadores de la CANTV, que todavía no habían recibido el pago de los montos adeudados por esta empresa, lo que cada vez más parecía acercarla a un proceso de nacionalización. Otro conflicto importante era el desarrollado en Sidor como consecuencia del incumplimiento en los pagos a los trabajadores accionistas clase b, además de los retrasos en los pagos de otras reivindicaciones laborales. A estos se sumaba el proceso de reconversión laboral que se adelantaba en el sector minero, señalado por los trabajadores como positivo pero carente de la participación de los afectados; esto además de los retrasos en las discusiones del nuevo contrato colectivo en la industria petrolera, lo cual parecía significar el comienzo de nuevos conflictos entre la empresa y sus trabajadores. Finalmente, también se producía un bloqueo a la empresa Coca Cola Femsa por parte de algunos ex trabajadores con los cuales se mantenía una deuda importante; lo interesante de este conflicto es que gozaba de la participación de dos miembros del poder público, Iris Valera y Marcela Máspero, que según las opiniones de los gerentes de la empresa, promovían una situación como esa haciendo caso omiso a las leyes de la nación.

CONFLICTOS LABORALES

No cesan los conflictos en la CANTV: a las puertas de una nacionalización

El mes de agosto se iniciaba con nuevas amenazas del presidente Hugo Chávez con respecto a las posibilidades de nacionalizar la telefónica si insistían en no reconocer la deuda con los jubilados. Las palabras del mandatario nacional eran las siguientes: "Si no pagan... no voy a decir cuándo, tengo abierto un compás de espera, pero tengo a la Procuraduría General trabajando en el decreto de expropiación". (EUD, 1-10-2006, Economía).

Para este momento también avanzaba el trabajo que realizaba el SENIAT sobre el cálculo del retroactivo que debía cancelarse a los jubilados y pensionados, atendiendo a la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, sin embargo, la data entregada por la telefónica parecía estar incompleta, de modo que para este momento sólo se había concluido la determinación del cálculo de 5.353 pensionados, es decir, un poco más de la mitad de las personas que esperaban por el pago de la deuda. Por esta razón, el SENIAT solicitaba al Juzgado 5to de Primera Instancia de Sustentación, Mediación y Ejecución del Trabajo, una prórroga de 15 días para la presentación definitiva de los resultados. (EUD, 8-10-2006, Economía).

Frente a los retrasos, los jubilados y pensionados prometían que para el 18 de octubre protestarían desnudos en diversos estados del país. (EUD, 9-10-2006, Suhelis Tejero, Economía). Adicionalmente, los ex trabajadores introducían una solicitud de embargo ejecutivo a los bienes muebles e inmuebles de la telefónica ante los tribunales, dadas las altas posibilidades de que la empresa incumpliera con los montos adeudados. (EUD, 27-10-2006, Suhelis Tejero, Economía).

También continúan los conflictos en Sidor

El Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (Sutiss), la Vicepresidencia de la República y el Ministerio del Trabajo, tenían para este momento más de una semana de negociaciones; los trabajadores conseguían respuesta a una parte de sus demandas, pues el gobierno se comprometía a cancelar los excedentes de caja que Sidor entregó a la CVG para hacer efectivo el pago de los montos adeudados a los accionistas clase b de la acería. Sin embargo, no había avances en lo que se refería al decreto presidencial y la aplicación del salario para efectos de vacaciones, día domingo, día de descanso y sobretiempos; a la definición de un convenio marco para los contratistas; y al servicio de salud. (EUD, 7-10-2006, Mariela León, Economía).

Para 19 de octubre, ni siquiera el acuerdo con respecto al pago a los accionistas se había cumplido, lo que trajo como consecuencia que los trabajadores iniciaran un paro de 48 horas, acompañado de caravanas por las principales arterias viales de Ciudad Guayana. Representantes de Sidor insistían en su apertura para llegar a acuerdos. (EUD, 20-10-2006, Economía). Al cumplirse las primeras 24 horas de este paro, los delegados sindicales denunciaban la presencia hostil de la Guardia Nacional en las afueras de la planta; según lo denunciaban los dirigentes sindicales,

de esta militarización resultaron dos trabajadores golpeados producto de peinillazos y bombas lacrimógenas. La empresa tomaba la decisión de solicitar apoyo militar, con base a información que señalaba que algunos de los trabajadores deseaban reincorporarse a sus labores. (EUD, 21-10-2006, Mariela León, Economía). Al finalizar las 48 horas de paro, las operaciones en la planta se reanudaban de manera progresiva, pero esto no sería el final de los conflictos, pues los trabajadores realizarían una asamblea en la que decidirían sobre sus próximas acciones. (EUD, 22-10-2006, Mariela León, Economía).

Este mes, una reunión entre representantes del Ministerio del Trabajo, autoridades de Ternium Sidor y del Sutiss daba lugar a un fallo ministerial acerca de la aplicabilidad del Decreto Presidencial 4.447, lo cual propiciaba la cancelación de 1,5 salarios adicionales por domingo trabajado y el pago de la diferencia acumulada por este concepto. Sin embargo, la conflictividad se mantenía y también una "operación morrocoy" que los trabajadores habían emprendido, pues, no se había garantizado el pago de la deuda y de los domingos. (EUD, 25-10-2006, Sailú Urribarrí, Economía). Según lo planteado por el gremio sindical, las recomendaciones hechas por el Ministerio del Trabajo afectaban el cálculo del bono nocturno, los días de descanso, sobretiempo legal y sobretiempo real, lo cual perjudicaba a los trabajadores. Los trabajadores parecían estar claros en su posición: "nosotros no vamos a tribunales, nosotros continuamos el conflicto". (EUD, 28-10-2006, Sailú Urribarí, Economía).

Reconversión laboral asociada a la actividad minera en el Estado Bolívar

El Ejecutivo avanzaba en la aplicación de una política de reconversión laboral que tenía asociado el debate entre los Ministerios de Industrias Básicas y Minería y Defensa, la Vicepresidencia de la República y los pequeños mineros de La Paragua y El Chiguao. El presidente Chávez había anunciado que se trataría de un proceso pacífico de reinserción en actividades turísticas, agrícolas, ambientales y artesanales, explicando que "estos compatriotas habían sido mineros casi toda su vida, siendo explotados y viviendo en la miseria". Los trabajadores se mostraban de acuerdo con el objetivo, pero no con la forma, pues no se tomaba en cuenta la posición de los mineros, pues ni siquiera estaba claro para ellos qué se les ofrecería. Según el antropólogo Sergio Milano, investigador de la Universidad Experimental de Guayana, "el problema de la minería estaba siendo atacado desde el punto de vista ambiental, cuando esto no era lo más importante; debían considerarse aspectos socioeconómicos, socio ecológicos, tecnológicos, socioculturales y de ordenación territorial". (EUD, 8-10-2006, Joseph Poliszuk, Economía y EUD, 9-10-2006, Mariela León y Sailú Urribarrí, Economía).

El problema no era sencillo, pues en más de 50.000 se calculaba el número de empleos en las minas, incluyendo desde caleteros hasta los revendedores de oro y diamantes. En los yacimientos del sur había una cadena de producción en la que Fetrabolívar encontraba más plazas de trabajo que en la propia industria básica. Las bondades del proceso de reconversión quedaban opacadas frente a una sencilla frase:

"amor con hambre no dura". (EUD, 21-10-2006, Joseph Poliszuk, Nacional y Política).

Sin embargo, entre golpes el proceso avanzaba. En este sentido, a finales de este mes se publicaba en prensa una noticia que informaba que 244 mineros habían aceptado la reconversión laboral, recibiendo salario mínimo mientras se formaban en Vuelvan Caras. En el caso de Cistallex y Brisas, habían aceptado formar empresas mixtas con el Estado. (EUD, 22-10-2006, Economía). Días más tarde, Jacqueline Faría, Ministra del Ambiente, aseguraba que de los 8 mil mineros que residían en la cuenca del Caroní, unos 1.954 habían aceptado la reconversión minera y se encontraban actualmente "trabajando en un proyecto sustentable". (EUD, 27-10-2006, Economía).

Atraso en discusiones de contrato colectivo de los petroleros

Los dirigentes de Fedepetrol aseguraban tener más de tres meses esperando la instalación de una mesa de negociaciones donde se discutiría el nuevo contrato colectivo del sector petrolero. (EUD, 19-10-2006, Mónica Castro, Economía). En medio de estos reclamos, el 23 de octubre los trabajadores petroleros, pertenecientes a Sinutrapetrol, introducían ante el Ministerio del Trabajo una reforma al proyecto de convención colectiva que ya se había entregado con anterioridad, con miras a discutirlo antes que culminara el año; las modificaciones del contrato habían surgido de diversas asambleas realizadas con la participación de trabajadores de todas las unidades de producción de la industria estatal y tanto Fedepetrol como Fetrahidrocarburos se acogieron a los cambios realizados. (EUD, 24-10-2006, Economía).

En el sector público

La representación de los trabajadores del sector público se reunía el 23 de octubre con el titular del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Ricardo Dorado, para exigirle la instalación de una mesa de concertación que permitiera resolver los conflictos laborales antes de las elecciones presidenciales del 3 de diciembre. (EUD, 23-10-2006, Economía). Pero al día siguiente circulaba la Gaceta Oficial 38.548 que decretaba el pago de los aguinaldos a los empleados del sector público a partir del 1 de noviembre. En este sentido, a los funcionarios gubernamentales en servicio activo les corresponderían 90 días de sueldo integral, mientras que a los jubilados y pensionados de la Administración Pública también recibirían 90 días de bonificación de fin de año, al igual que el personal contratado y los miembros de la Fuerza Armada Nacional. (EUD, 25-10-2006, Economía).

Conflicto en Coca Cola Femsa

Las plantas de Coca Cola Femsa ubicadas en Barcelona, Maracaibo y Valencia, al igual que las oficinas corporativas en Caracas y algunos centros de distribución del país, fueron bloqueadas por ex trabajadores que reclamaban a la empresa el pago de 500 millardos de bolívares en pasivos laborales. La protesta, acordada en una

reunión de la comisión especial para atender el caso de los antiguos empleados de Panamco de Venezuela y Polar, fue apoyada por las parlamentarias Iris Varela y Marcela Máspero, quienes participaron en el bloqueo. En un comunicado de prensa, la empresa rechazó el bloqueo, dado que la protesta no estaba respaldada por las leyes, mostrando sorpresa por el hecho de que dos miembros del poder público coordinaran este tipo de actos. (EUD, 24-10-2006, Suhelis Tejero con información de Marianela Rodríguez, Economía). El bloqueo, en el que participaban unos 5.000 ex trabajadores de la embotelladora, mantuvo paralizadas las operaciones de la empresa, lo cual se traduciría en problemas de distribución, que daría lugar a la escasez del producto. La diputada Varela amenazaba con la expropiación de la planta, para que el pasivo con los trabajadores quedara pago y se decretara la utilidad pública. (EUD, 25-10-2006, Suhelis Tejero, Economía). Dado el mantenimiento del conflicto, días más tarde se anunciaba que la Vicepresidencia de la República y la Asamblea Nacional negociarían el cese de la protesta; los trabajadores de la empresa también solicitaban su derecho al trabajo y proponían la instalación de una mesa de diálogo. (EUD, 26-10-2006, Suhelis Tejero, Economía). Dicho diálogo, con la participación de todos los actores, daba lugar a dos acuerdos que resultaron suficientes para la paralización de la protesta: el Parlamento haría un exhorto al Tribunal Supremo de Justicia para que se avocara a todos los casos de los ex trabajadores y para que la Sala Constitucional revisara todos los juicios sobre los que ya existía un dictamen. (EUD, 27-10-2006, Economía). Finalmente, después de cuatro días de paralización, el bloqueo cesaba y las operaciones se reanudaban, con excepción de las actividades de despacho de la planta de Valencia, dado que los choferes y ayudantes mantenían una protesta por las intenciones de la empresa de despedirlos o pasarlos a la nómina de tercerizados. (EUD, 28-10-2006, Suhelis Tejero, Economía).

Otros conflictos laborales

Entre otros muchos conflictos laborales desarrollados este mes, destacamos las noticias relacionadas a algunos de los más importantes:

Con base en un informe elaborado por la Federación Bolivariana de Trabajadores Azucareros, conexos y Similares de Venezuela (Feboltraven), Marcela Máspero, coordinadora de la Unión Nacional de Trabajadores, denunciaba, en un comunicado, que los principales centrales azucareros del país violaban los derechos de sus trabajadores. Despidos masivos a los afectados por enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, no cancelación de horas extras y jornadas nocturnas, no pago de cesta tickets, seguro social, política habitacional, prestaciones ni fideicomisos, además de incumplimiento en la alimentación de los trabajadores, eran algunos de los reclamos. (EUD, 2-10-2006, Economía).

Decenas de manifestantes se concentraron ante la sede de la Inspectoría del Trabajo en Maracaibo para exigir la cancelación de prestaciones sociales, las cuales correspondían a 350 conductores de camiones de Carbones de Guasare. (EUD, 24-10-2006, Mónica Castro, Economía).

Los trabajadores de Propisca, elaboradora de los productos Eveba, y de Albeca, proveedora de productos a Mercal, se declararon en huelga, lo que paralizó las actividades en esas industrias. En ambos casos la protesta se suscitó por la negativa de los patronos a discutir la convención colectiva. (EUD, 5-10-2006, Suhelis Tejero, Economía).

## SOLVENCIA LABORAL

Conindustria había intentado un recurso de nulidad en contra de la aplicación del decreto de solvencia laboral, el cual era admitido por una instancia del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ). (EUD, 6-10-2006, Economía). Sin embargo, otras agrupaciones, como la Unión Nacional de Trabajadores, decidían iniciar movilizaciones hacia las sedes del TSJ para mostrar su respaldo a la solvencia laboral. (EUD, 8-10-2006, Economía). Mientras se esperaba por una decisión, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social avanzaba en el otorgamiento de este documento; se habían tramitado un total de 156.223 solvencias entre el 1 de mayo y el 6 de octubre, de acuerdo con los datos oficiales reflejados en la página web del despacho laboral. (EUD, 12-10-2006, Suhelis Tejero, Economía).

## LO LABORAL EN PDVSA

Para el 30 de septiembre, Pdvsa había logrado superar la inscripción de 900 compañías en su Registro de Empresas de Producción Social. (EUD, 3-10-2006, Marianna Párraga, Economía). Por otro lado, en relación con el Sistema de Democratización del Empleo (Sisdem), las quejas se mantenían en el tapete; los trabajadores denunciaban que al menos 8.000 ingresos a la industria estatal habían sido irregulares, insistiendo en que era necesaria la participación de los trabajadores en la aplicación de este sistema a fin de evitar que ocurrieran dichas irregularidades. (EUD, 25-10-2006, Suhelis Tejero, Economía).

## ALGUNOS DECRETOS Y MEDIDAS LABORALES

Muchas de las regulaciones que se aplicaban en el ámbito laboral provenían del Ejecutivo, en muchos casos sin la participación de los otros actores del sistema de relaciones industriales. Algunos empresarios insistían en que "las medidas de inamovilidad laboral y salario mínimo por decreto afectaban la productividad y los índices inflacionarios, porque representaban un costo para las empresas". (EUD, 2-10-2006, Economía). Haciendo caso omiso de estos reclamos, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se encontraba analizando las posibilidades de una reforma a la Ley Orgánica del Trabajo e inclusive estaba planteada la posibilidad de

decretar una Ley de Estabilidad Laboral, lo que eliminaría la figura de los despidos injustificados, de modo que los patronos sólo podrían reducir la nómina por causas probadas en contra de los afectados. (EUD, 7-10-2006, Suhelis Tejero, Economía). A pesar de la oposición de algunos sectores, estas medidas también parecían tener consecuencias positivas, por ejemplo, con el último incremento del salario mínimo, que lo situaba en unos 238 dólares mensuales, nuestro país se situaba en el segundo lugar de la región latinoamericana, aunque todavía resultara insuficiente para cubrir las necesidades básicas. Estas medidas, según cifras oficiales, parecían estar contribuyendo a la reducción de la pobreza y el desempleo, este último se situaba en un 9,5% para finales del mes pasado. (EUD, 8-10-2006, Suhelis Tejero, Economía y EUD, 20-10-2006, Economía).

### Noviembre de 2006

El mes de noviembre resultaba bastante convulsionado, en especial en el ámbito laboral (sindical), en donde se desarrollaban diversas protestas y conflictos laborales. Por su parte el Estado buscaba consolidar su posición de actor y protagonista, lo que quedaba evidenciado con sus acciones, tales como el anuncio de retiro del G3 y la solicitud al empresariado de la solvencia laboral. En el sector petrolero se presentaban fricciones originadas por el descontento de los trabajadores desempleados de la industria, mientras que se contraía la actividad petrolera privada y se expandía la pública. En lo que se refiere al aspecto jurídico-laboral privaba la situación de los jubilados y pensionados de la compañía telefónica CANTV y se anunciaba la aprobación de una nueva Ley para Personas con Discapacidades. Las cooperativas y las empresas de producción social también obtenían centimetraje en el mes de noviembre, pues algunos datos sobre su funcionamiento no les eran favorables, mientras que el Estado mantenía su política de protección y promoción de las mismas. Finalmente, entre algunas otras noticias, el desempleo era un tema importante, pues según la data presentada por el INE, mejoraban algunos indicadores, aunque paradójicamente, la falta de empleos formales originaba descontento entre los desocupados, quejas y protestas.

## LABORAL (SINDICAL)

### Salud

Los trabajadores de la salud, una vez agotado el recurso del pliego conflictivo introducido ante el Ministerio del Trabajo, cerraban las vías de comunicación del estado Apure. Esta medida de protesta se debía al incumplimiento en los pagos por parte del Gobierno regional. Denunciaban representantes de la Federación de Trabajadores del estado Apure (Fetrapure), el desvío de los recursos a través del Instituto de Salud Apureño, así como persecución política y el mal estado del

hospital José Antonio Páez de Guadualito. (EUD, 1-11-2006, Yamilé Pérez, Nacional y Política).

Conflicto en Sidor

En su segundo día de paralización, los trabajadores de Sidor intentaban tomar el edificio de la presidencia como medida de protesta por un descuento salarial y dejando un saldo de un "herido accidental". Se trataba de un descuento de 45% en promedio de su salario quincenal, según señalaba Yuni Hernández, representante del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (Sutiss). (EUD, 2-11-2006, Economía). El viernes 3 de noviembre y ante la falta de acuerdo entre trabajadores y la empresa Ternium Sidor, se cumplían 72 horas de este conflicto laboral. Los trabajadores de Sidor esperaban el pronunciamiento del Ministerio del Trabajo a fin de dar solución al conflicto, pero éste aún no daba respuestas. Por su parte, miembros de la Alianza de Cooperación Empresarial Siderúrgica buscarían, a través de los tribunales, determinar el grado de legalidad de las acciones llevadas a cabo por los trabajadores. (EUD, 3-11-2006, Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

En este orden de ideas, Nerio Fuentes, secretario general de Sutiss, informaba que el decreto 4.447 obligaba a "...la aplicación del salario normal para efectos de vacaciones, bono vacacional, trabajo en día domingo, trabajo en día de descanso y sobretiempos", lo cual se estaba desconociendo en Sidor y sumado a la solicitud de reintegro de los descuentos realizados a los trabajadores, se constituían en las razones por las cuales anunciaban el endurecimiento de las acciones de protesta. (EUD, 4-11-2006, Mariela León y Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

Finalmente, el día miércoles 8 de noviembre se reiniciaban las operaciones de la empresa Ternium-Sidor. Los siete días de paro habrían significado para la empresa una merma en la producción estimada en 170.000 toneladas de acero bruto, lo que afectaba las metas de producción calculadas en 4,6 millones de toneladas de acero líquido para el año 2006. Sin embargo, los trabajadores seguían exigiendo el cumplimiento del contrato colectivo y del decreto presidencial anteriormente mencionado. (EUD, 9-11-2006, Economía).

CVG Proforca

Los trabajadores de CVG Proforca, también se unían a la conflictividad laboral de la región, pues tras haber mantenido conversaciones con representantes de la empresa por espacio de cinco meses, en el marco de la convención colectiva, aún no obtenían respuestas. Vale la pena acotar que la convención colectiva había estado al margen de las discusiones durante siete años, según afirmaban los propios trabajadores. (EUD, 4-11-2006, Mariela León y Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

Tras dos semanas de protestas a las afueras de la mencionada empresa, la policía estatal intentaba disiparlas, "por la fuerza" y "con la violencia", según denunciaba Luís Ruiz, trabajador de CVG Proforca. Así mismo, protestaban trabajadores de la nómina diaria de CVG Gosh y unos quinientos enfermos ocupacionales del

"holding" de las empresas básicas de la zona. En total se agrupaban unos 36 sindicatos para hacer reclamos en torno a un mismo problema y ante una misma empresa. De esta forma, para los 555 trabajadores de CVG Proforca, las medidas de presión rendían sus frutos, pues se acordaba una retribución de 12 millones de bolívares a cada trabajador en compensación por lo dejado de percibir durante siete años sin convención colectiva. (EUD, 12-11-2006, Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

Sindicatos de la Salud

Sindicatos de la salud denunciaban las deudas pendientes del Gobierno Central desde el año 2000. Afirmaban sus representantes que la convención colectiva se encontraba vencida desde el año 2002 y que la deuda por el concepto de tickets de alimentación ascendía a Bs. 1,7 millones. Entre las medidas tomadas por dichos sindicatos se encontraba un comunicado dirigido a la Organización Internacional del Trabajo explicando lo que entendían como una violación de sus derechos laborales. (EUD, 18-11-2006, Briamel González Zambrano, Nacional y Política).

Minerven

Representantes sindicales de la empresa Minerven declaraban estancadas las negociaciones que venían realizándose con la empresa en relación al contrato colectivo de unos 343 empleados. La empresa esgrimía como argumento la incapacidad presupuestaria para honrar las exigencias de los trabajadores, por lo que su oferta se encontraba por debajo de las aspiraciones de los mismos. (EUD, 21-11-2006, Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

La UNT

Señalaba la dirigente sindical de UNT, Marcela Máspero, que tras una reunión de representantes de la corriente Colectiva de Trabajadores en Revolución (CTR), podían afirmar que "el movimiento sindical no ha estado a la altura del momento histórico que vive el país", por lo que la CTR servirá para que la central sindical de afiliación de esta corriente se defina políticamente. Así mismo la dirigente sindical en funciones proselitistas hacía un llamado a defender el triunfo del presidente Hugo Chávez en las elecciones del 3 de diciembre. Así, a las cinco corrientes ideológicas que hacen vida en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) se sumaba esta sexta corriente, la CTR, evidenciando una cierta dispersión ideológica del movimiento sindical oficial. (EUD, 30-11-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

ACTOR ESTADO

G3

El Gobierno Nacional anunciaba oficialmente su retiro del Grupo de los Tres (G3), debido a los perjuicios que causaba a la economía nacional, a la competencia

desleal, pérdidas de la productividad, así como de miles de puestos de trabajo, según lo afirmaba un comunicado del Ministerio de Relaciones Exteriores. En el mismo se señala que "...el gobierno del Presidente Hugo Chávez adopta una posición fundamentada en los principios de integración latinoamericanista, cooperación y solidaridad establecidos en la Constitución". (EUD, 30-11-2006, Economía).

Aseguraba el Ministro de Estado para la Integración y el Comercio Exterior, Gustavo Márquez, que la decisión de retirarse del G3 tendría algunos efectos "qué dimensionar y qué atender", sin embargo la continuidad de Venezuela en el acuerdo significaba la muerte del sector automotor y con ello la pérdida de "muchas fuentes de empleo y de soporte a las industrias metalúrgica y metalmecánica". Por ello, consideraba que el MERCOSUR, era una nueva alternativa que impondría un "desarrollo más equitativo de los países". (EUD, 23-11-2006, Mariela León).

Voluntariado

Trabajadores del estado Bolívar denunciaban la obligatoriedad del financiamiento de la campaña de reelección del candidato presidencial y presidente de la República, Hugo Chávez. En palabras del representante de la Federación de Trabajadores del Estado Bolívar (Fetra-Bolívar), Víctor Moreno, los trabajadores de la Gobernación y las empresas básicas de Bolívar, eran "obligados" a comprar un número determinado de tickets de una rifa cuyos fondos serían destinados a los fines mencionados. (EUD, 21-11-2006, Sailú Urribarrí Núñez, Nacional y Política).

## SECTOR PETROLERO

Fricciones en el entorno laboral

La poca respuesta que ofrecía Petróleos de Venezuela S.A. (Pdvsa) caldeaba los ánimos de varios grupos de desempleados. Protestas en la refinería de Puerto La Cruz, en la planta de extracción de Santa Rosa, en Anaco y en la Asamblea Nacional, era una muestra de las tensiones que comenzaban a generarse en torno a la estatal petrolera. (EUD, 1-11-2006, Marianna Párraga, Economía).

Incrementos y Migraciones

Se elevaba la nómina de Pdvsa, toda vez que la empresa absorbía a 621 trabajadores de las empresas mixtas y en vías de hacer lo propio con 1.586 trabajadores más. Así mismo, el Ministro de Energía y Petróleo, Rafael Ramírez, informaba que se habían iniciado conversaciones con las empresas privadas que operaban en la Faja del Orinoco para realizar la migración de las asociaciones estratégicas a empresas mixtas (EUD, 8-11-2006, Marianna Párraga, Economía).

Persecuciones

Manuel Cova, secretario ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), anunciaba que denunciarían ante la Comisión Interamericana de

Derechos Humanos (CIDH) al Gobierno Nacional por persecución laboral. Esto debido a las amenazas de despido a quienes no votaran por el presidente Chávez, realizadas, según Cova, por el presidente de Pdvsa, Rafael Ramírez. (EUD, 8-11-2006, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Fedepetrol

El ala oficialista de Fedepetrol anunciaba la propuesta de homologación de los trabajadores contratados con los beneficios de la nómina de Pdvsa, lo cual incluía vivienda, salud y jubilación. Todo ello, previa instalación de la mesa de negociación para la discusión del contrato colectivo, según lo anunciaba el secretario de Acta y Correspondencia de Fedepetrol, Carlos Vecino. También se conocía por esta fuente, que se habían recogido ocho mil firmas para exigir a la directiva de Fedepetrol la realización de elecciones. (EUD, 10-11-2006, Marianna Párraga, Economía).

Contrato Colectivo en La Faja

Retrasos en las discusiones del contrato colectivo de unos ocho mil trabajadores de la Faja del Orinoco provocaban amenazas de paralización de las actividades, así como la solicitud de agilización de las negociaciones ante el Ministerio del Trabajo por parte de los sindicatos. (EUD, 29-11-2006, Economía).

Se contraía el sector petrolero privado y se expandía el público

La actividad petrolera privada se contraía en comparación con el año 2005. De esta forma se registraba un decrecimiento del 11,4% entre los meses de julio y septiembre, mientras que el sector petrolero público veía crecer sus números en razón de 0,9%, debido al "valor agregado bruto de la producción de crudos", según lo anunciaban fuentes oficiales del Banco Central de Venezuela. Las mismas fuentes explicaban que la baja registrada por el sector privado obedecía a razones como "labores de mantenimiento preventivo...". También las asociaciones estratégicas registraban un lento descenso en su actividad, debido a las migraciones en los modelos de negocio. (EUD, 23-11-2006, Marianna Párraga, Economía).

Pliego Conflictivo

Un grupo de trabajadores de la industria petrolera y petroquímica de Anzoátegui introducía un pliego conflictivo ante la Inspectoría del Trabajo, debido a retrasos en las discusiones de las contrataciones colectivas, razón por la cual se mantenían expectantes al vencimiento de las 120 horas para llegar a la huelga indefinida.

## JURÍDICO-LABORAL

"The Coke Side of Life"

Un grupo de ex trabajadores de la empresa Coca-Cola FEMSA, acompañados por la diputada Iris Varela solicitaban ante el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), la

búsqueda de soluciones al conflicto de los antiguos empleados de la empresa. Por lo que Omar Mora, presidente del máximo tribunal, señalaba que exhortarían al diálogo entre las partes y de agotarse esta instancia convocarían una audiencia con el fin de garantizar el debido proceso. (EUD, 2-11-2006, Juan Francisco Alonso, Economía).

Jubilados de la CANTV

La CANTV anunciaba que sus trabajadores jubilados y pensionados cobrarían el retroactivo correspondiente al ajuste de las pensiones al salario mínimo. La medida de homologación fue ordenada por la jueza del caso, Lidsay Medina, con fecha válida del 1 de febrero de 2006. (EUD, 14-11-2006, Economía).

El día 29 de noviembre se conocía que un representante legal de los trabajadores jubilados de la CANTV había introducido un recurso de avocamiento con el fin de que el Tribunal Supremo de Justicia se avocara directamente al cumplimiento de la medida ordenada por la jueza Lidsay Medina, en tanto que de hacerlo el juzgado acataría el cálculo realizado por el Seniat, mismo con el que discrepaban los jubilados y pensionados. (EUD, 29-11-2006, Economía).

Incluidos los individuos con discapacidades

Se anunciaba la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad, la cual una vez aprobada exigiría a las empresas la ocupación de forma progresiva de un mínimo de 5% de sus puestos de trabajo con personas en dichas condiciones. Así mismo, la ley obligaría a las empresas a "completar el Sistema Nacional de Información para Personas con Discapacidad". (EUD, 15-11-2006, Joseph Poliszuk, Economía).

IVSS

Fallas en los sistemas y en los procesos del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), aunadas al decreto presidencial de febrero de 2006, que permitía la jubilación de vejez de personas aún sin completar las cotizaciones necesarias, hacían que cantidades de personas se concentraran diariamente en torno al IVSS de Caracas, con la esperanza de vencer las numerosas trabas que revestía el proceso de aceptación. Y aunque se habían realizado esfuerzos para simplificar los trámites, parecía poco el avance alcanzado. (EUD, 30-11-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## COOPERATIVAS Y EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL

Normativas

De un total aproximado de 3.500 cooperativas fiscalizadas, desde enero hasta noviembre de 2006, un 97% de las mismas no había entregado información requerida en la Superintendencia Nacional de Cooperativas (Sunacoop), colocándoles así en situación de ilegalidad. La información la suministraba el

superintendente nacional de cooperativas, Carlos Molina, quien además señalaba que la situación les había conducido a "disciplinar a estas agrupaciones", a través de un nuevo procedimiento que permitía emitir el certificado de cumplimiento establecido en el artículo 90 de la Ley de Cooperativas. (EUD, 10-11-2006, Economía).

Por su parte, el coordinador general del Centro de Estudios de la Participación, la Autogestión y el Cooperativismo (Cepac) de la Universidad Central de Venezuela (UCV), Oscar Bastidas, afirmaba que más del 75% de las cooperativas inscritas desde el año 2001 no habían registrado actividad o simplemente habían desaparecido. (EUD, 13-11-2006, Economía).

Al rescate de la tierra

Edur Marchado, director estadal del Instituto Nacional de Tierras (INTI) de Barinas, anunciaba el rescate de 170 mil hectáreas durante el año 2006, lo cual beneficiaba a 170 cooperativas y 10 mil campesinos de la zona. (EUD, 16-11-2006, Economía).

## DESEMPLEO

El Estado, mayor empleador

En el año 2006 aumentaba el número de trabajadores del sector público con mayor velocidad que en la empresa privada. Tal afirmación se desprendía de la data del Instituto Nacional de Estadística (INE), la cual reflejaba un crecimiento del sector público del 7,5% entre los meses de septiembre del año 2005 y septiembre de 2006, mientras que la empresa privada aumentaba en razón de un 3,5% para el mismo período. De la misma data se derivaba una reducción de 10.795 patronos y empleadores del sector privado, constituyéndose en una reducción del 4%; el incremento de los trabajadores por cuenta propia en un 5%, es decir 158.790 personas; y el alza de 176.598 empleados y obreros en el sector privado, lo que representaba un 4% más que el año anterior. (EUD, 9-11-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Según los mismos datos presentados por el INE, el desempleo había disminuido a 8,9% en el mes de octubre y la informalidad había registrado una leve baja, ubicándose en 45% en el mes de octubre. (EUD, 18-11-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Fedecámaras

La cúpula empresarial afirmaba, basándose en sus propias mediciones, que se necesitarían unos 650.000 empleos, en un período de cinco años, para atenuar los niveles de pobreza. Objetivo que sería difícil de lograr con un desempeño económico como el demostrado en los últimos tres años, pues requeriría "la generación de puestos de trabajo sostenibles y de calidad", según señalaba el

presidente de Fedecámaras, José Luis Betancourt. (EUD, 17-11-2006, Mariela León, Economía).

Jóvenes desacelerados

Según datos del INE, la oferta laboral correspondiente al año 2006 cambiaba la tendencia y sus preferencias para este año se movían hacia una población de trabajadores entre 45 y 64 años. Se sumaban así, a la población económicamente activa (PEA), 218.170 personas en edades comprendidas en el rango anteriormente señalado, cuando normalmente lo hacían personas en edades que iban desde los 15 hasta los 24 años, quienes para el 2006 ingresaban en razón de 34.264 jóvenes. Las razones tenían que ver con el envejecimiento de la población y de la incorporación de los jóvenes al sistema educativo. (EUD, 28-11-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## ACTOR EMPRESARIO

Unión de Empresarios Oficialistas

Se anunciaba la futura creación de una confederación bolivariana de empresarios y al mismo tiempo la Agencia Bolivariana de Noticias (ABN) afirmaba que "en el año 2007 se presentaba el reto de acabar con la dictadura de Fedecámaras a lo largo de los últimos cincuenta años". (EUD, 22-11-2006, Economía).

Exhortación al voto

El presidente de Fedecámaras, José Luis Betancourt, exhortaba a la población a votar y al CNE a cumplir con sus funciones apegándose a la Constitución y a las leyes, a la vez que informaba sobre la disposición de la cúpula empresarial de dar facilidades a los trabajadores para que ejercieran el derecho al sufragio. También garantizaba la colaboración de los empresarios en cuanto al suministro de insumos y servicios. (EUD, 28-11-2006, Nacional y Política).

## EMPRESAS MIXTAS Y COGESTIÓN

Se anunciaba la creación futura de la Corporación de Industrias Intermedias Venezolanas, así como el ámbito de acción de la misma, destacando el apoyo a las empresas mixtas binacionales, a las empresas en proceso de recuperación por parte del Estado, a las empresas en recuperación por decisión administrativa tutelada por el Estado, a las empresas mixtas del sector petrolero y a las empresas mixtas nacionales público-privadas. También se señalaba que el objetivo de la corporación sería dar prioridad a la producción nacional con el fin de consolidar el papel del Estado como actor de las relaciones industriales y apoyar la microempresa. En el mismo orden de ideas se anunciaba la creación de la Corporación de Suministros

Venezolanos Industriales, como banco de insumos con funciones de asesoría y asistencia técnica para las compras de la pequeña industria. (EUD, 11-11-2006, Raquel Barreiro, Economía).

Casa matriz de empresas cogestionarias

La empresa Venezuela Industrial S.A. (Corpivensa) se transformaba por la vía del decreto presidencial, en la Corporación de Industrias Intermedias de Venezuela S.A. (Corpivensa). La misma tenía la potestad de crear empresas, desarrollar núcleos de desarrollo endógeno, redes productivas, adquirir o enajenar bienes muebles e inmuebles, entre otras atribuciones. (EUD, 22-11-2006, Economía).

ECONOMÍA INFORMAL

Informaba el director de la Alcaldía de Maracaibo, Giovanny Villalobos, que la institución había invertido seis mil millones de bolívares en la restauración de las aguas blancas y servidas, las trampagrasas, salas sanitarias y corredores. Adicionalmente se informaba que se proyectaban varios mercados paralelos con una inversión de 250 mil millones de bolívares, para atender las necesidades de los 13 mil trabajadores informales identificados en el casco central de Maracaibo. (EUD, 12-11-2006, Mónica Castro, Nacional y Política).

Trabajadores de Capitolio

Los trabajadores informales de Capitolio esperaban la reubicación ofrecida por las autoridades competentes. Sin embargo, la respuesta que hasta el momento obtenían era la que informaba sobre la paralización de la construcción de un centro comercial que se realizaba en El Calvario, y en el cual serían reubicados los trabajadores. Ello se debía a que se trataba de una zona de seguridad, además de que la construcción del centro comercial rompía con la armonía arquitectónica de los trabajos de recuperación que se llevaban a cabo. Dada la situación, tanto autoridades como trabajadores informales, acordaban realizar un estudio de diferentes espacios del centro de la ciudad, para lograr la reubicación inmediata. (EUD, 16-11-2006, Pilar Díaz).

Diciembre de 2006

El mes de diciembre se caracterizaba por el dinamismo del movimiento sindical; acciones de protestas, huelgas, reclamos y hasta una serie de homicidios en el estado Bolívar, se reseñaban constantemente en la prensa nacional y regional. La CTV advertía sobre las dificultades que se presentarían a los sindicalistas, toda vez que el presidente Hugo Chávez ganaba las elecciones. Y una mayor politización del movimiento, así como el sindicato único, eran posibilidades anunciadas por los

grupos afectos al presidente de la República. Entre tanto, los empresarios planteaban la necesidad de un diálogo con el gobierno nacional, a fin de fomentar la inversión y el empleo. También la salida de Venezuela del G3 se convertía en tema de discusión para buena parte del empresariado venezolano, mientras que para otra lo era la discusión de los objetivos fundamentales de la recién creada Confederación de Empresarios Socialistas de Venezuela. En cuanto al actor Estado, diciembre se convertía en un mes de balances sobre actuaciones institucionales, tales como los de CVG y Fonpyme. Por su parte, el BCV presentaba un informe en el que se resaltaban aspectos como el crecimiento económico del país, el aumento de las remuneraciones y el descenso del desempleo, entre otros. La tramitación de las solvencias laborales y el rechazo de un número importante de dichas solicitudes también era un tema de atención en este mes. En cuanto al sector petrolero, la principal noticia registrada tenía que ver, sin dudas, con las investigaciones iniciadas por la Contraloría General de la República a un grueso número de ex directivos y gerentes de Pdvsa, a propósito de lo que denominaron en algunos círculos, el "paro petrolero". Finalmente, resaltaba el conflicto de los jubilados y pensionados de la Cantv.

## LABORAL (SINDICAL)

### El futuro próximo sindical según la CTV

Para el secretario ejecutivo de la CTV, Froilán Barrios, el año 2007 se constituiría en un año duro para el sindicalismo, dado que en su opinión continuaría la "precarización del trabajo", a través de las cooperativas y de las empresas de producción social. Así mismo afirmaba que la política laboral del gobierno central se basaría en los decretos presidenciales en detrimento de las contrataciones colectivas. (EUD, 5-12-2006, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

En definitiva, Barrios no tenía dudas al afirmar que el resultado electoral del 3 de diciembre "marcaría la política gubernamental de liquidar todo vestigio de central sindical independiente", opinión a la cual se sumaba el dirigente cetevista Jesús Urbieta. Ante esta situación la central obrera se planteaba la relegitimación de sus estructuras institucionales e inclusive la formación de otra central. (EUD, 27-12-2006, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

### Discrepancias sobre el triunfo electoral

Tras las elecciones realizadas el 3 de diciembre y el triunfo oficial del presidente Hugo Chávez, se suscitaban discrepancias en el seno directivo de la CTV. Para algunos, no se debía reconocer institucionalmente el triunfo de Chávez, pues éste significaba "...la continuación del militarismo y del fascismo". Para otro sector se debía reconocer el triunfo, en tanto se trataba de un acto democrático, lo cual no significaba la renuncia a la lucha y al diálogo social. (EUD, 6-12-2006, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Sin embargo, el secretario general de la central

obrera, Manuel Cova, haría público el reconocimiento institucional del triunfo del presidente Hugo Chávez, no sin antes reconocer la necesidad de ir a un diálogo social que permitiera resolver los principales problemas de los trabajadores del país. (EUD, 7-12-2006, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

UNT anunciaba mayor politización

El coordinador nacional de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Franklin Rondón, afirmaba que el movimiento sindical debía someterse a un proceso de mayor politización e ideologización política en aras de lograr la unidad sindical. En este sentido proponía la realización de una constituyente sindical que permitiera una mayor participación de los trabajadores en los procesos de producción. (EUD, 6-12-2006, Suhelis Tejero Puntes).

Alerta por Sindicato Único

El secretario de organización del Sindicato Único de Trabajadores Siderúrgicos (Sutiss), José Luis Alcocer, advertía sobre la posibilidad de que el gobierno crease un sindicato único de trabajadores, por lo que exhortaba a todo el movimiento sindical a rechazar la politización del gremio. (EUD, 11-12-2006, Nacional y Política).

Fetraharina llamaba a negociaciones

El presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria de la Harina (Fetraharina), Juan Crespo, señalaba que producto de las discusiones del contrato colectivo se habían aprobado cinco claúsulas de tipo relacional y no socioeconómicas, debido a que asociaciones del ramo mantenían estrategias de retraso en las negociaciones. Entre tanto, Levys Lozada, presidente de Fedecomercio, señalaba que el momento no era propicio para las discusiones, debido a las actividades del último período del año. Finalmente, Crespo instaba a los trabajadores a negociar un valor justo, "según la oferta y la demanda", por la elaboración del pan de jamón. (EUD, 8-12-2006, Economía).

Días más tarde, las exigencias de Fetraharina rendían sus frutos, por lo que los trabajadores del ramo gozarían de mejoras en los bonos de productividad. (EUD, 19-12-2006, Ernesto Tovar).

Al extremo el sindicalismo en Guayana

Por impactos de bala mataban a 4 sindicalistas del sector de la construcción en Ciudad Guayana, con lo que sumaban 40 las muertes de líderes sindicales en el año 2006 y aproximadamente 100 en los dos últimos años. Las autoridades policiales investigaban, como posible móvil, la lucha por el poder en el sector de la construcción. (EUD, 12-12-2006, Sailú Urribarrí Núñez, Sucesos).

Ansiedad, temor y precaución eran palabras claves de los sindicalistas del estado Bolívar. "Ser sindicalista es vivir en zozobra", "yo se que hay orden de liquidarme", "vivía asustada pero no podía hacer mucho"; son sólo algunas de las frases de

sindicalistas y familiares, que describen la dura realidad en torno al poder que encarna el sindicalismo en la región. (EUD, 16-12-2006, Sailú Urribarrí Núñez, Sucesos).

Entre tanto, la policía del estado Bolívar intensificaba las labores de patrullaje, con el fin de evitar nuevas víctimas, producto de la violencia sindical desatada en el estado. (EUD, 18-12-2006, Sailú Urribarrí Núñez, Sucesos).

Trabajadores del MAT exigían pagos

Los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Tierras (MAT) exigían el pago de la bonificación correspondiente al fin de año, adicional al tradicional "aguinaldo", así como deudas correspondientes a las antiguas prestaciones sociales. En palabras del secretario general del Sindicato Único de Trabajadores del MAT, se conocía que en otras instituciones adscritas al ministerio se habían realizado pagos correspondientes al bono. (EUD, 13-12-2006, Economía). Dos días después de registrada la noticia se sabía firmado un punto de cuenta aprobatorio de la cancelación de las deudas correspondientes al régimen de prestaciones sociales, en tanto afirmaban desde el ministerio, no estar obligados a cancelar la bonificación exigida por los trabajadores. (EUD, 15-12-2006, Economía).

Consejos Bolivarianos de Trabajadores

Los Consejos Bolivarianos de Trabajadores, equivalentes, en las empresas, a los Consejos Comunales, serían la propuesta principal impulsada por la Unión Nacional de Trabajadores, a ser incluida en la reforma constitucional planteada por el presidente Hugo Chávez. Dichos consejos permitirían a los trabajadores mayor participación en la toma de decisiones, en la fiscalización de recursos y en los procesos de las empresas donde laboran, según señalaba el representante del Colectivo de Trabajadores en Revolución (CTR), Eduardo Sánchez. (EUD, 13-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Protestas casuales

Un conjunto de protestas laborales (Vivex, Nestlé, Sanitarios Maracay, entre otros) se presentaban al unísono tras la realización de las elecciones del 3 de diciembre. Y aunque representantes de la UNT afirmaban no haber coordinado las acciones, reconocían haber realizado negociaciones a fin de retrasar las acciones para no afectar la popularidad del presidente Hugo Chávez. (EUD, 13-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Elecciones 2007

La corriente del partido PPT, de la Unión Nacional de Trabajadores, Autonomía Sindical, proponía realizar elecciones de la nueva directiva de la central obrera en el primer semestre del año 2007, contando para ello con el apoyo del Consejo Nacional Electoral (CNE). Los pepetistas también afirmaban que los trabajadores debían





llevar la voz cantante en
26-12-2006, Nacional y

¡Alerta, Alerta...!

Expectantes se encont
efectos que la creación
tener sobre la organizaci
por un sindicato único
panorama representantes
congresos con la finalida
2006, Gustavo Méndez, N

El conflicto Vivex

La compañía Vidrios
martes 7 de diciembre, tra
de vencimiento de la cont
Por tales razones la coor
(UNT), Marcela Másper
salidas a la convención
laboral. (EUD, 10-12-200

Los efectos de la paral
que se encontraba a punto
mes de diciembre. En el
las vacaciones colectivas
del sector. (EUD, 12-12-2

A pesar de la orden
Mercantil del estado Anzo
efectos, mismos que podí
espera para la compra de
Economía).

La situación llegaba al
Social mediaba las nego
trabajadores de la misma
secretario ejecutivo de la
de los trabajadores para le
solicitar al Gobierno la ex
cogestión, así como conv
Suhelis Tejero Puntes, Eco

El día 14 de diciembre
conflicto y el día 15 a
operaciones. El acuerdo alc
despedidos, así como el ini
12-2006, Suhelis Tejero Pu

llevar la voz cantante en las discusiones sobre el socialismo del siglo XXI. (EUD, 26-12-2006, Nacional y Política).

¡Alerta, Alerta...!

Expectantes se encontraba la dirigencia sindical afecta al chavismo debido a los efectos que la creación del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV) podría tener sobre la organización sindical. Existía la posibilidad de sustitución de la UNT por un sindicato único de trabajadores afines a la corriente oficialista. Ante este panorama representantes de la corriente Autonomía Sindical anunciaban debates y congresos con la finalidad de discutir dicha posibilidad de cambio. (EUD, 30-12-2006, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

El conflicto Vivex

La compañía Vidrios Venezolanos y Extras se mantenía paralizada desde el martes 7 de diciembre, tras un conflicto laboral plateado después de un año y medio de vencimiento de la contratación colectiva y seis meses de discusiones infructuosas. Por tales razones la coordinadora nacional de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Marcela Máspero, exhortaba a los propietarios de la compañía a buscar salidas a la convención colectiva y a someterse a los preceptos de la legislación laboral. (EUD, 10-12-2006, Mariela León, Economía).

Los efectos de la paralización de Vivex llegaban a la industria automotriz, por lo que se encontraba a punto de paralizar actividades, afectando las metas de ventas del mes de diciembre. En el caso particular de la empresa Toyota, se decidía adelantar las vacaciones colectivas de los empleados, medida que estudiaban otras empresas del sector. (EUD, 12-12-2006, Eduardo Camel Anderson, Economía).

A pesar de la orden de reanudación que había emitido el Tribunal Segundo Mercantil del estado Anzoátegui, continuaba la paralización de Vivex y con ella sus efectos, mismos que podían observarse en el colapso de las listas de clientes en espera para la compra de vehículos. (EUD, 13-12-2006, Eduardo Camel Anderson, Economía).

La situación llegaba al cenit, por lo que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social mediaba las negociaciones entre los representantes de la empresa y trabajadores de la misma. Y a pesar de que parecían avanzar, Luis Serrano, secretario ejecutivo de la UNT, afirmaba que debían cumplirse todas las exigencias de los trabajadores para levantar la huelga, pues de lo contrario llegarían inclusive a solicitar al Gobierno la expropiación de la empresa a fin de operar bajo la figura de cogestión, así como convocar una huelga general del sector. (EUD, 14-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

El día 14 de diciembre se conocía la noticia que indicaba la culminación del conflicto y el día 15 anunciaban los dirigentes sindicales que iniciarían las operaciones. El acuerdo alcanzado incluía el reenganche de un grupo de trabajadores despedidos, así como el inicio de las discusiones del contrato colectivo. (EUD, 15-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

A pesar del cese del conflicto de Vivex, aún se sentían los efectos, por lo que la empresa Toyota de Venezuela acordaba el cierre periódico de su planta ensambladora, al igual que sus similares Mitsubishi, Hyundai y General Motors. (EUD, 15-12-2006, Economía).

CMT

Trabajadores del canal de televisión CMT protestaban a las afueras de las instalaciones, debido a que la directiva del mismo les solicitaba la firma de la liquidación sin garantizarles la continuidad de las labores en la nueva planta (Telesur), ni las bonificaciones, guardias y horas extras correspondientes. Sostenía uno de los trabajadores que "...la gente de Telesur no nos quiere y ellos no nos van a reenganchar", con lo que el personal de la planta se mantenía en la incertidumbre. (EUD, 15-12-2006, Mirelis Morales Tovar).

ACTOR EMPRESARIO

Empreven

Empresarios por Venezuela distribuía alrededor de 119 millardos de bolívares en créditos de la banca pública, entre la pequeña y mediana industria mayoritariamente, generando con esta acción cerca de 30 mil empleos directos e indirectos, según lo establecía el balance anual de la organización. (EUD, 5-12-2006).

Fedecámaras planteaba acuerdo nacional

El presidente de la cúpula empresarial, José Luis Betancourt, planteaba, en nombre de sus representados, la necesidad de suscribir un acuerdo nacional que fomentase la inversión y el empleo productivos en aras del bienestar común de todos los venezolanos. (EUD, 5-12-2006, Mariela León, Economía).

Pérdidas de Mercados

Señalaba el presidente de la Asociación Venezolana de Exportadores (Avex), Francisco Mendoza, que con la salida de Venezuela de los acuerdos del G3, así como de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y la, por el momento, aspiración a ingresar al MERCOSUR, se había perdido la estabilidad de sus mercados internacionales. (EUD, 12-12-2006, Economía).

Empresariado en movimiento

El empresariado venezolano comenzaba a movilizarse tras el anuncio de modificación de la Constitución Nacional y sus posibles reformas y prueba de ello era el deseo planteado por el presidente de Fedecámaras, José Luis Betancourt, de participar en las discusiones de reforma, toda vez que consideraba crítico el momento. (EUD, 13-12-2006, Mariela León, Economía).

Desestimaban la medida de Conindustria

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia declaraba improcedente la medida cautelar que había presentado Conindustria contra el Decreto N° 4.248 relacionado con la solvencia laboral de los patronos, dado que no se demostraba situación alguna que afectase los derechos constitucionales de las empresas. (EUD, 15-12-2006, Economía).

Socialistas con deseos de protagonismo

Los empresarios socialistas pretendían asumir la vocería del sector empresarial, así como evitar la dispersión de sus esfuerzos. De esta forma definían los principales objetivos de la recién creada Confederación de Empresarios Socialistas de Venezuela (CESV), que para el momento definía los estatutos de la organización. (EUD, 23-12-2006, Mariela León, Economía).

Las cifras positivas del sector

Miguel Pérez Abad, presidente de Conindustria, estimaba que el Producto Interno Bruto se ubicaría entre 12 y 13% a finales del año 2007. Así mismo, señalaba que el crecimiento de la pequeña y mediana industria en el año 2006 se ubicaba en el orden del 10%, generando unos 25 mil empleos directos y que la inversión en bienes de capitales del sector aumentaba en razón del 50% en relación al año anterior. (EUD, 25-12-2006, Betssy Santistevan Gastelú, Economía).

Rctv

El presidente de Fedecámaras, José Luís Betancourt, solicitaba al presidente Hugo Chávez la reconsideración de la decisión de no renovar la concesión de Radio Caracas Televisión (RCTV), que culminaba en el mes de mayo de 2007, pues esta no constituía una respuesta adecuada a las necesidades del venezolano, ni contribuía con la generación del clima adecuado para la inversión tanto nacional como extranjera. (EUD, 30-12-2006, Nacional y Política).

## ACTOR ESTADO

Proceso electoral

Se anunciaba que serían sancionadas todas aquellas empresas que laborando el día 3 de diciembre, día de elecciones, no permitiesen o facilitasen a sus trabajadores ejercer su derecho al sufragio, como lo establecía la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley del Sufragio y Participación Política. (EUD, 03-12-2006, Nacional y Política).

Comunidad Andina de Naciones y sus plazos

Venezuela solicitaba disminución de los plazos de mantenimiento de los acuerdos comerciales con los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), toda vez que las normas establecidas en el Acuerdo de Cartagena señalaban

que todo país que se retirase de la comunidad debía mantener los convenios por un plazo de cinco años, aunque cabía la posibilidad de disminución de los tiempos, siempre y cuando estos fuesen debidamente justificados. (EUD, 16-12-2006, Economía).

Los logros de CVG

Ramón Betancourt, presidente encargado de CVG Alcasa, resaltaba los resultados operativos y laborales de la organización, destacando entre los primeros el suministro de materia prima a los transformadores nacionales y una mayor participación en la colocación de productos laminados. En cuanto a los logros laborales, el mismo vocero señalaba la renovación gerencial, apoyados en el modelo de cogestión y a través de elecciones por la base de los trabajadores, la participación en las mesas de trabajo, el pago de pasivos laborales vencidos, la discusión de la convención colectiva y la presentación de propuestas para la disminución de la jornada laboral. (EUD, 20-12-2006, Economía).

Créditos adicionales

Los diputados de la Asamblea Nacional aprobaban 195,5 millardos de bolívares en créditos adicionales, para atender pagos de pasivos laborales, entre los que se encontraban los correspondientes a los ex trabajadores y activos de la Alcaldía Metropolitana, los jubilados y pensionados de la extinta Gobernación del Distrito Federal, los obreros y personal activo del Ministerio de Agricultura y Tierras y personal militar de las Fuerzas Armadas Nacionales (FAN). (EUD, 20-12-2006, Mayela Armas, Economía).

Apoyo de Fonpyme

Informaba el presidente del Fondo Nacional de Garantías Recíprocas para la Pequeña y Mediana Empresa (Fonpyme), Adolfo Riera, que dicha institución había afianzado 130.000 microcréditos, a través de 21 sociedades de garantías recíprocas en 17 estados, en el año 2006. Todo ello se traducía en fianzas correspondientes al 60% para cooperativas, 19% para emprendedores, 12% para pequeñas empresas, 7% para microempresas y 2% para medianas empresas. (EUD, 21-12-2006, Ernesto Tovar, Economía).

Detrás del crecimiento

Según el informe que presentaba el presidente del BCV, Gastón Parra Luzardo, se podía resaltar el crecimiento económico del país, tras indicadores como el fortalecimiento del sector no petrolero de la economía que crecía en razón del 11,4% en el año 2006, el proceso de diversificación de la producción y el aumento del consumo, de la inversión, las remuneraciones y el descenso del desempleo. Sin embargo, José Guerra, ex gerente de investigaciones económicas del BCV, afirmaba que estudiando las cifras presentadas por la institución podía observarse que "ciertamente había crecimiento, pero no era diversificado". Así mismo, sostenía

Guerra que producto del control de cambio, existían desequilibrios que contribuían al abaratamiento relativo de los bienes importados en detrimento de la producción nacional. Otros elementos importantes resaltados tenían que ver con la caída de las exportaciones no petroleras en 8%, así como con el exceso de liquidez traducida en inflación que trataba de ser controlada a expensas del debilitamiento de la situación financiera del BCV al tratar de corregir la situación. (EUD, 31-12-2006, Víctor Salmerón, Economía).

Negadas 25.000 solvencias laborales

Según los datos presentados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por lo menos el 11,5% de las empresas que habían solicitado solvencias laborales para la realización de negocios con el Estado venezolano se encontraban insolventes con los derechos de los trabajadores. Desde el 1 de mayo y hasta el 26 de diciembre de 2006 se habían tramitado 216.840 solvencias, sólo entregando la misma a 191.838 establecimientos, en tanto que el resto, 25.002 empresas, no cubrían los requisitos para obtenerlas. (EUD, 31-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## PROTESTAS

Papita Pelá'

Los productores de papas del estado Carabobo regalaban 200 kilos del producto como medida para atraer la atención de las autoridades, toda vez que presentaban dificultades para comenzar la siembra del año 2006 debido al incumplimiento de financiamiento por tres millardos de bolívares ofrecido por el Fondo de Desarrollo Agrícola Forestal y Afines (Fondafa). (EUD, 13-12-2006, Economía).

Las enfermeras del estado Carabobo

Un grupo de enfermeras pertenecientes al Instituto de Salud del estado Carabobo (Insalud), protestaban debido a las deudas por homologación que el ejecutivo regional mantenía desde el año 1998. El monto de la deuda ascendía a tres millardos de bolívares aproximadamente para un grupo de tres mil enfermeras activas y jubiladas de la mencionada institución. Entre tanto, el presidente de Insalud, Carlos Olaizola, se negaba a reunirse con las enfermeras, pues consideraba su protesta como simples "guarimbas" que buscaban perjudicar a la institución y al gobierno regional. (EUD, 14-12-2006, Marianela Rodríguez, Nacional y Política).

Mineros inconformes

Cuatro días de protestas escenificaban los mineros de La Paragua, toda vez que entendían el incumplimiento de la oferta inicial de 15 millones de bolívares por minero, realizada por el Gobierno Nacional, a fin de desalojar las minas que se encuentran alrededor del municipio Raúl Leoni del estado Bolívar, en el marco de la Reconversión Minera. El minero Luis Zamora señalaba que "se había entendido que

eran unos quince millones de bolívares y cuando empezó el pago a la mayoría le tocaba un millón", mientras el viceministro de minas, Iván Hernández, informaba acerca de la intención de impulsar "una nueva forma de hacer negocios entre el Estado y el minero". (EUD, 15-12-2006, Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

Nestlé

Un grupo de trabajadores de Nestlé de Venezuela mantenía un bloqueo a la planta de la empresa en Santa Cruz de Aragua, que afectaba la producción y distribución de más de 1.000 toneladas de leche en polvo y fórmulas infantiles, además de otros alimentos de alto consumo, según rezaba el comunicado de prensa enviado por la organización. La razón del bloqueo se relacionaba con la demanda de un grupo de trabajadores de ser incluidos en el contrato colectivo que regía para el resto del personal. Así mismo, se informaba en el comunicado que un tribunal de ejecución del estado Aragua había considerado con lugar el amparo introducido por la empresa, a fin de permitir el libre acceso por las instalaciones de la planta, misma consideración que había sido notificada a los trabajadores del Centro Nacional de Distribución de Nestlé de Venezuela. (EUD, 15-12-2006, Economía).

El día 15 de diciembre en horas de la mañana se llegaba a un acuerdo que permitía la inclusión de 90 distribuidores como personal, con lo que quedaba levantada la huelga que mantenía bloqueada las instalaciones de Nestlé de Venezuela en el estado Aragua. (EUD, 16-12-2006, Economía).

Fallas en Mercal Aragua

Trabajadores adscritos al Centro de Distribución Mercal del municipio Girardot de Maracay, denunciaban irregularidades como la falta de dotación de equipos de seguridad y uniformes para 395 trabajadores de carga, así como el desabastecimiento de varios productos de la cesta básica. (EUD, 20-12-2006, Érika Guillén, Nacional y Política).

Así mismo, los trabajadores exigían al presidente, Hugo Chávez, la intervención del programa social en la entidad, debido a que la directiva del mismo se negaba a discutir la contratación colectiva de más de 350 trabajadores, lo que aunado a las razones anteriormente expuestas, empañaba la imagen de la misión, según opinión de Jairo Mosquera, secretario general del Sindicato Único de Trabajadores del programa. (EUD, 23-12-2006, Érika Guillén, Nacional y Política).

Jubilados de Sotillo

Los jubilados de la Alcaldía del municipio Sotillo de Anzoátegui reclamaban el pago de las prestaciones sociales que le habían ofrecido las autoridades locales. La deuda correspondía al 60% por ciento del monto total, pues ya en julio les había sido cancelado el 40% inicial de la deuda. Los manifestantes afirmaban que mientras se gastaban millardos en campañas publicitarias de corte político a ellos se les dejaba en segundo plano. (EUD, 23-12-2006, Miriam Rivero, Nacional y Política).

SECTOR PETROLERO

Incorporaciones

Bajo la figura de trabajadores permanentes se incorporaban 1.799 personas a Pdvsa Exploración y Producción Occidente. Los mismos habían laborado por años como personal contratado de la empresa. "Hoy es un día muy importante, celebramos un acto de justicia para todos aquellos compañeros que durante años han trabajado como contratados y que finalmente forman parte de la nómina de Pdvsa", señalaba el vicepresidente de Exploración y Producción, Luis Vierma, a la vez que entregaba los carnets a los trabajadores. (EUD, 2-12-2006, Economía).

¿El fantasma del "paro petrolero" o de la "huelga de trabajadores"?

La Dirección de Auditoría Fiscal de Petróleos de Venezuela informaba a seis ex directivos de la estatal petrolera la apertura de investigaciones relacionadas con los hechos ocurridos entre diciembre del año 2002 y hasta marzo de 2003, relacionados con el paro de Pdvsa y sus filiales. El presidente de Pdvsa, Rafael Ramírez, señalaba que se habían determinado daños a bienes públicos, razón por la cual se remitía el caso a la Contraloría General de la República, organismo que había iniciado las investigaciones. (EUD, 15-12-2006, Marianna Párraga, Economía).

Entre tanto, parte de los trabajadores involucrados en la investigación que llevaba a cabo la Contraloría General de la República, pretendían utilizar como argumento de defensa la determinación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según la cual, el llamado "paro cívico nacional", en realidad se trataba de una huelga de trabajadores. Por otro lado, Juan Fernández, uno de los ex gerentes de Pdvsa durante los acontecimientos objeto de investigación, señalaba que la actuación de los ex trabajadores involucrados siempre estuvo apegada a la Constitución. (EUD, 16-12-2006, Marianna Párraga, Economía).

Por su parte, el presidente de Unapetrol, Horacio Medina, afirmaba que rechazaban "...de la manera más contundente y categórica este nuevo acto de retaliación, que constituye otro episodio más de la persecución sistemática a que estamos sometidos como trabajadores de Pdvsa injusta e ilegalmente". (EUD, 17-12-2006, Marianna Párraga, Economía).

Para el día 18 de diciembre del año 2006, Pdvsa había notificado, a través de la prensa nacional, acerca de las investigaciones conducidas por la Contraloría General de la República, a un total de 28 ex directivos de Petróleos de Venezuela. (EUD, 18-12-2006, Economía).

Y ya el día 19 de diciembre del mismo año la lista se incrementaba con otras ocho personas notificadas, lo que sumaba un total de 36 ex gerentes, más aquellos que habían sido notificados personalmente a través de cartas entregadas en sus manos. Todos los notificados tenían un plazo de diez días hábiles para "promover todos los medios probatorios necesarios para su defensa, exponiendo sus pruebas y alegando sus razones". (EUD, 19-12-2006, Economía).

Los ex petroleros decidían demandar al Gobierno venezolano ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de la Organización de Estados Americanos (OEA), según lo informaba algunos representantes de Gente del Petróleo y Unapetrol. (EUD, 21-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## PODER ADQUISITIVO

### Canasta Básica en alza

Según el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (Cenda) la canasta básica sufría un incremento del 1,9% en el mes de octubre con respecto a septiembre del mismo año 2006, ubicándose así en 1.844.901 bolívares. El poder adquisitivo del venezolano se restringía, pues desde el mes de enero, hasta el mes de octubre, el incremento de la canasta básica se situaba en el orden del 15,4%. (EUD, 2-12-2006, Economía).

### Retrocedía el IRE

El Banco Central de Venezuela (BCV) informaba que el Índice de Remuneraciones de los Asalariados (IRE) presentaba un retroceso entre el segundo y tercer trimestre del año 2006, con respecto a la inflación, correspondiente a 2,4%, al pasar de 95,7% a 93,3%. El incremento se registraba en el período en el que comenzaba a regir un incremento del salario mínimo del 10% anunciado por el gobierno a principios del año. El índice había registrado un incremento del 3,7% en el tercer trimestre de 2006, inferior al observado en el trimestre anterior del mismo año de 3,9%, aunque superior al mismo período de 2005 en 0,8%. (EUD, 2-12-2006, Economía).

### Esperaban desaceleración de la inflación

El vicepresidente de la Comisión de Finanzas del Parlamento, Ricardo Sanguino, admitía que la inflación cerraría el año 2006 por encima de la de 15% que se había replanteado el Gobierno Nacional, sin embargo, consideraba que ante el incremento de los bienes y servicios la diferencia podía ser menor a 1%. Entre tanto, el director de Datanálisis, Luis Vicente León, consideraba que la inflación iba a "...ser el problema central del Gobierno el año próximo", pues "la economía va a seguir creciendo y el gasto va a seguir subiendo", aunque el ministro de Finanzas, Nelson Merentes, afirmaba que el incremento sostenido del IPC obedecía a ligeras perturbaciones que serían corregidas para alcanzar una inflación de un dígito. (EUD, 3-12-2006, Marianna Párraga, Economía).

### Balance regular de la Cepal

El informe de la Comisión Económica para la América Latina (Cepal), denominado Panorama Social de América Latina 2006, señalaba que los aumentos salariales registrados a partir del año 2003, si bien habían permitido superar el nivel

de ingresos que existía entre los trabajadores antes de la huelga petrolera de 2002, se encontraban para el momento por debajo de los registros de finales de la década de los noventa. Latinoamérica había crecido, según el informe, en cuanto a la materia salarial, salvo países como Argentina y Venezuela. Así mismo, la Cepal reconocía la disminución de los niveles de desocupación basado en el crecimiento económico registrado desde el año 2003, al igual que los niveles de pobreza e indigencia. En cuanto a los niveles de reducción de la exclusión social, Venezuela figura en el informe como uno de los países con mejores resultados. (EUD, 5-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Crecían los salarios del sector público

Comparativamente, la capacidad adquisitiva de los empleados públicos mejoraba con respecto a la de los empleados del sector privado, según los resultados de un informe del BCV. Los salarios del sector público crecían en razón del 31,9% entre el tercer trimestre de 2005 e igual período de 2006. Mientras tanto los trabajadores del sector privado tan sólo veían mejorar sus salarios en un 16,1% en el mismo período. (EUD, 6-12-2006, Suhelis Tejero Puntes).

Venezuela a la cabeza de América Latina

Aunque la meta de inflación establecida en marzo por representantes del Gobierno Nacional correspondía a un rango entre el 10 y el 12%, la realidad se encargaba de demostrar cifras distintas. La inflación al cierre de noviembre de 2006 ascendía a 14,9% y las estadísticas del BCV señalaban un incremento del 1,1% en el mes de diciembre, lo que resultaba en un valor del 16,6% de inflación al cierre del año. Los analistas coincidían en que el aumento de la inflación estaba relacionado con el aumento de la liquidez. (EUD, 29-12-2006, Víctor Salmerón, Economía).

El Poder Adquisitivo en alza según BCV

Según cifras presentadas en un reporte del Banco Central de Venezuela, el poder adquisitivo de los venezolanos registraba un alza real del 9,3%. Cifra que según el reporte estaba relacionada con los aumentos del salario mínimo decretados por el Ejecutivo Nacional en febrero y septiembre de 2006. (EUD, 30-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## EL CASO CANTV: PROCEDENTE EL CÁLCULO DEL SENIAT

Lidsay Medina, jueza que se había encargado de la ejecución de la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) que favorecía a casi 9.000 jubilados y pensionados de Cantv, declaraba procedente el cálculo del retroactivo efectuado por el Seniat, a fin de definir el monto de las deudas que mantenía la empresa con sus ex trabajadores. (EUD, 14-12-2006, Economía). De esta forma y según los cálculos realizados por el Seniat la deuda de la telefónica con sus trabajadores ascendía a 259

millardos de bolívares, según lo informaba Eduardo García, uno de los apoderados de los jubilados. (EUD, 15-12-2006, Economía).

La telefónica, por su parte, aceptaba el pago correspondiente a los jubilados según el cálculo realizado por el Seniat, pero sólo en aquellos casos en los que el jubilado devengaba una pensión equivalente al salario mínimo nacional, pues consideraban irregular aquellos casos en los que el ex trabajador contaba con una pensión superior a dicho salario. (EUD, 19-12-2006, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

En el mismo orden de ideas los jubilados y pensionados agrupados en Fetrajuptel solicitaban al juez de la causa que decretara el cumplimiento voluntario del dictamen que aprobaba el cálculo del Seniat, fundamentalmente en aquellos casos en los que la pensión quedaba fijada al salario mínimo. (EUD, 21-12-2006, Economía).

## DESEMPLEO E INFORMALIDAD

### Informe de OIT

Según informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un período comprendido entre 1995 y 2005, la tendencia de la informalidad en el país era hacia el alza. Tal informalidad estaba compuesta fundamentalmente por trabajadores independientes. Igualmente, la OIT informaba sobre la baja de 51,9% a 50%, en el registro del sector formal, producto de la movilización de los trabajadores hacia la informalidad. También señalaba el reporte acerca de las desincorporaciones de empleados públicos, en tanto que en diez años el porcentaje de trabajadores había pasado de 17,7% a 16%, mientras que el sector privado se mostraba una leve disminución. Por su parte, los trabajadores informales (profesionales) bajaban de 1,9 a 1,6% en el lustro contemplado en el informe de la OIT. (EUD, 7-12-2006, Suhelis Tejero Puntes).

### Bajaba desempleo aseguraba el INE

Según las cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadística, la desocupación en Venezuela se ubicaba en 8,8% en el mes de noviembre del año 2006, bajando con respecto al mismo mes del año 2005 en 2,1%. Señalaba el presidente de la institución, Elías Eljuri, que "con este comportamiento se mantiene la tendencia de alcanzar una tasa de desocupación alrededor de 7% al cierre de este año". (EUD, 21-12-2006, Economía).

## ESTUDIOS ASOCIADOS A LA PROBLEMÁTICA LABORAL

### Juntos pero no revueltos

Según una investigación realizada por bumeran.com sobre recursos humanos, en Venezuela y en otros países de la región, el 62,79% del sector empresarial

venezolano consideraba importante separar lo relacionado al empleo de lo personal. Sin embargo, consideraban en un 51,35% los postulantes y en un 57,33% las empresas, que la amistad en el trabajo coadyuvaba a hacer más llevadera y divertida la jornada diaria. (EUD, 6-12-2006, Eduardo Camel Anderson, Economía).

Menos cobertura del Seguro Social

Según un informe denominado Panorama Social de América Latina 2006, realizado por la Cepal entre los años 2002 y 2005, se concluía que el porcentaje de la cobertura de la seguridad social entre los asalariados urbanos venezolanos había caído 1%, pasando de 63% a 62%. Las cifras preocupaban al organismo, pues paradójicamente, aunque se había incrementado la capacidad de generar puestos de trabajo, no se había logrado que dichos empleo permitieran a los trabajadores acceder al sistema de previsión social. (EUD, 6-12-2006).

Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe

El informe así denominado de la Cepal observaba un ciclo favorable en Venezuela y esperaba por tanto un crecimiento del 10% del PIB para el año 2006 y de 7% para el 2007. Sin embargo, consideraban necesario que parte de los recursos se destinaran a la diversificación de la estructura productiva, a programas sociales y a la creación de un fondo de estabilización para el momento de bajas en los precios del petróleo. (EUD, 15-12-2006, Víctor Salmerón, Economía).

Responsabilidad Social Empresarial ignorada

El conjunto de iniciativas de gobierno, empresas y comunidades en aras de mejorar sus interrelaciones, así como la calidad de vida de estas últimas, conocidas como Responsabilidad Social Empresarial (RSE), era ignorada por buena parte de los caraqueños. Según los resultados de la investigación realizada por Datos I.R. "sólo una de cada tres personas recordó alguna actividad de RSE", de igual forma el 41% de los 300 encuestados no recordaba alguna experiencia relacionada con el tema; y finalmente, entre otros datos, el 90% de los consultados consideraba que se trataba de las donaciones realizadas por las empresas a los más necesitados. (EUD, 18-12-2006, Eduardo Camel Anderson).

## SEMESTRE
## Enero de 2007 a Junio de 2007

### Enero de 2007

Los anuncios presidenciales de nacionalización de las empresas de servicio como la Cantv y la Electricidad de Caracas se convertían en tema de discusión obligado para los tres actores, trabajador, Estado y empresario. Lo mismo sucedía con los anuncios de migración de los convenios operativos que mantenían las empresas

petroleras extranjeras en la Faja del Orinoco a empresas mixtas, con participación mayoritaria del Estado venezolano. También en este mes se presentaba una dinámica sindical importante y se planteaban propuestas como la del control obrero de las empresas. En Bolívar continuaban los problemas de vicariato y en el plano jurídico destacaba la entrada en vigencia del reglamento parcial de la Lopcymat, así como de la Ley para Personas con Discapacidad. Los empresarios seguían preocupados por los lineamientos y acciones tomadas por el Gobierno en el plano económico, por lo que buscaban tender puentes que permitieran encontrar salidas consensuadas. Por su parte, los trabajadores informales buscaban alternativas a los problemas suscitados tras las medidas de desalojo adelantadas por algunas autoridades municipales. Y finalmente, entre otras noticias, destacaban las discusiones sobre las propuestas oficiales de reforma constitucional.

## ACTOR ESTADO

### Minería y reinserción

El Gobierno Central anunciaba la reinserción de 3.775 personas que anteriormente se dedicaban a la minería en zonas donde se prohibía la extracción de minerales como el oro y el diamante, entre otros; esta medida estaba acompañada del cierre de siete minas, contando para ello con un presupuesto aproximado a los 72 millardos de bolívares. (EUD, 3-1-2007, Economía).

### Nacionalización de Cantv

"...Todo aquello que fue privatizado, nacionalícese. Recuperaremos la propiedad social sobre los medios estratégicos de producción. Cantv, nacionalícese señor Vicepresidente". De esta manera el presidente de la República, Hugo Chávez, anunciaba la nacionalización de la Cantv, a la vez que señalaba que los proyectos de crudo de la Faja Petrolífera del Orinoco también debían pasar a manos del Estado. (EUD, 9-1-2007, María Lilibeth Da Corte, Nacional y Política).

El simple anuncio de nacionalización de la compañía telefónica venezolana hacía que los ADR de Cantv cayeran 14,17% en la Bolsa de Nueva York. La caída podía haber sido mayor, pero la congelación de los papeles accionarios por parte de la Comisión de Valores de los Estados Unidos (SEC) lo impedía hasta tanto los inversionistas no manejaran adecuadamente la información. (EUD, 9-1-2007, Víctor Salmerón, Economía).

Las reacciones en los Estados Unidos no se hacían esperar tras el anuncio de nacionalización de la compañía telefónica, misma en la que existían intereses como los de la gigante de las comunicaciones Verizon. La medida era criticada por Gordon Johndroe, portavoz del Consejo de Seguridad de la Casa Blanca, quien afirmaba que este tipo de medidas no habían tenido antecedentes exitosos en otras partes del mundo, a la par que esperaba que cualquier firma estadounidense afectada por este tipo de decisiones fuera compensada. (EUD, 10-1-2007, Economía).

Los sindicatos de CANTV, por su parte, solicitaban reunirse con representantes del Gobierno Nacional, a fin de ser informados acerca de las condiciones laborales de los empleados, según lo señalaba el ministro del Trabajo y Seguridad Social. (EUD, 11-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Por su parte, el ministro de Telecomunicaciones, Jesse Chacón, señalaba que la nacionalización correspondía a la empresa Cantv, no al sector de las telecomunicaciones, debido a que esta se había convertido en un "jugador que evitaba el desempeño de los otros operadores en el mercado". (EUD, 12-1-2007, Eduardo Camel Anderson, Economía).

El presidente Hugo Chávez ratificaba la decisión de estatizar a la telefónica argumentando que se trataba de un sector estratégico que debía estar bajo el control del Estado, denunciando a su vez su empleo para el espionaje. (EUD, 20-1-2007, Economía).

Mientras el abogado y miembro de Consejo Presidencial para la Reforma Constitucional, Carlos Escarrá, señalaba que la estatización de la Cantv debía esperar hasta la aprobación de la Ley de Nacionalización, pues la normativa vigente para el momento no lo permitía. (EUD, 24-1-2007, Suhelis Tejero Puntes).

Sin embargo, en las altas esferas del Gobierno Nacional el panorama no estaba tan claro, pues aún se debatían entre la posibilidad de expropiación y la adquisición de las acciones en un esquema de negociaciones con los dueños, según lo señalaba el ministro de Telecomunicaciones, Jesse Chacón. (EUD, 27-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Esperaba turno el sector eléctrico

Ricardo Sanguino, presidente de la Comisión de Finanzas de la Asamblea Nacional, señalaba que se encontraban en evaluaciones, a fin de incluir el servicio eléctrico en el marco legal de la nacionalización, toda vez que era considerado como un sector estratégico. Entre los casos que se revisaban se encontraban la Electricidad de Caracas, el Sistema Eléctrico de Margarita y Elebol. Por su parte Standard & Poor's, firma dedicada a la calificación de riesgo de las empresas, decidía colocar a la Electricidad de Caracas, en vigilancia y calificación B, tras el anuncio de nacionalización. (EUD, 10-1-2007, Mayela Armas y Víctor Salmerón, Economía).

Por su parte, el ministro de Energía y Petróleo, Rafael Ramírez, afirmaba que el interés del Gobierno Nacional estaba centrado en la totalidad de las acciones de la empresa norteamericana AES en la Electricidad de Caracas, que equivalía al 87% del capital accionario. (EUD, 16-1-2007, Marianna Párraga y Víctor Salmerón, Economía).

Las opciones para llevar a cabo la nacionalización

Según los miembros del Parlamento el proceso de nacionalización se podía realizar a través de tres alternativas que incluían, la creación de una Ley de Reserva, por medio de la cual el Estado se reservaría la actividad; la expropiación, amparada en el concepto de servicio estratégico y basada en la Ley Orgánica de Seguridad de

la Nación; y finalmente a través de la creación de una Ley de Nacionalización (EUD, 10-1-2007, Mayela Armas, Economía).

En el mismo orden de ideas, el ministro de Finanzas, Rodrigo Cabezas, señalaba que "nacionalizar no implica confiscar las empresas", razón por la cual la empresa privada debía estar tranquila, pero entendiendo su convivencia con "nuevas formas de producción socializada". (EUD, 26-1-2007, Mayela Armas, Economía).

El gas también en la mira

La Constitución Nacional del año 1999, en su artículo 302, dejaba claro que la actividad petrolera quedaba reservada al Estado venezolano, sin embargo, no era explícita en cuanto al gas, razón por la cual el Jefe de Estado, Hugo Chávez, proponía realizar una reforma al artículo, a fin de incluir entre las actividades reservadas al Estado, aquellas relacionadas con el gas. Así mismo, proponía la reforma del artículo 303 de la Carta Magna, "por razones de soberanía económica, política y de estrategia nacional, el Estado conservará la totalidad de las acciones de Pdvsa, exceptuando filiales, asociaciones estratégicas, empresas y cualquier otra que se haya constituido como consecuencia del desarrollo de negocios de Pdvsa". (EUD, 11-1-2007, Marianna Párraga, Economía).

Control Obrero

El ministro del Trabajo y Seguridad Social, Ramón Rivero, señalaba que el sector de los alimentos era "un espacio de oportunidad" que permitía el control obrero, en el marco de los modelos de propiedad social y en un área que se constituía en objetivo estratégico de la soberanía nacional. En el mismo orden de ideas resaltaba que "en el sector privado tiene que haber una relación directa con las comunidades en la toma de decisiones...", por lo que la conformación de los consejos obreros sería fundamental. (EUD, 11-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Sidor fuera de la lista

El ministro de Finanzas, Rodrigo Cabezas, descartaba que la Siderúrgica del Orinoco (Sidor) estuviese entre las empresas objeto de nacionalización, anunciadas por el presidente Hugo Chávez. Según el ministro, la lupa estaba puesta en "el campo de las comunicaciones y de la electricidad, incorporándose también el tema del gas". (EUD, 12-1-2007, Mariela León, Economía).

Nuevos esquemas para la repartición de las ganancias empresariales

Según el planteamiento de reforma constitucional hecho por Hugo Chávez, se darían transformaciones de envergadura en los procesos administrativos de las empresas privadas, toda vez que la gestión sería compartida con los trabajadores mediante la colectivización del trabajo sin distinciones, mientras que las comunidades también serían beneficiadas con parte de la riqueza generada por las organizaciones privadas. Para ello, se entendían vitales las figuras de los consejos

obreros, así como los consejos comunales, en tanto operarios directos del esquema propuesto. En el mismo orden de ideas, el ministro del Trabajo y Seguridad Social, José Ramón Rivero, señalaba que todos los modelos productivos creados por el Gobierno Nacional, entre ellos la cogestión, autogestión, cooperativas y EPS, entre otros, serían estudiados a fin de ser incluidos en la Reforma Constitucional propuesta por el presidente Hugo Chávez. (EUD, 12-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Lineamientos salariales para la Administración Pública

El presidente de la República, Hugo Chávez, señalaba las dos condiciones fundamentales que debían considerarse desde ese momento en materia salarial, en la Administración Pública. La primera se refería al salario máximo de tres millones de bolívares mensuales, mientras que el segundo debía mantener inalterable la escala de sueldos y salarios de la Administración Pública ante incrementos del salario mínimo. Mientras estas medidas no parecían considerar sus efectos, el Ejecutivo Nacional trabajaba sobre una escala salarial única para obreros y empleados que contaría con 75 grados de calificación. (EUD, 16-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Crecimiento en la Nómina del Estado

Se pronosticaba crecimiento de la nómina manejada por el Gobierno Nacional ante la inminente absorción de los trabajadores de las empresas estatizadas, entre ellas Cantv con sus 7.900 trabajadores y aquellas relacionadas con la electricidad que contemplaban en total 3.831 trabajadores. Con ello, las cifras de los empleados dependientes del Estado crecerían en razón de más de medio punto porcentual, lo que se traduciría en 1.861.200 personas, lo que era aproximadamente el 17% de la población ocupada en el país. (EUD, 17-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Ávila Mágica, la próxima

Ante el anuncio realizado por el presidente Hugo Chávez de nacionalizar el sistema teleférico de Caracas y el Hotel Humboldt, José María Jiménez, gerente general de Ávila Mágica, afirmaba que cualquier decisión que tomara el Gobierno Nacional en ese sentido sería respetada por la empresa, entendiendo que gozaban de una concesión que era del Estado y que las decisiones del mismo eran soberanas. (EUD, 19-1-2007, Migdalis Cánsales).

Reducción salarial

La Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) acordaba una reducción salarial del 20% que afectaría a 32 de los 35 magistrados, pues tres de estos rechazaban la medida. Así mismo, dejaban sin efecto el aumento del 30% que les correspondía para el año 2007, toda vez que atendían a la "...recomendación que (...) hiciera el Presidente para ajustar los salarios". (EUD, 26-1-2007, Juan Francisco Alonso, Economía).

Nacionalización y Estatización

Jubilados y pensionados de la Cantv manifestaban en apoyo al anuncio presidencial de nacionalización de la compañía telefónica. Los manifestantes aprovechaban la ocasión para exigir el reenganche de tantos retirados fuese posible. Entre tanto el dirigente sindical Alfredo Ramos consideraba la medida de nacionalización como parte de un modelo de Capitalismo de Estado y no de Socialismo, debido a las pretensiones de control de todo el sector productivo (EUD, 10-1-2007, Economía).

Pero a pesar de las manifestaciones de apoyo a la medida de nacionalización, el presidente de la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones, Igor Lira, exigía respeto a los derechos laborales y políticos de los 31.800 empleados, jubilados y pensionados de la CANTV. (EUD, 14-1-2007, Joseph Poliszuk, Economía).

En el mismo orden de ideas, los trabajadores de Cantv esperaban tener una mayor participación accionaria, en tanto que las acciones de la compañía se mantuviesen en el mercado bursátil, según lo señalaban Igor Lira y el presidente del Sindicato Bolivariano de Cantv, Agustín Prieto. Este último también consideraba que los títulos de la compañía telefónica que se transaban en la Bolsa de Nueva York debían regresar al país. (EUD, 19-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

También los directivos de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela (Fetraelec) apoyaban la decisión de nacionalizar al sector eléctrico del país. Afirmaba el presidente de la agrupación, Ángel Nava, que la nacionalización de la actividad garantizaría el suministro eléctrico del país, a la par que advertía sobre las "deficiencias, burocratismo y algo de corrupción en Cadafe", consecuencia "...de los planes privatizadores que incluían a estas empresas, en forma recurrente". (EUD, 13-1-2007, Economía).

Por su parte, los directivos del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Caracas (EDC) se mostraban receptivos con la medida de nacionalización de la organización, según se desprendía de las declaraciones ofrecidas por el secretario general de la organización sindical, Reinaldo Díaz, quien además esperaba que el proceso garantizara la estabilidad de los trabajadores. (EUD, 18-1-2007, Mariela León, Economía).

Y aunque no era una decisión unánime, la Alianza Sindical de la Siderúrgica del Orinoco solicitaba la nacionalización de la acería. Consideraban los trabajadores que el proceso de nacionalización llevado a cabo por el Gobierno Nacional, "da una luz de esperanza para que los trabajadores gocen de las mejoras económicas..." que en palabras del dirigente sindical, José Meléndez, les habían ofrecido "...en 1997 con la privatización". (EUD, 11-1-2007, Economía).

Protestas en la Gobernación del Zulia

Pensionados y jubilados de la Gobernación del estado Zulia, quienes exigían el pago de deudas contractuales, denunciaban atropellos por parte de un grupo de policías que resguardaba las instalaciones del ente gubernamental. La denuncia la

formulaba la presidenta del sindicato que agrupaba a dichos trabajadores, Liliana Marrufo, quien además señalaba que se sentían engañados y que estaban dispuestos a llegar hasta el final con sus exigencias laborales. (EUD, 19-1-2007, Mónica Castro, Nacional y Política).

Protestas en sistema de salud marabino

Empleados y obreros bloqueaban las puertas del Sistema Regional de Salud de la ciudad de Maracaibo, como medida de protesta por los retrasos en la cancelación de una bonificación especial. La medida fue tomada por los trabajadores, según explicaba uno de los integrantes del Sindicato de Obreros de Hospitales y Clínicas del Estado Zulia, Oswaldo Peña, con el fin de que las autoridades accedieran a las conversaciones y ofrecieran explicaciones acerca de una serie de recursos, que según ellos, se habrían liberado en el mes de enero. Así mismo, de no recibir respuesta, los trabajadores amenazaban con extender la protesta en diferentes centros asistenciales de Maracaibo. Por su parte, Janine Perozo, secretaria regional de salud, catalogaba la protesta como "un teatro" y afirmaba que la bonificación sería cancelada en próximas horas. (EUD, 23-1-2007, Mónica Castro, Nacional y Política).

Protestaba la tercera edad

Miembros de la Fundación Amigos de la Tercera Edad (Funate), así como de su par del estado Yaracuy, trancaban la autopista de Valencia como medida de protesta, al no ser incluidas más de 200 mil personas de la tercera edad en la nómina de jubilados del Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS). Denunciaban los manifestantes que las autoridades competentes no les habían atendido y que se sentían "...burlados por el Gobierno". (EUD, 25-1-2007, Marianela Rodríguez, Nacional y Política).

Exigían 150% de aumento

Representantes sindicales del sector de la construcción del estado Bolívar exigirían un aumento salarial, como mínimo, del 150% en la nueva contratación colectiva. También solicitarían la cancelación del "30% del sueldo actual por concepto de retraso en la discusión del contrato colectivo". (EUD, 25-1-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

La Copa América también en medio de protestas

Toda vez que una comisión de ingenieros enviada por el presidente del Comité Organizador de la Copa América, Jorge Rodríguez, solicitara un mínimo de cien obreros en horas diurnas y otro turno en la noche con similar número de obreros, con el fin de agilizar los trabajos para la remodelación del estadio La Carolina, las organizaciones sindicales bolivarianas se encargaron de hacerse eco de la exigencia ante la empresa contratista, a la vez que solicitaron la reprogramación de los horarios. (EUD, 27-1-2007, Walter Obregón, Nacional y Política).

I Congreso Extraordinario de la FBT

Durante el I Congreso Extraordinario de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) se discutiría el futuro papel de la organización sindical, así como el estatus de la misma en cuanto a la legítima representatividad de los trabajadores. Se aprovechaba este marco para denunciar la "usurpación de puestos en la dirigencia de UNT", misma que tenía más de dos años sin reunirse. (EUD, 28-1-2007, Economía).

Federación de Jubilados y Pensionados del estado Bolívar

Se creaba la Federación de Jubilados y Pensionados del estado Bolívar con la participación de ex trabajadores de Alcasa, Bauxilum, Carbonorca, Edelca, Minerven y Proforca, con el objetivo de lograr beneficios para unos 8 mil jubilados del estado Bolívar, entre ellos la "anulación del artículo 23 de la Ley del Estatuto y Previsión Pública" que determinaba el cese de la pensión cuando el beneficiario fallecía. (EUD, 30-1-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Nacional y Política).

Industria automotriz

Las modificaciones a las listas de bienes prioritarios para recibir divisas de *Cadivi, realizadas por el Ministerio de Industrias Ligeras* y Comercio (Milco), *afectaba a los trabajadores de la industria automotriz*, pues como señalaba el coordinador nacional de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Orlando Chirinos, las empresas reducían la producción y la jornada laboral, golpeando a la masa laboral. (EUD, 30-1-2007, Economía).

Más víctimas en Bolívar

Dos nuevos homicidios y un herido de gravedad se sumaban a la ya larga lista de dirigentes sindicalistas víctimas del sicariato en el estado Bolívar. Esta vez los dos trabajadores laboraban en la construcción del estadio Cachamay, en Ciudad Guayana. Con ellos se alcanzaba fatídica cifra de 149 homicidios registrados en el sector de la construcción en la región, desde el año 2004. (EUD, 30-1-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Sucesos). Y aunque el jefe de la sub-delegación del Cicpc-Guayana, Raimundo González, señalaba que había trabajadores de la construcción que habían muerto en manos del hampa, los trabajadores desestimaban la versión y exigían "investigaciones serias". (EUD, 31-1-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Sucesos).

Se iniciaba el diálogo obrero

Las diferentes organizaciones obreras del país, entre las que se contaban CTV, Codesa, CGT, CUT y UNT, iniciaban una serie de reuniones a fin de lograr acuerdos y definir peticiones ante el Ministerio del Trabajo. Entre ellas se encontraban la autonomía sindical y la contratación colectiva. El secretario general de la CTV, Manuel Cova, señalaba que "esperamos que sea una nueva etapa para el diálogo en el mundo sindical". (EUD, 31-1-2007, Nacionales y Política).

JURÍDICO-LABORAL

Accidentes Laborales

Los accidentes laborales serían regulados a través del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), que iniciaba su vigencia. Según este reglamento, las empresas contaban con unos plazos de tiempo determinados para notificar acerca de la ocurrencia de un accidente laboral, al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), al Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como al sindicato de la empresa. Así mismo, se regulaban, según el mencionado reglamento, los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, los beneficios paternos y planes de protección para "los trabajadores y trabajadoras en condiciones de paternidad y maternidad", entre otros. (EUD, 5-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Las empresas tendrían un lapso de hasta 120 días para adaptarse al nuevo modelo de seguridad laboral plasmado en el reglamento de la Lopcymat y entrado en vigencia a partir del día 1 de enero de 2007, que contemplaba la creación y registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, Comité de Higiene y Seguridad, Servicio de Seguridad y Salud, para aquellas empresas con más de 250 trabajadores o asociados, entre otros (EUD, 6-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Personas con discapacidad

Las empresas públicas, privadas y mixtas, así como los órganos y entes de la Administración Pública Nacional debían incluir en sus registros "no menos de un 5% de personas con discapacidad permanente, de su nómina total". Así lo disponía la Ley para Personas con Discapacidad aprobada por la Asamblea Nacional y publicada el 5 de enero de 2007. Dicha ley también consideraba algunas regulaciones relacionadas con los servicios de transporte, así como exoneraciones tributarias a las importaciones de algunos rubros, que permitiesen "...la integración personal, familiar o social de las personas con discapacidad". (EUD, 9-1-2007, Mariela León, Economía).

La referida ley también exigía que la construcción de viviendas, teatros, plazas, edificios y oficinas que se realizaran a partir del año 2010, estuviesen pensadas y adaptadas para personas con discapacidad. De igual forma se otorgaba un plazo de tres años para que los organismos públicos, empresas y particulares adaptasen sus edificaciones con referencia a las normas Covenin (EUD, 10-1-2007, Economía).

Control obrero

El Partido Comunista presentaría una propuesta a la Asamblea Nacional, para la discusión del proyecto de ley para la creación de los consejos de trabajadores, con la idea de introducir en los lugares de trabajo, públicos y privados, "el componente de la democracia participativa y protagónica". La propuesta planteaba el concepto de "control obrero" y pretendía que los trabajadores tomaran el control sobre "...la producción, la planificación y el uso eficiente de los recursos". Estos mecanismos,

esperaban los comunistas, revertirían "los valores capitalistas en el sector productivo". (EUD, 13-1-2007, Pedro Pablo Peñaloza).

Reforma a la Ley de Impuesto Sobre la Renta

En el marco de la Ley Habilitante impulsada por el presidente Hugo Chávez, se contemplaban modificaciones de los marcos legales, entre los que se encontraba la Ley de Impuesto Sobre la Renta. En este sentido el ministro de Finanzas, Rodrigo Cabezas, señalaba que "uno de los puntos" a considerar eran las ganancias de las empresas privadas. Por su parte, el presidente de la Comisión de Finanzas del Parlamento, Ricardo Sanguino, señalaba que se tenía previsto revisar los topes de declaración de impuestos de las empresas, con el fin de incrementar los aportes, que por dicha vía, pudiesen contribuir con el desarrollo social. (EUD, 14-1-2007, Economía).

Algunos efectos de la seguridad laboral

A propósito de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), se incrementaban los gastos extraordinarios en los que debían incurrir los condominios. Los erogaciones adicionales de los vecinos buscaban garantizar las condiciones de seguridad de las conserjes, trabajadores a domicilio y domésticos, lo que contemplaba la compra de implementos individuales de seguridad, así como ciertas modificaciones a la planta física del condominio. (EUD, 22-1-2007, Suhelis Tejero Puntes).

Vencía plazo

Hasta el día 9 de febrero de 2007 era el plazo que se otorgaba para acogerse al decreto presidencial que permitía completar 750 cotizaciones del IVSS, para el cobro de la pensión por jubilación de aquellas personas que habían cumplido la edad requerida. Este hecho, aunado a la cantidad de procedimientos engorrosos requeridos, hacía que se agolparan gran cantidad de personas a las puertas de dicha institución, razón por la cual el representante de la Fundación Nacional Amigos de la Tercera Edad, Raúl Gotte, solicitaría la extensión del decreto presidencial por tres años más. Gotte consideraba que adicionalmente el Gobierno debía revisar algunos criterios y evaluar la posibilidad de exonerar del pago de las cotizaciones a aquellas personas que no contaban con la capacidad económica para hacerlo. (EUD, 31-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

ACTOR EMPRESARIO

Preocupaciones en el empresariado

Tanto la estatización de empresas privadas como la creación de nuevos ministerios eran acciones del gobierno que preocupaban al empresariado nacional, en tanto se suponían contrarias a la eliminación de la burocracia y la corrupción,

según lo señalaba el presidente de Fedecámaras, José Luis Betancourt. Mientras el ex presidente de la misma organización, Vicente Brito, afirmaba que "en un país donde el patrimonio del Estado supera un trillón de dólares –excluyendo reservas petroleras y mineras- no se justifica seguir adquiriendo bienes de particulares para hacerlos estadales". (EUD, 10-1-2007, Mariela León, Economía).

Rechazos a las nacionalizaciones y estatizaciones

Directivos de Conindustria rechazaban las medidas de nacionalización tomadas por el Gobierno nacional y que afectaban empresas eficientes como la Cantv y la Electricidad de Caracas, por considerarlas como precedentes de las "...verdaderas intenciones (...) en relación a la empresa privada". Los industriales, según señalaban, no se oponían a los cambios necesarios, siempre que se respetaran la Constitución y las leyes. (EUD, 19-1-2007, Mariela León, Economía).

La misma opinión de rechazo expresaban los empresarios agrupados en Fedecámaras. Se mostraban en "total desacuerdo" con las medidas de estatización de Cantv, del sector eléctrico y con la eliminación de la autonomía del Banco Central de Venezuela (BCV), así como con la no renovación de la concesión de RCTV. (EUD, 23-1-2007, Economía).

Por su parte, el ex presidente del Fondo de Inversiones de Venezuela (FIV) y responsable de la privatización de Cantv, Gerver Torres, solicitaba al Gobierno que se retractara de la medida de "estatización perversa" y controlara "...el daño que le ha causado a la empresa y a la economía local". (EUD, 27-1-2007, Mariela León, Economía).

Apoyo al aumento de la gasolina

Los industriales se mostraban receptivos con el anuncio del Gobierno de ajustar los precios de la gasolina, siempre que se tomaran las medidas necesarias para atenuar sus efectos sobre la población de más bajos recursos. Así lo hacía saber el presidente de la organización empresarial, José Luis Betancourt, mientras afirmaba: "...estamos conscientes de la necesidad de racionalizar ese recurso natural". A su vez, el presidente de Consecomercio, Noel Álvarez, recordaba "la volatilidad" de la medida en febrero de 1989. (EUD, 23-1-2007, Mariela León, Economía).

La OIE informada

Miembros de Fedecámaras se reunían con representantes de la Organización Internacional de Empresarios (OIE), a fin de intercambiar ideas y ponerlos en auto acerca de los últimos anuncios del Gobierno en materia económica. Los temas tratados contemplaban la nacionalización de Cantv, la Ley Habilitante y las leyes laborales, incluyendo el salario. (EUD, 30-1-2007, Mariela León, Economía).

Y en rueda de prensa conjunta con Fedecámaras, el secretario general de la OIE afirmaba: "está claro que hay un acoso a las instituciones empresariales, un acoso a los medios de comunicación, es un acoso a la libertad sindical. Más claro no puede ser". (EUD, 31-1-2007, Mariela León, Economía).

## ECONOMÍA INFORMAL

### Protestas en Valencia

Un grupo de buhoneros de Valencia protestaba ante la sede de la Alcaldía de la mencionada ciudad, pues tras el desalojo del cual habían sido objeto, por parte de funcionarios de la policía municipal, exigían la entrega de un terreno ofrecido por la Gobernación del estado Carabobo y respeto a su derecho al trabajo. (EUD, 12-1-2007, Marianela Rodríguez, Nacional y Política).

### Buhoneros letrados

Informaba el director de Gestión Urbana de la Alcaldía de Libertador, Silfredo Zambrano, que el Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular (Minep) había ofrecido nueve mil cupos para que los trabajadores informales recibieran cursos a través de la Misión Vuelvan Caras. Y aunque no se ofrecía información detallada sobre los tipos de cursos y sus características, se conocía que tendrían una duración de seis meses que al ser completada permitiría a los informales optar por un crédito para conformar una microempresa. Por su parte, Alí Martínez, dirigente de los buhoneros de Bellas Artes, señalaba que no estaban claros si la formación tenía que ver con la preparación para ser microempresarios o sobre algún oficio, pues de ser así "saldrían buhoneros letrados". (EUD, 17-1-2007).

### Promesas incumplidas

Los buhoneros de Catia exigían respuestas y alternativas por parte de las autoridades competentes, pues aunque no discrepaban del cumplimiento de la ley esperaban la solución de sus problemas. Los 1600 afiliados, sólo en Catia, del Sindicato de Expendedores de Mercancía Seca, proponían dejar una acera de la calle libre para los peatones y utilizar la acerara opuesta para el comercio informal. Así mismo planteaban la modernización del mercado de la zona de Catia, a fin de tener locales suficientes para los vendedores. (EUD, 18-1-2007, Pilar Díaz).

### Pacto en medio de la burocracia

Un grupo de trabajadores de la economía informal del boulevard de Sabana Grande se colocaba a las afueras de la Alcaldía del Municipio Libertador con el fin de buscar salidas concertadas con el Alcalde Freddy Bernal. Los mismos se mostraban respetuosos del marco legal y normativo, pero esperaban encontrar salidas que les permitieran trabajar. Por ello, un grupo de representantes de los trabajadores de la economía informal pactaba un acuerdo con el director de Gestión Urbana de la Alcaldía Libertador, Wilfredo Zambrano, con el fin de realizar una reunión con la comisión vicepresidencial y poder llegar a un acuerdo definitivo. (EUD, 19-1-2007, Adriana Díaz Guillén). Entre tanto, los cinco mil comerciantes informales del boulevard de Sabana Grande se mantenían expectantes acerca de las conversaciones planteadas, para tomar decisiones sobre el reinicio de sus labores. Así lo hacía saber el secretario general del Sindicato de Trabajadores Independientes

Organizados del área metropolitana, José Chaurán, quien a su vez solicitaba a las autoridades que les permitieran instalarse y realizar sus actividades comerciales de forma temporal, mientras se culminaban las obras de los centros comerciales donde serían ubicados. (EUD, 21-1-2007, Migdalis Cañizález).

Desalojo en Caricuao

Efectivos de la PM desalojaban cerca de 300 puestos del comercio informal de la zona de Caricuao, a la par que maquinarias de la Alcaldía de Caracas los demolían. La medida era tomaba sin "ofrecer solución inmediata", según lo hacía saber Luis Díaz, trabajador afectado de la zona. (EUD, 21-1-2007, Jorge Hernández).

También el "Mercado de los Quemados"

También serían desalojados los trabajadores informales del conocido popularmente como el "Mercado de los Quemados", ubicado en la plaza Diego Ibarra, debido a que la estructura del mismo estaba "cediendo" y ponía en peligro la vida de los trabajadores y compradores. Por su parte los trabajadores no se resistían a la medida, pero condicionada por una respuesta inmediata de las autoridades. (EUD, 23-1-2007, Pilar Díaz).

Ansiedad en el Centro de Caracas y Petare

Ante las medidas de desalojo de los trabajadores informales de Sabana Grande y Catia, los trabajadores ubicados en el centro de la capital del país se sentían ansiosos y preocupados. Mientras tanto en Petare, la situación no se presentaba muy distinta, en tanto el alcalde del municipio Sucre, José Vicente Rangel Ávalos, aseguraba que "mientras el ayuntamiento gestiona soluciones definitivas a la economía informal se decidió establecer una serie de normas que regirán la vuelta a Petare de los buhoneros...". (EUD, 25-1-2007, Elkis Bejarano Delgado).

Cerca de mil trabajadores de la economía informal del municipio Sucre y el alcalde José Vicente Rangel Ávalos anunciaban la futura firma de un acta, mediante la cual los trabajadores se comprometían a cumplir las normas fijadas. Entre las normas se encontraban aquellas relacionadas con las medidas de los locales, días de parada, horarios de trabajo y respeto a las estaciones del metro y corredores viales. Aunque las normas acordadas con algunos representantes de los trabajadores informales consideraban la instalación sólo a partir del 1 de febrero de 2007, algunos de estos se instalaban antes de la fecha en las afueras de la estación del Metro de Petare. La necesidad era su principal argumento. (EUD, 27-1-2007, Adriana Díaz).

## COOPERATIVAS Y EMPRESAS MIXTAS

Impulso a la recuperación de empresas

9,6 millardos de bolívares en créditos a proyectos de cogestión y autogestión eran destinados, durante el año 2006, a la recuperación de empresas, a través del

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (Mintrass). Así lo indicaba un informe del mismo despacho reseñado por la Agencia Bolivariana de Noticias (ABN). Algunas de las empresas señaladas en dicho informe como beneficiarias eran, la Industria Venezolana de la Pulpa y el Papel (Invepal), Industria Venezolana Endógena de Válvulas (Inveval), la empresa de pasta y salsa de tomate Caigua y el Central Azucarero Cumanacoa, entre otras. (EUD, 8-1-2007, Economía).

Amenazas de paralización en Venirán Tractor

Violaciones del contrato colectivo, irregularidades en las cooperativas y fallas en materia de higiene y seguridad industrial, eran las razones por las cuales los trabajadores de la empresa Venirán Tractor negociaban con la directiva de la misma y amenazaban con paralizarla, según señalaba el secretario de Reclamos de Sutravenirán, Richard Mosquera. (EUD, 18-1-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

Ultimátum de Invetex

Tras dos años de incertidumbre causada por la fecha incierta de inicio de las operaciones de la Industria Venezolana Endógena Textil (Invetex), los trabajadores hacían un llamado al presidente Hugo Chávez y al vicepresidente Jorge Rodríguez, para que tomaran acciones en cuanto al futuro de la empresa. La promesa inicial de convertir a los trabajadores asalariados en accionistas de Invetex no se cumplía y los mismos sólo recibían una ayuda económica de la Misión Vuelvan Caras, razón por la cual amenazaban con dejar la empresa. Las diferencias en las discusiones de los estatutos, entre el Gobierno y los antiguos dueños, mismos que darían personalidad jurídica a la empresa, retrasaban el arranque de las operaciones. (EUD, 20-1-2007, Economía).

Jornadas para Cooperativas

En una jornada coordinada por el Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular (Minep), más de 160 cooperativas realizaban actividades administrativas, a fin de poner en regla las documentaciones exigidas para poder hacer licitaciones con el Estado y participar en el proceso de confección de los uniformes del Ejército Nacional, en el marco del convenio realizado entre Cavim y el Minep, que a su vez respondía a un decreto presidencial según el cual las empresas estadales debían contratar los servicios y productos de las cooperativas. (EUD, 21-1-2007, Economía).

Central Cumanacoa Inoperante

Trabajadores de la Central Cumanacoa protestaban en la Asamblea Nacional, debido a la paralización del ingenio azucarero. Señalaban los trabajadores que desde su expropiación, en septiembre de 2005, la planta se encontraba paralizada, afectando a más de 400 productores, 4.000 puestos de trabajo y la producción 9.000 toneladas de azúcar. (EUD, 26-1-2007, Ernesto Tovar, Economía).

SECTOR PETROLERO

El compás de negociaciones entre el Gobierno y las empresas privadas que operaban en la faja del Orinoco se cerraba, tras el anuncio que hacía el ministro de Energía y Petróleo, Rafael Ramírez. Ramírez señalaba que "ahora no hay negociación posible. La nacionalización transcurrirá por medio de una ley, que ya está en borrador e incluye un cronograma para ajustar las asociaciones estratégicas a la ley vigente". (EUD, 16-1-2007, Marianna Párraga, Economía).

Sin embargo, ya el día 30 de enero de 2007, se sabía que el mejorador de crudo pesado, Cerro Negro, operado por Exxon Mobil, BP y Pdvsa, negociaba con el Gobierno la migración del proyecto a empresa mixta, con la mayoría accionaria del Estado. (EUD, 30-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Aumentaba la lista

Llegaba a 60 el número de ex gerentes de Pdvsa notificados, a propósito de las investigaciones que adelantaba la Contraloría General de la República y Pdvsa, relacionadas con el "paro petrolero" suscitado entre 2002 y 2003. Así lo indicaban las cifras presentadas por la organización Gente del Petróleo, quienes también señalaban que otros 50 ex gerentes habían sido informados a través de cartas recibidas personalmente. (EUD, 17-1-2007, Economía).

Contrato Colectivo

La falta de renovación de las directivas de los sindicatos que negociaban los contratos colectivos de los trabajadores del sector petrolero afectaban las discusiones de los mismos. *El hecho se debía a que los sindicatos petroleros que negociaban los contratos colectivos se encontraban impedidos de negociar condiciones contractuales, debido a disposiciones emanadas del Ministerio del Trabajo y* Seguridad Social. *(EUD, 22-1-2007, Economía). Mientras tanto, los trabajadores* petroleros se quejaban, pues para el momento se cumplían cuatro días de vencimiento de la convención colectiva y aún no eran llamados para negociar el nuevo contrato. (EUD, 25-1-2007, Economía).

DESEMPLEO

Jóvenes entre 15 y 24 años

El desempleo de jóvenes en edades comprendidas entre 15 y 24 años, casi duplicaba el promedio nacional. Las cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE), colocaban el desempleo juvenil en 16,1%, al cierre de noviembre de 2006, mientras que el promedio nacional se registraba en 8,8% para el mismo mes. Con ello, se ubicaba en 378.927 la cifra de jóvenes afectados por la situación de desempleo. (EUD, 2-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

300.000 personas menos

A la par que el Gobierno celebraba la baja del desempleo, el Instituto Nacional de Estadística (INE) presentaba las cifras que demostraban que 271.109 personas salían del mercado laboral. La población económicamente activa pasaba de 12.454.261 personas en octubre de 2006 a 12.183.152 personas en noviembre del mismo año, lo que significaba una reducción del 2,2%. Estas personas se dedicaban a las labores del hogar, a los estudios o habían quedado incapacitadas para trabajar. (EUD, 20-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía). Sin embargo, el desempleo había disminuido en 8,4% en diciembre de 2006, según lo indicaban las cifras del INE. (EUD, 25-1-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## Febrero de 2007

El mes de febrero veía una actividad sumamente intensa en el ámbito laboral (sindical), en donde continuaban las situaciones de violencia que desde hacía mucho tiempo se venían suscitando en el estado Bolívar, al punto de que se reactivaba la Comisión Contra el Crimen y la Violencia de la Asamblea Nacional. La crisis institucional de las principales centrales obreras del país, CTV y UNT, se ponían de manifiesto, buscando el apoyo de las bases obreras. Pero, el Estado no se quedaba atrás como actor principalísimo del mes de febrero, en el que se destacaban noticias como la nacionalización del sector eléctrico y petrolero principalmente. También la estatización de la telefónica Cantv y las discusiones sobre la Ley Habilitante consumían tinta en este mes. En la economía informal también se producían muchos y variados episodios producto de las medidas de desalojo y reubicación tomadas por las autoridades municipales en varios estados del país. Entre tanto, el actor empresario seguía preocupado y advirtiendo sobre las consecuencias de una serie de medidas tomadas por el Gobierno en el plano económico. Y finalmente el sector petrolero, entre otras áreas, tomaba protagonismo, producto fundamentalmente de la anunciada nacionalización del sector y migración de los convenios operativos a empresas mixtas controladas por la mayoría accionaria del Estado venezolano.

### LABORAL (SINDICAL)

Reestructuraciones

El Sindicato Unido Nacional de Empleados de Prefecturas, solicitaba reunirse con Diosdado Cabello y con el secretario de Gobierno Alirio Mendoza, a fin de exponerles la situación que se planteaba a propósito del proceso de reestructuración que se llevaba a cabo en las prefecturas de Miranda y aprobada por la Asamblea Legislativa Regional. La Gobernación solicitaba la desincorporación de más de 500 funcionarios de las mencionadas dependencias, razón por la cual los trabajadores temían por sus puestos de trabajo. Sin embargo, el prefecto de Guaicaipuro, Eleazar

Gutiérrez, sostenía que el proceso de reestructuración pretendía facilitar mayor participación en la "conformación y acción de los consejos comunales". (EUD, 1-2-2007, Andreina Gómez, Economía).

Continuaba la violencia

Tres personas vinculadas al sector de la construcción y a las obras del Estadio Cachamay eran asesinadas cuando asistían al velorio de otros líderes sindicales de la región. Explicaba uno de los funcionarios policiales que custodiaban el velorio que "nos dejamos confundir por los tiros que generalmente se hacen al aire en este tipo de reuniones y fue lo que aprovecharon para matar a los tres asistentes", toda vez que los homicidios se suscitaban en presencia de unas 10 patrullas policiales y un grupo de oficiales motorizados de la Policía del Estado Bolívar y la policía municipal. (EUD, 1-1-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Sucesos).

Entre tanto, el Bloque Parlamentario del estado Bolívar anunciaba su participación en las investigaciones que se adelantaban a propósito de los hechos de violencia mencionados. (EUD, 4-2-2007, Nacional y Política).

La ley contemplaba la posibilidad de que personas ajenas al sector de la construcción pudiesen llegar a ser líderes sindicalistas del mismo, lo que lo hacía atractivo e incentivaba la violencia que se venía suscitando. Por ello, "la intención de convertirse en líderes de los portones donde convergen miles de desempleados en busca de un puesto de trabajo (...)" se convertía en la razón que motivaba los homicidios que se registraban en el mes de enero en el estado Bolívar. (EUD, 4-2-2007, Sailú Urribarrí Núñez).

Por su parte, la Asamblea Nacional reactivaba la Comisión contra el Crimen y la Violencia, misma que se encargaría de investigar los asesinatos de los sindicalistas en la región. (EUD, 7-2-2007, Sara Carolina Díaz, Nacional y Política).

Finalmente se presentaba una propuesta, según la cual se haría un registro de obras para asignar a cada sindicato de la construcción una determinada edificación y con ello controlar el sicariato que hasta el momento se presentaba en el sector. (EUD, 22-2-2007, Economía).

Jubilados marabinos protestaban

Jubilados y pensionados del gobierno regional de Maracaibo protestaban en solicitud del pago de deudas contractuales adquiridas, así como por el ajuste de las pensiones de los llamados sobrevivientes. Las deudas contractuales contemplaban el pago de fideicomiso, la homologación de los salarios de los jubilados, las vacaciones vencidas de los jubilados de Obras Públicas y el ajuste del tabulador de todos los obreros de la Gobernación. (EUD, 2-2-2007, Mónica Castro, Nacional y Política).

Discusiones desde la base

El coordinador nacional de Fentrasep, Marcos García, proponía al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, a propósito de la mora electoral de la directiva de dicha organización, la discusión con los sindicatos de base de la contratación marco del

sector público. También el coordinador nacional de UNT, Stalin Pérez, suscribía la propuesta para aquellos sindicatos en los cuales no se habían realizado elecciones. (EUD, 2-2-2007, Economía).

Propuestas para la CTV

Un grupo de líderes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), anunciaban una serie de medidas que apuntaban a la búsqueda de salidas a la situación coyuntural que vivía la organización. Una de tales medidas era la convocatoria de un pleno sindical con la presencia de las bases. Otra de las pretensiones tenía que ver con la convocatoria de un congreso obrero, a fin de agilizar la reforma necesaria y lograr la reunificación del movimiento obrero en pro de la lucha por las reivindicaciones laborales de los agremiados. (EUD, 3-2-2007, Nacional y Política).

Crisis en UNT

Cerca de cuatro años de mora electoral se cumplían en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), lo que se convertía en la manzana de la discordia para las corrientes ideológicas que en esta organización convivían. Así la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) amenazaba con separarse de no realizarse los comicios internos de la UNT, uniéndose a la posición asumida por C-Cura, otra de las tendencias que hacían vida en la organización. (EUD, 5-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Aunque para el coordinador nacional de la UNT, Franklin Rondón, los problemas de la organización eran de "visión y estructura" y no se resolvían con un proceso electoral. La salida para éste pasaba por la negociación entre las diferentes corrientes de la UNT y la consulta a la base del Movimiento Alfredo Maneiro (tendencia representada por Rondón) acerca de sus consideraciones con respecto a la continuidad en la central obrera. (EUD, 7-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Protestas en Pueblo Nuevo

Cerca de 500 obreros que laboraban en el Consorcio Pueblo Nuevo tomaban las puertas de la organización a fin de exigir explicaciones acerca del retiro de maquinarias y equipos de las construcciones de un urbanismo de interés social en la carretera Ocumare-Charallave. Por su parte, la empresa aseguraba que el ente contratante no había facilitado recursos a las obras, por lo que se veían obligados a transferir las máquinas y equipos a otras obras. (EUD, 6-2-2007, Ana María Pérez, Gran Caracas).

Exigían un año más

El presidente de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fentrasep), Franklin Rondón, exigía la extensión por un año del período otorgado por decreto presidencial para que las personas en edad de jubilación completasen las

cotizaciones necesarias ante el IVSS, a fin de optar por las pensiones correspondientes. Según los datos del propio Rondón, de las 700.000 personas estimadas, sólo 63.000 habían podido realizar los trámites pertinentes. (EUD, 7-2-2007, Economía).

Sin embargo, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social señalaba que la medida no sería prorrogada, a pesar de las amenazas de protestas de los jubilados afectados. (EUD, 11-2-2007, Economía).

Reyertas en la construcción

Se escenificaban en Maracay acciones violentas, con un saldo de un herido y 15 personas detenidas, tras la lucha por puestos de trabajo en la ampliación de un conocido hotel de la mencionada ciudad. Los protagonistas eran trabajadores pertenecientes al Sindicato Único de la Industria de la Construcción (Suticea) y el frente bolivariano a cargo de los trabajos de ampliación, ambos de tendencia oficialista. (EUD, 7-2-2007, Erika Guillén, Sucesos).

Al día siguiente de sucedidos los hechos violentos, aún continuaban las acciones de protesta de los trabajadores pertenecientes al Sindicato Único de la Industria de la Construcción (Suticea), quienes se apostaban a las afueras del hotel en remodelación, para solicitar plazas de trabajo en el lugar. (EUD, 8-2-2007, Erika Guillén, Nacional y Política).

Paralizado Cachamay

Se producía por tercera vez en menos de un mes la paralización de las obras de ampliación y remodelación del Estadio Cachamay del estado Bolívar. Unos 1.650 trabajadores paralizaban sus labores en reclamo de pagos contractuales acordados entre la empresa ICA y el sindicato Sutra-Bolívar. Por su parte, el gobernador del estado Bolívar, Francisco Rangel Gómez, anunciaba "acciones bien duras, porque son tan ignorantes y egoístas que intentan interferir una obra tan importante como la Copa América para ir en contra de una gestión de Gobierno". (EUD, 8-2-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Nacional y Política).

EDC al conflicto

Trabajadores de la Electricidad de Caracas (EDC) acordaban introducir un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, toda vez que consideraban que la empresa obstaculizaba las negociaciones de la convención colectiva a la que aún le faltaban algunas cláusulas por firmar, entre las que se encontraban la salarial y la de HCM. (EUD, 8-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Sector automotor también a punto

Los trabajadores del sector automotriz daban un ultimátum a las empresas donde laboraban para que normalizaran la producción y cesaran en la reducción de la jornada laboral, la paralización de nuevos ingresos y en el otorgamiento de

vacaciones forzadas, pues de lo contrario introducirían un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, los representantes de la industria explicaban que las medidas eran consecuencia de la falta de insumos básicos, derivada de una resolución del Ministerio de Industrias Ligeras y Comercio. (EUD, 9-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Huelga en Alcaldía de Guaicaipuro

Más de 700 empleados del Instituto de la Vivienda, la Contraloría, el Consejo Municipal y el Instituto de Deportes, realizaban acciones de protestas e iniciaban una huelga indefinida debido a retrasos en el pago de quincenas y beneficios contractuales correspondientes al año 2005. (EUD, 13-2-2007, Natalia Matamoros, Gran Caracas).

Inconformes en Cantv

Representantes laborales de los trabajadores de la Cantv consideraban baja la oferta que por acción de la compañía realizaba el Gobierno nacional. La misma correspondía a 2,55$ por acción (5.482 bs.), por lo que el presidente de la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones, Igor Lira, consideraba que "si compramos a 4,71$ por acción (10 mil 126 bolívares al tipo de cambio oficial) deberían pagarnos ese valor histórico...". (EUD, 22-2-2007, Víctor Salmerón, Economía).

ACTOR ESTADO

La primera ley

En el marco de las leyes habilitantes, el primer mandatario nacional, Hugo Chávez, señalaba que "la nacionalización del sector eléctrico es una de las primeras leyes a aprobar (porque) es una necesidad, no un capricho, fue un error garrafal haberlo privatizado", a lo cual agregaba "vamos a preservar la inversión y los ahorros del sector privado, que mantiene 13% de participación accionaria". Otros de los sectores que señalaba el Presidente, como prioritarios en relación a los procesos de nacionalización, era el de las asociaciones para el mejoramiento del crudo extrapesado de la faja Petrolífera del Orinoco. (EUD, 2-2-2007, María Da Corte, Nacional y Política).

Por el carril

Anunciaba el Gobierno que se iniciarían procesos administrativos contra aquellos mineros, que después de haberse acogido al programa de reconversión minera, volviesen a ejercer la actividad minera. Entre tanto se conocía que el Ministerio del Ambiente continuaría coordinando el proceso de reinserción laboral de los mineros de los municipios Raúl Leoni y Gran Sabana de Bolívar. (EUD, 2-2-2007, Joseph Poliszuk y Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

En Gaceta la Ley Habilitante

El 1 de febrero aparecía en Gaceta Oficial la Ley Habilitante, misma que permitía al Presidente dictar decretos con valor y fuerza de ley en once áreas específicas, entre las que se contaban, la seguridad ciudadana y jurídica; financiera y tributaria; seguridad y defensa; infraestructura y la energética. Así mismo, en el artículo 3 de la mencionada ley se señalaba que "la habilitación al mandatario nacional se producirá por un lapso de 18 meses". (EUD, 3-2-2007).

Estatización de Cantv

El ministro de Telecomunicaciones, Jesse Chacón, anunciaba que el mecanismo para estatizar a Cantv sería el menos costoso, responsabilidad que asumiría el Ministerio de Finanzas, mientras que su despacho se centraría en la definición de los planes para mantener la operatividad de la empresa, la calidad del servicio y la ampliación de la cobertura. (EUD, 3-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Por su parte el ministro del Trabajo y Seguridad Social, José Ramón Rivero, señalaba que no se preveían más privatizaciones, salvo las anunciadas en el sector de telecomunicaciones, hidrocarburos y eléctrico. (EUD, 9-2-2007, Suhelis Tejero).

Y el 14 de febrero de 2007 se conocía que el Gobierno había adquirido la porción de la empresa Verizon en Cantv por un monto de más de 100 millones de dólares inferior a la oferta realizada en el año 2006 por el mexicano Carlos Slim, quien ofreciera 677 millones de dólares. La razón parecía estar relacionada con los pasivos laborales que mantenía la empresa. (EUD, 14-2-2007, Economía).

A propósito del proceso completo de oferta pública de acciones y de la toma del control real de la empresa telefónica, por parte del Estado, sería revisada la situación laboral de la empresa, pues en consideración del ministro de Telecomunicaciones, Jesse Chacón, se debía tener toda la información de la situación técnica, legal, laboral y de planes de servicio de la empresa, a fin de lograr un proceso de transición óptimo. (EUD, 19-2-2007, Economía).

58% de incremento

Los egresos del Ejecutivo Nacional correspondientes al año 2006 se reservaban el 23% para los gastos correspondientes a sueldos, salarios, becas y otras obligaciones laborales, lo que correspondía a 19,6 billones de bolívares, incrementándose en un 58% con respecto al año anterior (2005) cuyo gasto se registraba 12,4 billones. Algunas de las razones identificadas tenían que ver con el incremento del salario mínimo, así como de las pensiones del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) en dos oportunidades, a lo que se sumaba la revisión del tabulador salarial de los empleados de la administración pública central. (EUD, 5-2-2007, Mayela Armas, Economía).

Vaivén

El ministro del Trabajo y Seguridad Social, José Ramón Rivero, anunciaba la posibilidad de extender el plazo para completar los trámites necesarios y las

cotizaciones correspondientes para que aquellas personas en edad de jubilación y que por lo menos hubiesen cotizado una vez pudiesen gozar del beneficio, toda vez que el Ejecutivo reconocía que apenas se había cubierto el 10% de las metas previstas. (EUD, 9-2-2007, Economía).

Pero 24 horas más tarde el mismo ministro Rivero anunciaba que no se daría la extensión del plazo, por lo que hasta el día sábado a las 12:00 de la noche el IVSS recibiría a aquellas personas interesadas en completar sus pensiones. (EUD, 10-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

El propio presidente Hugo Chávez señalaba que el decreto 4.269 había permitido la inclusión de 100.000 personas más durante su vigencia, con lo que se cumplía un 14% del universo que se estimaba beneficiar. (EUD, 15-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Nuevamente se consideraba revivir el decreto de jubilados, pues se analizaban mecanismos que permitieran retomar la inclusión de personas consideradas por este, pues según lo afirmaba el ministro Rivero, "el Presidente nos encargó que estudiáramos algunos mecanismos para permitir el acceso de algunas condiciones que mejoren a los que no tienen pensiones". (EUD, 22-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Estabilidad

Anunciaba el ministro del Trabajo y Seguridad Social, José Ramón Rivero, que todos los empleados pertenecientes a las empresas para el momento estatizadas (Electricidad de Caracas y Cantv) formarían parte de la nómina del Estado, garantizando con ello la estabilidad laboral de los trabajadores. A su vez señalaba que "el cambio de patrono, se dará respetando las condiciones particulares estipuladas en la actual convención colectiva". (EUD, 11-2-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Economía).

Pensiones asistenciales en 60%...

El Gobierno nacional incrementaba la asignación para aquellas personas mayores de 60 años que no habían cotizado al IVSS y no tenían pensión. Afirmaba el ministro de Participación Popular y Desarrollo Social, David Velásquez, que "los adultos mayores que reciben el beneficio del Instituto Nacional de los Servicios Sociales (antes Inager) ahora tendrán una asignación económica de 60% del salario mínimo (300.000 bolívares) en lugar de 60 mil bolívares, que era el monto de la asistencia". (EUD, 27-2-2007, Economía).

ECONOMÍA INFORMAL

Reubicación

Mientras el alcalde del municipio Libertador, Freddy Bernal, sentenciaba como una decisión irrevocable que "ni en el boulevard de Sabana Grande ni en las calles

transversales a éste se van a instalar los trabajadores informales...", se firmaba un comota que permitiría ubicar a los mencionados trabajadores por un espacio de seis meses en un terreno ubicado al final de la avenida Casanova, el cual estaría administrado por la propia Alcaldía de Libertador, que garantizaría la seguridad y los servicios básicos. (EUD, 2-2-2007, Pilar Díaz, Caracas).

Conflicto en Charallave

Con botellas, perdigones y bombas lacrimógenas se enfrentaban los trabajadores informales con la policía municipal, a propósito de la recuperación de los espacios de la avenida Bolívar de Charallave. Una orden de la alcaldesa Marisela Mendoza habría sido el detonador, pues contemplaba el desalojo de los trabajadores informales, así como el decomiso de la mercancía y la detención preventiva de algunas personas. (EUD, 3-2-2007, Ana María Pérez, Gran Caracas).

Y el día 7 de febrero la situación se hacía más tensa, pues un grupo de trabajadores informales se apostaba a las afueras de la Alcaldía del municipio Cristóbal Rojas y se declaraba en huelga de hambre, como medida de presión para recibir una fecha concreta con respecto a la construcción de un mercado que permitiera trabajar a cooperativas organizadas del Tuy. (EUD, 8-2-2007, Ana María Pérez, Gran Caracas).

Daños por más de 10 millardos de bolívares

Los daños causados por las instalaciones realizadas por los trabajadores informales en la Plaza Diego Ibarra rondaban los 10 millardos de bolívares, según estimaciones realizadas por el alcalde Freddy Bernal, aunque haciendo la salvedad de que todavía faltaba por demoler todas las estructuras, para conocer el alcance completo del daño patrimonial. Así mismo señalaba Bernal, que el ente que dirigía trabajaba en un reglamento que aplicaría a los trabajadores reubicados. (EUD, 3-2-2007, Pilar Díaz y Adriana Díaz Guillén, Gran Caracas).

Lenta reubicación en Maracay

La presidenta de la Federación Nacional de Trabajadores no dependientes de Venezuela, Aída Martínez, señalaba que "sólo el 15% de un total de 4 mil trabajadores informales saldrán del casco central de la ciudad de Maracay" debido a la carencia de espacios adecuados para la reubicación de los mismos en el corto plazo, a lo cual agregaba que "definitivamente no hay posibilidad de desalojo, a menos que las autoridades municipales quieran tener un conflicto social". Sin embargo, Martínez plateaba alternativas como la creación de un paseo comercial y la regulación del ejercicio de los trabajadores "no dependientes" del municipio. (EUD, 4-2-2007, Erika Guillén, Nacional y Política).

Desconfianza en Bolívar

Mientras las autoridades municipales aseguraban que lograrían el reordenamiento del casco central de Guayana, antes de la realización del evento de la Copa América

2007, los trabajadores desconfiaban de tales planes por no tener información acerca de los mismos. Subrayaban los trabajadores informales de San Félix, que no habían recibido un ofrecimiento formal de parte de la Alcaldía acerca de las reubicaciones, mientras uno de ellos resaltaba que no confiaba en los planes de reubicación pues "...qué pueden hacer con nosotros si el presupuesto de este año de la Alcaldía para los buhoneros de San Félix es de un millón 900 bolívares, si acaso eso será para pintura". Por su parte, la directora de desarrollo económico de la Alcaldía del municipio Carona, Brenda Salina, aseguraba que el objetivo era "darles las herramientas técnicas necesarias para que se organicen y pasen de vendedores informales a comerciantes". (EUD, 5-2-2007, Sailú Urribarrí Núñez, Nacional y Política).

Tampoco había pronta solución en Anzoátegui

La economía informal en la zona norte del estado Anzoátegui crecía sin solución inmediata y ya contaba con cerca de cinco mil trabajadores, pese a los esfuerzos realizados desde los entes gubernamentales. Durante cuatro años la Alcaldía y la Gobernación habrían estado construyendo un mercado con capacidad para dos mil trabajadores, que aún no concluían, pero que tampoco sería suficiente para dar solución a los problemas. (EUD, 6-2-2007, Miriam Rivero, Nacional y Política).

"Entren que caben cien..."

El prefecto de la ciudad de Caracas, Aníbal Lizardo, ante el problema del desborde de la economía informal, en las calles paralelas a las esquinas La Torre y Madrices, producto de las medidas de desalojo que sobre las mencionadas calles había ordenado su despacho, proponía la reducción de las dimensiones de los puestos de trabajo, a fin de crear nuevos espacios que pudieran ocupar los afectados. (EUD, 6-2-2007, Caracas).

Panorama no muy alentador

Los trabajadores informales de la ciudad de Valencia se apoderaban de las calles y avenidas del casco central debido a que los amparaba, desde el mes de octubre y hasta el 31 de diciembre del año 2006, un decreto promulgado por el gobernador Luis Acosta Carlez. Pero las cosas cambiaban y ya el 8 de enero la propia Alcaldía de Valencia ordenaba su desalojo, llevado a cabo por la Policía Municipal. La permanencia de los trabajadores por espacio de tres meses en la zona dejaba tras de sí, destrozos y suciedad en el casco histórico valenciano. (EUD, 7-2-2007, Marianela Rodríguez, Nacional y Política).

Cada quien en su lugar

"Aquí no vamos a permitir que continúe la guachafita y de ninguna manera aceptaremos en nuestra calle a los buhoneros que ya han desalojado". La frase correspondía a una de las trabajadoras de la economía informal de la avenida Fuerzas Armadas, quien ante las medidas de desalojo adelantadas por las autoridades

municipales de Libertador, no estaría dispuesta a compartir los espacios que, según afirmaba, había ocupado por 14 años. Entre tanto, los trabajadores de la economía informal desalojados del Boulevard de Sabana Grande esperaban por la entrega de un estacionamiento ubicado en la zona y que les permitiría trabajar durante seis meses y mientras terminasen las obras del centro comercial que les construían. (EUD, 7-2-2007, Beatriz Cruz Salazar y Briamel González Zambrano, Caracas).

Hablaban los especialistas

Para el arquitecto Marco Negrón "la ocupación del espacio es sólo un problema", pues "si los sitios que les ofrecen no dan las mismas condiciones de venta que tenían antes, ellos van a volver a las calles". Negrón se refería a los trabajadores informales y a las soluciones planteadas por las autoridades correspondientes, a lo que agregaba que "si van a crear espacios especiales para ellos deberían ser circulados, naturalmente, como calles comerciales". (EUD, 8-2-2007, A. Díaz, Caracas).

Necesidad de ofertas concretas e inmediatas

Los comerciantes informales ubicados en las principales plazas de Caracas se organizaban ante el inminente desalojo de dichos espacios. Y aunque las autoridades municipales habían planteado algunas alternativas, los trabajadores informales exigían soluciones concretas e inmediatas, como condición irrenunciable para dejar las calles de la ciudad. (EUD, 9-2-2007, Beatriz Cruz Salazar).

El sábado 24 de febrero cerca de 150 afiliados al Sindicato de Trabajadores Organizados de la economía informal del área metropolitana de Caracas (Sintrainor) esperaban, a las puertas de la Feria de la Economía Popular, a las autoridades de la Alcaldía de Libertador para hablar acerca de quiénes ingresarían al sitio y cómo lo harían, pues en un principio se hablaba de "5 mil trabajadores y ahora dicen que será para 700". Por su parte, el alcalde Freddy Bernal explicaba que existían alternativas para los trabajadores, tales como el espacio en discusión, en donde sólo trabajarían 1.600 personas empadronadas por la Alcaldía, pues no cedería a "chantajes ni manipulaciones de mafias...". (EUD, 25-2-2007, Briamel González, Caracas).

Y el miércoles 28 de febrero los trabajadores del Boulevard de Sabana Grande no estaban aún ubicados en el terreno provisional (Feria de la Economía Popular) ofrecido por la Alcaldía del Municipio Libertador y ni siquiera sabían con certeza cuántos y quiénes serían los beneficiarios, pues les habían ofrecido un listado que tampoco habían recibido. (EUD, 28-2-2007, Caracas).

El cronograma de trabajo para la culminación de las obras del mercado de la Hoyada que alojaría a los trabajadores desalojados de la Plaza Diego Ibarra no se cumplía, razón por la que el día 1 de marzo de 2007 no sería entregado a los beneficiarios. Y a pesar de que los trabajadores habrían intentado dialogar con la empresa contratista de las obras, según afirmaban, la misma los había dejado entendiéndose, por lo que exigían respuestas acerca de las fechas reales de entrega de la mencionada obra. (EUD, 22-2-2007, Brimael González Zambrano, Caracas).

Pago de impuestos

Los trabajadores de la economía informal que se encontraban ubicados tanto en la Plaza Diego Ibarra como en el Boulevard de Sabana Grande señalaban estar dispuestos a pagar impuestos por su actividad comercial, a la par que buscaban quedar amparados por las leyes en materia de seguridad social. (EUD, 23-2-2007, Caracas).

ACTOR EMPRESARIO

Crisis Social

El presidente de Fedecámaras, José Luis Betancourt, señalaba que la "crisis social" desatada en el país tras los problemas de desabastecimiento, seguridad alimentaria y la generación de bienes y servicios, era producto de "la ineptitud o una acción deliberada del Gobierno (...) al exponer una serie de medidas que desembocaron en un desequilibrio económico y en un trastorno de la actividad diaria". (EUD, 13-2-2007, Economía).

Aplausos

Alejandro Uzcátegui, presidente de Empresarios por Venezuela, se mostraba complacido con el anuncio hecho por el Ejecutivo, de la Ley Especial de Defensa Popular, pues la consideraba una suerte de freno a la especulación, toda vez "que ha declarado de utilidad pública la cadena productiva". (EUD, 19-2-2007, Economía).

Rechazo

José Luis Betancourt mostraba su rechazo a la Ley contra el Acaparamiento, pues en su opinión esta ley conducía al sector productivo privado a un "escenario complicado", dado que le daba un "tratamiento hostil" a la actividad y a sus representantes, a través de una exposición pública inadecuada y al impedimento al derecho a la defensa. (EUD, 23-2-2007, Mariela León, Economía).

Paralización

La empresa Toyota de Venezuela anunciaba la paralización de sus actividades de producción por espacio de quince días, lo que significaba dejar de producir 2.700 unidades, debido al flujo irregular de divisas necesarias para la importación de piezas de Brasil y Japón. Por estas razones se planteaba una reunión entre la empresa, el gobernador del estado Sucre, Ramón Martínez y la ministra de Industrias Ligeras y Comercio, María Cristina Iglesias. (EUD, 26-2-2007, Eduardo Camel Anderson, Economía). A estas medidas se sumaban las ensambladoras de Chrysler, Ford y GM, dadas las trabas en la autorización de divisas oficiales. (EUD, 27-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

DESEMPLEO

Sector Construcción

El directivo de la Federación de la Construcción (Fetraconstrucción), Luis Mais, afirmaba que la mayoría de las obras de construcción que se están realizando en el país eran desarrolladas por el sector privado y que de los 55 mil afiliados a Fetraconstrucción a nivel nacional, sólo 18 mil se encontraban trabajando. Para el sindicalista las obras públicas garantizaban mayor estabilidad laboral, por lo que la solución del problema del desempleo en el sector pasaba por la generación de confianza al inversionista. (EUD, 5-2-2007, Caracas).

Las cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE) reafirmaban las observaciones de Mais, toda vez que indicaban que el porcentaje más elevado de desocupación del país se registraban en el sector de la construcción, ubicando el desempleo en la mencionada actividad en 14,7% al cierre de la segunda mitad del 2006. (EUD, 26-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Volvían a subir las cifras

El INE reportaba el desempleo en 11,1% al cierre de enero de 2007, con lo que se habrían incrementado el número de desempleados en 297.887 personas entre diciembre de 2006 y enero de 2007. Existían un total de 1.336.666 personas sin puestos de trabajo, mientras que al cierre del año 2006 se registraban 1.038.779 desempleados, alcanzando el porcentaje señalado. (EUD, 28-2-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

PODER ADQUISITIVO

Aumentaban los alimentos

Tanto el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (Cenda), como el Banco Central de Venezuela (BCV), coincidían en señalar el aumento sostenido de los precios de los alimentos básicos, con lo que la canasta alimentaria registraba, al cierre de enero de 2007, un costo de 832 mil 100 bolívares, correspondiendo a un incremento de 2,6% con respecto a diciembre del año pasado. (EUD, 2-2-2007, Economía).

Inflación

El BCV constataba en el informe de enero de 2007 que en promedio el público habría pagado por los productos controlados 66% sobre el precio regulado, el 26% de los bienes de la canasta básica escaseaban y que la red de distribución Mercal, registraba una reducción del número de personas atendidas, lo que aunado a los anuncios de estatización de algunas empresas, el fin de la autonomía del BCV y la reforma constitucional, entre otras causas, contribuían con el incremento de la inflación que se registraba en enero de 2007 en 2 puntos porcentuales, que de

mantenerse durante el año arrojaría un saldo de 27%. (EUD, 17-2-2007, Víctor Salmerón, Economía).

## SECTOR PETROLERO

### Disyuntiva en Anzoátegui

Los sindicatos petroleros del estado Anzoátegui se planteaban la posibilidad de paralizar las discusiones que se venían adelantando acerca del contrato colectivo que les amparaba en las asociaciones estratégicas de la Faja del Orinoco, debido al anuncio Presidencial, según el cual los trabajadores de los mencionados proyectos serían absorbidos desde el mes de mayo de 2007, por la estatal petrolera Pdvsa, razón por la cual disfrutarían de los beneficios de la convención de la industria. (EUD, 3-2-2007, Economía).

Mientras tanto, afiliados al gremio petrolero Oro Negro tomaban la sede de Guaraguao como medida para denunciar la anulación de las cláusulas ya aprobadas durante las discusiones del contrato que se discutía en la ciudad de Valencia. (EUD, 13-2-2007, Miriam Rivero, Economía).

### Unificación sindical

Los trabajadores petroleros pertenecientes a Fetrahidrocarburos, Fedepetrol y Sinutrapetrol firmaban un acta según la cual se comprometían a iniciar su unificación en una sola organización sindical, según lo señalaba el presidente de Sinutrapetrol, Hill Rangel. La acción se consideraba como un paso para fortalecer la lucha sindical y evitar los "sindicatos de maletín". (EUD, 7-2-2007, Economía).

Pero no todos se mostraban complacidos, porque se declaraban en "rebelión" representantes de 20 sindicatos petroleros que agrupaban a unos 20 mil trabajadores de un total de 64 mil, razón por la cual se reunían con funcionarios de Pdvsa a fin de proponer el nombramiento de una comisión negociadora de las cláusulas clave del contrato colectivo de la industria. Por su parte, el coordinador nacional de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) rechazaba el acta de compromiso de unificación, debido a que en su opinión no había sido consultada con los trabajadores. (EUD, 8-2-2007, Marianna Párraga, Economía).

### Total en negociaciones

El presidente ejecutivo de Total, Christophe de Margerie, consideraba bajas las probabilidades de finalizar las discusiones con el Estado venezolano antes de fin de año, acerca de sus planes para tomar el control de la asociación estratégica Sincor, operada por la francesa que presidía. Por su parte el presidente Hugo Chávez anunciaba que los proyectos de la Faja Petrolífera del Orinoco serían nacionalizados para el 1 de mayo de 2007. (EUD, 15-2-2007, Economía).

Cerro Negro en asamblea permanente

Los trabajadores que laboraban en la operadora Cerro Negro, en Anzoátegui, se declaraban en asamblea permanente debido a que Exxon Móvil limitaba el ejercicio sindical en las instalaciones y no había ofrecido respuestas a las demandas contractuales de los trabajadores, según lo afirmaba Luis Carvajal, secretario de Comunicaciones del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Operadora Cerro Negro (Sintracede). (EUD, 27-2-2007, Economía).

Marzo de 2007

Durante el mes de Marzo se dieron varios acontecimientos en materia laboral. Específicamente, en el sector petrolero se desarrollaron protestas y conflictos, destacando la suspensión de la negociación colectiva marco, por la falta de acuerdo en cuanto a la homologación del contrato colectivo de PDVSA. En este sentido, los trabajadores de la estatal se encontraban a la espera del inicio de la discusión de la nueva convención colectiva, mientras que PDVSA y el Ministerio del Trabajo exigían la unificación de los sindicatos petroleros como condición para dar comienzo a la negociación, lo que generaba conflictos y controversias entre las principales centrales involucradas. Con respecto a la nacionalización de las asociaciones estratégicas, los trabajadores afectados expresaban gran incertidumbre ante las condiciones de sus derechos laborales. Además, la nacionalización de la industria eléctrica también resultaba en controversia. Por otra parte, las cooperativas y PYMES, continuaban recibiendo financiamiento económico por parte de diversas instituciones con el fin de incentivar su desarrollo. Según cifras oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), al cierre del mes de febrero el desempleo se ubicaba en 10,9%, lo que significaba un aumento de 0,2% con respecto a febrero de 2006. Representantes del ejecutivo nacional esperaban que este índice oscilara entre 7 y 8 % para finales del año 2007. En cuanto a la economía informal, la cifra alcanzaba 44% de la población empleada.

SOBRE LAS REMUNERACIONES

Los primeros días del mes de marzo y en medio de la discusión de la convención colectiva del sector Construcción, se daba a conocer un acuerdo de incremento salarial del 17% que beneficiaría a los trabajadores del sector. La medida correspondía a una compensación relacionada con un retraso de ocho meses en la discusión. Asdrúbal López, Presidente de Sutrabolívar, señalaba que el incremento no estaba vinculado al aumento real de 240% solicitado en el marco de la negociación. (EUD, 1-3-2007, Economía).

En cuanto a los niveles de remuneración del sector público y privado del país, el reporte publicado por el Banco Central de Venezuela (BCV), donde se incluye el Índice de Remuneraciones de los Asalariados (IRE), mostraba un incremento del

indicador en términos absolutos. Aún cuando el crecimiento de los niveles de remuneración se encontraba por debajo del aumento de los precios, el poder adquisitivo de las remuneraciones sería superior al de años anteriores. La variación del IRE, estaba relacionada con el ajuste salarial del 40% recibido por el personal docente del Ministerio de Educación y Deportes, además de los incrementos relacionados con mérito y nivelación de precios aplicados en el sector privado. La tendencia del año se mantenía al registrarse un incremento superior en las remuneraciones del sector público (3,6%) con respecto al sector privado (0,7%). La variación acumulada del IRE se ubicaba en 18,8%: 29,6% para el sector gobierno y 14,2% para el sector privado. (EUD, 3-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía) y (EUD, 12-3-2007, Economía).

Bajos salarios activa migración de médicos

En un reportaje de la periodista Beatriz Cruz Salazar, se recogen datos suministrados por la Federación Médica de Venezuela (FMV) en los que se destacan el alto número de solicitudes de emisión del certificado de reciprocidad, un documento que permite a los profesionales de la medicina trabajar fuera. De acuerdo a declaraciones del Presidente de la Federación, Douglas León Natera, cada semana se recibían diez solicitudes de médicos dispuestos a trabajar en países como España, Canadá, Estados Unidos y Australia. El dirigente afirmaba que entre las principales causas de la fuga de galenos, destacaban los bajos salarios que reciben los profesionales en el sistema público. "Un médico residente o rural gana entre 700 y 830 mil bolívares. Si esta cifra se compara con la de otras naciones, Venezuela se ubica entre los países que peor pagan a sus médicos". Otra información de interés la suministraba José Ramón García, Jefe de la Dirección de Postgrado de la UCV, quien señalaba que a partir del año 2004 hubo un descenso notable en el número de aspirantes que desean especializarse: "...hace tres años se presentaron 1.700 graduados interesados en cursar estudios, mientras que en la convocatoria de 2007 sólo 1.218 personas respondieron al llamado. De los 630 cupos abiertos para este año, 70 plazas quedaron vacías". Según García, la migración de los médicos no es la única causa de que existan plazas vacantes "... los bajos salarios también influyen directamente en la decisión". (EUD, 25-3-2007, Beatriz Cruz Salazar).

UNT propone alza de salarios para quienes ganen menos

A finales del mes de marzo, la Coordinadora Nacional de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Marcela Máspero, informaba sobre la intención de la organización, de instalar una comisión con poder de decisión para trabajar sobre la aplicación de un "Salario Social Integral" el cual debería ser dirigido a los trabajadores que perciban los salarios más bajos. "Se debe establecer un tope máximo de salarios para los funcionarios de alto nivel... deben unificar los salarios de obreros y empleados públicos". Además afirmaba que el aumento no debía extenderse al sector privado. (EUD, 28-3-2007, Economía).

## SOLVENCIA LABORAL GENERA RESULTADOS

Luego de un año de ser aprobada, la obligatoriedad de entregar la solvencia laboral para mantener acuerdos económicos con el Gobierno, habría incrementado en 445% los aportes del sector privado al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Los datos, publicados en la Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo (2006), también evidenciaban que el sector público habría entregado 93% menos en aportes con respecto al año anterior. El documento presentado ante la Asamblea Nacional durante la última semana de febrero, señala que el aporte de los empresarios pasó de 483 millardos de bolívares en 2005 a 2,63 billones al cierre de 2006, mientras que del sector público pasó de 1,6 billones a 109 millardos de bolívares. En total, los aportes representan un incremento del 31%. (EUD, 1-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## MERCADO DE TRABAJO

En opinión de muchos analistas y expertos, los cambios y puesta en vigencia de nuevas leyes laborales, generaban un ambiente de incertidumbre entre los patronos. Durante el año 2007, se esperaba la aprobación y reforma de más de 11 instrumentos legales, entre ellos, la modificación de la Ley Orgánica del Trabajo que incluiría el regreso al régimen retroactivo de prestaciones sociales. (EUD, 1-3-2007, Economía).

Un dato interesante con respecto a las características del mercado laboral venezolano, tiene que ver con los niveles de formación y la tasa de desocupación. De acuerdo a las cifras del INE, para el cierre del 2006, la mitad de los trabajadores pertenecientes a la población económicamente activa (PEA) sólo había alcanzado educación primaria, lo cual significa unas 6 millones de personas (50%). A este numeroso grupo le siguen otros de más de 3 millones (25%) que habrían culminado su bachillerato y de 2,6 millones que cuentan con estudios de nivel técnico y universitario (21,4%). Agregaba el organismo que el desempleo afecta con más fuerza a los bachilleres (11,1%), a los técnicos universitarios (10,2%) y a los trabajadores con sexto grado de educación primaria (9,1%). En lo que respecta a los universitarios, la cifra de desocupación alcanza el 8,6%. De los datos, se desprende un nivel de desigualdad por edades, resaltando una tasa de desocupación del 17,3% que afecta a los jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y 24 años (400 mil personas). En cuanto al sexo, el desequilibrio se evidencia en el grupo de los más jóvenes (15 – 24 años) donde la tasa de desocupación para las mujeres alcanza un 22,2%, casi 13 puntos por encima del promedio de desempleo general para la fecha (9,5%), mientras que para los hombres de la misma edad la cifra fue de 14,6%. (EUD, 5-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## CAMBIOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL SECTOR PETROLERO

A comienzos del mes de marzo, se notaba la presión que recaía en los procesos de cambio en el sector petrolero, ordenados por el Gobierno Nacional. El Decreto N° 5.200 de Ley de Migración a Empresas Mixtas de las asociaciones Estratégicas, que fue publicado en la Gaceta Oficial N° 38.632 el 26 de febrero, producía inquietudes debido a la indefinición de los términos en que se concretaría la transferencia. Aunque el artículo 10 de esta disposición legal establecía que todos los trabajadores contractuales de las asociaciones estratégicas gozarían de inamovilidad laboral y estarían amparados por la Contratación Colectiva de PDVSA. (ETD 1-3-2007 y 2-3-2007).

En un reportaje, la periodista Marianna Párraga, hacía referencia a diversos aspectos que complicaban la migración. Entre las Asociaciones estratégicas que pasarían a empresas mixtas, se cuentan a Sincor, Cerro Negro, Petrozuata y Ameriven, responsables de los cuatro proyectos orientados a la mejora del crudo pesado en la Faja Petrolífera del Orinoco. (EUD, 1-3-2007, Marianna Párraga, Economía).

La medida tenía impacto en diferentes ámbitos, entre ellos, el laboral. En este sentido, el director de PDVSA y presidente de la Corporación Venezolana de Petróleo, Eulogio Del Pino, afirmaba que la migración de los obreros a las empresas mixtas resultaba sencilla ya que significaba un beneficio para los trabajadores. Otro era el caso de los gerentes y trabajadores de la nómina mayor, los cuales debían tomar la decisión sobre continuar en sus puestos de trabajo ya que para algunos significaba una reducción salarial. Además, se informaba que sería respetada la antigüedad de los trabajadores que decidieran continuar trabajando para las empresas petroleras, incluso para efectos de jubilación. (EUD, 2-3-2007).

Aún cuando el mencionado Decreto, obligaba a las empresas petroleras a absorber todo el personal en la nómina durante el proceso de nacionalización, los representantes de las trasnacionales manifestaban que sólo absorberían el 0,5% de la población de trabajadores y el resto quedaría fuera de nómina. Tal respuesta generaba el rechazo por parte de los miembros de los sindicatos petroleros y la intervención del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (Mintrass), asegurando que el Estado daría garantía a la integridad de los derechos de los trabajadores. (IDRD, 1-3-2007 y ETD 10-3-2007).

Por otra parte, un grupo de trabajadores de la Faja Petrolífera del Orinoco exigían: la inclusión de los sindicatos de base en la mesa de discusión sobre la migración de las asociaciones estratégicas transnacionales a empresas mixtas; el inicio de debates sobre el futuro de los beneficios laborales y deudas por cancelar a los obreros; y, la inclusión en la discusión del proyecto de contrato colectivo de PDVSA. (IDRD, 16-3-2007).

A mediados del mes de marzo, se daba a conocer que un grupo de técnicos que laboraban en la Faja Petrolífera del Orinoco temían ser despedidos o desmejorados en el proceso de nacionalización de las asociaciones estratégicas. Por tal motivo,

desataban protestas exigiendo su inclusión en las negociaciones de la transición y el pago de los pasivos laborales. A estas protestas también se sumarían los operadores, laboratoristas, supervisores y personal de seguridad de la Faja. (ETD 6-3-2007).

En esas mismas fechas, se anunciaba la constitución del Comité de Transición de Sincor a empresa mixta. (EUD, 15-3-2007).

## EMPRESARIOS PROMUEVEN DIÁLOGO CON EL GOBIERNO

El 8 de marzo de 2007, la prensa reseñaba un interesante encuentro de empresarios realizado en el marco de las "primeras jornadas de reflexión de cara al debate sobre el socialismo del siglo XXI y de la Ley Habilitante", al que se denominó "Empresarios habilitan el cambio". La información fue suministrada por Alberto Cudemus, Presidente de Feporcina, quien informaba que el evento habría logrado reunir a empresarios tradicionales y emergentes. De acuerdo a Cudemus éste podría convertirse en el preámbulo de nuevos espacios entre el sector privado y los poderes Ejecutivo y Legislativo. Aseguró que el Comité Organizador "invitó a los directivos de los organismos cúpula y ellos, por cuenta propia, decidieron no participar". El empresario descartó la posibilidad de postularse nuevamente a la presidencia de Fedecámaras "ustedes saben que se me pidió en el directorio, que me retirara de la institución. Muchos de los tradicionales de Fedecámara, los que manejan el poder, no quieren que esté allí... me quieran allá o no, nosotros los queremos aquí. Bienvenidos sean". Las jornadas incluyeron 27 mesas de trabajo, representativas de los sectores fundamentales de la economía, el resultado se entregaría a la Asamblea Nacional. Añadió Cudemus, "el empresario no quiere confrontación sino diálogo con el Gobierno. Somos empresarios, no políticos y esta es una circunstancia importante para hacer propuestas..." A la Cita asistieron representantes de Empreven, Confagan, Favenpa, Asofrigo, Fegaven, Fedeindustria, Fevipan, Asociación de Industriales Metalúrgicos; así como de la banca, Bolsa de Valores de Caracas, Grupo Polar, Nestle, Cámaras Petrolera y de la Construcción, Cavidea y petroleras extranjeras. (EUD, 8-3-2007, Mariela León, Economía).

Dos días después de conocida la información, al momento de juramentar a la nueva directiva de la Cámara de Comercio de Maracaibo, el Presidente de Fedecámaras, José Luis Betancourt, declaraba que la institución que representa no eludía el diálogo con el Gobierno y que por el contrario abogaba por espacios de comunicación directa, transparente y de cara al país para que se tomen los correctivos necesarios. "... No apostamos al fracaso de éste ni de ningún Gobierno". A su juicio, "la orientación política actual está dirigida a la creación de nuevas empresas públicas y a impulsar otras fórmulas de manejo de los medios de producción que han sido aplicadas más por imposición u oportunismo, cuyos resultados son una frustración". (EUD, 10-3-2007, Economía).

## EL MINISTERIO DEL TRABAJO APUNTA A NUEVAS ESTRATEGIAS

De acuerdo a las declaraciones del Ministro del Trabajo, José Ramón Rivero, el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, apuntaba a nuevos objetivos.

### Reorganización de las Inspectorías del Trabajo

Rivero, señalaba que la organización a su cargo se encontraba estudiando la estructura organizativa con la finalidad de desconcentrar las funciones de las Inspectorías del Trabajo, para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores. El proyecto incluiría la implantación de un sistema para el cálculo de las prestaciones sociales. (EUD, 9-3-2007, Economía).

### Apoyo a la Cogestión

Por otra parte, el Ministro del Trabajo afirmó que el Estado estaba dispuesto a asumir a las empresas en proceso de Cogestión, si las mismas se correspondían con el Plan Estratégico Nacional. Además, indicó, que para aquellas empresas que no se encuentren bajo este esquema se establecerían mecanismos de participación. La información fue suministrada durante un foro realizado por la Agencia Bolivariana de Noticias (ABN). Según el dirigente, la Cogestión derivará en un "proceso que nos llevará a establecer vías inéditas de planteamiento social" y aprovechó para recordar la tesis de Trotsky, quien planteaba que no existía experiencia en el desarrollo de la humanidad que no combine distintos modos de producción. "... Las nacionalizaciones corresponden a un plan estratégico..." (EUD, 10-3-2007, Economía).

### Mediará en el Convenio Colectivo del Sector Público

A mediados del mes de marzo, el máximo representante del Ministerio del Trabajo, José Ramón Rivero, anunciaba que su Despacho haría el papel de mediador entre el Consejo Nacional Electoral (CNE) y la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fentrasep) con el objeto de conseguir que dicha agrupación sindical renueve su directiva y así se logre la discusión del Convenio Colectivo del Sector Público, el cual estaba vencido desde diciembre de 2004. Por su parte, el Presidente de Fentrasep, Franklin Rondón, explicaba que la idea era avanzar en un proyecto de convención colectiva mientras se concretan las elecciones. En el marco de la discusión, los trabajadores aspiraban un incremento no menor del 30%, cesta tickets para los jubilados y pensionados, así como el incremento de la bonificación de fin de año, del bono de profesionalización, el pago de los pasivos laborales, el desarrollo de planes de vivienda y el pago de un bono indemnizatorio por el retardo en la discusión. (EUD, 13-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## NUEVAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR ELÉCTRICO

Con respecto a la nueva organización del sector eléctrico resultante de un proceso de nacionalización iniciado durante el mes de febrero de 2007, los trabajadores, a través de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica (Fetraelec), planteaban al Presidente de la República, la fusión de los convenios colectivos y de los sindicatos del sector. La propuesta fue presentada a través de carta enviada a Hugo Chávez y al Ministro de Energía y Petróleo, Rafael Ramírez. De acuerdo al contenido de la misiva, la idea se centraba en la unificación de las condiciones laborales y socioeconómicas de los trabajadores "... en una sola industria, un solo patrono y una sola clase trabajadora". Un sector que se encontraba en este proceso era el petrolero, cuyas federaciones se habrían fusionado y se enfilaban hacia la creación de un contrato único. (EUD, 10-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## CIERRAN A ALCASA POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DE AMBIENTE

El 6 de Marzo de 2007, las autoridades del Ministerio del Ambiente ordenaban el cierre preventivo de la producción de las líneas I y II y de los hornos de cocción I y II de la empresas CVG Alcasa. De acuerdo a lo argumentado por los representantes del Ministerio, la organización carecía de sistemas de control de efectos ambientales, ejecutaba prácticas operativas inadecuadas y utilizaba tecnologías altamente contaminantes y obsoletas. En este sentido, las autoridades, trabajadores y líderes sindicales habían denunciado que la medida pudo haber estado motivada por razones políticas. Para Carlos Lanz, presidente de la empresa, "la situación es un problema estructural... en los dos años que yo tengo aquí no he recibido ni una locha para nada, ni para la adecuación tecnológica ni para la ambiental, hemos mantenido a la empresa con inversiones muy pequeñas... por la vía autogestionada, no se logrará la normalización de la factoría pues se requieren inversiones por el orden de los 47 millones de dólares". (EUD, 12-3-2007, Sailú Urribarri Núñez, Economía).

## PASIVOS LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

De acuerdo a los datos publicados en la Memoria y Cuenta del Ministerio de Finanzas, los ministerios y organismos notificaban la necesidad de atender la deuda laboral por 1,9 billones de bolívares en prestaciones para el año 2006, de los cuales el Gobierno habría cancelado 1,08 billones de bolívares, lo cual representaba sólo el 5% del total de pasivos laborales. Los pasivos ascenderían a 20 billones de bolívares que según fuentes oficiales serían cubiertos en la medida en que se tengan ingresos adicionales. (EUD, 13-3-2007, Mayela Armas, Economía).

## LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT)

Luego de un año desde su aprobación, la LOPCYMAT habría generado la declaración de más accidentes laborales, de manera que al cierre del año 2006 la cifra se incrementaba 427% con respecto a 2005. De acuerdo a las estadísticas presentadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) en 2006 se reportaron 22.605 accidentes de los cuales 148 (0,6%) resultaron fatales. Los sectores donde se concentraron los accidentes son manufactura, comercial y construcción. Ante ello, el presidente de INPSASEL y Viceministro de Seguridad Ciudadana, Jhonny Picone, anunciaba la ejecución de un Plan Nacional para la Prevención de Daños a la Salud en el Sector Construcción en el cual trabajarían 46 inspectores de seguridad y salud, asistidos por alrededor de 200 supervisores de la institución a nivel nacional. Dicho plan beneficiaría a 200.000 trabajadores. (EUD, 13-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

## RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR EDUCATIVO

Respondiendo a una especie de tradición, durante este mes se mantenían los conflictos y escaramuzas en el sector educación, especialmente en lo que respecta a los educadores vinculados al ámbito público.

### Contratos colectivos vencidos

A mediados del mes de marzo, los maestros de las escuelas municipales de Petare reclamaban el vencimiento del convenio colectivo y el pago de reivindicaciones pendientes. La nota de prensa hacía referencia a unos 1.450 docentes pertenecientes a 54 escuelas municipales de Sucre, las cuales atienden a unos 26 mil alumnos. La Alcaldía de Sucre, contraparte directa, manifestaba no contar con los recursos para cumplir con los compromisos laborales. Mercedes Díaz, delegada del Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza, Sitraenseñanza, informaba que, mediante asamblea general, estudiarían las acciones a emprender. (EUD, 14-3-2007, Adriana Díaz)

### Paro de educadores en Lara

Durante la mañana del 14 de marzo, más de 5 mil educadores del Estado Lara, se paralizaban por el incumplimiento de reivindicaciones sociales. Los trabajadores se apostaron a las puertas del edificio administrativo del ejecutivo regional. Las cuatro centrales sindicales de la región: Fenatev, Sumalara, Sinvemal y Sutelara, acompañados por jubilados y pensionados, protagonizaban la protesta. (EUD, 15-3-2007, Marla Parato, Nacional y Política)

## SALARIO MÍNIMO E INAMOVILIDAD. CHÁVEZ CON LA ÚLTIMA PALABRA

De acuerdo a declaraciones del Ministro del Trabajo y de la Seguridad Social, José Ramón Rivero, el Presidente de la República sería el único encargado de decidir sobre el incremento del salario mínimo y qué hacer con la inamovilidad laboral. En un programa televisivo, el Ministro hizo referencia a estos temas y además explicaba el impacto de los Consejos de los Trabajadores en las relaciones laborales, cuyo rol se centraría en la formación, lo cual estaría en concordancia con el tercer motor de la revolución anunciado por el Presidente Chávez. De la misma manera informaba que, como era costumbre, Chávez haría los anuncios respectivos en vísperas del primero de mayo. (EUD, 22-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía). Un día antes del cese de la vigencia del Decreto de Inamovilidad Laboral implantado el 1 de mayo de 2002 y prorrogado 11 veces, todo parecía indicar que la decisión sobre su destino dependía exclusivamente del Presidente de la República. (EUD, 30-3-2007, Economía).

## PARO DE TRANSPORTISTAS EN NUEVA ESPARTA

El viernes 23 de marzo, la prensa informaba sobre un paro de 3500 transportistas del Estado Nueva Esparta. Estos trabajadores, agrupados en el sindicato de transportistas que incluye microbuses, taxis, carros y por puestos de dicho Estado, habrían creado un "caos" tras paralizar sus actividades por las demoras en la construcción del terminal de pasajeros. (EUD, 23-3-2007, Joan Izaguirre, Nacional y Política).

## LA SITUACIÓN DE LAS COOPERATIVAS Y DE LA COGESTIÓN

De acuerdo a la información suministrada por la Superintendencia Nacional de Cooperativas (Sunacoop), un 66% de las cooperativas registradas, se encontrarían inactivas. Las cifras sobre estas organizaciones alcanzarían un total de 184.000 registros, de los cuales sólo 60.000 se encontrarían activas. En cuanto a las irregularidades detectadas en el desempeño de las cooperativas, Juan Carlos Alemán, titular de la Superintendencia, explicaba que las más recurrentes eran del tipo administrativo. El máximo organismo tenía planteada la modificación de la Ley de Cooperativas, para lo cual se iniciarían las discusiones de rigor mediante mesas que serían instaladas durante el mes de julio. (EUD, 24-3-2007, Ernesto Tovar, Economía).

La cogestión: una salida no tan sencilla

En dos reportajes de prensa, la periodista Suhelis Tejero Puntes, se centra en el tema de la cogestión y hace referencia a aspectos de interés sobre esta forma productiva impulsada por el Gobierno y sobre el desempeño de empresas que la han asumido como modelo de gestión. Comienza la periodista afirmando que el proceso cogestionario actual dista mucho del previsto originalmente y que las soluciones planteadas hasta la fecha no han sido tan sencillas, lo cual ha obligado al Gobierno a incluir al problema y su solución, en el marco de la nueva Reforma Constitucional propuesta por el Ejecutivo. Durante los dos últimos años, el Gobierno habría insistido en demostrar que la cogestión es una vía alterna efectiva, específicamente en seis empresas: una industria de válvulas (Inveval), una de papel (Invepal), una textilera, una tomatera, una siderúrgica y un central azucarero, las cuales hasta el momento habrían presentado muchas dificultades en sus operaciones. Específicamente se centra en la situación de Invepal e Inveval. (EUD, 26-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

La información anterior la complementa con cifras, e informa que según el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, el Gobierno Nacional tenía previsto invertir para el año 2007 un total de 591 millardos de bolívares en la promoción, control y evaluación de los procesos de cogestión de 25 empresas. De acuerdo a la Memoria y Cuenta del 2006, el monto representaba un incremento del 43%. Durante el 2006 se tenía previsto atender a 234 establecimientos, lográndose ejecutar el plan en sólo 23 industrias: ocho del sector textil, confección y calzado; cinco agrícolas, cinco químicas, cuatro metalmecánicas y una del sector construcción. Todas ellas habrían recibido créditos por 32,4 millardos de bolívares a lo largo del año. "El documento no aclaraba si las empresas se encontraban operando ni su capacidad de producción actual, sólo dice que los empleos generados fueron 685 y que tenían potencial para emplear a 529 trabajadores más". En el reportaje se enfatizaba que el Parlamento Nacional investigaba los problemas de Inveval, Invepal y de otras empresas en cogestión: "La Comisión de Desarrollo Económico de la Asamblea Nacional (AN) tiene el ojo puesto en el desarrollo de la cogestión, debido a las trabas presentadas en varias empresas". (EUD, 27-3-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

NÓMINA ESTATAL SE INCREMENTA

A finales del mes de marzo, se daba a conocer que la Nómina Estatal se habría incrementado en los últimos 4 años en un 33,6%. La creación de entes del Estado habría provocado un alza de la capacidad empleadora del sector público, ampliamente superior a la del sector privado. Las cifras suministradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) indicaban que entre febrero de 2003 hasta febrero de 2007 los trabajadores del sector público pasaron de 1.371.332 a 1.833.092 personas. En contraposición, las empresas del sector privado habrían logrado un incremento,

en el mismo período, de 18,4% pasando de 5.012.670 a 5.937.134. Estas cifras no incluían a los trabajadores informales, para la fecha la población ocupada en Venezuela se ubicaba en 10.843.969 trabajadores, mientras que la Población Económicamente Activa totalizaba 12.166.191. Esto significa que el nivel de ocupación era de 89,1%. (EUD, 27-3-2007, Economía).

Abril de 2007

Al igual que el año pasado, el mes de abril se inicia con la decisión del Gobierno Nacional de extender nuevamente la inamovilidad laboral hasta el 31 de diciembre de 2007. En este período, cada actor del sistema de relaciones laborales se enfrentaba a situaciones diversas. Algunos representantes del actor empresario trataban de incorporarse a los proyectos socialistas que el Ejecutivo Nacional impulsaba, con el objeto de conservar así su lugar en el sistema productivo del país. Además, se adaptaban a nuevos decretos y proyectos de ley propuestos por el Ejecutivo en materia laboral. Por otro lado, otras formas de producción, como las cooperativas y PYMIS, contaban con el respaldo de varias instituciones tanto a nivel nacional como regional, con la finalidad de incentivar la productividad y generar nuevos empleos. Con respecto al actor trabajador, las principales centrales sindicales se tuvieron que enfrentar a discusiones sobre autonomía sindical y unificación de fuerzas en un partido único, una vez que el primer mandatario nacional proponía la formación del Partido Socialista Unido de Venezuela, lo que habría aflorado divergencias entre las diferentes corrientes sindicales existentes en el país. Al hacer referencia al actor Estado, éste se enfrentaba a la nacionalización de las empresas petroleras de la Faja Petrolífera del Orinoco, afrontando las peticiones de los trabajadores sobre el respeto a sus derechos laborales, mejoras salariales durante la transición y a la discusión del convenio colectivo de PDVSA, que luego de meses de retraso se reiniciaba sobre condiciones ya acordadas por las partes previamente.

## DECRETOS PROMULGADOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Diferentes decretos y medidas fueron promulgadas en el ámbito laboral y varios proyectos de ley esperaban ser discutidos y aprobados por la Asamblea Nacional.

Sobre los Consejos de los Trabajadores

Según el diputado Orlando Castillo, resultaba necesario que la figura de los consejos de trabajadores y la discusión de la reducción de la jornada laboral de ocho a seis horas de trabajo se incluyeran en los preceptos constitucionales con el objeto de dar mayor participación y tiempo a los trabajadores para formarse. (IDRD, 25-03-2007).

Y sigue la inamovilidad laboral

El 30 de marzo de 2007, en la Gaceta Oficial Número 38.656 se publicó el Decreto presidencial N°5.265, mediante el cual se prorrogaba hasta el 31 de diciembre de 2007, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector público y privado regidos por la Ley Orgánica del Trabajo. Entre las novedades de la medida se cuenta un incrementado en el tope de protección salarial de hasta tres salarios mínimos. Esto quiere decir que aquellos trabajadores que devenguen hasta 1.536.975 bolívares mensuales estarían amparados por la inamovilidad laboral. (EUD, 30-03-2007, ETD 02-04-2007 y EUD, 03-04-2007 Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Formación de los trabajadores

El Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social (Mintrass) asumiría la educación de la masa laboral, contando con algunos funcionarios que destinarían cuatro horas de su jornada laboral a impartir conocimientos en materias como economía, política, administración de empresas, entre otras. El Ministro trabajaba sobre la fijación de un horario para que los trabajadores asistan a jornadas obligatorias de formación. (EUD, 3-4-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

En este sentido, el Viceministro del Trabajo, declaraba que la participación de los trabajadores en las jornadas de formación socialista no sería obligatoria. Además anunciaba que la reducción de la jornada laboral a seis horas diarias, la creación de los Consejos de Trabajadores y la definición de una Ley Especial de Estabilidad Laboral se discutirían próximamente. (EUD, 4-4-2007).

## LOS TRABAJADORES FIJAN POSICIÓN

Frente a los hechos, los trabajadores hacían sentir sus opiniones sobre las aspiraciones de incremento salarial y criticaban la formación de los Consejos de Trabajadores.

Sobre las aspiraciones salariales

Existían diferencias entre la posición de las principales fuerzas sindicales sobre incremento salarial al que aspiraban para el primero de mayo de este año. En este sentido, la Fuerza Socialista de Trabajadores Bolivarianos (FSBT) esperaba un incremento de 17% del salario mínimo, acorde con la inflación registrada al cierre del año 2006. Por su parte, la UNT rechazaba este porcentaje de ajuste por considerarlo insuficiente. La organización planteaba un incremento del 100% sobre el salario mínimo actual. Por otra parte, el Secretario General de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), Manuel Cova, señalaba que la organización a la cual representa aspiraba un aumento general de salarios en el orden del 30%. (EUD, 13-4-2007).

Sobre los Consejos de Trabajadores

El Secretario General de la CTV, Manuel Cova, criticaba la formación de los Consejos de Trabajadores por considerar que este sería un mecanismo del Gobierno para ejercer control político en las empresas y reducir el campo de acción de los sindicatos del país. A pesar de ello, afirmaba que estaría dispuesto a participar en la discusión de estos esquemas. Al respecto, el titular del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social insistía en que la creación de los Consejos no representaría la desaparición de las organizaciones sindicales debido a que la tarea de esas instancias sería diferente. (EUD 21-4-2007, Economía).

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR PETROLERO

Una vez conformadas las comisiones para la discusión del contrato colectivo, los trabajadores se pronunciaban ante el Ejecutivo Nacional con el fin de exigir el inicio de las negociaciones. Aseguraban que el principal objetivo era lograr mejores salarios así como fijar ajustes en la tarjeta electrónica de alimentación. (ETD, 24-3-2007).

Unificación sindical para la discusión contractual

Por su parte, Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sinutrapetrol, presentaban ante el Ministerio Popular para el Trabajo y Seguridad Social (Mintrass), el acta constitutiva de la Federación Unificada de Trabajadores de la Energía, Petróleo, Gas y sus Similares de Venezuela (Futev), teniendo entre sus objetivos adelantar la nueva convención colectiva. Esta decisión habría sido tomada por algunos directivos de los sindicatos de Anzoátegui como inconsulta e ilegal, pues a su juicio violaba el derecho de participación de los obreros. Planteaban como alternativa un referendo gremial, donde los trabajadores pudieran participar. (ETD, 4-4-2007).

Retraso en la firma de la convención genera dividendos a los trabajadores

Los trabajadores de la industria petrolera lograban negociar, previo a la firma de la nueva convención colectiva, un conjunto de beneficios entre los que se contaban: un incremento salarial de Bs 10 mil; un aumento de 24 % en el monto de la tarjeta de alimentación (pasando de Bs 600 mil a Bs 744 mil), el cual se haría efectivo a partir del 1° de mayo, pero con retroactivo desde el 1° de abril; y, el pago de un bono de tres salarios para todos los trabajadores, en lugar del retroactivo compensatorio, todo ello por el retraso de las discusiones del nuevo acuerdo. Igualmente, para los trabajadores de la nómina mayor se lograba una nivelación de los préstamos para la adquisición de viviendas (Bs. 115 millones). Además, se informaba que los trabajadores de las asociaciones estratégicas (entre 5 y 10 mil) también se verían beneficiados con estas medidas. (ETD, 4-4-2007) y (EDT, 13-4-2007).

El 25 de abril comenzarían las negociaciones del contrato colectivo petrolero. Al respecto, Eudis Girot, miembro de la comisión negociadora, aseguraba que se respetarían todos los preacuerdos. (IDRD 24-4-2007).

## CONTINÚA EL PROCESO DE NACIONALIZACIÓN

Ante la inminente nacionalización de las empresas petroleras de la Faja Petrolífera del Orinoco, trabajadores y directivos hacían sus peticiones y el panorama laboral sufriría cambios importantes.

### Se incrementaría el número de trabajadores de PDVSA

Según el presupuesto publicado por la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE), en Gaceta Oficial Nº 38.653, PDVSA incrementaría el número de trabajadores al cierre de 2007 en un 29%, en comparación con las personas a las que empleó en el 2001. En este sentido, la nómina planificada refleja que el mayor crecimiento lo acumularían los trabajadores fijos (38%) y el menor sería la nómina ejecutiva. Con respecto a los trabajadores contratados, se refleja que habrían aumentado en un 15,4% en seis años y se esperaba un aumento más significativo durante el 2007. (EUD, 30-3-2007).

### Los trabajadores se organizan y reaccionan

Entre sus peticiones, los petroleros solicitaban que los "chanceros" y los trabajadores "prefijos" fueran absorbidos por PDVSA, una vez estatizados el negocios de la Faja del Orinoco. (EUD, 30-3-2007).

Varios sindicatos petroleros de Anzoátegui habrían conformado un batallón gremial para defender los derechos humanos y laborales de los trabajadores que actualmente prestaban servicios en las empresas de las asociaciones estratégicas. Además, el presidente de Sinutrapetrol de Anzoátegui, anunciaba que estaban preparados con personal alterno en caso de que los técnicos no asistieran a la conformación de la empresa mixta (EUD, 13-4-2007).

La directiva de Petróleos de Venezuela anunciaba que la transferencia de los trabajadores a PDVSA se llevaría a cabo dentro del marco legal venezolano; las normativas en materia de Recursos Humanos de la estatal y el contrato colectivo petrolero, respetando su estabilidad, continuidad y derechos laborales. (PDVSA, 25-4-2007).

### Reducción salarial

Con la migración de las petroleras a empresas mixtas, operadores, técnicos y gerentes experimentarían una reducción en la oferta salarial que oscilaba entre 15% y 70% según el cargo. En este sentido, anunciaban que para acortar esta brecha, sería necesario que el incremento salarial que negociaba el personal obrero para la convención colectiva 2007-2009, se hiciera extensivo a los técnicos calificados y al

personal de confianza. Por otro lado, petroleras de otros países, estarían absorbiendo a los trabajadores que deseen irse de las empresas en proceso de nacionalización. (EUD, 26-4-2007).

PDVSA fija postura y aclara estrategia

Frente a las noticias de una supuesta reducción salarial, Petróleos de Venezuela aclaraba que estaría ofreciendo a los trabajadores de las asociaciones de la Faja del Orinoco que estaban por convertirse en empresas mixtas, un paquete de 26 millones de bolívares al año, haciendo que la diferencia entre el paquete ofrecido por las petroleras privadas y el de PDVSA fuese casi imperceptible, mientras que los beneficios indirectos resultarían casi todos superiores. Según PDVSA, mantener la equidad salarial interna y atraer y retener al personal requerido por la empresa era primordial. (EUD, 27-4-2007, Marianna Párraga, Economía).

## COOPERATIVAS Y PEQUEÑAS Y MEDIANAS INDUSTRIAS (PYMI)

De acuerdo con las cifras manejadas por el INE, el 66% de las cooperativas registradas se encuentran inactivas, lo que se traduce en una reducción de 3,7% de sus miembros en los últimos 12 meses. Según la encuesta sobre la fuerza laboral que realiza el INE mensualmente, las cooperativas pasaron de representar 1,8% de la población ocupada en febrero del 2006 a 1,7% doce meses después. De forma contraria, el número de trabajadores de las sociedades de personas habría sufrido un incremento de 11,5% entre febrero de 2006 y febrero de 2007 y la participación de los trabajadores de esas sociedades en la población ocupada pasaba de 4,5% en febrero de 2006 a 4,9% para febrero de 2007. (EUD, 10-4-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

En cuanto a las Pequeñas y Medianas Industrias (PYMIS), sus representantes aseveraban que la prórroga de la inamovilidad laboral, por quinto año consecutivo, dificultaba la capacitación del personal obrero. La razón estaría relacionada con los costos que suponía el pasar a este personal de contratado a fijo, luego de vencido el período de tres meses contemplado en la ley. De acuerdo a lo que argumentaban, la capacitación de este tipo de personas tomaría de seis meses a un año. En resumen la medida estaría obligando a las PYMIS a importar mano de obra calificada. (ETD, 21-4-2007).

Según datos ofrecidos por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, las PYMIS serían las organizaciones que presentan mayores problemas para la obtención de la solvencia laboral. En la reseña se señalaba que de 63.016 solicitudes procesadas por el Ministerio durante el período comprendido entre enero y marzo de 2007, sólo se habían aprobado 3.518. (EUD 23-4-2007 y 24-4-2007).

DATOS SOBRE INFORMALIDAD

Según cifras del INE, el porcentaje de personas que trabaja en la informalidad habría disminuido en los últimos años. No obstante, la cantidad de patronos o empleadores en este sector habría aumentado en un 3,2% durante los últimos doce meses. Si se toman en cuenta los datos referidos a los jefes formales y los informales en su conjunto, la tendencia del último año registra un crecimiento de 0,4%. En este sentido, en el último año el renglón de empleados y obreros apenas se incrementó 0,6%. (EUD, 9-4-2007).

PANORAMA DEL SECTOR PRIVADO

Representantes del sector empresarial, opinaban sobre el panorama del sector privado. El presidente de Fedeindustria, Miguel Pérez Abad aseguraba que las propuestas empresariales no estaban de espalda al socialismo del siglo XXI e indicaba que la principal preocupación de los empresarios nacionales era si la propiedad privada tendría cabida en este nuevo modelo. (ETD, 25-4-2007).

El Presidente salía al paso

De acuerdo con declaraciones del primer mandatario nacional, la propiedad privada seguiría existiendo, siempre y cuando se subordinara al interés nacional y al proyecto socialista. "La que no acepte esta determinación, estaría en peligro de desaparecer". De la misma manera anunciaba que se procuraría la creación, formación y activación de nuevas formas de propiedad. (ETD, 14-4-2007).

Empresarios socialistas: "uníos"

Luego de varias reuniones y encuentros, el 9 de mayo estaba prevista la oficialización de la creación de la Confederación Nacional de Empresarios Socialistas de Venezuela. La Confederación tendría como norte la vinculación entre el Gobierno y el sector privado y el impulso de proyectos de desarrollo. Además, se orientaría al rescate de la credibilidad del sector y en la generación de nuevos empleos. (EUD, 4-4-2007 y 22-4-2007).

Se relegitiman representantes del sector empresarial

Cúpulas empresariales iniciaban la renovación de autoridades. Hasta la fecha se habrían logrado forjar algunas candidaturas y propuestas, que serían sometidas a la consideración de la base regional y sectorial. Consecomercio sería el primer organismo en ajustar su directorio para el período 2007-2009. (EUD, 23-4-2007).

PROGRAMA FÁBRICA ADENTRO

El Ministerio del Poder Popular para las Industrias Ligeras y Comercio (Milco) esperaba durante este año, recuperar a 500 empresas que se encontraban cerradas o

que presentaban dificultades económicas o tecnológicas, mediante el programa Fábrica Adentro. De acuerdo a información de este Despacho, desde el inicio del mes de marzo, se habrían recuperado unas 1.011 empresas en distintas entidades del país. El objetivo de este programa sería revertir la actual situación del parque industrial venezolano, producto de décadas de poca inversión. (EUD, 26-4-2007).

## EL MOVIMIENTO SINDICAL ANTE UNA NUEVA ENCRUCIJADA: EL PSUV

Las principales centrales sindicales opinaban sobre las consecuencias que tendría la formación del nuevo Partido Socialista Unido de Venezuela y sobre el papel del sindicalismo en el socialismo del siglo XXI.

En respuesta al planteamiento del Presidente de la República sobre la eliminación de las organizaciones sindicales, la Secretaria General de la Federación de Trabajadores de Anzoátegui (Fetranzoátegui), Carmen Yolanda Hernández, aseguraba que el derecho a la afiliación gremial estaba consagrado en la Constitución Nacional, por lo tanto, cualquier intento de acabar con los sindicatos atentaba contra la libertad y la autonomía de este sector y además dejaba al trabajador en un estado de total indefensión. (ETD, 29-3-2007).

La Unión Nacional de Trabajadores (UNT) también reacciona

En este sentido, algunos dirigentes de la UNT manifestaban su intención de incorporarse a las filas del PSUV, sin dejar de lado su lucha sindical por las reivindicaciones de los trabajadores. Incluso, Oswaldo Vera, Coordinador Nacional de la Fuerza Socialista de los Trabajadores, consideraba que el PSUV podría convertirse en una especie de "salvavidas" de la UNT ya que el proceso llevaría a la discusión entre los sindicatos de base, lo cual allanaría el camino para un nuevo proceso electoral. Otra era la posición de la Corriente Clasista Unitaria, Revolucionaria y Autónoma de la UNT, encabezada por Orlando Chirino, cuyos representantes no estaban de acuerdo y más bien creían que la propuesta ponía en peligro la autonomía sindical. En representación de la CTV, Froilán Barrios opinaba que el acercamiento y apego a la idea de un partido único ponía en riesgo a la libertad sindical. (ETD, 7-4-2007) y (EUD, 30-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

A pesar que el Presidente de la República rechazaba la negativa de algunos sindicatos a unirse al partido único, Orlando Chirino, representante de la UNT, reiteraba que la autonomía era la esencia misma del sindicalismo. Por tanto, estaba por encima de las consideraciones partidistas negándose a la disolución de la UNT. (EUD, 2-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

A algunos de los dirigentes sindicales les gustaba la idea

Por su parte, Orlando Castillo, dirigente de Autonomía Sindical, brazo obrero del PPT, anunciaba su integración al PSUV. El líder alegaba que la decisión de

incorporarse a esta organización les permitía tener un frente sólido para encarar los nuevos retos. Además, señalaba que para la reforma constitucional promoverían la creación de los consejos laborales y la modificación de los artículos 70, 118, 184 y 308 de la Constitución, con el objeto de impulsar la propiedad social, exigir que se cumpliera con la retroactividad de las prestaciones sociales y promover la reducción de la jornada laboral de ocho a seis horas, además de la aplicación del salario integral. (EUD, 14-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Otros insistían en alertar sobre el peligro de la politización

Diferentes corrientes sindicales animaban a los trabajadores a unirse por la lucha de la libertad sindical. Expresan que más allá de las tendencias, era necesario la solidaridad sindical. Según palabras de Froilán Barrios, era necesario crear nuevas formas de hacer sindicalismo de acuerdo con las nuevas circunstancias políticas y sociales. (EUD, 26-4-2007).

## CONTEXTO DEL 1° DE MAYO

Días antes de la celebración del 1ro de mayo y en las vísperas de nuevos incrementos del salario mínimo, diferentes expertos reflejaban la situación de la inflación a nivel nacional. De acuerdo con la agencia Reuters, la inflación en Venezuela para el mes de abril, se habría desacelerado significativamente con respecto a febrero, ubicándose en un 0,46%. La causa de esta desaceleración, estaría relacionada con la reducción del IVA y el esfuerzo del Gobierno por reducir los niveles de liquidez de bolívares. (EUD, 30-3-2007 y 3-4-2007).

El Ministro de Finanzas aseguraba que era sostenible la meta inflacionaria de 12% para finales de 2007, ya que consideraba que la reducción de la tasa del IVA, la modificación en la circulación del dinero y la reconversión monetaria garantizaban el objetivo. Por otro lado, el Ministro de Finanzas anunciaba que se prevía una nueva regulación de precios de los productos de la canasta básica para el tercer trimestre de 2007. (EUD, 1-4-2007 y ETD, 4-4-2007).

Según datos del INE, el control de precios habría permitido una disminución de 2,5% en el valor de la canasta alimentaria. (EUD, 13-4-2007).

Por su parte, el Cendas ubicaba el costo de la canasta alimentaria en Bs. 902.418. La cifra superaría en 46,09% el monto original de Bs. 486.456estimado por el INE. (ETD, 14-4-2007).

Aspiraciones de los trabajadores

A mediados del mes de abril, ya se daban a conocer algunos datos sobre las aspiraciones salariales de los trabajadores, los cuales estaban de acuerdo en exigir incrementos salariales de hasta el 100%. El argumento fundamental se relacionaba con la situación inflacionaria del país, que hacía pensar a los sindicatos en un ajuste sobre el salario mínimo superior al millón de bolívares. Sin embargo las posturas

que presentaban dificultades económicas o tecnológicas, mediante el programa Fábrica Adentro. De acuerdo a información de este Despacho, desde el inicio del mes de marzo, se habrían recuperado unas 1.011 empresas en distintas entidades del país. El objetivo de este programa sería revertir la actual situación del parque industrial venezolano, producto de décadas de poca inversión. (EUD, 26-4-2007).

## EL MOVIMIENTO SINDICAL ANTE UNA NUEVA ENCRUCIJADA: EL PSUV

Las principales centrales sindicales opinaban sobre las consecuencias que tendría la formación del nuevo Partido Socialista Unido de Venezuela y sobre el papel del sindicalismo en el socialismo del siglo XXI.

En respuesta al planteamiento del Presidente de la República sobre la eliminación de las organizaciones sindicales, la Secretaria General de la Federación de Trabajadores de Anzoátegui (Fetranzoátegui), Carmen Yolanda Hernández, aseguraba que el derecho a la afiliación gremial estaba consagrado en la Constitución Nacional, por lo tanto, cualquier intento de acabar con los sindicatos atentaba contra la libertad y la autonomía de este sector y además dejaba al trabajador en un estado de total indefensión. (ETD, 29-3-2007).

La Unión Nacional de Trabajadores (UNT) también reacciona

En este sentido, algunos dirigentes de la UNT manifestaban su intención de incorporarse a las filas del PSUV, sin dejar de lado su lucha sindical por las reivindicaciones de los trabajadores. Incluso, Oswaldo Vera, Coordinador Nacional de la Fuerza Socialista de los Trabajadores, consideraba que el PSUV podría convertirse en una especie de "salvavidas" de la UNT ya que el proceso llevaría a la discusión entre los sindicatos de base, lo cual allanaría el camino para un nuevo proceso electoral. Otra era la posición de la Corriente Clasista Unitaria, Revolucionaria y Autónoma de la UNT, encabezada por Orlando Chirino, cuyos representantes no estaban de acuerdo y más bien creían que la propuesta ponía en peligro la autonomía sindical. En representación de la CTV, Froilán Barrios opinaba que el acercamiento y apego a la idea de un partido único ponía en riesgo a la libertad sindical. (ETD, 7-4-2007) y (EUD, 30-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

A pesar que el Presidente de la República rechazaba la negativa de algunos sindicatos a unirse al partido único, Orlando Chirino, representante de la UNT, reiteraba que la autonomía era la esencia misma del sindicalismo. Por tanto, estaba por encima de las consideraciones partidistas negándose a la disolución de la UNT. (EUD, 2-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

A algunos de los dirigentes sindicales les gustaba la idea

Por su parte, Orlando Castillo, dirigente de Autonomía Sindical, brazo obrero del PPT, anunciaba su integración al PSUV. El líder alegaba que la decisión de

## DATOS SOBRE INFORMALIDAD

Según cifras del INE, el porcentaje de personas que trabaja en la informalidad habría disminuido en los últimos años. No obstante, la cantidad de patronos o empleadores en este sector habría aumentado en un 3,2% durante los últimos doce meses. Si se toman en cuenta los datos referidos a los jefes formales y los informales en su conjunto, la tendencia del último año registra un crecimiento de 0,4%. En este sentido, en el último año el renglón de empleados y obreros apenas se incrementó 0,6%. (EUD, 9-4-2007).

## PANORAMA DEL SECTOR PRIVADO

Representantes del sector empresarial, opinaban sobre el panorama del sector privado. El presidente de Fedeindustria, Miguel Pérez Abad aseguraba que las propuestas empresariales no estaban de espalda al socialismo del siglo XXI e indicaba que la principal preocupación de los empresarios nacionales era si la propiedad privada tendría cabida en este nuevo modelo. (ETD, 25-4-2007).

### El Presidente salía al paso

De acuerdo con declaraciones del primer mandatario nacional, la propiedad privada seguiría existiendo, siempre y cuando se subordinara al interés nacional y al proyecto socialista. "La que no acepte esta determinación, estaría en peligro de desaparecer". De la misma manera anunciaba que se procuraría la creación, formación y activación de nuevas formas de propiedad. (ETD, 14-4-2007).

### Empresarios socialistas: "unios"

Luego de varias reuniones y encuentros, el 9 de mayo estaba prevista la oficialización de la creación de la Confederación Nacional de Empresarios Socialistas de Venezuela. La Confederación tendría como norte la vinculación entre el Gobierno y el sector privado y el impulso de proyectos de desarrollo. Además, se orientaría al rescate de la credibilidad del sector y en la generación de nuevos empleos. (EUD, 4-4-2007 y 22-4-2007).

### Se relegitiman representantes del sector empresarial

Cúpulas empresariales iniciaban la renovación de autoridades. Hasta la fecha se habrían logrado forjar algunas candidaturas y propuestas, que serían sometidas a la consideración de la base regional y sectorial. Consecomercio sería el primer organismo en ajustar su directorio para el período 2007-2009. (EUD, 23-4-2007).

## PROGRAMA FÁBRICA ADENTRO

El Ministerio del Poder Popular para las Industrias Ligeras y Comercio (Milco) esperaba durante este año, recuperar a 500 empresas que se encontraban cerradas o

*que presentaban dificultades económicas o tecnológicas, mediante el programa Fábrica Adentro. De acuerdo a información de este Despacho, desde el inicio del mes de marzo, se habrían recuperado unas 1.011 empresas en distintas entidades del país. El objetivo de este programa sería revertir la actual situación del parque industrial venezolano, producto de décadas de poca inversión. (EUD, 26-4-2007).*

## EL MOVIMIENTO SINDICAL ANTE UNA NUEVA ENCRUCIJADA: EL PSUV

Las principales centrales sindicales opinaban sobre las consecuencias que tendría la formación del nuevo Partido Socialista Unido de Venezuela y sobre el papel del sindicalismo en el socialismo del siglo XXI.

En respuesta al planteamiento del Presidente de la República sobre la eliminación de las organizaciones sindicales, la Secretaria General de la Federación de Trabajadores de Anzoátegui (Fetranzoátegui), Carmen Yolanda Hernández, aseguraba que el derecho a la afiliación gremial estaba consagrado en la Constitución Nacional, por lo tanto, cualquier intento de acabar con los sindicatos atentaba contra la libertad y la autonomía de este sector y además dejaba al trabajador en un estado de total indefensión. (ETD, 29-3-2007).

La Unión Nacional de Trabajadores (UNT) también reacciona

En este sentido, algunos dirigentes de la UNT manifestaban su intención de incorporarse a las filas del PSUV, sin dejar de lado su lucha sindical por las reivindicaciones de los trabajadores. Incluso, Oswaldo Vera, Coordinador Nacional de la Fuerza Socialista de los Trabajadores, consideraba que el PSUV podría convertirse en una especie de "salvavidas" de la UNT ya que el proceso llevaría a la discusión entre los sindicatos de base, lo cual allanaría el camino para un nuevo proceso electoral. Otra era la posición de la Corriente Clasista Unitaria, Revolucionaria y Autónoma de la UNT, encabezada por Orlando Chirino, cuyos representantes no estaban de acuerdo y más bien creían que la propuesta ponía en peligro la autonomía sindical. En representación de la CTV, Froilán Barrios opinaba que el acercamiento y apego a la idea de un partido único ponía en riesgo a la libertad sindical. (ETD, 7-4-2007) y (EUD, 30-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

A pesar que el Presidente de la República rechazaba la negativa de algunos sindicatos a unirse al partido único, Orlando Chirino, representante de la UNT, reiteraba que la autonomía era la esencia misma del sindicalismo. Por tanto, estaba por encima de las consideraciones partidistas negándose a la disolución de la UNT. (EUD, 2-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

A algunos de los dirigentes sindicales les gustaba la idea

Por su parte, Orlando Castillo, dirigente de Autonomía Sindical, brazo obrero del PPT, anunciaba su integración al PSUV. El líder alegaba que la decisión de

incorporarse a esta organización les permitía tener un frente sólido para encarar los nuevos retos. Además, señalaba que para la reforma constitucional promoverían la creación de los consejos laborales y la modificación de los artículos 70, 118, 184 y 308 de la Constitución, con el objeto de impulsar la propiedad social, exigir que se cumpliera con la retroactividad de las prestaciones sociales y promover la reducción de la jornada laboral de ocho a seis horas, además de la aplicación del salario integral. (EUD, 14-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Otros insistían en alertar sobre el peligro de la politización

Diferentes corrientes sindicales animaban a los trabajadores a unirse por la lucha de la libertad sindical. Expresan que más allá de las tendencias, era necesario la solidaridad sindical. Según palabras de Froilán Barrios, era necesario crear nuevas formas de hacer sindicalismo de acuerdo con las nuevas circunstancias políticas y sociales. (EUD, 26-4-2007).

## CONTEXTO DEL 1° DE MAYO

Días antes de la celebración del 1ro de mayo y en las vísperas de nuevos incrementos del salario mínimo, diferentes expertos reflejaban la situación de la inflación a nivel nacional. De acuerdo con la agencia Reuters, la inflación en Venezuela para el mes de abril, se habría desacelerado significativamente con respecto a febrero, ubicándose en un 0,46%. La causa de esta desaceleración, estaría relacionada con la reducción del IVA y el esfuerzo del Gobierno por reducir los niveles de liquidez de bolívares. (EUD, 30-3-2007 y 3-4-2007).

El Ministro de Finanzas aseguraba que era sostenible la meta inflacionaria de 12% para finales de 2007, ya que consideraba que la reducción de la tasa del IVA, la modificación en la circulación del dinero y la reconversión monetaria garantizaban el objetivo. Por otro lado, el Ministro de Finanzas anunciaba que se previa una nueva regulación de precios de los productos de la canasta básica para el tercer trimestre de 2007. (EUD, 1-4-2007 y ETD, 4-4-2007).

Según datos del INE, el control de precios habría permitido una disminución de 2,5% en el valor de la canasta alimentaria. (EUD, 13-4-2007).

Por su parte, el Cendas ubicaba el costo de la canasta alimentaria en Bs. 902.418. La cifra superaría en 46,09% el monto original de Bs. 486.456estimado por el INE. (ETD, 14-4-2007).

Aspiraciones de los trabajadores

A mediados del mes de abril, ya se daban a conocer algunos datos sobre las aspiraciones salariales de los trabajadores, los cuales estaban de acuerdo en exigir incrementos salariales de hasta el 100%. El argumento fundamental se relacionaba con la situación inflacionaria del país, que hacía pensar a los sindicatos en un ajuste sobre el salario mínimo superior al millón de bolívares. Sin embargo las posturas

variaban de acuerdo a la corriente a la que representan dichos sindicatos: por ejemplo, en la UNT las diferentes corrientes que conviven en su seno, tenían opiniones distintas, La Fuerza Socialista de Trabajadores Bolivarianos se transaba por un incremento de 17%. Por su parte, C-Cura, corriente liderizada por Orlando Chirino, se negaba a legitimar que cada año el salario mínimo apenas superara el costo de la canasta alimentaria. En cuanto a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), su presidente, Manuel Cova, se inclinaba por un aumento general de salarios y proponía un incremento promedio del 30%. Sin embargo en lo que si coincidían los diferentes representantes del movimiento sindical era en la necesidad de un diálogo plural entre el Gobierno, los patronos y los trabajadores. Específicamente Chirino criticaba la etapa de "unilateralismo" que se vivía en la actualidad y que le otorgaba al Presidente de la República toda la libertad para decretar el salario mínimo. (ETD, 13-4-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

Las razones que mueven a los trabajadores

Siguiendo la tradición asociada a la celebración de la fiesta del trabajo, los diferentes actores fijaban posiciones y lanzaban anuncios sobre lo que significaba el evento de acuerdo a la coyuntura que se vivía. En este sentido, el Secretario General de la CTV, Manuel Cova, afirmaba que eran más las razones para protestar que para celebrar, específicamente destacaba que las convenciones colectivas que protegían a más de 3 millones de trabajadores del sector público y privado no habían sido renovadas. Las declaraciones fueron dadas por el dirigente en el marco de una rueda de prensa en la que además denunció que la deuda del Gobierno para con los trabajadores superaba los 30 billones de bolívares, por otra parte, ratificaba la solicitud de la CTV de un incremento general del 30% sobre el salario mínimo y alertaba sobre la pérdida de la libertad sindical. (EUD, 25-4-2007, Mariela León, Economía).

Cruzada nacional para defender autonomía sindical

Luego de mucho tiempo, trabajadores de diferentes corrientes se reunían para reflexionar sobre un tema en común: la autonomía sindical. La convocatoria fue realizada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP) y el evento se realizó en la sede del Ateneo de Caracas. Gregorio Salazar, Secretario General del SNTP, calificaba al encuentro como punto de partida. Por su parte, Igor Lira, Presidente de la Federación de Trabajadores de las Telecomunicaciones afirmaba: "Hay que generar una cruzada nacional para construir un movimiento con autonomía, sufrimos una atomización por falta de credibilidad. Es necesaria la Solidaridad Sindical más allá de las tendencias". Otro de los dirigentes que intervenía era Carlos Navarro, Presidente de Alianza Sindical Independiente: "... la política del Estado es desaparecer a los sindicatos, entonces debemos recomponer el movimiento. Es necesario reencontrarnos... las organizaciones actuales son irrecuperables, son necesarios nuevos espacios". A estas intervenciones se sumaban las de Orlando Chirino (UNT) y Froilán Barrios (CTV) quienes coincidían en la

lucha por la autonomía sindical. Todo parecía apuntar a la necesidad de buscar nuevas formas de hacer sindicalismo. (EUD, 26-4-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

El empresariado también fija posición

En un entrevista, el Presidente de Fedecámaras, José Luis Betancourt, pasa revista al significado del 1ro de mayo, en este sentido, una frase del dirigente resulta reveladora: "el tema del 1ro de mayo es que somos pobres con dinero... esta fecha se ha convertido en un escenario de proselitismo político más que la profundidad de lo que ello significa para la humanidad y es la reivindicación de la fuerza laboral como fórmula de desarrollo social". El empresario alertó sobre el peligro que significaba el crecimiento del Estado así como de sus políticas de intervenciones, regulaciones y controles.

Según Betancourt, trabajadores y empresarios deben centrarse en la generación de empleo productivo, estable y decente... lo cual pasaría por superar la visión estatista y centralista "... estamos viviendo un crecimiento de consumo no el de la producción...". Ante su inconformidad por el mecanismo utilizado por el Gobierno para la fijación del salario mínimo al que calificó como "unilateral", esperaba que el nuevo monto no excediera al nivel de inflación esperado por el Gobierno. (EUD, 29-4-2007, Mariela León, Economía).

La opinión de los representantes de la Pequeña y Mediana Industria también se hizo presente a través del Presidente de Fedeindustria, Miguel Pérez Abad, quien proponía un incremento del 20% sobre el salario mínimo "...el sector privado está conciente de la necesidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. (EUD, 30-4-2007, Economía).

Motivos y posturas para marchar

En declaraciones de prensa publicadas el 30 de abril, Orlando Chirino, Coordinador de la Unión Nacional de Trabajadores, denunciaba que la marcha la estaría organizando el Ministerio del Trabajo, conjuntamente con algunas organizaciones de base y la Fuerza Bolivariana de Trabajadores, desconociendo a la UNT "... el Ministro pretende cambiar el carácter del 1ro de Mayo, un día dedicado a los trabajadores, para, al parecer, dedicárselo a los patronos, porque el Gobierno es un patrono". El dirigente informó que conjuntamente con la corriente liderizada por Marcela Máspero se concentraría en las inmediaciones de la sede del INCE y de allí caminaría hacia la Vicepresidencia ubicada en la Avenida Urdaneta, además que enarbolarían varias banderas entre las que destacaban: 1) un incremento salarial dirigido a todos los niveles en el que los que menos ganan reciban hasta un 100% más de salarios; y, 2) la instalación de un Sistema de Seguridad Social y la mejora de la calidad del empleos. (EUD, 30-4-2007, Juan F. Alonso, Nacional y Política).

Mayo de 2007

Siguiendo la misma línea de años anteriores, el Gobierno, a través del Presidente de la República, iniciaba el mes de mayo con bombos y platillos, anunciando un incremento del salario mínimo del 20%. Además se cumplía la fecha tope para que PDVSA tomara el control de las empresas transnacionales que explotan petróleo en la Faja del Orinoco, lo cual se anunciaba como un nuevo proceso de nacionalización de la industria y como un "hito" en lo que tenía que ver con la celebración de esta fecha. Por otra parte los anuncios sobre la puesta en vigencia de la nueva Ley de Estabilidad Laboral, que implicaría la reducción del período de prueba y dejaría al despido como una última opción así como de la reducción de la jornada laboral auguraban cambios en el sistema de relaciones laborales. A finales del mes se hacía realidad el cese de la concesión dada a Radio Caracas Televisión, lo cual generaba reacciones de diferentes sectores de la sociedad, entre ellos los trabajadores y empresarios.

INCREMENTO DE SALARIO COMO APERTURA AL 1° DE MAYO

Durante la noche del lunes 30 de Abril, en un acto realizado en el teatro Teresa Carreño de Caracas, con motivo de la celebración del día del trabajador, el Presidente de la República, Hugo Chávez Frías, anunciaba un incremento del 20% sobre el salario mínimo, ubicándolo nominalmente en Bs. 614.790. Otra de las medidas anunciadas fue el pago del retroactivo de las pensiones del año 2006 cuyo monto asecendería a 328 millardos de bolívares. Por otra parte, Chávez informaba la aprobación en el marco de la Ley Habilitante de la nueva Ley Orgánica de Estabilidad Laboral la cual habría sido enviada al TSJ para su pronunciamiento sobre su carácter orgánico. Además agregaba que había creado una Comisión Presidencial "para el estudio y activación de la Reforma Constitucional y la Ley Habilitante de la nueva jornada laboral" la cual pasaría de 8 a 6 horas diarias ó de 44 a 36 semanales. Dicha Comisión estaría presidida por el Vicepresidente Ejecutivo, Jorge Rodríguez y su Secretario sería el Ministro del Trabajo, José Ramón Rivero. (EUD, Cristina Hosne, 1-5-2007, Economía).

Por su parte, el Ministro del Trabajo y de la Seguridad Social, aprovechaba el acto para negar enfáticamente que el Gobierno quisiera acabar con la autonomía sindical calificando el hecho como una "falsa e infeliz discusión... aquí lo que hay es un pueblo trabajador de la mano con el Gobierno Revolucionario dispuesto a defender en el escenario que sea, las conquistas que hasta ahora hemos adquirido...". Además el dirigente hacía referencia a la importancia y significación de la recuperación de los empacios petroleros que estaban en manos de las trasnacionales. (EUD, Cristina Hosne, 1-5-2007, Economía).

El incremento salarial anunciado generaría al fisco nacional un costo de 2,4 billones de bolívares. (EUD, 2-5-2007, Economía).

La medida sería publicada en la Gaceta Oficial Número 38.674, de fecha miércoles 2 de mayo de 2007, mediante Decreto N° 5.318 (ABN, 3-5-2007, Economía). El ajuste aumentaría el número de trabajadores con el beneficio de la inamovilidad al incrementar el tope a Bs. 1.844.370, así como el pago por guardería, en tal sentido, todos los trabajadores que reciban un sueldo que no supere los cinco salarios mínimos y de además laboren en empresas de más de 20 trabajadores y tengan hijos menores de cinco años tendrían derecho a este beneficio. (EUD, 4-5-2007, Economía).

Reacciones ante la medida

Diversas reacciones generaba la medida de incremento del salario mínimo.

Noel Álvares, Presidente de Consecomercio: unos 5.000 bienes y servicios son suceptibles de sufrir incrementos de precio por el impacto del salario en los costos... "los aumentos deben hacerse en Comisión Tripartita".

Manuel Cova, Secretario General de la CTV: "es insuficiente porque no cubre la canasta básica; y además excluyente, porque hay más de seis millones de trabajadores informales que no lo reciben y casi 1.800.000 que no perciben sueldo mínimo".

Marcela Máspero, Coordinadora de UNT: el aumento debe acompañarse del control de las ganancias de los empresarios. (EUD, 2-5-2007, Economía).

Carlos Navarro, Coordinador de Alianza Sindical Independiente: el ajuste distorsiona la escala de sueldos, el resto de las remuneraciones crece a un ritmo más lento. El problema se hacía más evidente para el caso de la administración pública cuyos trabajadores se rigen por un tabulador de salarios. "Para el último ajuste realizado en febrero del año pasado el piso salarial para el personal de apoyo administrativo era de Bs. 467.750", esto originaba que empleados sin experiencia que ingresaban a la Administración Pública ganaran igual que otros con mayor experiencia. La medida afectaría a los primeros seis grados y nueve pasos del Tabulador los cuales correspondían a montos nominales inferiores al aprobado como salario mínimo. (EUD, 7-5-2007, Economía) y (EUD, 20-5-2007).

## MARCHA DEL 1° DE MAYO

En el escenario de polarización que ha venido viviendo Venezuela durante los últimos años, se mantenía la costumbre de celebrar el día del trabajador mediante dos marchas con rutas, consignas y posturas distintas. La primera calificada como del "oficialismo" y la segunda como "opositora".

Manifestaciones de la marcha "oficialista": juntos pero no revueltos

La ruta de la marcha de los sectores afines al oficialismo, partiría desde el terminal de La Bandera, tomaría la Avenida Granada, la Fuerzas Armadas y finalizaría en la esquina de Veroes en la Avenida Urdaneta, específicamente en la

sede de la Vicepresidencia de la República, lo cual alteraba la ruta transitada en años anteriores que solía llegar a las inmediaciones del puente Llaguno.

De acuerdo a declaraciones de una de las Coordinadoras de la UNT, Marcela Máspero, la organización marchaba para demostrar que estaba más viva que nunca y para plantear que sin la clase trabajadora no había socialismo. Máspero señalaba que la movilización también se realizaría en apoyo a la no renovación de la concesión de RCTV, además aprovechaba la ocasión para afirmar: "aquí lo que tiene que quedar claro es que el interlocutor válido para los trabajadores venezolanos es el Presidente Hugo Chávez...". Planteaba que el próximo aumento salarial debía realizarse a las diferentes escalas de empleados y obreros de la administración pública y que el porcentaje debía disminuir de acuerdo a la forma en la que vaya aumentando lo devengado. (EUD, 1-5-2007, Yolimer Obelmejías Valdez, Nacional y Política).

Al día siguiente, el Presidente de la Rapública, criticaba a la dirigencia sindical por no hacer lo suficiente por la unidad de la clase trabajadora, específicamente se refirió a Marcela Máspero a quién acusó de representar "la envidia y el sectarismo de los viejos valores del sindicalismo adeco-copeyano que pretende vestirse de rojo... todo aquel que se sienta comprometido hasta los tuétanos con la patria, con esta revolución y con éste, su humilde servidor, debe sumarse al Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV)... lo demás me suena a excusa hueca, que refleja falta de compromiso". (EUD, 2-5-2007, María Lilibeth Da Corte, Nacional y Política).

No obstante ante el "llamado de unidad" del Presidente, la dirigencia sindical se hacía oídos sordos, así se desprendía de los reportajes de prensa posteriores a la celebración, los cuales describían lo sucedido. De acuerdo al reporte la marcha oficialista había transcurrido de manera alegre y normal, "al ritmo del reggaeton y de las canciones de Alí Primera" y aunque los dirigentes y trabajadores recorrieron la misma ruta, las distintas fracciones enfrentadas de la UNT no se ponían de acuerdo sobre los puntos de concentración, lo que originó salidas desde lugares distintos. Tres grupos se diferenciaban, los Trabajadores de la Revolución liderizados por Marcela Máspero y la Corriente Clásica Unitaria revolucionaria y Autónoma (C-Cura) de Orlando Chirino partían desde el INCE. Mientras que los afiliados de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) partían del elevado de la Avenida Roosevelt y el resto de las agrupaciones lo hacían desde el Terminal de La Bandera. "Como en años anteriores las consignas en respaldo al Presidente Hugo Chávez estuvieron más presentes que las reivindicaciones laborales". (EUD, 2-5-2007, Juan Francisco Alonso, Nacional y Política).

Manifestaciones de la marcha "opositora"

En lo que respecta a la marcha "opositora" ya la definición de una ruta se hacía cuesta arriba tras el anuncio de la decisión de la Alcaldía de Caracas de negarle el permiso para marchar desde la Plaza Morelos hacia la Plaza O´Leary, argumentando que la segunda pertenecía a una "zona de seguridad". (EUD, 1-5-2007, Iralis Fragiel, Nacional y Política).

El miércoles dos de mayo, la prensa se hacía eco de las denuncias y distintas manifestaciones de la dirigencia sindical y de los trabajadores presentes en la marcha realizada para la celebración de la fiesta del trabajo.

Durante la manifestación liderizada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Manuel Cova, Secretario General de dicha organización, hacía fuertes declaraciones acusando al Gobierno de ejercer presión para que los venezolanos no se manifiesten. El dirigente aprovechaba la ocasión para proponer la unión de todas las centrales obreras del país, oficialistas o no, para luchar por los derechos de los trabajadores y la libertad sindical. Además rechazaba la pretensión del Presidente de la República de establecer en Venezuela los consejos de los trabajadores, a los cuales calificó como "órganos de control político". Otros de los dirigentes presentes que levantaba su voz fue Alfredo Ramos, ex directivo de la CTV, quien exhortaba a la organización a renovar sus estructuras y directiva para dar espacio a las voces de la base "... es el momento de refundar el movimiento sindical y de renovar a la dirigencia para evitar que se agote". Adicionalmente manifestó su apoyo a Radio Caracas Televisión (RCTV) expresando que de hacerse efectiva la medida de cierre anunciada por el Gobierno, se estaría violando el derecho al trabajo de los trabajadores de la Planta. En este sentido, Gregorio Salazar, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa, también presente en la manifestación, se sumó al planteamiento de Ramos afirmando que el cierre del canal 2 significaría el "cercenamiento de la pluralidad en Venezuela y el inicio del fin de la democracia". (EUD, Vivian Castillo, 2-5-2007, Economía).

## GOBIERNO TOMA EL CONTROL DE LA FAJA

De acuerdo a lo establecido previamente, el primer día de mayo se vencía el lapso previsto por el Gobierno para que las operaciones petroleras en la Faja Petrolífera del Orinoco pasaran a su control. La toma de las instalaciones se habría realizado con un despliegue militar y quedaba sellada con un acto anunciado como la última nacionalización de la industria. El Ministro de Energía y Petróleo, Rafael Ramírez, calificaba a dicho acto como "de altísimo contenido popular... todos nuestros trabajadores y nuestro pueblo están invitados, el primero de mayo es un día de júbilo de nuestro pueblo". (EUD, 1-5-2007, Economía). Sin embargo, las relaciones laborales en el sector petrolero permanecían tensas, debido a que a los trabajadores pertenecientes a las organizaciones que habrían migrado a empresas mixtas, no se les había homologado sus condiciones laborales a las de PDVSA, en este sentido, los trabajadores de Sincor y Petrozuata realizaban una manifestación en reclamo por el uso del comedor. (EUD, 4-5-2007, Economía).

### Convenio Colectivo de PDVSA

La discusión formal del Convenio Colectivo 2007-2009 de PDVSA se habría iniciado el 17 de mayo. La propuesta inicial de la organización incluía un paquete de

21 cláusulas de las más de 70 que integraban la convención. La explicación la daba Eudis Girot, integrante de la Comisión Negociadora por parte de la recién creada Federación Única de Trabajadores de la Energía de Venezuela (Futev). De acuerdo a lo informado por el dirigente el proceso de negociación se daba en el marco de una dinámica de consulta a los trabajadores a quienes incluso se les habría preguntado sobre un cambio de nombre de la Futev por Federación Unitaria Socialista de Trabajadores de la Industria del Petróleo, Gas y sus Similares de Venezuela. Girot argumentaba que era una petición de los trabajadores quienes "se sentían identificados con la dinámica revolucionaria". (EUD, 22-5-2007, Marianna Párraga, Economía). A finales de mayo daban el visto bueno a las primeras 13 cáusulas del convenio. (EUD, 29-5-2007, Marianna Párraga, Economía).

## VIOLENCIA SINDICAL EN BOLÍVAR

Una serie de muertes a causa de la violencia sindical, se habían venido reportando en el Estado Bolívar, para principios del mes de mayo ya sumaban nueve las personas asesinadas en el 2007 por problemas y conflictos, especialmente entre dirigentes sindicales del sector construcción. (EUD, 8-5-2007, Economía).

## CTV OTRA VEZ FUERA DE LA DELEGACIÓN ANTE OIT

También en los primeros días de mayo, se daba a conocer que los dirigentes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), por séptimo año consecutivo, habrían quedado fuera de la delegación que representaría a Venezuela ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los representantes agrupados en la central UNT serían los responsables de asistir a la asamblea anual del organismo internacional. (EUD, 3-5-2007, Economía).

A mediados del mes se ratificaba la exclusión de la CTV y se anunciaba que la UNT presidiría a la delegación oficial que representaría al país ante la OIT. Al mismo tiempo, la Confederación Socialista de Empresarios por Venezuela (Conseven) exigía ir al evento en lugar de Fedecámaras. (EUD, 15-5-2007, Economía).

La CTV reaccionaba anunciando que impugnaría la decisión por violar la Constitución que rige a la OIT. (EUD, 156-5-2007, Economía).

## POLÍTICA DEL GOBIERNO: NO DISCUTIR CONVENIOS COLECTIVOS

Las fechas posteriores al primero de mayo resultaban propicias para distintos pronunciamientos sobre la realidad de las relaciones laborales en Venezuela. Uno de los aspectos a los cuales hacía referencia la dirigencia sindical "opositora" era a la

merma del número de convenios colectivos discutidos durante los últimos tiempos. La argumentación sobre este punto presentada por Pablo Castro, Director del Departamento de Contrataciones y Conflictos de la CTV, encontraba sustento en las cifras del Ministerio del trabajo según las cuales para el año 2004 se habrían firmado 800 convenciones en los ámbios locales. Un año más tarde, la cantidad habría bajado a 540 y para noviembre del 2006 la tendencia se mantenía alcanzando 316 firmas. A nivel nacional, de 34 convenciones firmadas en 2004, se habría pasado a 21 para finales de 2006. Según la dirigencia sindical esto atendía a una política del Gobierno de no discutir convenciones colectivas, lo cual contribuía al debilitamiento del movimiento sindical. Castro aprovechaba para denunciar que las modalidades de las cooperativas, la cogestión y las empresas de producción social se habían convertido en simples mecanismos para desmontar las seguridad social de los trabajadores. En contraste, dirigentes sindicales más cercanos al "oficialismo" como Franklyn Rondón, Coordinador de la UNT y de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público, afirmaban que el panoraba no era tan ominoso y que el Gobierno se habría mostrado dispuesto a la firma de acuerdos colectivos. (EUD, 6-5-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Por su parte, los representantes del Gobierno salían al paso a este tipo de declaraciones señalando que las convenciones, a pesar de estar vencidas, seguían amparando a los trabajadores, así lo afirmaba el Viceministro del Trabajo, Rafael Chacón. (EUD, 7-5-2007, Nacional y Política).

## EL GOBIERNO: PROTAGONISTA DE LAS RELACIONES LABORALES

Por estos tiempos muchas voces se pronunciaban sobre la participación e impacto del Gobierno en las Relaciones Laborales. Este es el caso de José Luis Betancourt, Presidente de Fedecámaras, quien en el marco del encuentro empresarial hispanoamericano promovido por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), denunciaba la presión y las constantes amenazas a las que estaría siendo sometido el sector empresarial por parte del Gobierno: "no pasa un día sin oír la amenaza hacia algún sector de la economía privada... desde el cierre temporal hasta la opción de estatización y/o expropiación". (EUD, 8-5-2007, Nacional y Política).

Al día siguiente se daba a conocer a la opinión pública las conclusiones del encuentro iberoamericano de empleadores, contenidas en la denominada "Declaración de Caracas". En el texto se señala, entre otras cosas, que dicha organización lamentaba constatar que el Gobierno de Venezuela continuaba auspiciando y privilegiando organizaciones empresariales en detrimento de las organizaciones más representativas, libres e independientes y precisó que la Confederación de Empresarios Socialistas de Venezuela (CESV) había sido creada y auspiciada por el Gobierno para sustituir a Fedecámaras. Incluso denunciaba que el 23 de enero de 2007, Empresarios por Venezuela habría nombrado a Hugo Chávez

como presidente honorario de la institución. (EUD, 9-5-2007, Mariela León, Economía).

Lanzamiento de la Confederación de Empresarios Socialistas de Venezuela

El miércoles 9 de mayo tomaban posesión de sus cargos los Directivos de la Confederación de Empresarios Socialistas de Venezuela (Conseven), la cual se dio "en un ambiente festivo con el verbo encendido de sus dirigentes". En el acto rechazaron la posición de las Cúpulas Empresariales "por ser cascarones vacíos". José Agustín Campos, Alejandro Uzcátegui y José Vielma Mora, cada un con su estilo, cuestionaron el discurso de la OIE. (EUD, 10-5-2007, Mariela León, Economía).

¿Más estatización?

Los primeros días de mayo y tras una situación tensa entre el consorcio argentino Techint (propietario del 60% de las acciones de Sidor) y el Gobierno de Venezuela, el Presidente, Hugo Chávez, advertía que estaba dispuesto a promulgar una ley que obrigara a la empresa Ternium Sidor a cubrir toda la demanda interna y que en caso de no acatarse la disposición procederían a estatizar a la firma. El hecho requirió la intervención del Presidente de Argentina, Nestor Kirchner, quien habría pedido a Chávez que no estatizara a la empresa. (EUD, 8-5-2007, Economía).

El anuncio generaba reacciones a favor, materizalizadas en acciones de calle encabezadas por un grupo de trabajadores que apoyaban la estatización. "Nos vamos a mantener en la calle hasta que la empresa sea reestatizada, no soportamos más ser personal mercerizado sin derechos y explotado" (EUD, 9-5-2007, Economía).

El miércoles 9 de mayo se iniciaba un proceso de recolección de firmas, organizado por el Sindicato Único de Trabajadores Sidrúrgicos y Similares (Sutiss) para apoyar la estatización de Sidor. El documento sería entregado al Presidente Chávez como manifestación de rechazo a la gestión de la compañía trasnacional. (EUD, 10-5-2007, Economía).

Por otra parte, los accionistas de la empresa, conjuntamente con un grupo de trabajadores activos, jubilados y pensionados reunidos en asamblea, rechazaban la posibilidad de estatizar la empresa. (EUD, 11-5-2007, Economía).

A medida en que el conflicto avanzaba las expectativas iban creciendo y una especie de incertidumbre rodeaba especialmente a los trabajadores, muchos de los cuales no querían perder su condición de socios de la empresa. En cuanto al estado de las negociaciones que buscaban frenar el proceso de estatización, fuentes informales anunciaban que el Gobierno había hecho nuevas exigencias a la empresa en cuanto a precios y abastecimiento de aceros planos. Representantes de los trabajadores a favor de la estatización planteaban que el control de la acería pasaba por la elaboración de un Plan Nacional del Acero. Exigían que la reestatización debía respetar las condiciones contractuales y el 20% de las acciones que estaban en manos de los trabajadores. (EUD, 17-5-2007, Economía).

El 20 de Mayo la prensa reseñaba la designación de una Comisión Mixta integrada por representantes del Milco y Miban que se encargaría de investigar a Sidor sobre sus condiciones laborales. La decisión se tomaba tras la presentación de un documento explicativo entregado por los representantes de los trabajadores, el cual estaría avalado por 5 mil firmas. (EUD, 20-5-2007, Economía).

Los Consejos de los Trabajadores: ¿Corporativismo de Estado?

Un proyecto de Ley Especial de los Consejos de los Trabajadores, patrocinado por el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, generaba opiniones encontradas por parte de la dirigencia sindical. Froilán Barrios, Secretario Ejecutivo de la CTV, tras analizar el documento señalaba que la naturaleza de los Consejos se enmarcaba en el "Corporativismo de Estado" cuyo objetivo sería el de dominar políticamente a los trabajadores desde el Gobierno. De acuerdo a la opinión del dirigente, las atribuciones de dichos Consejos se superponían a las de las organizaciones sindicales. "Serán el brazo político del Gobierno". Otros dirigentes, como Orlando Castillo, al frente de la tendencia Autonomía Sindical, refutaban las declaraciones de Barrios, afirmando que los Consejos serían un complemento de los sindicatos. (EUD, 11-5-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política) y (EUD, 15-5-2007, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Otro que reaccionaba ante la postura crítica sobre la propuesta de ley era el Ministro del Trabajo, José Ramón Rivero, quien criticaba a la CTV por protagonizar una campaña en contra de las leyes que adelanta el ejecutivo. "No es política del Gobierno acabar con los sindicatos. Nunca antes ha habido mayor libertad que la que existe en Venezuela... la Ley de los Consejos de los Trabajadores no incluye prohibición a los sindicatos". (EUD, 17-5-2007, Suhelis Tejero Puntes, Economía).

CASO RCTV: TRABAJADORES INTERPONEN AMPARO

Ante los anuncios de cese de la concesión para el uso del espectro radioléctrico por parte de Radio Caracas Televisión, los trabajadores reaccionaban e impulsaban iniciativas de distinta naturaleza. Entre estas, a mediados de mayo interponían un nuevo amparo ante el Tribunal Supremo de Justicia, exigiendo la protección por el derecho de libertad de expresión y la integridad moral y psíquica de los empleados de la planta. "Al agredir a la empresa en la que trabajamos, también arremeten en contra de los trabajadores que día a día estamos allí dando lo mejor de nosotros...". La abogada Moira Sánchez, quien asistía jurídicamente a los trabajadores, informaba que hasta la fecha se habían introducido cuatro recursos de amparo: uno dirigido a la Sala Político Administrativa del TSJ, otro por la empresa, el tercero por los empleados de la prensa y el último por los trabajadores de RCTV. (EUD, 17-5-2007, Nacional y Política).

El domingo 27 de Mayo se materializaba la decisión gubernamental de no renovar la concesión a RCTV, en un sentido acto trabajadores y directivos de la

planta se unían para asimilar la dura medida que generó reacciones de diversos sectores tanto a nivel nacional como internacional. El primer minuto del 28 de Mayo sale al aire la nueva Televisora Social (TVES). (EUD, 28-5-2007, Nacional y Política).

Fedecámaras apoya a RCTV

En apoyo a la televisora, el Directorio de Fedecámaras, en sesión ampliada, repudió el cierre de RCTV y enfatizó que "defenderá a Venezuela de la oscuridad y hegemonía que se pretende imponer... esta decisión marca un hito en la historia del país". Las declaraciones fueron dadas por el Presidente de la institución, José Luis Betancourt. Los empresarios se ubicaron a las puertas de la organización para hacer pública su posición. (EUD, 29-5-2007, Nacional y Política).

## CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

A finales del mes de mayo se daba inicio la 96° Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra Suiza, con la presencia de más de 3.000 delegados en representación de los tres actores fundamentales de la dinámica laboral, trabajadores, empresarios y gobiernos, entre ellos seis Jefes de Estado y dos príncipes. La mayor reunión mundial especializada en lo laboral, se extendería hasta el quince de junio. Entre los temas a debatir destacaban: el trabajo decente y el desarrollo socioeconómico, el trabajo infantil en la agricultura, la igualdad laboral, el empleo forzoso y la promoción de empresas sostenibles. Para el evento se tenía previsto la participación de prominentes figuras públicas así como la presentación de un informe sobre "Trabajo decente para un desarrollo sostenible", además de discutir el presupuesto del organismo, el cual ascendería a 635 millones de dólares. El tema del debate central sería la consideración de nuevos instrumentos legislativos de la OIT sobre el trabajo en la industria pesquera, con el propósito de avanzar hacia un convenio y una recomendación, los cuales abarcarían a unos 30 millones de trabajadores pesqueros, quienes realizan uno de los trabajos más peligrosos del mundo, según la OIT. Durante la sesión plenaria fijada para el 8 de junio se discutiría un informe de la OIT sobre discriminación en el trabajo. Como todos los años, cada Estado miembro tenía el derecho de enviar a cuatro delegados a la conferencia: dos por parte del Gobierno, uno de los trabajadores y otro de los empleadores, de manera que cada uno pueda hacer uso de la palabra y votar con plena independencia. (EUD, 29-5-2007, Internacionales).

Fedecámaras participa y eleva quejas

Los representantes de Fedecámaras participarían en la Conferencia, su representante original era Albis Muñoz, la cual no habría podido asistir debido a que el Tribunal 25 de Control le impidió la salida del país, como suplente se presentaría Bingen de Arbeloa quien sería acompañado por José Luis Betancourt, Luis Alfredo

Araque y Alexis Sánchez. Dichos representantes tenían previsto elevar nuevas quejas en contra del Gobierno, las cuales serían anexadas al expediente que reposa en el Comité de Libertad Sindical. (EUD, 29-5-2007, Mariela León, Economía).

Junio de 2007

En lo que respecta al mundo del trabajo, el mes de junio resultó convulsionado, específicamente se nota una importante tensión entre los representantes de los empleadores, liderizados por Fedecámaras y el Gobierno. Entre los hechos de mayor impacto destaca el desarrollo de la 96ª Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo donde la problemática Venezolana se discutía aprovechando un escenario internacional. También se encontraba en pleno desarrollo la polémica sobre la posible estatización de Sidor y de la industria eléctrica, así como la discusión del Convenio Colectivo de PDVSA y algunas protestas puntuales. Otro aspecto significativo era la continuación de la "ola de violencia" derivada de pugnas en el movimiento sindical, la cual ya había cobrado varias vidas, muchas de ellas mediante sicariato. A finales del período se informaba sobre algunas modificaciones puntuales que en materia laboral pretendían incluirse en el proyecto de Reforma Constitucional, como el condicionamiento del rol de los sindicatos y el cierre de cualquier posible participación del sector privado en la Seguridad Social.

## ESTATIZACIÓN DEL SECTOR ELÉCTRICO

Iniciado el mes de junio se anunciaba la conformación de un equipo técnico multidisciplinario, liderado por PDVSA y el Ministerio de Energía y Petróleo, que se encargaría de estudiar las transformaciones del sector eléctrico tras concretarse su estatización. Se tenía previsto la conformación, mediante Ley, de la Corporación Eléctrica de Venezuela, con lo cual se eliminarían los nombres de Cadafe, EDC y Edelca. La conformación del "holding" eléctrico surgiría como una supraentidad con una estructura organizativa que absorbería a todas las empresas térmicas e hídricas del país. El reto fundamental de la fusión sería superar las dificultades que se presentan derivadas de las diferencias en cuanto a beneficios y condiciones laborales de las distintas empresas, muchas de ellas planteadas en convenciones colectivas particulares. (EUD, 4-6-2007, Mariela León, Economía).

Estado asume el control de la Electricidad de Caracas

Tal como estaba contemplado, el 15 de junio, el Estado asumiría formalmente el control de la Electricidad de Caracas. Al tomar posesión, la nueva Junta Directiva oficial, en Asamblea General de Accionistas, designó a Javier Alvarado como nuevo Presidente de la empresa para el período 2007-2008. El nuevo líder solicitaba un

voto de confianza a los trabajadores y manifestaba que la empresa focalizaría su gestión en la calidad y apoyo al sector. (EUD, 15-6-2007, Economía).

Luz verde a la estatización

Los últimos días de junio, el Tribunal Supremo de Justicia avalaba el carácter orgánico del Decreto 5.330 que con rango y fuerza de Ley había dictado el Presidente de la República el 2 de mayo, para estatizar y reorganizar el sector eléctrico. Así se establecía la posibilidad de concentar a las organizaciones del sector en una sola empresa. (EUD, 29-6-2007, Economía).

## 96ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Las primeras noticias sobre el desarrollo de la Conferencia Internacional del Trabajo, reflejaban una "cerrada lucha" en el seno de la OIT por el caso venezolano. Las dos partes enfrentadas en la instancia internacional eran la representación de la UNT y la CUTV, cuyos miembros defendían las políticas gubernamentales, y la representación de la CTV, que hacía presión para que el país fuera incorporado a la lista de las naciones que violan los derechos de los trabajadores. Entre los argumentos utilizados por la UNT y la CUTV para defender la gestión gubernamental, estaban: el incremento del salario mínimo, la Ley de Estabilidad Laboral, la reducción de la jornada laboral a partir del año 2010, así como el fortalecimiento del Inpsasel, la reducción del desempleo y la incorporación de las mujeres mayores de 65 años al sistema de seguridad social. (EUD, 4-6-2007, Economía) y (EUD, 5-6-2007, Economía).

La Organización Internacional de Empleadores arremete

La OIT estaría considerando la posibilidad de enviar a Venezuela a una misión Tripartita de alto nivel para tratar de recuperar la paz social del país y examinar los problemas de empleadores y trabajadores. La solicitud habría sido hecha por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) mediante resolución aprobada por unanimidad. Dicha organización denunciaba, en rueda de prensa, el acoso por parte del Gobierno a Fedecámaras, también aprovechaban para manifestarse sobre el caso de RCTV calificándolo como una medida que restringía la libertad de expresión. El pronunciamiento fue apoyado por José Luis Betancourt, Presidente de Fedecámaras, quien señalaba que el documento expresaba el sentir y la realidad de los hechos que suceden en Venezuela. (EUD, 5-6-2007, Economía) y (EUD, 6-6-2007, Economía).

El Gobierno bolivariano rechaza acusaciones

De acuerdo a declaraciones del Ministro del Trabajo, José Ramón Rivero, se estaría violando el derecho al debido proceso al ser convocados a comparecer ante la Comisión de Aplicación de Normas sin la suficiente explicación de las causas. Rivero enfatizó que el Gobierno no aceptaría la misión de la OIE y dejó sentado que

la comparecencia estaría relacionada con la postura política de los empleadores cuyo objetivo sería acabar con el proceso venezolano, incluso recurriendo al golpe de Estado y al sabotaje, ó con la intención de que la OIT formara parte de la campaña internacional en contra de Venezuela. (EUD, 9-6-2007, Economía).

Al día siguiente, el Ministro informaba a través de comunicado de prensa, que la OIT no enviaría a Venezuela a ninguna misión "por considerar como políticas y sin fundamento las acusaciones que hiciera Fedecámaras a través de la OIE". El caso de Venezuela habría quedado cerrado por el respaldo unánime de las centrales sindicales de Argentina, Uruguay, Perú, Ecuador, India, Panamá, Cuba, entre otros. Agregó que la Comisión de Aplicación de Normas no habría aceptado la discusión del caso de RCTV. (EUD, 10-6-2007, Economía).

Al parecer el Gobierno no habría salido bien parado

A mediados del mes de junio se daba a conocer que la OIT había incluido a Venezuela en la lista de los 25 países que violaban la libertad sindical. La decisión la tomaba la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. El Gobierno habría sido instado por la OIT a dar cumplimiento de los compromisos pendientes en lo que respecta a la libre expresión laboral, específicamente sobre la "participación e intervención del Consejo Nacional Electoral en los comicios de los sindicatos y los gremios en Venezuela", además emplazaba al Gobierno a "cesar en su política de favorecer a sindicatos o gremios por el solo hecho de estar vinculados a ellos" al tiempo que le solicitaba que se "constituyera un diálogo social... una estructura permanente en donde participen empleadores, trabajadores y Gobierno y se discutan los problemas sociales y económicos". La información la suministraba Manuel Cova, Secretario General de la CTV, quien al consultársele sobre la decisión de dicha Comisión de la OIT de no enviar una misión de Alto Nivel en Venezuela, aseveraba que la CTV no había avalado la propuesta empresarial debido a que en enero de 2006 ya había visitado al país una delegación de esta naturaleza y todavía hasta esa fecha el Gobierno no había cumplido ningún compromiso. (EUD, 13-6-2007).

Fedecámaras aclara

Por estas mismas fechas, la dirigencia de Fedecámaras, a través de su Presidente, José Luis Betancourt, deploraba que se tuviese que recurrir a instancias internacionales para resolver los problemas de Venezuela, además refutó las declaraciones del Ministro del Trabajo, señalando que el caso de Venezuela continuaba abierto y que el Gobierno debía reportar y responder ante la OIT de acuerdo a los Convenios Internacionales. (EUD, 19-6-2007, Mariela León).

## DISCUSIONES EN SIDOR

En el marco de un polémico proceso de discusión sobre la posibilidad de nacionalizar a la empresa, se llevaba a cabo otra discusión, la del convenio colectivo.

Para la fecha, las partes no habrían logrado acuerdos, específicamente debido a cambios derivados de la propuesta de los representantes de los trabajadores de iniciar el proceso centrándose en las cláusulas relacionadas con aportaciones económicas, dejando de lado las referidas a beneficios sociales. Fuentes empresariales manifestaban que entre las causas que imposibilitaban el logro de acuerdos estaban las discordancias entre los representantes sindicales. Para el líder del equipo de negociación de la nueva convención colectiva y Gerente de Relaciones Industriales de Sidor, Carlos Henríquez, la discusión debía mantenerse dentro de los patrones de racionalidad. El dirigente informaba que las solicitudes del sindicato Suttiss alcanzaban los tres millardos de dólares, lo cual sobrepasaría lo que la empresa vende a lo largo de un año. (EUD, 5-6-2007, Economía).

## SIGUE EL TERROR EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

El jueves 7 de junio, la prensa informaba sobre el asesinato de un sindicalista en el Estado Bolívar. El representante sindical pertenecía al sector de la construcción y se desempeñaba como delegado por la comunidad para la asignación de plazas de trabajo. El cuerpo con más de 15 impactos de bala, fue hallado sin vida en el sector Santa Rosa de Puerto Ordáz. El caso se suma a otros nueve asesinatos de sindicalistas de la construcción reportados en Bolívar. Según miembros de la organización, existían mafias dedicadas al sicariato de sindicalistas. Durante el año 2006 se produjeron 108 homicidios de personas ligadas al sindicalismo de la construcción, mientras que en 2005 la cifra superó los 140 fallecidos (EUD, 7-6-2007). Días más tarde, la CTV denunciaba ante la recientemente creada Confederación Internacional Sindical (CSI), la impunidad total del sicariato sindical. En los últimos dos años 125 trabajadores del sector construcción habrían sido víctimas del vicariato. (EUD, 22-6-2007, Economía).

## CONVENIO COLECTIVO DE PDVSA

A mediados del mes de junio, el Contrato Colectivo de Petróleos de Venezuela, cumplía 5 meses de vencimiento. El momento coincidía con la discusión entre PDVSA y la Federación Unitaria de Trabajadores Energéticos de Venezuela (Futev) del segundo paquete de cláusulas del convenio. Debido a esta situación se tenía previsto "declarar en emergencia el Convenio Colectivo", de manera que las partes pudieran sentarse permanentemente en la mesa de negociación. (EUD, 18-6-2007, Marianna Párraga, Economía).

El jueves 21 de junio, un grupo de 150 trabajadores se presentaba ante la sede del CIED, en la Tahona, para protestar por el despido de unas 800 personas que venían prestando servicios de operación en los taladros nacionalizados. El CIED servía como sede para la discusión del convenio colectivo de PDVSA. (EUD, 22-6-

2007, Marianna Párraga, Economía). Para finales del mes, dirigentes sindicales denunciaban la paralización de las discusiones del convenio colectivo, así como el despido de unas 1.150 personas durante los últimos dos meses. (EUD, 29-6-2007).

## SECTOR CONSTRUCCIÓN, NUEVAS CONDICIONES LABORALES

El 19 de junio, la prensa publicaba las declaraciones del Presidente de la Federación Unitaria Nacional de Trabajadores Bolivarianos, Marco Tulio Díaz, quien anunciaba la entrada en vigencia de la nueva convención colectiva del sector, la cual establecía, entre otras cosas, un incremento salarial que modificaba de manera inmediata el monto nominal de Bs. 28.700 a Bs. 34.400 por día. Agregaba el dirigente que estaba contemplado un incremento salarial de 60% que sería implantado de manera escalonada. El esquema provocaría que en dos años un trabajador del sector pasara a ganar Bs. 49.536 diarios. A diferencia del anterior cuya vigencia era de 36 meses, el nuevo convenio tendría una duración de 24 meses. (EUD, 19-6-2007, Economía).

## ¿SECTOR TRANSPORTE EN JAQUE?

Un nuevo sistema estatal de transporte público impulsado desde el Gobierno a través de Decreto N° 5.307, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.670 el 25 de abril de 2007, generaba reacciones por parte de los transportistas afiliados en la Asociación de Autos Libres y Por Puesto. En este sentido, José Luis Montoya, Presidente de la Asociación, manifestaba el rechazo del sector hacia el nuevo sistema, por considerar que afectaría de manera significativa el servicio que prestan. Montoya manifestaba no estar de acuerdo con la estatización del transporte público "no queremos ese sistema de socialismo, queremos un sistema de integridad donde los transportistas participemos". Los trabajadores del transporte realizaban acciones orientadas a que el Ministerio de Infraestructura derogara el Decreto. Por su parte, Pedro Carreño, Ministro de Interior y Justicia, informaba los motivos por los cuales se había convocado a los gremios a una reunión: "queríamos escuchar cuáles son las razones fundamentales de ese llamado a paro... de manera de buscar los puntos de concertación a través de la instalación de mesas de trabajo". (EUD, 19-6-2007, Nacional y Política). Desde hacía dos semanas, en las ventanas de las unidades de transporte público, los choferes habían colocado mensajes en rechazo a la aplicación del Decreto, sin embargo muchos de éstos choferes y el público en general desconocía el contenido de dicho Decreto. (EUD, 20-6-2007, Nacional y Política).

### Transportistas entregan propuesta al MINFRA

El lunes 25 de junio, desde las 9 de la mañana, un grupo de 70 transportistas se concentraban en las puertas del Ministerio de Infraestructura para hacer entrega de

un documento donde dejaban constancia de su rechazo al Decreto 5.307. (EUD, 26-6-2007).

## SUSCRITO CONVENIO COLECTIVO DE LOS PANADEROS

Entre la Federación de Trabajadores de la Harina (Fetraharina) y los representantes de las Cámaras Patronales del Distrito Capital, Miranda y Vargas, se acordaba la firma de un nuevo convenio colectivo para el sector panadero. Según los informaba el Presidente de Fetraharina, Juan Crespo, dicho convenio establecería una clasificación de sueldos para cada cargo. Los maestros panaderos y horneros ganarían Bs. 900.000 mensuales, los ayudantes de hornos y de maestros devengarían Bs. 780.000, los dedicados a pizzas y hojaldres Bs. 690.000 y los mesoneros, figura nueva en la convención, tendrían un salario básico de Bs. 615.000 más el 10% por el servicio que sería pagado por la empresa. También se acordaban otras reivindicaciones como primas por matrimonio, nacimiento de hijos, bonos para juguetes y útiles escolares. (EUD, 22-6-2007, Economía).

## LA REFORMA CONSTITUCIONAL Y SU IMPACTO

Durante los últimos días de junio se daban a conocer algunas propuestas en materia de relaciones laborales que serían incluidas en el proyecto de Reforma Constitucional. La primera tenía que ver con el condicionamiento a sindicatos y federaciones en cuanto a su participación, para lo cual se establecería que sólo los sindicatos o federaciones que cuenten con la mayoría de los afiliados tendrían derecho a negociar estos convenios así como a tramitar reclamos y acciones ante las autoridades y tribunales del trabajo. La segunda tenía que ver con una solicitud reiterada de quitar al CNE la potestad de organizar los procesos comiciales. Otra propuesta se centraba en el derecho a huelga, que aunque se mantiene, se prohibiría "terminantemente" la paralización directa o indirecta de los servicios públicos, de esta manera quedaría concionada a su efecto sobre el interés social. (EUD, 23-6-2007, Economía). Además de estos anuncios la propuesta cerraría cualquier posibilidad de participación del sector privado en la Seguridad Social, poniendo fin a una larga discusión sobre la conveniencia de que los fondos de pensiones sean gestionados por empresas privadas. (EUD, 23-6-2007, Economía).

### Impulso a las cooperativas

En el papel de trabajo de la Reforma Constitucional manejado por la Comisión Presidencial se incluía la necesidad de impulsar las cooperativas como nuevo actor relevante en las cadenas de producción. De la misma manera, el Presidente de la República ya había anunciado la necesidad de promover la creación de Empresas de Producción Social (EPS). De acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadística,

para el mes de mayo habían 11.172.458 empleados en el país, de los cuales 237.597 pertenecían al sector cooperativo, lo cual significa un 2,1%. De la misma manera, de acuerdo a cifras de Sunacoop, habrían unas 184.000 cooperativas registradas de las cuales sólo 60.000 estarían activas. (EUD, 26-6-2007, Economía).

## INCREMENTO SALARIAL PARA MILITARES

El domingo 24 de junio, el Presidente de la República, Hugo Chávez, anunciaba un incremento general del 30% a los salarios de los militares. El anuncio se hizo durante el acto del 186° aniversario de la Batalla de Carabobo y Día del Ejército: "Desde el año pasado no ha habido aumentos para ustedes y aunque está claro que quien se mete a soldado no puede aspirar a ser millonario, sí tienen derecho a vivir dignamente junto a sus familias". (EUD, 25-6-2007, Nacional y Política).

## REDUCIR LA INFORMALIDAD MEDIANTE CAMBIO DE CIFRAS

Los últimos días de junio se daba a conocer que el Gobierno, a través del Instituto Nacional de Estadística (INE), preparaba una depuración de las cifras de informalidad, con el objeto de demostrar que no habían tantos trabajadores fuera del esquema formal. Elías Eljuri, Presidente del INE, resaltaba que los informales representaban 10 puntos porcentuales menos de lo que indicaban los datos de la encuesta de Fuerza de Trabajo. Según cifras del dirigente el sector informal no alcanzaba el 44,1% de la población ocupada sino el 34,1%. Al argumentar sobre las razones, señalaba que de acuerdo a la metodología vigente, se contabiliza como trabajador informal a toda aquella persona que preste servicios en empresas con menos de cinco trabajadores con lo que no estaría de acuerdo Eljuri, ya que muchas de éstas empresas cotizan al seguro social y pagan impuestos, específicamente hacía referencia al caso de los consultorios médicos y al de las tiendas en centros comerciales. La postura del líder del INE no era nueva, desde hacía más de dos años habría intentado modificar la metodología para determinar la informalidad en el país. (EUD, 26-6-2007, Economía).

## SE INCREMENTA LA POBLACIÓN INACTIVA

De acuerdo a cifras del INE, el crecimiento y las misiones estarían generando un aumento de la población inactiva. Durante los últimos 12 meses 173.359 personas habían pasado a engrosar la lista de inactivos correspondiente a aquellos que salieron del mercado de trabajo sin intenciones de volver, al menos por los momentos. La cifra total de personas mayores de 15 años que prefieren dedicarse a estudiar, a los quehaceres del hogar o son pensionados y jubilados, ascendería a 6.804.256, lo que

corresponde a un 35,9% del total de personas en edad de trabajar. La cifra contrasta con la de hace 8 años donde los inactivos sumaban 4.854.863 personas. Para Elias Eljuri el fenómeno no era perjudicial ya que estas personas se encontrarían arropadas por los programas sociales. (EUD, 28-6-2007, Economía).

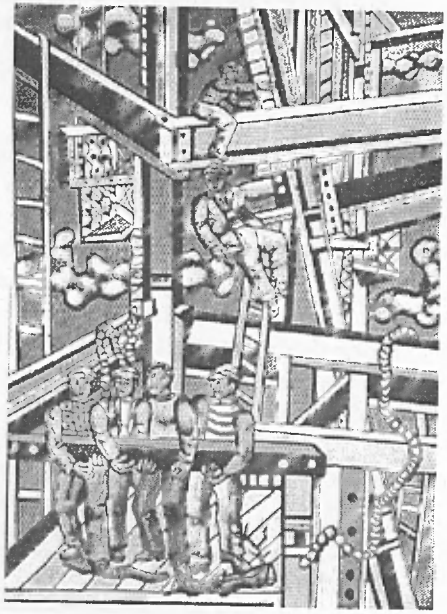
## GREMIOS Y SINDICATOS ACTÚAN AL UNÍSONO

En un pronunciamiento dirigido a toda la población venezolana, el cual habría sido consignado en la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público, los dirigentes de los gremios, colegios profesionales y organizaciones sindicales, denunciaban que el "civilismo y la paz frente al militarismo y la guerra es la disyuntiva ante la cual se encuentra la nación venezolana". El texto del documento elaborado por el bloque profesional y sindical, presentaba un balance crítico sobre la situación de la libertad de expresión, de los derechos sindicales, del derecho a la vida, a la seguridad y salud, educación y economía, justicia y la infraestructura, entre otros aspectos agravados y/o amenazados por las actuaciones del Ejecutivo Nacional. También denunciaba a la "Lista Tascón" calificándola como "uno de los más abominables instrumentos delictivos de apartheid político". (EUD, 29-6-2007, Elvia Gómez, Nacional y Política).

## TRABAJADORES DEL INCE INTRODUCEN AMPARO

Alrededor de 7.000 empleados del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, estarían afectados por un supuesto incumplimiento de las condiciones acordadas en el convenio colectivo firmado 8 meses antes. Como medida o acción puntual los trabajadores introducían un amparo constitucional ante los tribunales laborales. El representante del Sindicato Nacional de Trabajadores del INCE (Sintrainee), Carlos Patiño, informaba que el organismo gubernamental estaría argumentando desde la firma de las mejoras contractuales, que no contaba con recursos presupuestarios para cumplir con sus compromisos. (EUD, 30-6-2007, Economía).

# Documentos



## DOCUMENTOS

# Hacia un gran movimiento por una solución constitucional de la elección presidencial, contra el continuismo, por la amnistía y por el respeto de las garantías individuales

Manifiesto impreso del Comité Central del Partido Comunista de Venezuela. Marzo, 1957

# Unidos conquistaremos las elecciones!

(Editorial de "Tribuna Popular" N° 41. Junio de 1957)

pp.221-226

CONTEXTO. *Por Luis Lauriño*

A partir del año 1952 y con el General Marcos Pérez Jiménez a la cabeza del Gobierno, se inicia en Venezuela una nueva etapa de aquel régimen autoritario instalado en el poder desde el 24 de noviembre de 1948, fecha en la que una Junta Militar de Gobierno, integrada por Carlos Delgado Chalbaud, Marcos Pérez Jiménez y Luis Felipe Llovera Páez, derroca al Presidente Rómulo Gallegos.

El General Marcos Pérez Jiménez asume el 2 de diciembre de 1952, la presidencia provisional de Venezuela, y el día 19 de abril de 1953, tras su elección por la Asamblea Nacional Constituyente, se juramenta presidente para el período comprendido entre 1953-1958, quedando atrás los años de la "dictablanda". Este nuevo período, el de la "dictadura", se va a caracterizar, entre otros elementos, por el endurecimiento de las políticas de represión y persecución a todo aquello que sea o parezca oposición. Progresivamente, la situación económica, política y social del país se agravaría y el malestar generalizado, aunque discreto, de la población venezolana aumentaría en forma proporcional a las pretensiones de la unidad opositora, impulsadas por las principales fuerzas vivas del país.

De esta forma, se llegaba al año 1957, y las intenciones del General Marcos Pérez Jiménez de prolongarse en el poder por la vía fraudulenta y antidemocrática se hicieron patentes y con ellas las reacciones que no se harían esperar.

De entre ellas, cabe destacar, la del Secretario General del Partido Comunista (en la clandestinidad), Pompeyo Ezequiel Márquez Millán (Santos Yorme), quien en junio del año 1957, escribiría en el órgano de divulgación del mencionado partido, Tribuna Popular, un editorial titulado "Unidos Conquistaremos Elecciones", alegato que buscaría la consolidación de la unidad opositora al régimen dictatorial y la defensa de las libertades democráticas. La tesis del Partido Comunista, expresada en el décimo tercer pleno del Comité Central, previamente había acordado, durante el mes de marzo, la unidad nacional para derrocar la dictadura.

Es en éste editorial donde se plantea la organización de lo que posteriormente se llamaría Junta Patriótica y que buscaría convertirse en una organización de convergencia de fuerzas para mantener la democracia. Este llamamiento fue aceptado por la Unión Republicana Democrática (URD) en junio de 1957 y, un poco más tarde, por Acción Democrática (AD) y COPEI, quienes se unirían a mediados del mismo mes.

DOCUMENTOS
Texto Original

***HACIA UN GRAN MOVIMIENTO POR UNA SOLUCIÓN CONSTITUCIONAL DE LA ELECCIÓN PRESIDENCIAL, CONTRA EL CONTINUISMO, POR LA AMNISTÍA Y POR EL RESPETO DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.***
*Marzo, 1957*
*(Manifiesto impreso)*

*A TODOS LOS VENEZOLANOS, CIVILES Y MILITARES:*

*Este año se plantea el problema electoral. Sobre la sucesión presidencial el artículo 104 de la Constitución establece:*
*"El Presidente de la República será elegido por votación universal, directa y secreta con tres meses de anticipación, por lo menos, al 19 de abril del año en que comience el período constitucional, en la fecha que determine el Congreso Nacional en sus sesiones ordinarias del año inmediato anterior al del comienzo del respectivo período.*
*Se proclamará electo Presidente de la República al ciudadano que haya obtenido mayor número de votos".*
*La inmensa mayoría del país está interesada en hacer realidad esta solución porque ella corresponde a sus sentimientos de restablecer la vigencia efectiva de un clima constitucional de un régimen de derecho y de convivencia republicana, que constituye normas imprescindibles para asegurar el respeto a los derechos humanos y garantiza el aporte de todos aquellos interesados en el progreso de Venezuela.*
*Es inconcebible hablar del desarrollo económico, político y social de nuestra patria restándole el concurso de contingentes sociales mayoritarios, empleando para ellos perjuicios basados en discriminación política, en intolerables y exclusivistas métodos de gobierno. Ningún partido, ningún grupo social, ninguna camarilla tiene el derecho de monopolizar la aspiración de todos los venezolanos de que nuestro país se enrumbe por la senda del progreso y desarrollo, ni considerarse por sí sólo intérprete de nuestras gloriosas tradiciones ni abrogarse el patrimonio exclusivo del bienestar nacional.*
*No es necesario buscar nuevas fórmulas para una solución adecuada a la sucesión presidencial y a la estructuración del Congreso Nacional, Asambleas Legislativas y Concejos Municipales. La salida está dada, como señalamos anteriormente, por la propia Constitución vigente. Se trata en este caso de respetarla y ceñirse a su mandato. Cualquier reforma constitucional que pretenda prorrogar el período o eliminar el voto universal directo y secreto, mediante el cual todos los venezolanos podrían ejercer el derecho de escoger sus gobernantes, complicaría la crisis política nacional y troncharía su justa solución. Del mismo modo cualquier plan continuista o aclamacionista por medio del cual quiera perpetuarse en el poder un grupo de los actuales gobernantes, luego de restablecer el clima de*

*constitucionalidad y favorecer los intereses nacionales, conduciría a la repetición del golpe de fuerza, esta vez bajo un manto de pseudo-legalidad, provocando mayores males a nuestra patria.*

*Una solución tan negativa redundaría en provecho de grupos imperialistas norteamericanos que saquean nuestras riquezas y se aprovechan de la ausencia de libertades públicas para mediatizar la economía y soberanía nacionales. Así como también a favor de una ínfima minoría, que se vale de la ocasión para turbios negocios y satisfacción de ambiciones personales. No puede escapar que una tal solución ahondaría la crisis política, avivaría el ambiente propicio para el avance de la industrialización, la diversificación de la producción y de los mercados de compra-venta, la realización de grandes obras económicas de carácter reproductivo, el fomento de la labor progresista de todos los sectores económicos del país, la satisfacción de las urgentes necesidades de las amplias masas trabajadoras de la ciudad y del campo, así como la de los empleados, estudiantes y profesionales; el desarrollo de la ciencia y la cultura.*

*Creemos que hoy existe coincidencia entre los más amplios sectores en torno a los siguientes postulados:*

*- Respeto a la Constitución Nacional vigente, contra cualquier reforma que se le quiera hacer en estos momentos.*

*- Elaboración de un Estatuto Electoral que permita a todos los venezolanos emitir su opinión en relación al problema de la sucesión presidencial de la escogencia de los nuevos diputados y cenadores, miembros de asamblea legislativa y consejos municipales, organismos que se deben integrar en abril del próximo año.*

*- Amplia Amnistía política para todos los secuestrados, desterrados y perseguidos políticos, sindicales y militares.*

*- Hacer retornar a Venezuela a un Gobierno Constitucional que respete las garantías individuales contenidas en la Constitución Nacional y en los Derechos Humanos proclamados en la Carta de las Naciones Unidas.*

*Estamos convencidos que existen condiciones para abrir el camino a la conquista de estos objetivos pero hay que tener presente la existencia en el seno del gobierno de fuerzas agresivas interesadas en asegurarse la continuidad en el Poder. Sin embargo, un amplio agrupamiento de fuerzas civiles y militares, que ya comienza a existir como movimiento de opinión, puede obligar a los sectores más agresivos de la dictadura a tomar en cuenta el sentido mayoritario de todos los venezolanos que exigen una unión que permita la evolución política en el sentido señalado.*

*El PCV está dispuesto a marchar en este amplio movimiento en el cual tengan cabida todos aquellos que estén de acuerdo con la consulta electoral para solucionar la sucesión presidencial y contra el continuismo, movimiento del cual no se excluya a nadie a causa de sus ideas políticas, de su posición de clase, de su pasado, ya sean civiles o militares. Movimiento cuyo lazo de unión inicial sea hacer aplicar el artículo 104 de la Constitución.*

*El PCV reafirma su decisión de dar toda su contribución, de dar todo cuanto sea capaz, para impulsar la conquista de la vigencia efectiva de la Constitución Nacional, la amnistía total, los derechos ciudadanos y las libertades democráticas.*

**Comité Central del Partido Comunista de Venezuela**

***UNIDOS CONQUISTAREMOS LAS ELECCIONES!***
*(Editorial de "Tribuna Popular"*
*N° 41, Junio de 1957)*

*El Congreso Nacional, en sus presentes sesiones ordinarias que terminan a fines de julio, debe resolver, de acuerdo con el artículo 104 de la Constitución Nacional, lo concerniente a la sucesión presidencial y a la renovación de los Poderes Públicos.*
*En forma insólita el gobierno mantiene el más absoluto silencio sobre la cuestión electoral. Y además, se impide el más mínimo comentario en relación a ella. Tal situación crea un estado de ánimo general lleno de expectativa ante los acontecimientos políticos que viviremos este año.*
*Existen dos problemas inmediatos relacionados con las elecciones:*
*Uno: impedir toda Reforma Constitucional y exigir el respeto al artículo 104 de la Constitución.*
*Dos: exigencia de un Estatuto Electoral que garantice a todos los venezolanos aptos el derecho a emitir su opinión a la hora de escoger sus gobernantes y el derecho a postular candidatos.*
*Se plantea entonces la siguiente pregunta: ¿cómo influir en el gobierno para lograr los dos objetivos inmediatos señalados?*
*A nuestro modo de ver es difícil, pero no imposible, encontrar respuestas a esa pregunta. Nosotros consideramos factible, en las actuales circunstancias, realizar una serie de presiones que influyan en una solución positiva en relación al problema electoral. Ella puede manifestarse en las más diferentes formas y tomar los más variados caminos.*
*Ligado a lo anterior se presenta, como la cuestión decisiva, la necesidad de la unidad de los más amplios y diversos sectores en torno a un movimiento de opinión dirigido a conquistar el respeto a los derechos ciudadanos, la amnistía, el cese del terror, la convocatoria a elecciones.*
*Ese movimiento de opinión, como hemos dicho en otras oportunidades, ya existe. Y existe porque es ejemplar la unanimidad con que se enfoca el problema electoral. Con la sola excepción del grupo terrorista del gobierno, todos los demás venezolanos estamos de acuerdo en una salida pacífica, cívica y democrática a la anormal situación política que vive el país desde 1948.*
*Aquí no se trata del interés particular de una clase, de un grupo social, o de un partido o grupo político. Se trata de unir el mayor número de fuerzas para aislar y*

*derrotar al pequeño, pero agresivo y poderoso grupo, que se empeña en continuar en el poder a sangre y fuego.*
*¿Existen esas fuerzas capaces de derrotar a ese grupo terrorista? Sí, sí existen. Y las vemos diariamente: son sectores económicos perjudicados por una política antinacional y de entrega al capital monopolista norteamericano; son militares víctimas del poder omnímodo de una camarilla que dice gobernar y que comete toda clase de atropellos a nombre del Ejército; son las numerosas capas profesionales y artistas, intelectuales, estudiantes, que se ven perseguidos, castrados en sus actividades, impelidos a silenciar sus inquietudes intelectuales; son obreros y campesinos que sufren diariamente la violación de la Ley del Trabajo, los despidos, el alto costo de la vida, el desalojo, la expropiación de su pequeño rancho a precios arbitrarios, etc. Son católicos, liberales, demócratas, comunistas, conservadores, hombres sin partidos, que se ven impedidos de ejercer sus derechos ciudadanos.*
*En esta hora todos podemos dar nuestra contribución por pequeña que parezca. No hay que desestimar lo que cada uno de nosotros es capas de aportar. La suma de todos esos aportes formará una gran masa que puede decidir los acontecimientos futuros.*
*Inculquemos entre todos nosotros la idea de que unidos podemos lograr muchas cosas. De que es necesario elevar la confianza en nuestro pueblo, en su dignidad ciudadana, en su amor a la libertad, en su espíritu de sacrificio. Estas no son frases románticas. Obedecen a una tradición heroica de los venezolanos, que ninguna dictadura puede empañar o negar.*
*La fuerza de un pueblo unido es invencible. Y hoy todo el pueblo venezolano tiene la posibilidad real de unirse ante un hecho concreto: ante la cuestión electoral. ¿Por qué existe esa posibilidad hoy más que nunca? Porque no estamos oyendo voces disidentes, no diversas soluciones, ni diversas salidas.*

Fuentes:
Estos documentos se encontraron en la Sala de Libros y Folletos de la Biblioteca Nacional: 9870632D637

CONGRESO DE LA REPÚBLICA, "Documentos del 23 de Enero de 1958" (Recopilación de Manifiestos del movimiento nacional que derrocó la Dictadura): *"Hacia un Gran Movimiento por la Solución Constitucional de la Elección Presidencial, contra el Continuismo, por la Amnistía y por el Respeto de las Garantías Individuales" (marzo 1957); "Unidos conquistaremos las Elecciones"(junio 1957);*

*El primer documento fue promulgado por el Comité Central del Partido Comunista de* Venezuela en marzo de 1957 y el segundo fue publicado en la editorial del periódico Tribuna Popular de junio de 1957.

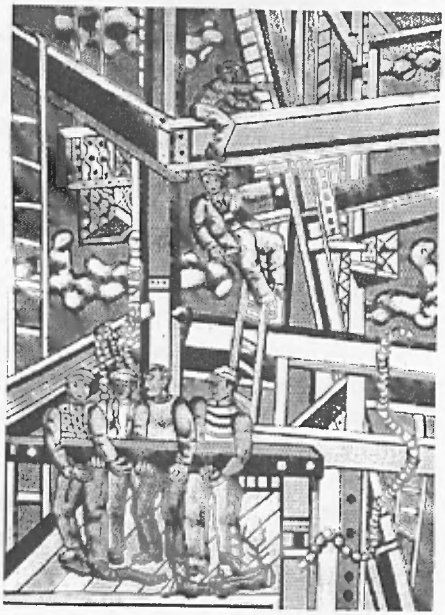
COMENTARIO. *Por Luis Lauriño*

En el año 2002 y a propósito de una grave crisis política, se creaba en Venezuela la Coordinadora Democrática, suerte de coalición de la oposición al gobierno de Hugo Chávez, conformada por partidos políticos, organizaciones no gubernamentales y asociaciones civiles. La Coordinadora Democrática jugaría un rol protagónico en la denominada Mesa de Negociación y Acuerdos instalada entre ésta y el Gobierno, el viernes 8 de noviembre de 2002. Para ese momento, Pompeyo Márquez fungía como asesor de los negociadores que formaban parte de la mencionada coalición democrática.

Esta misma organización impulsaría el "Paro Petrolero" (diciembre 2002-enero 2003), conjuntamente con la Confederación de Trabajadores de Venezuela y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (Fedecámaras). Así mismo, trabajaría en la activación de un Referéndum Presidencial que se realizaría el 15 de agosto de 2004, esta vez Pompeyo, líder de la coalición, no vería satisfechos sus deseos, pues los resultados de la consulta electoral ratificarían como Presidente a Hugo Chávez Frías.

Cincuenta años más tarde de la publicación de los documentos señalados, en el referéndum del año 2007, donde se proponía una reforma constitucional que incluía, como propuesta central, la "reelección indefinida", Pompeyo Márquez, esta vez públicamente, participaría de nuevo en actividades políticas formando parte activa de la oposición en contra de la misma. Esta es la razón por la cual nos ha parecido interesante publicar los dos documentos que abordaban el problema de la reelección en aquellos tiempos de la dictadura Perezjimenista, lo que muestra que la historia se repite.

# Estadísticas



# Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores asalariados en Venezuela (2002 a 2007): cuadros estadísticos

pp.229-244

Ronald Balza Guanipa*

En esta entrega se ofrecen gráficos de datos oficiales sobre el comportamiento de los precios (entre 2000 y 2007) y las remuneraciones de los asalariados (entre 2003 y 2007), publicados por el Banco Central de Venezuela (BCV). Para facilitar su interpretación se presentan a continuación las definiciones de los índices relevantes y algunas advertencias de interés.

## 1. Índice de Remuneraciones a los Asalariados (IRE) del BCV

Según el BCV (2002), "[e]l Índice de Remuneraciones, es un indicador estadístico que mide el cambio promedio de los precios del factor trabajo que aportan los asalariados en un período determinado, con respecto a los precios en el año base" 1997. Para definición y alcance, se utilizaron el Manual del Sistema de Cuentas Nacionales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y los documentos sobre las estadísticas de horas de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Índice se obtiene exclusivamente para trabajadores asalariados, definidos como "[p]ersonas remuneradas por el trabajo que aportan en un determinado proceso productivo, en relación de dependencia del empleador o patrono." Se excluyen explícitamente los llamados trabajadores autónomos, definidos como "personas que trabajan por cuenta propia, devengan ingreso mixto y no remuneración de los asalariados. Se le llama ingreso mixto por tratarse del excedente generado, luego de cubrir los costos e impuestos incurridos por desarrollar una actividad productiva, que contiene implícitamente un componente de sueldo y salario, el cual no puede identificarse por separado del beneficio obtenido."

Las remuneraciones de los asalariados son sus sueldos y salarios en dinero y en especie, más las contribuciones sociales de los empleadores. Cada rubro, a su vez, se define por enumeración:

- Los sueldos y salarios en dinero incluyen sueldos y salarios básicos, pagos de horas extras, bono de transporte, bono de alimentación, bono de productividad, utilidades, aguinaldos, bono vacacional, comisiones, aporte patronal al ahorro habitacional, aporte patronal a la caja de ahorro y otras bonificaciones en dinero.

* Ronald Balza Guanipa es economista de la UCV y Magister en Teoría Económica por la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), actualmente se desempeña como Profesor-Investigador en el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB.

- Los sueldos y salarios en especie son pagos que recibe el asalariado en forma de bienes y servicios, tales como alimentos, bebidas, vivienda y sus servicios para uso del trabajador y su familia y vestido y calzado que los trabajadores pueden usar fuera del trabajo.

- Las contribuciones sociales de los empleadores "[s]on los aportes que realiza el empleador a fin de que el asalariado y sus familiares, reciban beneficios de seguridad social, tales como: Seguro Social Obligatorio, Paro Forzoso, Regímenes de Pensiones y Apartados patronales para pago de prestaciones sociales. Asimismo, se incluyen aquellos pagos que realiza el empleador directamente al asalariado para cubrir ciertas contingencias, tales como: enfermedades, accidentes y despidos, entre otros conceptos".

- Por último, conviene referir los criterios de desagregación elegidos por el BCV. El Banco presenta un índice general, desagregado en sectores Privado y Gobierno. Estos son desagregados a su vez:

- El índice del Sector Privado se desagrega por actividad económica, de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU), Revisión 3, de las Naciones Unidas.

- Los índices de los sectores Privado y Gobierno se desagregan por grupos ocupacionales a un dígito de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), también de las Naciones Unidas.

- Información adicional útil, puede obtenerse en BCV (2002).

2. Índices de Precios al Consumidor del BCV (y el INE)

Según el BCV (199?) el Índice de Precios al Consumidor (IPC) es "un indicador estadístico que tiene como objetivo medir el cambio promedio en un período determinado, en los precios a nivel del consumidor de una lista de bienes y servicios representativos del consumo familiar, con respecto al nivel de precios vigente para el año escogido como base... [Se] basa en la fórmula denominada Laspeyres, que consiste básicamente en comparar los precios mensuales de una canasta de bienes y servicios que se mantiene fija durante el período de vida útil del índice, con respecto a los precios de esos mismos artículos en el año base".

En Venezuela se calcula un índice similar desde 1945. Alguna información relevante con respecto a cada uno fue resumida por el BCV (2008) en la Tabla N°1.

Tabla N°1. Referencia sobre Índice de Precios al Consumidor

| Base del Indicador | Vigente hasta | Cobertura geográfica del indicador | Rubros en la Canasta (N°) | Fuente de las Ponderaciones | Organismos participantes |
|---|---|---|---|---|---|
| 1945=100 | 1967 | Ciudad de Caracas | - | Encuesta de Consumo 1933 | Ministerio de Hacienda |
| 1968=100 | 1983 | Área Metropolitana de Caracas | 314 | Encuesta sobre los Gastos Familiares en el Área Metropolitana de Caracas, del 15 de octubre al 15 de noviembre de 1966 | BCV |
| Mayo 1977=100 | 1986 | Área Metropolitana de Caracas | 375 | Encuesta de Presupuesto Familiares 1977 | BCV-CVG-ULA-FUDECO |
| 1984=100 | 1999 | Área Metropolitana de Caracas | 349 | Revisión 1989 (basándose en la EPF 1986), reduciendo los rubros en la canasta | BCV |
| | | Nacional y Área Metropolitana de Caracas | 392 Nacional (AMC 349) | Revisión 1991 (basándose en la I ENPF 1988-1989), reduciendo los rubros en la canasta | BCV-OCEI-CVG-ULA-Organismos regionales |
| 1997=100 | 2007 | Áreas Metropolitanas de Caracas y Maracaibo | 287 | II Encuesta Nacional de Presupuesto Familiar 1997-1998 | BCV-OCEI-CVG-ULA |
| Diciembre 2007=100 | Fecha actual | Nacional y Áreas Metropolitanas de Caracas y Maracaibo | 362 Nacional(AMC 351 y AMM 343) | III Encuesta Nacional de Presupuesto Familiar 2004-2005 | BCV-INE-CVG-ULA |

Los datos publicados en esta entrega corresponden a la metodología aplicada desde 1997, diseñada en sustitución de la de 1984 como parte de un Programa de Actualización de las Estimaciones Macroeconómicas (Pracem) seguido por el BCV según los nuevos manuales internacionales de Cuentas Nacionales y de Balanza de Pagos. Teniendo en cuenta "los importantes cambios estructurales e institucionales ocurridos en la producción, demanda y precios, entre otras variables macroeconómicas" y los resultados de la II Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) efectuada en el año 1997 y primer trimestre de 1998 en el área metropolitana de Caracas, el BCV determinó "los cambios en los patrones de consumo de las familias, con lo cual se obtuvo una nueva estructura de ponderaciones y la nueva canasta representativa de bienes y servicios para las investigaciones de precios".

Las nuevas mediciones comenzaron a publicarse en enero de 2000. La nueva canasta de bienes y servicios para la estimación del IPC constaba de 287 rubros (clasificado en 13 grupos) que representaban el 93% del gasto en consumo final de los hogares. En el IPC con base 1984 existían 349 rubros que concentraban el 90% del gasto en consumo, ordenados en cuatro grupos. Aparte de la revisión de la patrón de consumo, asociado "a la evolución de los ingresos, los hábitos y preferencias de las personas, los precios relativos de los distintos bienes y servicios, la aparición de nuevos bienes y la desaparición de otros", en 1997 el BCV modificó la muestra y el método de cálculo de la variación de los precios que venía utilizando desde 1984, obligando a una interpretación cuidadosa de ambas series.

Considerando necesario "contar con un índice de mayor cobertura geográfica" el BCV e INE (2008) decidieron en 2004 definir un Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Para ello diseñaron un programa que "además de los resultados nacionales, [ofrezca] información desagregada para las áreas metropolitanas de las diez ciudades más importantes [Caracas, Maracaibo, Maracay, Valencia, Barquisimeto, Maturín, San Cristóbal, Mérida, Barcelona-Puerto la Cruz, y Ciudad Guayana], y para el resto del país [siendo el resto] una muestra estratificada de localidades. Las variables de estratificación fueron: tamaño de la localidad (Medianas, pequeñas y áreas rurales) y entidades (23). El resultado fue una muestra de 74 localidades en el dominio Resto".

Aun cuando el índice conserva los 13 grupos del índice de 1997, la nueva metodología introdujo cambios significativos en la muestra y el método de cálculo de la variación de los precios.

## 3. Críticas a las estadísticas publicadas por el INE y el BCV

En 2004 el Presidente del INE anunció un cambio en la metodología utilizada para compilar los indicadores de mercado laboral [Moreno (2004)]. Aunque estos cambios no se habían puesto en práctica en 2007, los resultados publicados desde entonces por el INE han tenido importantes críticos, entre quienes se cuentan Domingo Felipe Maza Zavala y Héctor Valecillos [ver Botia (2007), Valecillos (2007) y Rojas (2007)], ambos profesores universitarios, el primero ex director del BCV y el segundo autor de investigaciones sobre las estadísticas socio-laborales

publicadas en el país, entre otras cosas [ver, por ejemplo, Maza (2007) y Valecillos (1990)]. Las cifras publicadas de crecimiento e inflación también han sido puestas en duda por Víctor Olivo, ex Gerente de Programación y Análisis Macroeconómico en la Vicepresidencia de Estudios del BCV [Rojas (2008)], y por quince conocidos economistas que reclamaron públicamente mayor transparencia en la elaboración del INPC. Más que críticas a las metodologías en uso, los economistas mencionados reclaman imparcialidad política a los organismos responsables.

## 4. Referencias


BCV (199?) "El Indice de Precios al Consumidor Año base 1997", 5 págs. [Disponible en http://www.bcv.org.ve/pdf/infoipc.pdf]

BCV (2002) "Aspectos Metodológicos sobre el Índice de Remuneraciones a los Asalariados", 16 págs. [Disponible en http://www.bcv.org.ve/remunera/remunera.doc?id=124]

BOTÍA, A. (2007) "Maza Zavala: 'Vamos hacia una autocracia'" TalCual, 06.08.07; [Disponible en http://venezuelareal.zoomblog.com/archivo/2007/08/06/maza-Zavala-Vamos-hacia-una-autocracia.html]

BCV (2008) Nuevos Índices de Precios al Consumidor de las áreas metropolitanas de Caracas y Maracaibo, enero 2008, 43 láminas [Disponible en http://www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp]

BCV e INE (2008) "INPC, Índice Nacional de Precios al Consumidor", marzo 2008, 49 láminas [Disponible en http://www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp]

MAZA, D. (2007) Yo, el Banco Central y la economía venezolana, Caracas, El Nacional, 116 págs.

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]

ROJAS, A. (2007) "Héctor Valecillos: 'El Gobierno manipula los indicadores para magnificar sus logros'", El Nacional, 14.11.07; [Disponible en http://venezuelareal.zoomblog.com/archivo/2007/11/14/hector-Valecillos-El-Gobierno-manipula.html]

ROJAS, A. (2008) "Víctor Olivo: 'La desinformación económica es una política oficial'", El Nacional, 23.04.08 [Disponible en http://venezuelareal.zoomblog.com/archivo/2008/04/23/victor-Olivo-La-desinformacion-economi.html]

VALECILLOS, H. [Comp.] (1990) Estadísticas Socio-Laborales de Venezuela, Vol. I y II Caracas, Banco Central de Venezuela.

VALECILLOS (2007) "Las fábulas del profesor Eljuri" en Tal Cual, Caracas, 31.07.07 págs. 10-11

VARIOS (2008) "Los economistas advierten acerca de las nuevas estimaciones de cifras de inflación en Venezuela"; 06.03.08; 3 págs; [Publicado en marzo en Tal Cual y disponible en http://www.pensarenvenezuela.org.ve/publicaciones/economistas/Economistas_Advertencia_acerca_de_las_cifras_de_inflacion_del_BCV_06-03-2008.pdf]

Índice de Remuneraciones. Serie histórica (Base: 1997 = 100)

| Año/Trimestre | General | Privado | Gobierno |
|---|---|---|---|
| I-98 | 126,5 | 129,7 | 118,1 |
| II-98 | 137,7 | 145,1 | 118,0 |
| III-98 | 150,1 | 161,8 | 119,1 |
| IV-98 | 154,0 | 167,2 | 119,1 |
| I-99 | 162,6 | 179,1 | 119,2 |
| II-99 | 177,0 | 190,4 | 141,8 |
| III-99 | 183,9 | 199,9 | 141,8 |
| IV-99 | 189,7 | 207,8 | 141,8 |
| I-00 | 196,7 | 213,8 | 151,4 |
| II-00 | 213,3 | 225,0 | 182,4 |
| III-00 | 221,6 | 236,4 | 182,5 |
| IV-00 | 230,9 | 242,1 | 201,3 |
| I-01 | 248,2 | 250,1 | 243,3 |
| II-01 | 257,6 | 261,9 | 246,4 |
| III-01 | 264,2 | 270,9 | 246,4 |
| IV-01 | 266,6 | 274,2 | 246,4 |
| I-02 | 270,6 | 276,5 | 255,0 |
| II-02 | 279,9 | 287,9 | 258,9 |
| III-02 | 285,4 | 295,2 | 259,5 |
| IV-02 | 288,0 | 298,9 | 259,5 |
| I-03 | 291,2 | 301,8 | 263,1 |
| II-03 | 296,4 | 309,0 | 263,1 |
| III-03 | 308,1 | 322,2 | 270,9 |
| IV-03 | 324,0 | 336,6 | 290,8 |
| I-04 | 343,9 | 352,9 | 320,3 |
| II-04 | 369,2 | 365,5 | 379,0 |
| III-04 | 382,4 | 379,5 | 390,0 |
| IV-04 | 392,9 | 387,0 | 408,5 |
| I-05 | 416,7 | 413,0 | 426,5 |
| II-05 | 444,8 | 431,1 | 481,1 |
| III-05 | 448,4 | 436,0 | 481,1 |
| IV-05 | 462,8 | 446,0 | 507,3 |
| I-06 | 502,4 | 483,1 | 553,4 |
| II-06 | 521,9 | 487,9 | 611,6 |
| III-06 | 541,3 | 506,0 | 634,4 |
| IV-06 | 550,0 | 509,3 | 657,3 |
| I-07 | 576,9 | 534,1 | 690,0 |
| II-07 | 636,6 | 598,5 | 737,3 |
| III-07 | 647,7 | 613,7 | 737,3 |
| IV-07 | 691,9 | 625,9 | 865,9 |

1/ El Sector Gobierno incluye gobierno central, universidades nacionales e instituciones públicas sin fines de lucro sujetas a asignaciones presupuestarias del Ejecutivo Nacional.
Fuente: Banco Central de Venezuela.

Índice de Remuneraciones del sector privado por actividad económica
(Base: 1997=100)

| Año Trimestre | Indice general | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I-03 | 301,8 | 308,1 | 473,4 | 384,7 | 280,8 | 213,4 | 254,1 | 235,1 | 318,8 | 372,6 | 315,2 | 314,1 |
| II-03 | 309,0 | 310,1 | 473,4 | 402,7 | 289,7 | 216,7 | 254,5 | 242,0 | 319,4 | 373,4 | 315,6 | 316,9 |
| III-03 | 322,2 | 319,3 | 574,1 | 438,6 | 294,6 | 219,6 | 275,2 | 242,5 | 356,1 | 374,3 | 326,5 | 337,9 |
| IV-03 | 336,6 | 340,4 | 574,2 | 475,1 | 302,8 | 227,2 | 290,9 | 260,2 | 366,7 | 378,1 | 333,7 | 343,1 |
| I-04 | 352,9 | 345,5 | 588,1 | 548,2 | 314,5 | 230,9 | 297,6 | 264,6 | 367,7 | 379,0 | 356,1 | 349,3 |
| II-04 | 365,5 | 366,8 | 588,1 | 548,2 | 327,3 | 243,0 | 319,9 | 285,1 | 374,6 | 380,3 | 385,0 | 360,7 |
| III-04 | 379,5 | 380,3 | 588,1 | 548,2 | 335,5 | 248,5 | 342,3 | 292,7 | 422,0 | 439,1 | 398,9 | 400,7 |
| IV-04 | 387,0 | 382,0 | 588,1 | 593,9 | 337,6 | 249,7 | 342,7 | 300,5 | 424,5 | 440,4 | 400,3 | 403,7 |
| I-05 | 413,0 | 390,6 | 598,1 | 685,3 | 363,2 | 251,4 | 354,0 | 307,6 | 426,2 | 442,8 | 429,5 | 410,2 |
| II-05 | 431,1 | 422,8 | 598,1 | 685,3 | 380,7 | 267,2 | 398,8 | 328,9 | 439,4 | 448,8 | 438,5 | 430,1 |
| III-05 | 436,0 | 427,2 | 598,1 | 685,3 | 388,3 | 267,2 | 400,0 | 333,0 | 441,4 | 449,9 | 446,2 | 435,2 |
| IV-05 | 446,0 | 432,7 | 782,3 | 742,4 | 388,8 | 267,2 | 400,3 | 348,2 | 442,0 | 449,9 | 448,7 | 468,6 |
| I-06 | 483,1 | 470,7 | 919,4 | 856,6 | 412,8 | 274,3 | 450,7 | 366,6 | 459,8 | 454,4 | 465,9 | 498,1 |
| II-06 | 487,9 | 477,2 | 919,4 | 856,6 | 416,8 | 276,8 | 465,9 | 388,6 | 462,2 | 457,3 | 475,1 | 507,3 |
| III-06 | 506,0 | 512,1 | 919,2 | 856,6 | 433,0 | 292,6 | 499,2 | 417,0 | 470,4 | 466,3 | 488,7 | 547,7 |
| IV-06 | 509,3 | 518,3 | 919,4 | 856,6 | 435,1 | 293,1 | 509,7 | 429,0 | 472,6 | 473,2 | 490,7 | 555,1 |
| I-07 | 534,1 | 534,4 | 919,4 | 935,6 | 455,4 | 310,8 | 524,6 | 437,1 | 488,0 | 478,4 | 498,5 | 559,3 |
| II-07 | 598,5 | 586,5 | 919,4 | 1190,5 | 492,5 | 346,9 | 570,3 | 459,7 | 516,0 | 488,8 | 524,2 | 592,1 |
| III-07 | 613,7 | 597,9 | 919,4 | 1260,6 | 496,4 | 366,2 | 584,0 | 465,9 | 525,1 | 498,9 | 543,4 | 609,9 |
| IV-07 | 625,9 | 609,2 | 919,4 | 1260,6 | 508,9 | 366,6 | 600,9 | 478,4 | 549,3 | 519,9 | 543,4 | 639,5 |

I Industrias Manufactureras
II Suministros de electricidad, gas y agua.
III Construcción
IV Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, efectos personales y enseres domésticos
V Hoteles y restaurantes
VI Transporte, almacenamientoi y comunicaciones
VII Intermediación financiera
VIII Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
IX Enseñanza
X Servicios sociales y de salud
XII Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales

Fuente: Banco Central de Venezuela

Índice de Remuneraciones del sector privado por grupo ocupacional
(Base: 1997=100)

| Año Trimestre | Índice general | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I-03 | 301,8 | 305,9 | 336,4 | 306,8 | 308,6 | 210,7 | 354,6 | 317,0 | 331,6 |
| II-03 | 309,0 | 316,2 | 338,8 | 310,5 | 312,7 | 213,4 | 362,2 | 325,4 | 336,7 |
| III-03 | 322,2 | 328,4 | 352,8 | 327,4 | 324,3 | 219,0 | 381,4 | 340,4 | 353,5 |
| IV-03 | 336,6 | 341,6 | 361,0 | 338,6 | 337,9 | 231,7 | 411,4 | 350,7 | 377,7 |
| I-04 | 352,9 | 354,0 | 373,3 | 350,0 | 351,1 | 236,0 | 444,3 | 365,3 | 402,6 |
| II-04 | 365,5 | 365,4 | 378,3 | 361,9 | 376,1 | 245,4 | 461,5 | 378,2 | 424,3 |
| III-04 | 379,5 | 382,6 | 413,0 | 380,3 | 397,5 | 256,5 | 470,9 | 391,0 | 439,9 |
| IV-04 | 387,0 | 389,8 | 419,7 | 385,8 | 402,2 | 258,3 | 490,1 | 391,8 | 452,3 |
| I-05 | 413,0 | 412,4 | 441,0 | 402,0 | 419,5 | 266,3 | 533,6 | 418,7 | 486,1 |
| II-05 | 431,1 | 422,0 | 447,2 | 415,2 | 446,9 | 285,7 | 561,6 | 444,4 | 516,3 |
| III-05 | 436,0 | 424,8 | 449,5 | 420,0 | 456,3 | 286,8 | 566,7 | 461,9 | 519,7 |
| IV-05 | 446,0 | 432,5 | 461,0 | 426,6 | 462,5 | 288,2 | 593,4 | 468,3 | 532,6 |
| I-06 | 483,1 | 458,9 | 484,7 | 451,0 | 502,0 | 308,3 | 672,8 | 510,1 | 592,4 |
| II-06 | 487,9 | 472,8 | 487,0 | 454,0 | 502,0 | 309,1 | 679,3 | 510,7 | 598,9 |
| III-06 | 506,0 | 485,6 | 499,1 | 476,6 | 515,0 | 337,5 | 700,8 | 528,4 | 613,5 |
| IV-06 | 509,3 | 490,5 | 502,1 | 482,3 | 521,9 | 338,1 | 705,0 | 532,2 | 617,5 |
| I-07 | 534,1 | 505,9 | 516,4 | 497,4 | 540,3 | 364,1 | 747,5 | 556,0 | 648,9 |
| II-07 | 598,5 | 550,8 | 557,5 | 535,1 | 589,5 | 436,7 | 889,5 | 604,1 | 752,0 |
| III-07 | 613,7 | 566,9 | 574,1 | 552,8 | 601,3 | 439,5 | 924,6 | 622,3 | 773,1 |
| IV-07 | 625,9 | 574,2 | 587,6 | 561,5 | 611,8 | 466,9 | 931,3 | 633,4 | 785,4 |

I Personal directivo de las empresas
II Profesionales, científicos e intelectuales
III Técnicos y profesionales de nivel medio
IV Empleados de oficina
V Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios
VI Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros servicios
VII Operadores de instalaciones, máquinas, montadores
VIII Trabajadores no calificados

## Índice de Remuneraciones del sector gobierno por grupo ocupacional (Base: 1997=100)

| Año Trimestre | Índice general | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I-03 | 263,1 | 253,8 | 271,8 | 267,2 | 211,1 | 249,2 | 246,3 | 269,3 | 283,1 |
| II-03 | 263,1 | 253,8 | 271,8 | 267,2 | 211,1 | 249,2 | 246,3 | 269,3 | 283,1 |
| III-03 | 270,9 | 255,0 | 279,1 | 278,8 | 220,6 | 266,4 | 262,4 | 280,2 | 306,3 |
| IV-03 | 290,8 | 258,7 | 282,1 | 319,4 | 242,1 | 303,3 | 294,6 | 301,9 | 352,6 |
| I-04 | 320,3 | 292,4 | 306,1 | 341,2 | 296,8 | 346,7 | 342,8 | 329,1 | 383,0 |
| II-04 | 379,0 | 369,6 | 354,4 | 441,9 | 312,1 | 372,4 | 368,2 | 343,9 | 442,5 |
| III-04 | 390,0 | 373,7 | 360,2 | 455,9 | 326,7 | 394,3 | 389,1 | 358,0 | 472,6 |
| IV-04 | 408,5 | 401,9 | 377,9 | 489,7 | 326,7 | 394,3 | 389,1 | 358,0 | 472,6 |
| I-05 | 426,5 | 414,0 | 391,4 | 499,5 | 355,6 | 441,8 | 428,4 | 386,0 | 533,6 |
| II-05 | 481,1 | 436,0 | 425,5 | 589,8 | 392,5 | 523,0 | 499,5 | 433,9 | 635,7 |
| III-05 | 481,1 | 436,0 | 425,5 | 589,8 | 392,5 | 523,0 | 499,5 | 433,9 | 635,7 |
| IV-05 | 507,3 | 438,1 | 468,3 | 603,0 | 423,8 | 523,0 | 499,5 | 449,7 | 635,7 |
| I-06 | 553,4 | 462,8 | 497,6 | 656,5 | 482,8 | 641,3 | 591,9 | 501,5 | 722,3 |
| II-06 | 611,6 | 558,9 | 546,7 | 719,8 | 540,3 | 732,0 | 711,3 | 541,8 | 763,1 |
| III-06 | 634,4 | 568,6 | 563,9 | 741,3 | 571,5 | 741,8 | 723,3 | 611,1 | 820,6 |
| IV-06 | 657,3 | 601,7 | 593,8 | 770,9 | 571,5 | 741,8 | 723,3 | 611,1 | 820,6 |
| I-07 | 690,0 | 616,3 | 643,4 | 787,7 | 604,5 | 753,0 | 731,9 | 687,1 | 846,9 |
| II-07 | 737,3 | 616,8 | 644,1 | 885,5 | 668,0 | 858,5 | 850,2 | 765,4 | 1000,2 |
| III-07 | 737,3 | 616,8 | 644,1 | 885,5 | 668,0 | 858,5 | 850,2 | 765,4 | 1000,2 |
| IV-07 | 865,9 | 775,3 | 769,8 | 1117,9 | 668,0 | 858,5 | 850,2 | 765,4 | 1000,2 |

| | |
|---|---|
| I | Personal directivo de las empresas |
| II | Profesionales, científicos e intelectuales |
| III | Técnicos y profesionales de nivel medio |
| IV | Empleados de oficina |
| V | Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios |
| VI | Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros servicios |
| VII | Operadores de instalaciones, máquinas, montadores |
| VIII | Trabajadores no calificados |

Índice general de precios al consumidor Área metropolitana de caracas
Serie desde 1950 (Base diciembre 2007 = 100 )

| Fecha | Indice | Promedio |
|---|---|---|
| Mar-98 | 16,57 | 16,16 |
| Junio | 17,91 | 17,57 |
| Septiembre | 18,99 | 18,64 |
| Diciembre | 20,09 | 19,77 |
| Mar-99 | 21,14 | 20,85 |
| Junio | 22,13 | 21,78 |
| Septiembre | 23,01 | 22,77 |
| Diciembre | 24,12 | 23,74 |
| Mar-00 | 24,85 | 24,67 |
| Junio | 25,76 | 25,49 |
| Septiembre | 26,68 | 26,31 |
| Diciembre | 27,36 | 27,11 |
| Mar-01 | 27,96 | 27,77 |
| Junio | 28,98 | 28,65 |
| Septiembre | 29,96 | 29,66 |
| Diciembre | 30,72 | 30,49 |
| Mar-02 | 32,88 | 31,81 |
| Junio | 34,65 | 34,06 |
| Septiembre | 38,41 | 37,02 |
| Diciembre | 40,31 | 39,82 |
| Mar-03 | 44,09 | 43,11 |
| Junio | 46,50 | 45,73 |
| Septiembre | 48,62 | 47,96 |
| Diciembre | 51,22 | 50,29 |
| Mar-04 | 54,48 | 53,44 |
| Junio | 56,88 | 55,97 |
| Septiembre | 58,74 | 58,28 |
| Diciembre | 61,05 | 60,08 |
| Mar-05 | 63,08 | 62,54 |
| Junio | 65,91 | 65,12 |
| Septiembre | 68,12 | 67,24 |
| Diciembre | 69,82 | 69,21 |
| Mar-06 | 70,74 | 70,40 |
| Junio | 73,68 | 72,40 |
| Septiembre | 78,57 | 77,04 |
| Diciembre | 81,66 | 80,33 |
| Mar-07 | 83,81 | 83,85 |
| Junio | 88,00 | 86,49 |
| Septiembre | 90,56 | 89,46 |
| Diciembre | 100,00 | 96,53 |

Gráfico 1. Variaciones de los Índices de Remuneraciones y de Precios al Consumidor del Área Metropolitana de Caracas (Base: 1997 = 100)

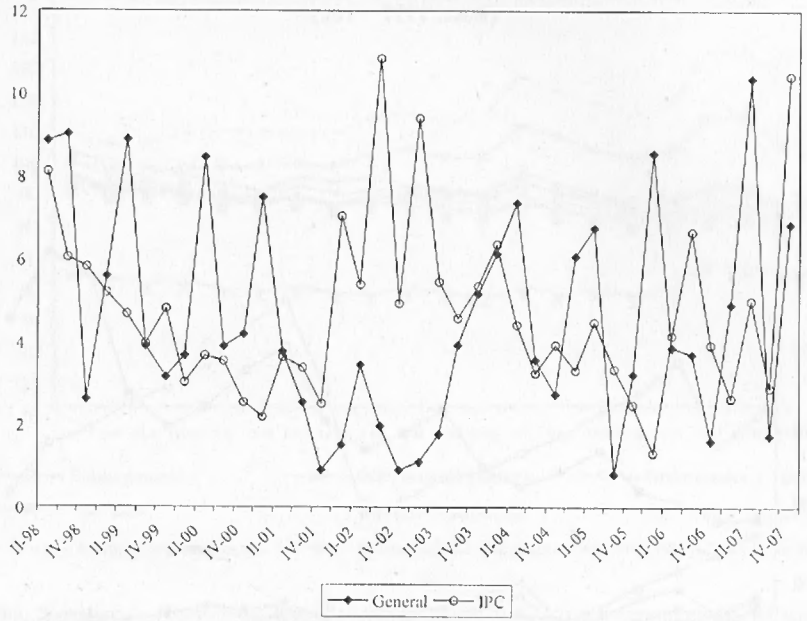



Gráfico 2. Índices de Remuneraciones general, privado y del gobierno, deflactados por el IPC del Área metropolitana de Caracas (Base: 1997 = 100)

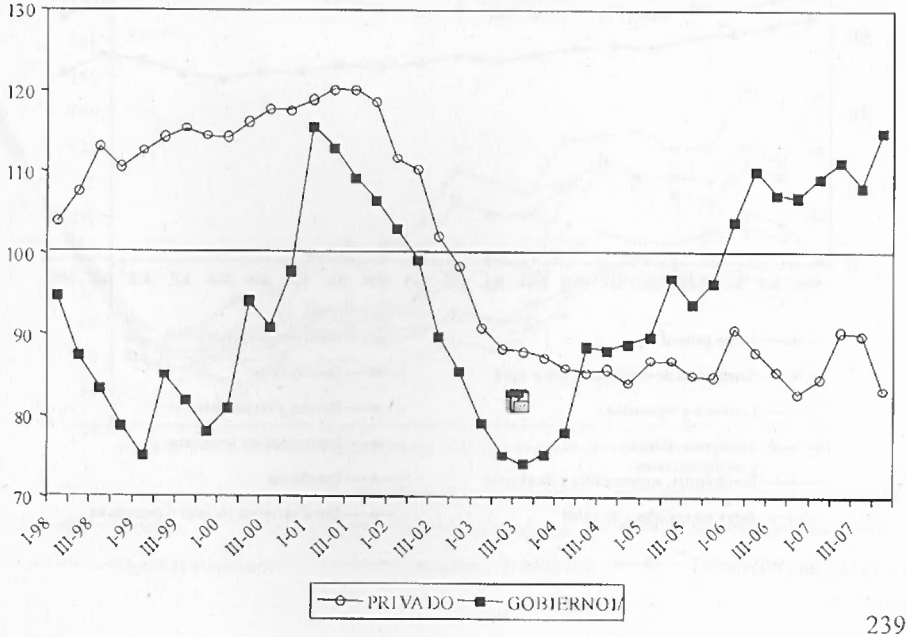


Gráfico 3. Índice de Remuneraciones del sector privado por rama de actividad económica, deflactados por el IPC del Área Metropolitana de Caracas
(Base: 1997 = 100)

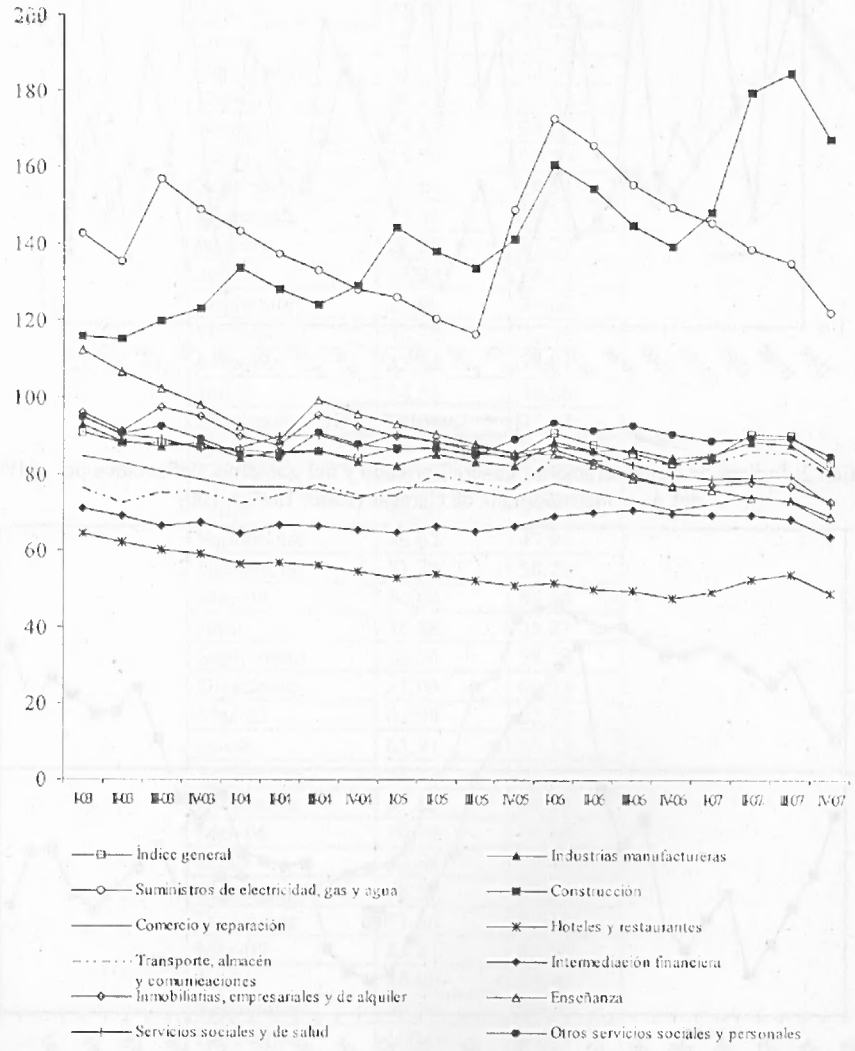


Gráfico 4. Índice de Remuneraciones del sector privado por grupo ocupacional, deflactados por el IPC del área metropolitana de caracas (Base: 1997 = 100)

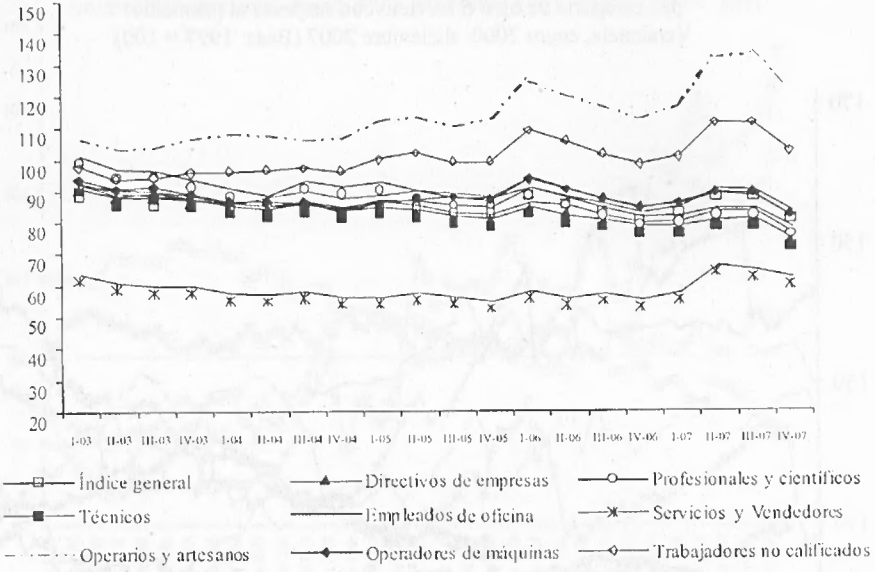



Gráfico 5. Índice de Remuneraciones del sector gobierno por grupo ocupacional, deflactados por el IPC del área metropolitana de caracas (Base: 1997 = 100)

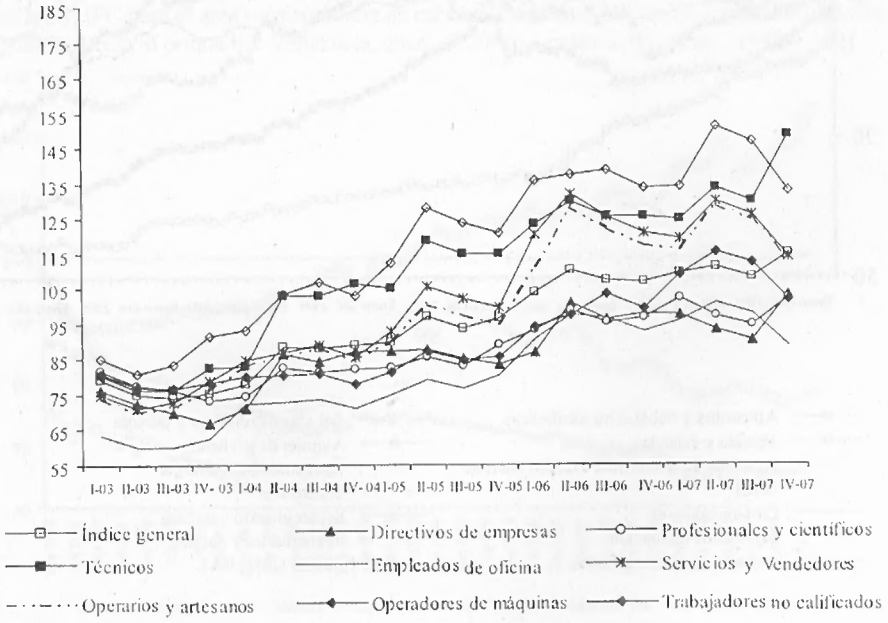


Gráfico 6. Indice de Precios al Consumidor para el Área Metropolitana de Caracas clasificado por categoría de bien o servicio con respecto al promedio: Venezuela, enero 2000- diciembre 2007 (Base: 1997 = 100)

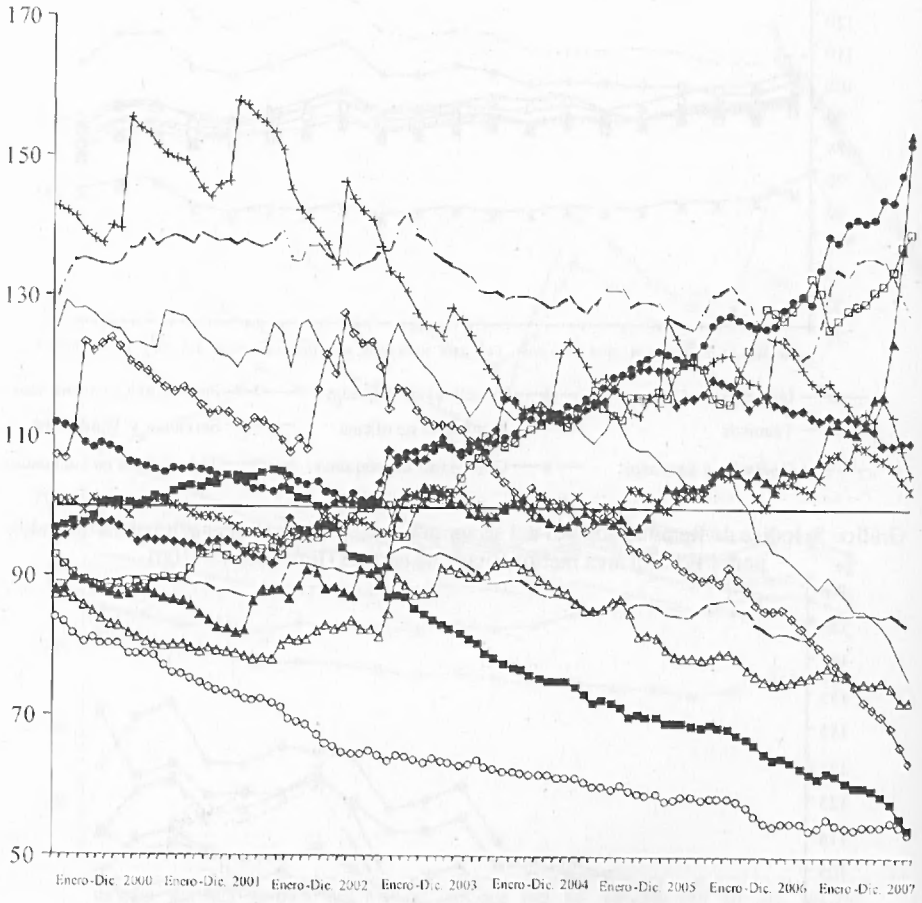


Gráfico 7. IPC para el area metropolitana de caracas Clasificado por estratos con respecto al promedio: Venezuela, enero 2000- diciembre 2007. (Base: 1997 = 100)

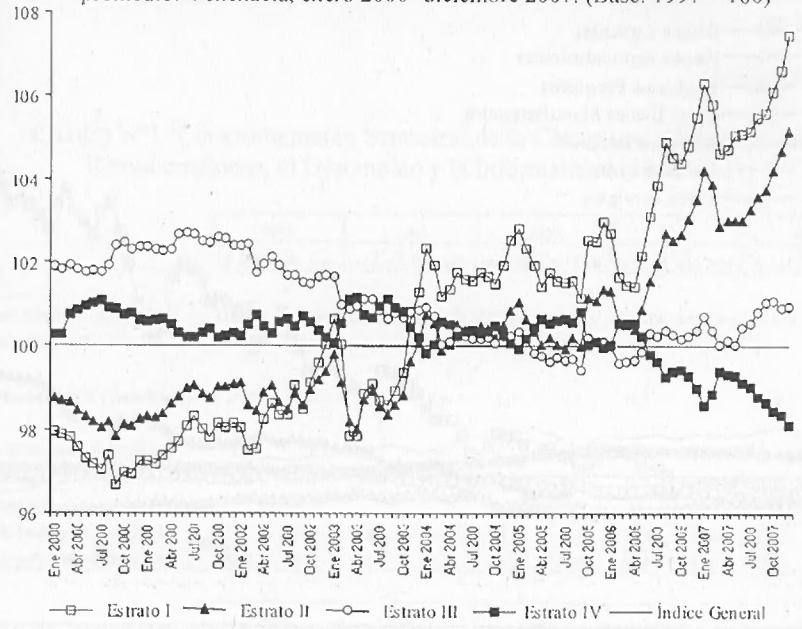



Gráfico 8. IPC para el area metropolitana de caracas Clasificado por durabilidad de los bienes con respecto al promedio: Venezuela, enero 2000- diciembre 2007. (Base: 1997 = 100)

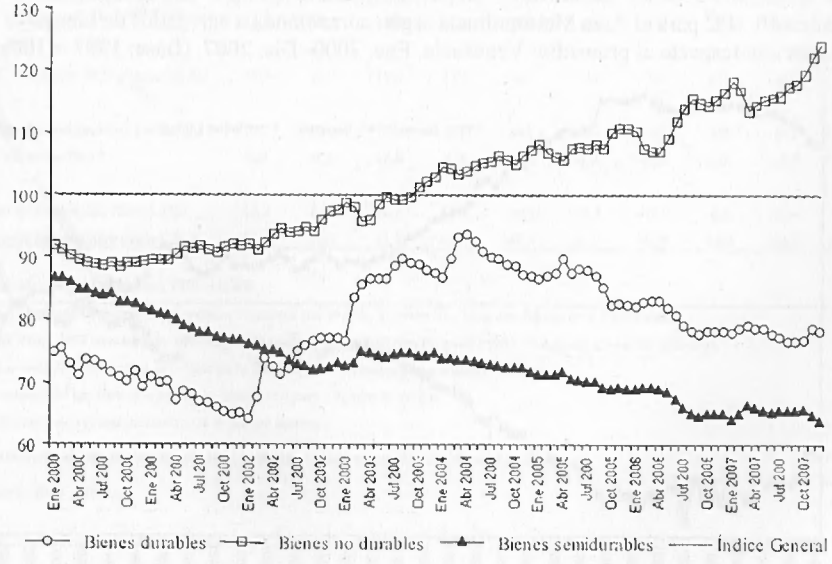


Gráfico 9. IPC para el Área Metropolitana de caracas clasificado por durabilidad de los bienes con respecto al promedio: Venezuela, enero 2000- diciembre 2007. (Base: 1997 = 100)

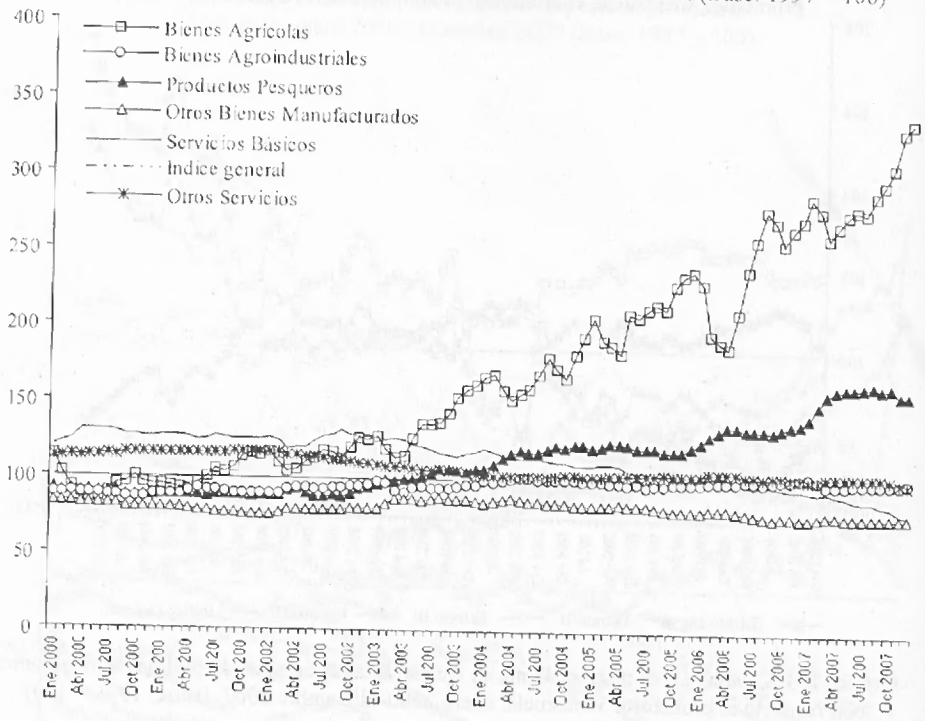
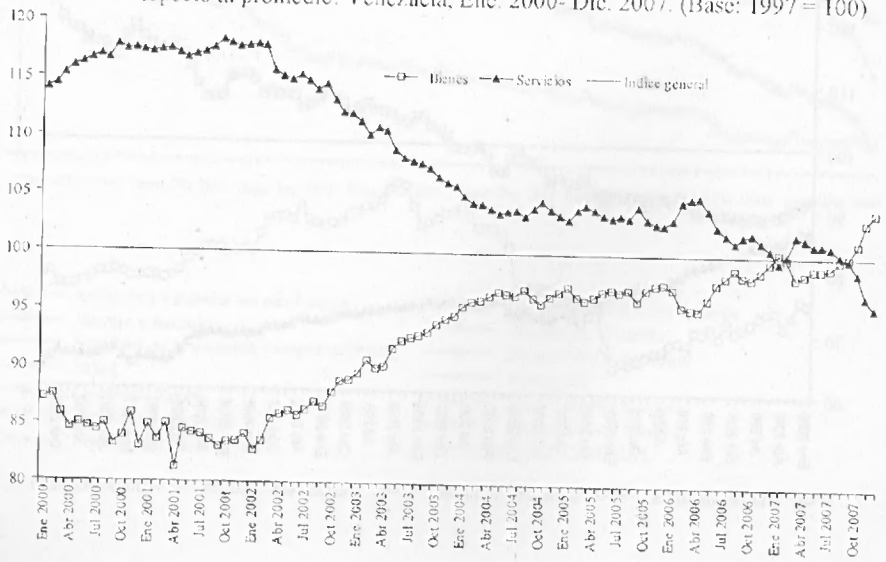



Gráfico 10. IPC para el Área Metropolitana según corresponda a agregados de bienes y servicios con respecto al promedio: Venezuela, Ene. 2000- Dic. 2007. (Base: 1997 = 100)



# Algunas características del Mercado Laboral Venezolano

pp.245-250

*Matías Riutort*[*]

## Cuadro N°1: Comportamiento Semestral de la Canasta de Alimentos, las Remuneraciones, el Desempleo y la Informalidad (1998-2007)

| | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem |
| Canasta Alimentos Familiar (Bs.) | 116.380 | 123.291 | 125.039 | 126.022 | 129.894 | 139.034 | 152.132 | 162.704 | 179.574 | 217.573 |
| Variación (%) * | **21,3** | **5,9** | **1,4** | **0,8** | **3,1** | **7,0** | **9,4** | **6,9** | **10,4** | **21,2** |
| IPC Alimentos BCV (Variación %) | 15,8 | 9,2 | 5,1 | 8,4 | 1,9 | 7,5 | 10,1 | 7,1 | 14,8 | 21,5 |
| Indice Remuneraciones Formales | n.d | 154 | 177 | 190 | 213 | 231 | 258 | 267 | 280 | 288 |
| Variación (%) * | **n.d** | **n.d** | **15,0** | **7,1** | **12,5** | **8,2** | **11,6** | **3,5** | **5,0** | **2,9** |
| Tasa de Desempleo (Sem.) (%) | 11,3 | 11,0 | 15,3 | 14,5 | 14,6 | 13,2 | 13,7 | 12,8 | 15,5 | 16,2 |
| Tasa de Informalidad (Sem.) (%) | 48,5 | 49,8 | 51,0 | 52,4 | 52,6 | 53,0 | 50,8 | 49,9 | 50,5 | 51,4 |

| | 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem |
| Canasta Alimentos Familiar (Bs.) | 249.868 | 284.582 | 322.088 | 345.167 | 369.432 | 386.006 | 414.602 | 479.462 | 508.620 | 609.230 |
| Variación (%) * | **14,8** | **13,9** | **13,2** | **7,2** | **7,0** | **4,5** | **7,4** | **15,6** | **6,1** | **19,8** |
| IPC Alimentos BCV (Variación %) | 17,4 | 16,1 | 15,4 | 11,3 | 8,4 | 10,6 | 7,0 | 17,8 | 6,8 | 22,6 |
| Indice Remuneraciones Formales | 296 | 324 | 369 | 393 | 445 | 463 | 522 | 558 | 637 | 692 |
| Variación (%) * | **2,9** | **9,3** | **14,0** | **6,4** | **13,2** | **4,0** | **12,8** | **6,8** | **15,7** | **8,7** |
| Tasa de Desempleo (Sem.) (%) | 19,2 | 16,8 | 16,6 | 13,9 | 13,3 | 11,4 | 10,5 | 9,5 | 9,2 | 7,5 |
| Tasa de Informalidad (Sem.) (%) | 52,4 | 52,7 | 51,7 | 48,8 | 47,2 | n.d | 45,8 | 45,4 | 44,3 | 44,183 |

* Cáculos de Matías Riutort, IIES -UCAB.

1) La Canasta Normativa de Alimentos, calculada por el INE, es mensual y para una familia de 5,2 personas.

2) El Valor de la canasta para el primer semestre corresponde al mes de junio y para el segundo al mes de diciembre.

3) La variación porcentual del Valor de la Canasta es la variación de un semestre a otro.

La varaiae del ipc para primer sem es junio/dic y para sdo sem es dic/jun

4) El indice de remuneraciones para el primer semestre

corresponde al segundo trimestre y para el segundo semestre corresponde al cuarto trimestre.

Fuente : BCV e INE.

* Matías Riutort es Jefe del Departamento de Economía del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB.

Cuadro N° 2: Valor de la Canasta de Alimentos y Total, per Cápita y Familiar (Bolívares) (1998-2007)

| | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem |
| Valor Canasta per Cápita | | | | | | | | | | |
| Alimentos | 22.381 | 23.710 | 24.046 | 24.235 | 24.980 | 26.737 | 29.256 | 31.289 | 34.533 | 41.841 |
| Total | 44.761 | 47.420 | 48.092 | 48.470 | 49.959 | 53.475 | 58.512 | 62.578 | 69.067 | 83.682 |
| Valor Canasta Familiar | | | | | | | | | | |
| Alimentos | 116.380 | 123.291 | 125.039 | 126.022 | 129.894 | 139.034 | 152.132 | 162.704 | 179.574 | 217.573 |
| Total | 232.760 | 246.582 | 250.078 | 252.045 | 259.787 | 278.069 | 304.264 | 325.408 | 359.148 | 435.146 |

| | 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem | 1er Sem | 2do Sem |
| Valor Canasta per Cápita | | | | | | | | | | |
| Alimentos | 48.052 | 54.727 | 61.940 | 66.378 | 71.045 | 74.232 | 79.731 | 92.204 | 97.812 | 117.160 |
| Total | 96.103 | 109.455 | 123.880 | 132.757 | 142.089 | 148.464 | 159.462 | 184.408 | 195.623 | 234.319 |
| Valor Canasta Familiar | | | | | | | | | | |
| Alimentos | 249.868 | 284.582 | 322.088 | 345.167 | 369.432 | 386.006 | 414.602 | 479.462 | 508.620 | 609.230 |
| Total | 499.737 | 569.164 | 644.176 | 690.334 | 738.864 | 772.012 | 829.204 | 958.924 | 1.017.240 | 1.218.460 |

Fuente :INE.

Cuadro N°3: Remuneraciones Sector Formal y Salario Mínimo Urbano, Nominales y Reales

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Remuneraciones Nominales del Sector Formal :** | | | | | | | | | |
| Indice Promedio Anual | 178,3 | 215,6 | 259,1 | 281,0 | 304,9 | 372,1 | 443,2 | 530,785 | 638,7 |
| Crecimiento Anual (%) * | 25,5 | 20,9 | 20,2 | 8,4 | 8,5 | 22,0 | 19,1 | 19,8 | 20,8 |
| **Indice de Precios al Consumidor :** | | | | | | | | | |
| Indice Promedio Anual | 167,8 | 195,0 | 219,4 | 268,7 | 352,2 | 428,8 | 502,6 | 565,1 | 670,8 |
| Crecimiento Anual (%) | 23,6 | 16,2 | 12,5 | 22,5 | 31,1 | 21,7 | 17,2 | 13,7 | 18,7 |
| **Remuneraciones Reales del Sector Formal :** | | | | | | | | | |
| Indice Promedio Anual | 106,3 | 110,6 | 118,1 | 104,6 | 86,6 | 86,8 | 88,2 | 93,9 | 95,2 |
| Variación del Poder Adquisitivo (%) | 1,6 | 4,0 | 6,8 | -11,5 | -17,2 | 0,2 | 1,6 | 5,4 | 1,7 |
| Valor Nominal (Bs.) | 120.000 | 144.000 | 158.400 | 190.080 | 247.104 | 321.235 | 405.000 | 512.325 | 614.790 |
| Crecimiento Anual (%) | | 20,0 | 10,0 | 20,0 | 30,0 | 30,0 | 26,1 | 26,5 | 20,0 |
| Valor Real (Bs. de 1997) * | 71.514 | 73.846 | 72.197 | 70.741 | 70.160 | 74.915 | 80.588 | 90.665 | 91.655 |
| Variación del Poder Adquisitivo (%) | -2,9 | 3,3 | -2,2 | -2,0 | -0,8 | 6,8 | 7,6 | 11,3 | 1,1 |

* Cáculos de Matías Riutort, IIES - UCAB.
Fuente : BCV.

Gráfico 1. Remuneraciones Formales y
Precios al Consumidor (1999-2007)

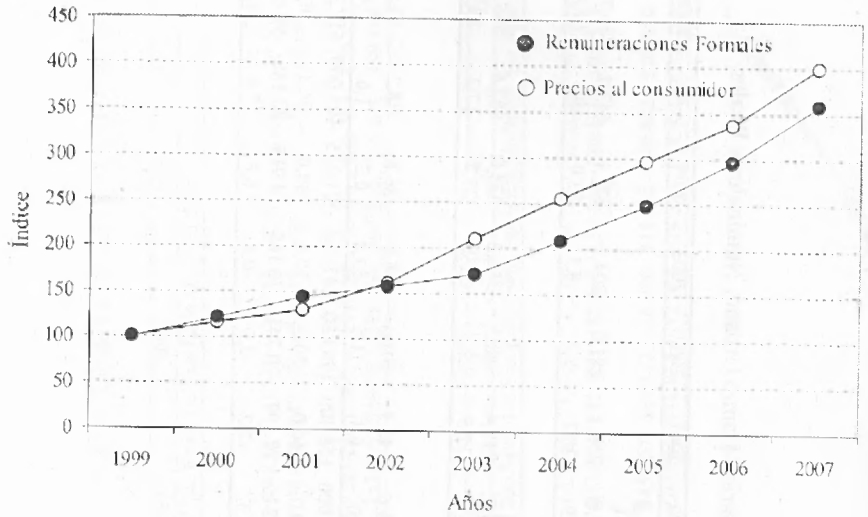



Gráfico 2. Salario Mínimo y
Precios al Consumidor (1999-2007)

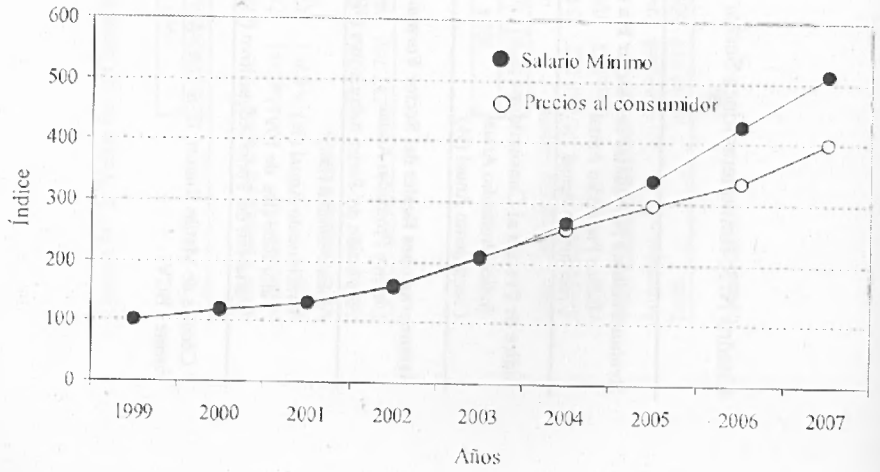


Gráfico 3. Canasta de Alimentos Familiar y
Salario Mínimo (1999-2007)

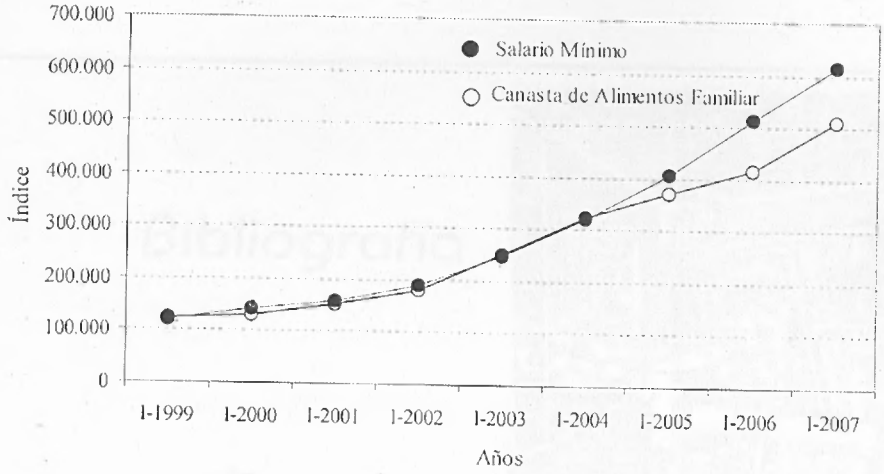
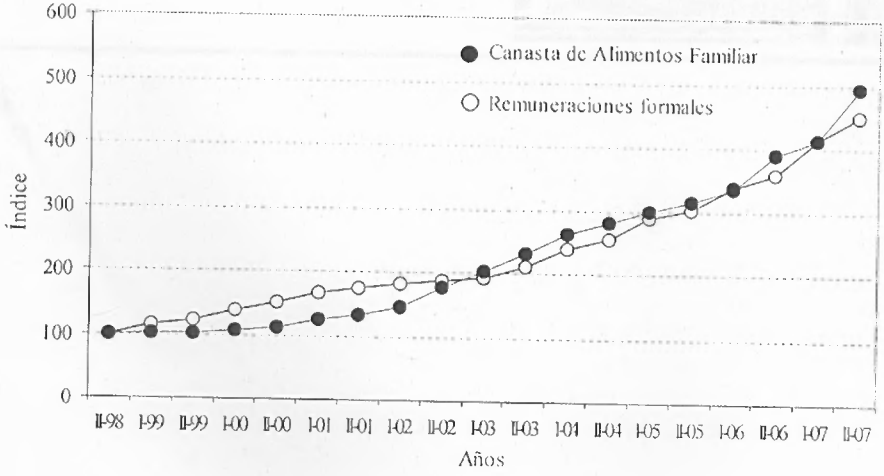
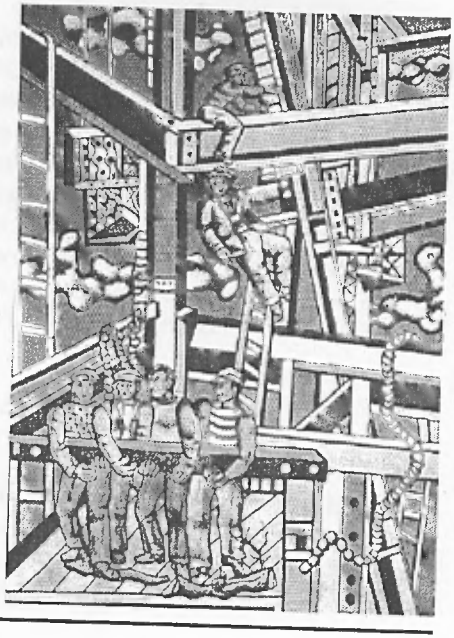



Gráfico 4. Remuneraciones Formales y
Canasta de Alimentos Familiar (1998-2007)



# Bibliografía



# Bibliografía
## Revistas sobre Relaciones Industriales y Recursos Humanos

pp. 253-270

*Josué Bonilla García y Gabriela Flores**

Con el objeto de proveer una fuente de consulta útil para profesionales y estudiosos de la disciplina, en la siguiente sección hemos trabajado en un índice general sobre las revistas especializadas en Relaciones Industriales y Laborales. Su elaboración partió de una búsqueda en diferentes catálogos de publicaciones incluidos en algunas páginas web. Consideramos útil que la información sobre cada revista quede registrada en una especie de "ficha", donde se identifican los campos comunes a todas las publicaciones, a saber: institución responsable, editor ó director, año de fundación, periodicidad, fecha y número de su última publicación, base de datos en las que se encuentra disponible y la dirección de contacto ya sea electrónica o física; finalmente se ofrece una breve reseña o descripción general (DG) de cada publicación. La búsqueda corresponde al último trimestre del año 2007 y resultó en 48 publicaciones en inglés y 12 en español.

*Revistas sobre Relaciones Industriales y Laborales*

1. ***Academy of Management Journal***

*Institución / Editor / Director:* Academy of Management, Duane R. Irlanda (E)
*Año fundación / Periodicidad:* 1986, Bimensual
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 50; Número 6; Diciembre 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; Expanded Academic (ASAP); JSTOR.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.aom.pace.edu/amjnew/
***DG:*** la misión de esta publicación es contribuir con el conocimiento relacionado al campo gerencial. En este sentido se incluyen trabajos de carácter empírico y teórico (cualitativos, cuantitativos ó con combinación de métodos).

2. ***Academy of Management Review***

*Institución / Editor / Director:* Academy of Management, Klimoski Richard (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1976, Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 33; Número 1; Enero 2008
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; JSTOR; Expanded Academic
*Dirección Electrónica / física:* http://www.aom.pace.edu/amr/
***DG:*** la misión de esta revista es la publicación de nuevos trabajos o fuentes teóricas que impulsen al avance y entendimiento de la gerencia y las organizaciones.

*Josué Bonilla es Director de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. Gabriela Flores es Asistente del área de investigación sobre Relaciones Industriales y Recursos Humanos del IIES-UCAB.

3. ***Benefits Canada***
*Institución / Editor / Director:* Don Bisch
*Año fundación / Periodicidad:* 1979, Mensual
*Fecha y número (última publicación):* Diciembre de 2007.
*Índices / Bases de Datos:* Business EBSCO; ProQuest; CBCA; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.benefitscanada.com
***DG:*** es una revista centrada en la temática de Compensación y Beneficios.

4. ***Berkeley Journal of Employment and Labor Law***
*Institución / Editor / Director:* University of California, Berkeley; Michael Rosen y Sarah Grossman (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1979, Semestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 29; Número 1; 2008.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.boalt.org/BJELL/
***DG:*** esta revista, anteriormente llamada "Industrial Relations Law Journal" presenta temas de actualidad sobre el campo de trabajo y empleo. Abarca aspectos relacionados con la temática legal de la disciplina, incluyendo discriminación en el trabajo, legislación laboral, empleo en el sector público, legislación laboral internacional comparada, beneficios, etc.

5. ***British Journal of Industrial Relations (BJIR)***
*Institución / Editor / Director:* Blackwell Publishing y London School of Economics & Political Science; Carola Frege (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1963, Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 45; Número 4; Diciembre 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; Blackwell Synergy.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=0007-1080&site=1
***DG:*** la publicación se centra en la problemática de relaciones de trabajo y empleo. Se presenta como la revista más prestigiosa de Europa de la disciplina de Relaciones Industriales y Laborales según el "Social Sciences Citation Index".

6. ***Canadian Labour and Employment Law Journal***
*Institución / Editor / Director:* Bernard Adell (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1994; 3 veces al año.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 10.
*Índices / Bases de Datos:* N/D.
*Dirección Electrónica:* http://www.lancasterhouse.com/books/clelj/journal.asp
***DG:*** provee un análisis en profundidad de la problemática legal asociada al trabajo y empleo.

***7. Canadian HR Reporter***

*Institución / Editor / Director:* Carswell Business Publication; John Hobel (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1987; 2 veces al mes.
*Fecha y número (última publicación):* Número 1 de Febrero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.hrreporter.com/home/default.asp
***DG:*** es considerada una "guía indispensable" para en entendimiento de la gerencia de recursos humanos (RRHH) en Canada. Es un tabloide que se publica dos veces al mes ofreciendo noticias de actualidad, lecturas sobre las últimas tendencias, y experiencias en la gestión de RRHH tanto en Canada como alrededor del mundo. Específicamente se hace referencia a libros especializados, páginas web, así como el tratamiento de varios subprocesos como: reclutamiento y selección, nómina, legislación, entrenamiento y desarrollo, compensación, etc.

***8. Compensation and Benefits Review***

*Institución / Editor / Director:* Fay Hansen.
*Año fundación / Periodicidad:* 1969, Bimensual.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 40; N°1; Enero/Febrero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* ProQuest; Ingenta.
*Dirección Electrónica / física:* http://cbr.sagepub.com/
***DG:*** ofrece información actualizada sobre problemas, tendencias y, en general, sobre la situación del mercado de trabajo relacionada al tema de compensación y beneficios. Incluye algunos aspectos específicos tales como: información en línea sobre noticias de compensación y beneficios del sector público y privado, reportes de medición y estadísticas del campo, informe de mejores prácticas, casos de estudio, etc.

***9. Dispute Resolution Journal***

*Institución / Editor / Director:* American Arbitration Association
*Año fundación / Periodicidad:* ND
*Fecha y número (última publicación):* ND
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest
*Dirección Electrónica / física:* http://www.adr.org /335 Madison Ave., Floor 10 New York, NY 10017-4605 212-716-5800.
***DG:*** es publicación de la American Arbitration Association, institución mundialmente reconocida en la intermediación para resolver querellas y disputas, surge como un mecanismo alternativo para el entendimiento entre las partes en disputas relacionadas a empleo, propiedad intelectual, consumidores, tecnología, etc. Entre los colaboradores de la publicación, se cuentan a expertos en relaciones de trabajo y de otras áreas.

***10. Economic and Industrial Democracy***

*Institución / Editor / Director:* Department of Economic History, Uppsala University; Sweden Lars Magnusson y Jan Ottosson (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1980; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 29; Número 1; Febrero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* Ingenta; Proquest.
*Dirección Electrónica / física:* http://eid.sagepub.com/
***DG:*** publicada conjuntamente con el Departamento de Historia Económica de la Universidad de Uppsala, se presenta como lectura básica para todos los científicos sociales que les interese el tema organizacional y del trabajo. La revista explora rasgos sobre el mercado de trabajo y los nuevos procesos de la organización. Los temas centrales vinculan áreas de política, tecnología y factores económicos con varios aspectos de las relaciones industriales tanto a nivel micro y macro en varios países.

***11. European Industrial Relations Review***

*Institución / Editor / Director:* Eclipse Group; Andrea Broughton (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1970; Mensual.
*Fecha y número (última publicación):* Diciembre, 2008
*Índices / Bases de Datos:* ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:* 18-20 Highbury Place, London, N5 1QP, UK; http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/directory/e/eirr/
***DG:*** la publicación ofrece cobertura sobre las prácticas de empleo y relaciones industriales en Europa. Dieciséis corresponsales proveen información sobre el desarrollo de la disciplina en la región. Se incluyen casos de estudio vinculados a empleadores, sindicatos, negociadores y gobierno. La sección de noticias abarca eventos en 18 países en los que se analizan leyes, acuerdos y otros temas. Reproduce documentos de interés de la Comunidad Europea y publica indicadores y cifras periódicas por países. En una de sus secciones destaca aspectos comparativos sobre leyes, prácticas y acuerdos entre países europeos.

***12. European Journal of Industrial Relations***

*Institución / Editor / Director:* Richard Hyman (D).
*Año fundación / Periodicidad:* 1995; Trimestral
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 14; Número 1; Marzo 2008.
*Índices / Bases de Datos:* Ingenta.
*Dirección Electrónica / física:* http://ejd.sagepub.com/
***DG:*** se presenta como la principal revista anglosajona que sirve de punto de encuentro para la discusión de la problemática vinculada a las Relaciones Industriales en Europa. Analiza las implicaciones teóricas y las tendencias de la disciplina en la región.

***13. HR Magazine***

*Institución / Editor / Director:* Society for Human Resource Management
*Año fundación / Periodicidad:* 1955; Mensual
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 53; Número 2; Febrero 2008.
*Índices / Bases de Datos: EBSCO;* ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.shrm.org/hrmagazine/
***DG:*** es una publicación de la SHRM, una importante organización que agrupa a más de 180 mil profesionales y estudiantes de Recursos Humanos. Su misión es la de ayudarlos en su desempeño, ofreciendo soluciones prácticas vinculadas a la gestión. Sus lectores principales son generalistas quienes ocupan posiciones ejecutivas y gerenciales en el sector privado en compañías de EUA y Canada.

***14. HR Professional (HRPAO)***

*Institución / Editor / Director:* Meredith Birchall-Spencer (E).
*Año fundación / Periodicidad:* Bimensual
*Fecha y número (última publicación):* Octubre 2007
*Índices / Bases de Datos:* Website HR Professional Magazine.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.hrpao.org/HRPAO/HRResourceCentre/KnowledgeCentre/HRProfessional/
***DG:*** es una publicacación de la "Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO)". Se define como un "suplemento" especializado en Recursos Humanos donde es posible encontrar noticias, prácticas, normativa y aspectos de actualidad sobre la temática. Incluye columnas regulares sobre: entrenamiento y desarrollo, comunicación, reclutamiento y selección, tecnología, seguridad y salud, compensación y análisis de leyes y normas.

***15. Harvard Business Review***

*Institución / Editor / Director:* Thomas A. Stewart
*Año fundación / Periodicidad:* 1922; Mensualmente excepto Julio y Agosto.
*Fecha y número (última publicación):* Enero 2008.
*Índices / Bases de Datos: EBSCO;* ProQuest.
Dirección Electrónica / física: http://harvardbusinessonline.hbsp.harvard.edu
***DG:*** considerada como una de las publicaciones más prestigiosas del área, se define como una revista general sobre gerencia que es consultada por académicos, ejecutivos y gerentes.

***16. Human Resource Development Quarterly***

*Institución / Editor / Director:* Timothy G. Hatcher (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1996-2003; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* 2003, N° 90
*Índices / Bases de Datos:* ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:* http://www3.interscience.wiley.com/journal/

***DG:*** se enfocaba específicamente en el campo de desarrollo de recursos humanos. La revista reconocía la naturaleza interdisciplinar del área e incluye investigaciones relacionadas con la economía, educación, gerencia, sociología y psicología. Su último número fue publicado en el año 2003.

***17. Human Resource Management Journal***
*Institución / Editor / Director:* Mick Marchington
*Año fundación / Periodicidad:* 1990 / Trimestral
*Fecha y número (última publicación):* Enero 2008, N°18
*Índices / Bases de Datos:* Proquest.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp
***DG:*** se centra especialmente en la gerencia de las personas en el lugar de trabajo, Provee un vínculo entre artículos derivados de investigaciones académicas y sus implicaciones en las prácticas gerenciales.

***18. Industrial and Labor Relations Review (Cornell)***
*Institución / Editor / Director:* Tove Hammer (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1990; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Octubre de 2007 (Vol. 61, No. 1)
*Índices / Bases de Datos:* ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.ilr.cornell.edu/ilrreview/
***DG:*** publica investigaciones originales en todo lo que concierne a relaciones de trabajo y empleo. Además incluye una revisión de 30 libros por año.

***19. Industrial Relations (U. of California, Berkeley)***
*Institución / Editor / Director:* Institute of Industrial Relations, Universidad de California, Berkeley, USA / Trond Petersen y Daniel J. B. Mitchell
*Año fundación / Periodicidad:* 1961 / Trimestral
*Fecha y número (última publicación):* April 2007 - Vol. 46 N° 2
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; Proquest.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.irle.berkeley.edu/indrel/
***DG:*** Ofrece una perspectiva internacional sobre tópicos de actualidad del campo de las Relaciones Industriales. Cada número incluye artículos de investigación, notas y discusiones sobre aspectos propios de las relaciones de empleo y mercado de trabajo.

***20. Industrial Relations/Relations Industrielles (Laval)***
*Institución / Editor / Director:* Departamento de Relaciones Industriales de la Universidad de Laval – Québec; Esther Déom (E).
*Año fundación / Periodicidad: 1945;* Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 62; Número 3, 2007
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; ASAP.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.rlt.ulaval.ca/ri-ir/journal.html

***DG:*** es una revista interdisciplinaria, presentada como la más prestigiosa publicación académica en el campo de las Relaciones Industriales. Se enfoca en artículos vinculados al mundo del trabajo. Difunde estudios en inglés y francés sobre la problemática del empleo, recursos humanos, políticas públicas y relaciones laborales.

***21. Industrial Relations Journal***

*Institución / Editor / Director:* Blackwell Publishing; Nicholas Bacon (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1970; Bimensual.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 39; Número 1; Enero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=0019-8692&site=1
***DG:*** se encarga de reportar todo lo concerniente a las prácticas e investigación en relaciones industriales, específicamente en el Reino Unido y Europa.

***22. International Journal of Human Resource Management***

*Institución / Editor / Director:* Taylor and Francis Group; Michael Poole (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1990; Mensual.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 19; Número 1; Enero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO.
*Dirección Electrónica:* http://www.tandf.co.uk/journals/routledge/09585192.html
***DG:*** se define como el foro de estudiantes y profesionales de la gerencia de recursos humanos, se centra en las tendencias y el futuro de esta importante área de gestión incorporando temas como: gerencia estratégica, negocios internacionales, personal y relaciones industriales.

***23. International Journal of Manpower***

*Institución / Editor / Director:* Emerald Publications; Adrian Ziderman (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1980; 8 Veces al Año.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 28; Número 8; 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; Ingenta; MEOS.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.emeraldinsight.com/info/journals/ijm/ijm.jsp
***DG:*** El campo de esta publicación es el trabajo, la mano de obra y el impacto de los cambios sociales, tecnológicos y económicos en las sociedades actuales. Proporciona herramientas para el establecimiento de políticas y estrategias.

***24. International Labour Review***

*Institución / Editor / Director:* OIT; Christine L. Smith (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1921; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 146; Números 3-4; 2007
*Índices / Bases de Datos: EBSCO;* ProQuest; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.ingentaconnect.com/content/ilo/ilr

***DG:*** esta revista que se ha venido publicando desde 1921, atiende a aspectos multidisciplinarios relacionados con el trabajo y el empleo. Temas como los efectos de la globalización en el empleo, los cambios en la naturaleza del trabajo, la protección social, la equidad de género son tratados con regularidad.

***25. Ivey Business Journal***

*Institución / Editor / Director:* Stephen Bernhut (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1936; Bimensual
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 71; Número 8; Nov/Dic 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.iveybusinessjournal.com/
***DG:*** publicación electrónica que se centra en temas gerenciales y de negocios como: innovación, liderazgo, responsabilidad social. Además pueden encontrarse artículos sobre "e-business", gerencia del conocimiento, mercadeo, etc.

***26. Journal of Collective Negotiations***

*Institución / Editor / Director:* David Dilts (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1972; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 31, Number 4, Diciembre 2007
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.baywood.com/Journals/PreviewJournals.asp?Id=0047-2301 (P.P)
***DG:*** la revista, originalmente denominada "Journal of Collective Negotiations in the Public Sector" ha cambiado su nombre para darle un sentido más amplio de acuerdo a su misión editorial. No obstante sigue manteniendo como foco especial de atención a la negociación colectiva en el sector público y además incluye otros temas propios del campo de las relaciones industriales y laborales, a saber: economía laboral, legislación laboral, clima organizacional, resolución de disputas, estudios históricos del área, etc.

***27. Journal of Compensation and Benefits***

*Institución / Editor / Director:* Thomson West
*Año fundación / Periodicidad:* 1986; Bimensual.
*Fecha y número (última publicación):* Enero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:*
http://west.thomson.com/store/product.aspx?product_id=17414579
***DG:*** esta publicación se centra en temas sobre compensación y beneficios. Un número típico contiene artículos sobre sistemas de salud, planes de pensión, revisiones salariales, compensación ejecutiva, planes de administración, etc.

***28. Journal of Human Resources***

*Institución / Editor / Director:* William N. Evans (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1966; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen XLIII; Numeró 1; Enero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.ssc.wisc.edu/jhr/
***DG:*** se presenta como una de las revistas líderes en investigación empírica sobre microeconomía, específicamente sobre recursos humanos. Dirigida a estudiosos y responsables de las políticas y estrategias del área.

***29. Journal of Industrial Relations***

*Institución / Editor / Director:* Bradon Ellem y Russell D. Lansbury (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1959; 5 Veces al año.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 49; Número. 6; Diciembre 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; Blackwell Synergy.
*Dirección Electrónica / física:* http://jir.sagepub.com/
***DG:*** esta publicación se focaliza en la disciplina de relaciones industriales. Parte de una perspectiva interdisciplinaria para abordar temas del mundo del trabajo. Recibe investigaciones que se ocupan del análisis del impacto de los aspectos sociales, económicos y políticos en las relaciones capital-trabajo y, en general, de la interacción entre empleadores, trabajadores, gobierno y sus organizaciones.

***30. Journal of Labor Economics***

*Institución /Editor/Director:* University of Chicago Press; Christopher Taber (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1983; Bimensual.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 26; Número 1; Enero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; Expanded Academic (ASAP); JSTOR.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.journals.uchicago.edu/toc/jole/current
***DG:*** la revista publica trabajos teóricos y aplicados vinculados al área de la economía laboral.

***31. Journal of Labor Research***

*Institución / Editor / Director:* John M. Olin Institute at George Mason University; James T. Bennett (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1980; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 28; N° 4; Septiembre 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.thelockeinstitute.org/jolr.html
***DG:*** le concierne todo lo relativo a políticas y prácticas relacionadas con el empleo, especialmente aquellos aspectos vinculados con las nuevas relaciones de trabajo en economías emergentes.

*32. **Just Labour: a Canadian Journal of Work and Society***
*Institución / Editor / Director:* Norene Pupo (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 2002, Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 10; Spring 2007.
*Índices / Bases de Datos:* Centre for Research on Work & Society.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.justlabour.yorku.ca/index.php?page=home
***DG:*** es una publicación del "Centre for Research on Work and Society (CRWS)" de la Universidad de York en Canadá. Abarca temas diversos del mundo del trabajo, incluyendo estudios sobre fenómenos como la globalización, los cambios tecnológicos, la privatización, la división del trabajo, el movimiento sindical, etc.

*33. **Labor History***
*Institución / Editor / Director:* Craig Phelan (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1960; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 49.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.tandf.co.uk/journals/titles/0023656X.asp
***DG:*** se especializa en estudios enfocados desde una perspectiva histórica relacionada al mundo del trabajo.

*34. **Labor Law Journal***
*Institución / Editor / Director:* Ronald Miller (E)
*Año fundación / Periodicidad:* 1949; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Diciembre 2007
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO
*Dirección Electrónica / física:* http://hr.cch.com/products/ProductID-632.asp
***DG:*** publica una variedad de artículos sobre legislación laboral, relaciones laborales y recursos humanos en los Estados Unidos.

*35. **Labor Studies Journal***
*Institución / Editor / Director:* Bruce Nissen (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1976; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 32; Número 4; Diciembre 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.sagepub.com/journalsProdDesc.nav?prodId=Journal201857
***DG:*** revista de la "United Association for Labor Education". De enfoque interderdisciplinario, cubre aspectos relacionados con el trabajo, los trabajadores y sus organizaciones, así como estudios sobre educación y formación. Entre sus secciones se cuentan: reseñas de material bibliográfico, audio-visual y electrónico, foros de discusión e innovación en prácticas de educación laboral.

***36. Labour: Review of Labour Economics***
*Institución / Editor / Director:* Renato Brunetta y Franco Peracchi (E).
*Año fundación / Periodicidad*: 1987; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 21. Nros. 4-5, Diciembre 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=1121-7081&site=1
***DG:*** es un foro de análisis y debate sobre la temática de economía laboral y relaciones industriales.

***37. Labour/Le Travail***
*Institución / Editor / Director:* Canadian Committee on Labour History
*Año fundación / Periodicidad*: 1976; Bianual.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 60; 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.historycooperative.org/lltindex.html
***DG:*** publicación oficial del "Canadian Committee on Labour History", desde su fundación ha acumulado importantes artículos sobre la historia de la clase trabajadora, sociología industrial, economía laboral y relaciones laborales, enfocados especialmente desde una perspectiva histórica de la realidad canadiense.

***38. Monthly Labor Review***
*Institución / Editor / Director:* Michael D. Levi (E).
*Año fundación / Periodicidad*: 1915; Mensual
*Fecha y número (última publicación):* Diciembre 2007, Vol. 130, No. 12
*Índices / Bases de Datos:* ProQuest; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.bls.gov/opub/mlr/mlrhome.htm
***DG:*** es una publicación periódica del "Bureau of Labor Statistics" de los Estados Unidos. Mensualmente, economistas, actuarios y demás expertos de esta institución, conjuntamente con profesionales del sector público y privado publican estudios y datos sobre una variedad de campos relacionados con el mundo del trabajo: fuerza de trabajo, economía, empleo, inflación, productividad, precios, salarios, accidentes laborales, etc.

***39. New Technology, Work and Employment***
*Institución / Editor / Director:* Blackwell Synergy; Christopher Baldry.
*Año fundación / Periodicidad*: 1986; Tres veces al año.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 22; Número 3, Noviembre 2007
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=0268-1072&site=1

***DG:*** presenta un análisis sobre el contexto tecnológico, sistemas organizacionales y procesos, orientado al entendimiento de muchas de las dimensiones que implican el cambio tecnológico en el mundo del trabajo. Es una revista ecléctica y multidisciplinaria del área de las ciencias sociales. Su objetivo es promover el entendimiento a través del debate conceptual y del análisis de las prácticas actuales.

***40. OECD Economic Outlook***

*Institución / Editor / Director:* Organización para la Economía, Cooperación y Desarrollo; Jean-Philippe Cotis (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1967; Semestral.
*Fecha y número (última publicación):* Número 82; Volumen 2; Diciembre 2007.
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; Ingenta; Expanded Academic (ASAP); ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.oecd.org/document/18/0,3343,en_2649_201185_20347538_1_1_1_1,00.html
***DG:*** publicación de la Oficina para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) que examina políticas y tendencias necesarias para el desarrollo sostenible.

***41. Personnel Psychology***

*Institución / Editor / Director:* Blackwell Publishing; Michael J. Burke (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1948; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Invierno 2007. Vol. 60 N° 4
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; Expanded Academic (ASAP)
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=0031-5826&site=1
***DG:*** abarca temas de investigación sobre psicología aplicada a los problemas de personal en organizaciones pertenecientes al sector público y privado. Contiene artículos sobre recursos humanos, incluyendo análisis del trabajo, desarrollo de competencias, reclutamiento y selección, entrenamiento y desarrollo, desempeño, recompensas y reconocimiento, motivación y liderazgo.

***42. T & D (Training and Development)***

*Institución / Editor / Director:* American Society for Training & Development.
*Año fundación / Periodicidad:* 1947; Mensual.
*Fecha y número (última publicación):* Diciembre 2007
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.astd.org/TD/
***DG:*** se centra en temas sobre entrenamiento y desarrollo, suministrando material a los profesionales del área sobre tendencias y mejores prácticas. Nace en 1947 con el nombre de "Journal of Industrial Training".

***43. Transfer: European Review of Labour and Research***
*Institución / Editor / Director:* European Trade Union Institute
*Año fundación / Periodicidad*: 1995; Trimestral
*Índices / Bases de Datos:* N/D.
*Dirección Electrónica / física:* http://www.getcited.org/pub/100663279
***DG:*** se centra en la temática sobre Relaciones Industriales en Europa.

***44. Work and Occupations***
*Institución / Editor / Director:* Vanderbilt University - Brentwood; Daniel B. Cornfield (E).
*Año fundación / Periodicidad*: 1974; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Febrero 2008.
*Índices / Bases de Datos:* CSA (Cambridge Scientific); ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:* http://wox.sagepub.com/
***DG:*** proporciona una amplia perspectiva sobre la dinámica del lugar de trabajo. Aborda temas como: género, globalización y trabajo, mercado de trabajo, relaciones sindicato gerenciales, seguridad laboral, violencia en el lugar de trabajo, trabajo y familia, cultura, diversidad, entre otros.

***45. Work, Employment and Society***
*Institución / Editor / Director:* Michael Rose y Helen Rainbird (E).
*Año fundación / Periodicidad*: 1987; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Diciembre 2007
*Índices / Bases de Datos:* CSA (Cambridge Scientific).
*Dirección Electrónica / física:* http://wes.sagepub.com/
***DG:*** esta publicación cruza las fronteras de las relaciones industriales, la sociología industrial, la economía laboral, la psicología aplicada y el análisis organizacional. Es la revista oficial de la "British Sociological Association".

***46. Workforce***
*Institución / Editor / Director:* ACC Communications Inc; Allan Halcrow (E).
*Año fundación / Periodicidad*: Mensual
*Fecha y número (última publicación):* Diciembre 2007
*Índices / Bases de Datos:* EBSCO; ProQuest; Expanded Academic (ASAP).
*Dirección Electrónica / física:* http://www.workforce.com/section/04/
***DG:*** explora tendencias y mejores prácticas en materia de Recursos Humanos.

***47. WorldatWork Journal***
*Institución / Editor / Director:* World at Work / Robert E. King (E)
*Año fundación / Periodicidad*: Trimestral
*Fecha y número (última publicación):* 1er trimestre 2008, Volumen 17, N°1.
*Índices / Bases de Datos:* ProQuest.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.worldatwork.org/waw/worldatworkjournal/html/journal-home.html

***DG:*** La misión de esta publicación es informar a los interesados sobre el estado del arte del área de compensación y beneficios. Incluye estudios sobre tendencias y prácticas de actualidad con el objeto de avanzar en la teoría, conocimiento y práctica de esta importante sistema organizacional.

***48. World of Work Magazine***
*Institución / Editor / Director:* Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
*Año fundación / Periodicidad:* 1996/ Tres números al año.
Fecha y número (última publicación): WofW 67, Diciembre 2007.
*Índices / Bases de Datos:* N/D.
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.ilo.org/wow/PrintEditions/lang--en/index.htm
***DG:*** publicación oficial de la OIT que proporciona mediante estudios e investigaciones un panorama de la problemática del trabajo a nivel mundial.

A esta lista se Revistas de lengua foránea se añade la siguiente, un poco más breve, sobre revistas en español:

***1. Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos***
*Institución / Editor / Director:* Especial Directivos; José Antonio Carazo (D).
*Año fundación / Periodicidad:* 1988; Mensual.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 21; Número 219, Marzo 2008.
*Índices / Bases de Datos: N/D.*
*Dirección Electrónica / física:* http://www.capitalhumano.es/
***DG:*** publicación que pretende contribuir a la modernización de las técnicas de gestión, dirección, organización, formación y motivación de las personas en el seno de las organizaciones, servir de vehículo de ideas, experiencias y prácticas excelentes en las empresas y convertirse en una herramienta de apoyo a los profesionales de los Recursos Humanos.

***2. Cuadernos del Cendes***
*Institución / Editor / Director:* Centro de Estudios del Desarrollo Cendes; Nelly Arenas (D).
*Año fundación / Periodicidad:* 1962; Cuatrimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Volumen 24; Número 65; 2007.
*Índices / Bases de Datos: REVENCYT, Clase, Redinse.*
*Dirección Electrónica / física:*
http://www.scielo.org.ve/scielo.php/script_sci_serial/pid_1012-2508/lng_es/nrm_iso
***DG:*** publicación periódica abierta a todas las corrientes del pensamiento sobre problemas del desarrollo en Venezuela, América Latina y el mundo. Incluye artículos, reseñas bibliográficas y documentos relativos al campo de los estudios del desarrollo y a las ciencias sociales en general.

***3. Cuadernos de Relaciones Laborales***

*Institución / Editor / Director:* Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid; Carlos Prieto Rodríguez (D).

*Año fundación / Periodicidad*: 1992; Semestral.

*Fecha y número (última publicación):* Volumen 25; Número 1; 2007.

*Índices / Bases de Datos:* Latindex.

*Dirección Electrónica / física:*
http://www.ucm.es/BUCM/revistasBUC/portal/modulos.php?name=Revistas2_Editorial&id=CRLA

***DG:*** publicación especializada en el estudio de los temas del área de las Relaciones Laborales, abordándose éstos desde un punto de vista interdisciplinar. Incluye artículos, notas técnicas y reseñas y acepta trabajos originales en castellano y excepcionalmente en inglés o en francés.

***4. Gaceta Laboral***

*Institución / Editor / Director:* Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES) de la Universidad del Zulia y FONACIT- Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación adscrito al Ministerio de Ciencia y Tecnología; Luís Eduardo Díaz (E).

*Año fundación / Periodicidad*: 1995; Cuatrimestral.

*Fecha y número (última publicación):* Volumen 13; N° 2; Mayo-Agosto 2007.

*Índices / Bases de Datos:* Revencyt, Dare-Data Bank de la UNESCO. Directorio del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), ULRICH'S Internacional Labordoc. OIT, EBSCO, International Social Security Association, Documentation Center (ISSA), Cambridge Scientific Abstracts CSA, Latindex, Clase, Fonacit.

*Dirección Electrónica / física:*
http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php/script_sci_serial/pid_1315-8597/lng_es/nrm_iso

***DG:*** a fin de expandir y divulgar conocimiento en materia laboral, publica trabajos originales de temas relacionados con el derecho del trabajo, estudios sindicales, seguridad social, política social, relaciones industriales y administración del trabajo.

***5. Gestión Práctica de Riesgos Laborales***

*Institución / Editor / Director:* Especial Directivos; Ana Ayala (D).

*Año fundación / Periodicidad*: 2003; Mensual.

*Fecha y número (última publicación):* Número 47; Marzo 2008.

*Índices / Bases de Datos: Dialnet.*

*Dirección Electrónica / física:* http://www.riesgos-laborales.com/

***DG:*** instrumento de comunicación y transmisión de experiencias, soluciones, conocimientos de empresas, empresarios y expertos. Su enfoque es específico y divulgativo, por lo que los temas a desarrollar se dirigen a públicos con distintos niveles de formación pero con un denominador común: la prevención de riesgos en la empresa y toma de decisiones en este contexto.

*6. Revista de Ciencias Sociales*

*Institución / Editor / Director:* Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia; Caterina Clemenza de Araujo (E).

*Año fundación / Periodicidad:* N/D; Cuatrimestral.

*Fecha y número (última publicación):* Volumen 13; Número 3; Diciembre 2007.

*Índices / Bases de Datos:* Redalyc, UtnetCat. (Universidad de Texas), La Cedocal: Centro de Documentación sur l' Amerique Latine, Banco de Datos DARE-UNESCO, Ulrich's International Periodicals Directory (USA), METABASE. Bibliografía en RED., Sociological Abstracts, Revencyt, CREDAL, IHEAL.

*Dirección Electrónica / física:*

http://www.scielo.org.ve/scielo.php/script_sci_serial/pid_1315-9518/lng_es/nrm_is

***DG:*** difunde trabajos científicos originales, avances de investigación, ensayos, revisiones bibliográficas y comunicaciones rápidas, relacionados con las Ciencias Sociales. Pretende contribuir a la confrontación y difusión de conocimientos, posibilitar el intercambio entre pares y estimular el avance de la producción en Ciencias Sociales.

*7. Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*

*Institución / Editor / Director:* Universidad de la Rioja; Miguel Rodríguez y Fernando Valdés (D).

*Año fundación / Periodicidad:* 1984; Quincenal.

*Fecha y número (última publicación):* Número 5; Año: 2008.

*Índices / Bases de Datos: ISOC, Dialnet.*

*Dirección Electrónica / física:*

http://revista-relacioneslaborales.laley.es/vaps/generico/revistas/rrlabo.cfm

***DG:*** revista crítica de teoría y práctica de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Garantiza información actualizada en la materia y acorde con las necesidades del jurista.

*8. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*

*Institución / Editor / Director:* Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo; Héctor Lucena (E).

*Año fundación / Periodicidad:* 1996; Semestral.

*Fecha y número (última publicación):* Volumen 13; Número 19; 2008.

*Índices / Bases de Datos: ND.*

*Dirección Electrónica / física:*

http://www.izt.uam.mx/alast/index_archivos/Page1631.htm

***DG:*** Revista científica, temática e interdisciplinaria, que tiene como objetivo principal estimular el debate académico en el campo de los estudios del trabajo.

*9. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*

*Institución / Editor / Director:* Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello; Josué Bonilla (D).

*Año fundación / Periodicidad:* 1979; Anual.

*Fecha y número (última publicación):* Número 42; 2006.

*Índices / Bases de Datos:* Revencyt y Latindex.

*Dirección Electrónica / física:*

http://www.ucab.edu.ve/ucabnuevo/index.php?load=biblio_virt_rev_rrii.htm&seccion=2500

***DG:*** publicación académica del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB. Su objetivo se centra en divulgar estudios de actualidad relacionados con la problemática social, política y económica; vinculados especialmente al área de: Relaciones Industriales y Laborales. Hasta la fecha cuenta con 43 números publicados, y la integran siguientes secciones: estudios, comunicaciones, crónica laboral, documentos, estadística y bibliografía.

*10. Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*

*Institución / Editor / Director:* Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES) de la Universidad del Zulia; Graciela Perozo de Jiménez (E).

*Año fundación / Periodicidad:* 1996; Trimestral.

*Fecha y número (última publicación):* Volumen 50; Número 6; Diciembre 2007.

*Índices / Bases de Datos:* Redalyc, Actualidad Iberoamericana, Clad, DARÉ Data Bank.

*Dirección Electrónica / física:*

http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_serial&pid=1315-9984&lng=es&nrm=is

***DG:*** difunde trabajos de investigación relacionados a los procesos gerenciales necesarios para la toma de decisiones, la optimización de recursos, la evaluación y control de los resultados obtenidos, entre otros. Las áreas temáticas fundamentales son: administración pública, gobierno, políticas públicas, sistemas económicos, organización industrial, producción, productividad, organización y administración de empresas, cooperativas, economía social, administración del tercer sector, sociología del trabajo, sistemas de información, contabilidad.

*11. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

*Institución / Editor / Director:* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España); Subdir. General de Publicaciones (E).

*Año fundación / Periodicidad:* 1997; Mensual.

*Fecha y número (última publicación):* Número 69; Noviembre 2007.

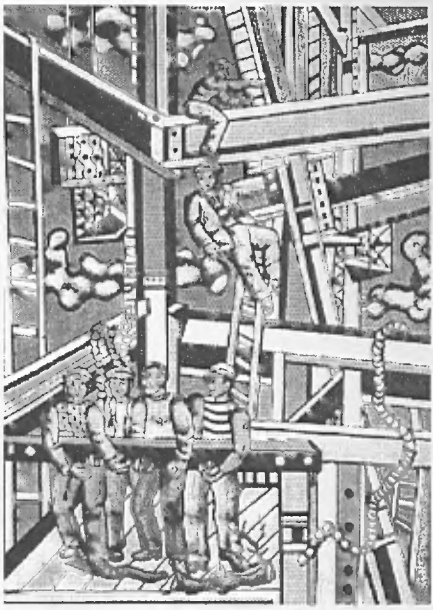
*Índices / Bases de Datos:* ISOC.

*Dirección Electrónica / física:* http://www.mtas.es/publica/revista/default.htm

***DG:*** Tiene como objetivo el estudio de los diferentes aspectos que se engloban en el ámbito laboral.

*12. Trabajo, Revista de la OIT*
*Institución / Editor / Director:* OIT (E).
*Año fundación / Periodicidad:* 1996; Trimestral.
*Fecha y número (última publicación):* Número 61; Diciembre 2007.
*Índices / Bases de Datos: Base de Datos de la OIT (LABORDOC).*
Dirección Electrónica / física: http://vlex.com/source/50
*DG:* se centra en el análisis y estudio de diversos aspectos que afectan al mundo laboral a nivel internacional.

# Índices



# ÍNDICES DE LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES DE 1979 A 2004

Comité Directivo

Índice de la Revista por Números

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°1 (1979)*

"Presentación". Gustavo Suere; pp. 7-8

"¿Por qué un Departamento de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales?". Chi-Yi-Chen; pp. 9-10

"El Concepto de Tensión en las Relaciones Sociales del Trabajo". José I. Urquijo; pp. 13-24

"El Pacto Andino y la Industrialización de Nueva Escala". Manuel Urriza; pp. 26-36.

"Avenimiento Obrero-Patronal" en la Venezuela del año 1958". Comentado por José I. Urquijo; pp. 39-42.

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 45-48.

"Informaciones"; pp. 51-53.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°2 (1979)*

"Editorial: Relaciones Industriales y Universidad"; pp. 5-8.

"La Contratación Colectiva en Venezuela". Pedro Bernardo Pérez Salinas; pp. 11-22.

"Algunos Aspectos de las Relaciones Industriales y su efecto en la Productividad" Bingen de Arbeleoa; pp. 22-32.

"Documento: El primer Contrato Colectivo en Venezuela" (El Contrato del Ferrocarril Alemán o Gran Ferrocarril de Venezuela con sus Trabajadores). J. I. Urquijo; pp. 35-46.

"Crónica Laboral Documentada". José I. Urquijo; pp. 49-56.

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 59-62

"Informaciones"; pp. 65-70.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°3 (1979)*

"Editorial: Precios y Salarios"; pp. 5-6

"Notas sobre la significación económico-reinvindicativa de las prácticas sindicales en Venezuela". Héctor Valecillos; pp. 9-30

"Documento: Anteproyecto, Carta Introductoria, exposición de motivos y proyecto de la Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios"; pp- 33-38.

"Crónica Laboral Documentada". José I. Urquijo; pp. 41-70.

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 73-75.

"Informaciones"; pp. 79-80.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°4 (1980)*

"Editorial: Las Relaciones Laborales como Sistema"; pp. 5-6

"Marco político, pragmatismo y participación: ¿La nueva estrategia industrial andina?". Manuel Urriza; pp. 9-16.

"Síntesis de la evolución del Derecho Social Venezolano en los últimos cuarenta años". Juan Vicente Vera; pp. 17-26.
"Documento: Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensión de Vejez, Invalidez y Muerte"; pp. 29-32.
"Crónica Laboral Documentada". José I. Urquijo; pp. 35-77.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 81-88.
"Informaciones"; pp. 91-94.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°5 (1980)*
"Editorial: Las concepciones compartidas y las Relaciones Industriales". Manuel Urriza; pp. 5-6.
"Apuntes sobre la estructura y organización sindical en Venezuela". Francisco Iturraspe; pp.9-16.
"La participación de la mujer en la fuerza de trabajo: El caso de Venezuela". Ralph Van Roy; 17-40.
"Crónica Laboral Documentada". José I. Urquijo; pp. 43-92.
"Documento: Primer Informe de Economistas relacionado con la aplicación de la Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios". Documento de la CTV; pp. 95-114.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 117-121.
"Informaciones"; pp. 125-127.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°6 (1980)*
"Editorial: Las Relaciones Industriales y la Normativa"; pp. 5-8.
"Establecimiento de las relaciones industriales en una economía de enclave". Héctor Lucena; pp. 11-29.
"¿Qué es la Escala Móvil de Salarios?". H.Valecillos; pp. 31-36.
"Crónica Laboral Documentada (donde se recoge El conflicto textilero de 1980)". José I.Urquijo; pp. 63-128.
"Documento: sobre el Despido de los Obreros Textiles"; pp. 39-60.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 131-136.
"Informaciones"; pp. 139-140.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°7(1980)*
"Editorial: Periplo de las Relaciones Laborales en Venezuela"; pp. 5-8.
"La C.T.V. y la cogestión: Fundamentos", Héctor Lucena; pp. 11-29.
"Hacia un nuevo modelo de Contratación Colectiva en Venezuela". Ricardo González; pp. 31-55.
" Documento: Decreto sobre Reducción de Sueldos de los Empleados Públicos del 31 del Octubre de 1914", Comentario por José I.Urquijo; pp. 59-78.
"Crónica Laboral Documentada". José I.Urquijo; pp. 81-114.
"Documento: sobre el Despido de los Obreros Textiles"; pp. 39-60.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 117-123.
"Informaciones"; pp. 127-128.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°8/9(1981)*
"Editorial: El 1° de Mayo y la Cogestión"; pp. 5-8.
"La organización social del trabajo en haciendas y plantaciones de América Latina". María Walewsca Lemoine; pp. 11-21.

"Gremios y mutualidades después de la Guerra Federal". Pedro Bernardo Pérez Salinas; pp. 23-42.
"De los Caudillos Federales al Congreso de 1896".Pedro B. Pérez Salinas; pp. 43-75.
"El Estado Venezolano y el Movimiento Sindical". Margarita López; pp. 77-90.
"La Tesis sobre la Cogestión Obrera en el VIII Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)". Julio Godio y Osvaldo Mantero; pp. 91-100.
"Documento: La participación de los trabajadores en la economía venezolana". José I.Urquijo; pp. 103-121.
"Crónica Laboral Documentada". José I.Urquijo; pp. 125-143.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 147-154.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°10/11(1982)*
"Editorial: Migración y Recursos Humanos"; pp. 5-7.
"Los movimientos migratorios internacionales en Venezuela: políticas y realidades". Chi-Yi-Chen, J. I. Urquijo y M. Picouet; pp. 11-47.
"Las magnitudes de desempleo y sub-empleo en Venezuela". Chi-Yi-Chen; pp. 49-69.
"Ensayo de estimación de la población de nacionalidad colombiana en Venezuela, 1971-1978". Jean Papail; pp. 71-81.
"Mercado de trabajo y migración en América Latina: el caso del Grupo Andino". Manuel Urriza; pp. 83-94.
"Seguridad social de los trabajadores migrantes en el área del Pacto Andino". Alberto Mayansky; 95-106.
"Documento: Instrumento Andino de Migración Laboral. Instrumento Andino de Seguridad Social"; pp. 109-125.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 129-137.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°12/13(1983)*
"Editorial: Salario, Empleo y Costo de Vida"; pp. 5-8.
"Salario, Empleo e Inflación; Chi-Yi-Chen; pp. 11-47.
"Los modelos econométricos". Rafael López Casuso; pp. 49-55.
"¿Está subvaluado o sobrevaluado el bolívar?". Luis Zambrano, Matías Riutort, Ch. De Vainrub y Chi-Yi-Chen; pp. 57-102.
"Derechos y Deberes del trabajador joven y algunos problemas derivados del trabajo de menores en Venezuela". Fernando Parra Aranguren; pp. 103-117.
"Documento: Primer proyecto de ferrocarril de Venezuela, de Robert Stephenson, 1824-1825", Comentario por J.I.Urquijo; pp. 121-137.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 141-148.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°14/15(1984)*
"Editorial: Concertación"; pp. 5-7.
"Las condiciones de trabajo en América Latina". P. Galin; pp. 11-35.
"La mujer en el sindicalismo venezolano". J.I.Urquijo; pp. 37-58.
"El Departamento de Relaciones Industriales en las empresas de Maracaibo (Trabajo de Campo)". Arturo Mengual de Torre; pp. 59-73.
"Ayudas para la planificación de Recursos Humanos". Miguel A. Colmenares; pp.75-101.
"Documento: Ley de Costos, Precios y Salarios", Contexto y Análisis Crítico por Manuel Urriza; pp. 105-120.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 123-128.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°16/17(1985)*

"Editorial: Juan Pablo II y el Mundo del Trabajo"; pp. 5-9.

"¿Revolución científica y tecnológica, nuevo estadio de liberación o de opresión?". Pablo Corlazzoli; pp. 13-38.

"La productividad compartida". Chi-Yi-Chen; pp. 39-61.

"La clase obrera va al paraiso". J. Sanoja Hernández; pp. 63-71.

"Documento: Discurso laboral del Papa en su visita a Venezuela". IX Congreso de la CTV; pp. 75-84.

"Crónica Laboral Documentada". J.I.Urquijo.; pp. 87-119.

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 123-128.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°18 (1986)*

"Editorial: La Migración Internacional en Venezuela"; pp. 5-6.

"Inmigrantes ¿Mito o Realidad?". Grabriel Bidegain; pp. 9-27.

"Los indocumentados en la inmigración colombiana en Venezuela", por A. Pellegrino; pp. 29-55.

"Los argentinos en Venezuela". Adela Pellegrino; pp. 57-67.

"Las politicas inmigratorias del Estado Venezolano en el decenio de 1970". Ricardo Torrealba; pp. 69-82.

"Documento: Una entrevista con el General Juan Vicente Gómez (donde refiere sus propósitos gubernamentales y su actitud ante los extranjeros e inmigrantes)". J.I.Urquijo; pp. 85-92

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 95-104.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°19 (1986)*

"Editorial: El Cincuenta Aniversario de la C.T.V: Discurso ante el Congreso de la República, del Presidente de la CTV". Juan José Delpino; pp. 5-14.

"Para una historia del Movimiento Obrero Venezolano: El problema socio-político, sindical y partidista a la muerte de Juan Vicente Gómez". Pedro Castro; pp. 17-63.

"Tres momentos de los inicios del Movimiento Obrero Venezolano". Fernando Parra Aranguren; pp. 65-76.

"Documento: Ponencia sobre la situación económico-social de los trabajadores de Venezuela", 1947. Documento de la CTV. Comentario por J.I.Urquijo.; pp. 899-106.

"Bibliografía sobre el Movimiento Obrero Venezolano". José I. Urquijo y Rodrigo Aguilar Parra; pp. 109-122.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°20(1987)*

"Editorial"; pp. 5-6.

"Migración fronteriza colombo-venezolana: Una perspectiva metodológica para su estudio". Anitza Freitez; pp. 9-30.

"Consideraciones en torno a la importancia del estudio de la inmigración colombiana al Zulia". Adalberto Arria, Leticia Díaz de Sabala y Sacha Escobar de Portillo; 31-57.

"Ausentismo Laboral: ¿Cuánto cuesta y como controlarlo?". Alfredo C. Angel; pp. 59-72.

"Hacia el fortalecimiento disciplinario de las relaciones industriales". Hector Lucena; pp. 73-78.

"Documento: Decreto N°1538: Régimen para el Bono Compensatorio, del 29-04-1987"; pp. 81-82

"Estudio sobre el Decreto sobre Régimen para el Bono Compensatorio". Carlos González Bello; pp. 83-98.

"Las Migraciones Internacionales en Venezuela: una Bibliografía para su estudio". Gabriel Bidegain; pp.101-131.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 135-140.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°21(1987)*
"Editorial: Preocupación de Fedecámaras y la CTV por los valores éticos". Jesús Olza Zubiri; pp. 5-8.
"La Organización del Sector Empresarial Privado (Primera Parte: Visión Histórica). Elba Rísquez; pp. 11-24.
"Derechos Humanos y Derechos Laborales", J.I.Arrieta; pp. 25-35.
"La Asociación Nacional de Relaciones Industriales, ANRI, y sus 25 años de Historia". Arturo G. Mengual de Torre y Jacqueline Mora Téllez; pp.37-63.
"Documento sobre el Afianzamiento y defensa de los valores éticos y morales de la sociedad venezolana", elaborado por los representantes de la Central Obrera, CTV y de la organización patronal, Fedecamaras; pp. 67-83.
"Avance de Bibliografía sobre las organizaciones patronales y empresariales de Venezuela", José I.Urquijo.; pp. 87-89.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°22/23(1988)*
"Editorial: La concertación". Luis Ugalde; 5-8.
"La Organización del Sector Empresarial Privado en Venezuela (Segunda parte: visión estructural)". Elba Rísquez; pp. 11-48.
"La Economía Informal en Venezuela: una aproximación econométrica". Francisco Vivancos Cabello; pp. 49-70.
"Nacimiento de la Inamovilidad por fuero sindical". Rafael Pérez Anzola; pp. 71-82.
"Transnacionales y Organizaciones Sindicales Internacionales". Jaime Insignia; pp. 85-89.
"La Sollicitudo Rei Socialis: Doctrina Social para el Giro del Siglo". Alfonso Alvarez Bolado; pp. 91-99.
"Recursos Humanos hacia la Década de los 90". Alex Abecasis; 101-105.
"El Consultor Externo: su papel e importancia". Ricardo Jiménez; pp. 107-110.
" Documento: Reglamento para los empleados y obreros de la Fábrica Nacional de Cigarrillos (1906)". J.I.Urquijo; pp. 113-117.
"Bibliografía"; pp. 121-125.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24/25(1989)*
"Editorial: El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales y la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales"; pp. 5-14.
"La Administración del Contrato Colectivo". Mireya Caldera Pietri; pp. 17-31.
"Modelo Cuantitativo de Costos del Contrato Colectivo a nivel de empresa". José Rafael Tinoco-Smith; pp. 33-59.
"Movimiento Huelguistas en 1919". Rossana Marinilli Marchione; pp. 61-85.
"Modernización de la Relación Laboral Sindical". Juan Vicente Vera; pp. 89-102.
"Calidad de Vida en el Trabajo". Elizabeth Valdez Fernández ; pp. 103-113.
"Documento: Pliego de Peticiones que presentó el Sindicato Obrero del Departamento de Navegación del Gran Ferrocarril del Táchira a la Compañía Gran Ferrocarril del Táchira". María Eugenia Baralt H. de Faleón; pp. 117-126.
"Indice de los diez años de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (1979-1989)"; pp. 129-140.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26 (1990)*

"El Sistema de Relaciones Laborales en la Década de los 90´"; pp. 5-8.

"La Negociación Colectiva". Mireya Caldera Pietri; pp. 11-27.

"La Percepción de la Organización: Clave para la comprensión del individuo en la Organización". Guillermo Alvarez G.; pp. 29-48.

"Federación de Trabajadores del Estado Táchira (Fetratachira): sus antecedentes, constitución y estructura. Astrid Rico de Méndez; pp. 49-65.

"La Asesoría en Relaciones Industriales". Ricardo Viera; pp. 69-73.

"¿Por qué el liderazgo como proceso organizacional? (Relación entre Dirección, Gerencia, Supervisión con liderazgo)". Carlos Mazquiarán; pp. 75-91.

"La Evolución del Desarrollo Sindical en el período 1936 a 1945". Aracelis Tortolero; pp. 93-96.

"Documentos Centrales del II Congreso Extraordinario de la CTV"; pp. 99-150.

"Bibliografía sobre Psicología Organizacional". Guillermo Alvarez G.; pp.153-158.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27(1991)*

"Editorial: En el Aniversario de la Rerum Novarum". José I. Urquijo; 5-13.

"El Proceso de Informatización en la Banca Venezolana: Efectos sobre el Trabajo". Consuelo Iranzo y Armand Pereira; pp. 17-44.

"Evolución de la Participación Sindical Femenina en los niveles Directivos de las Confederaciones (CTV, CUTV y CODESA) y federaciones afiliadas (1970-1990). Aurora Brito Querales y Vittoria Cianciulli Arnone; pp. 45-66.

"Los Costos del Contrato Colectivo y el factor bolívar". José Rafael Tinoco-Smith; pp. 67-87.

"El Rol de la Cultura Corporativa en la Interacción Social en una Compañía Multinacional en Venezuela. Margalit Berlín; pp. 89-102.

"Filosofía de la Calidad Total: el Rol de la Educación en el cambio". Mikel de Viana; pp. 105-123.

"Relación entre la Industria y la Educación Superior". Carmen Cecilia de Mayz; pp. 125-147.

"Documento Central del III Congreso Extraordinario de la CTV"; pp. 151-185.

"Bibliografía de los Documentos Sindicales de la CTV y otros organismos, referentes al X Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y al III Congreso Nacional Extraordinario de Trabajadores"; pp. 189-191.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28 (1992)*

"Editorial: Conmoción Social. La Modernización de la CTV y el Relanzamiento del Movimiento Sindical Venezolano". José I. Urquijo; pp. 5-8.

"Caracterización de las Dirigentes Sindicales femeninas en las Centrales Sindicales (CTV, CUTV y CODESA)". Aurora Brito Querales y Vittoria Cianciulli Arnone; pp. 11-38.

"Clima Organizacional como predictor de productividad bancaria, estudio exploratorio". Celso Rivas, Luis Santos y José Camarano; pp. 39-48.

"Etica y Valores en el Proceso de Selección de Personal". Mikel de Viana; pp. 49-59

"Crónica Laboral Documentada (Enero de 1991 a Junio de 1992)". José Ignacio Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 63-144.

"Documentos del Consejo Consultivo de la CTV"; pp. 147-154

"Bibliografía sobre la Mujer, el Trabajo y el Sindicalismo. A. Brito Querales; pp. 157-159.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29 (1993)*

"Editorial: Cuadragésimo Aniversario de la Universidad Católica Andrés Bello"; pp. 5-8.

"Escuela de Ciencias Sociales: Renovación del Pensum de Relaciones Industriales, Informe de la Comisión". José Ignacio Urquijo, Adriana Mendoza, Aracelis Tortolero y Aurora Brito Querales; pp. 11-24.

"Gerencia Pública en Venezuela: Situación Actual y Perspectivas". G. Alvarez; pp. 25-40.

"Carreteras Petrolizadas: Ideas para la vialidad agrícola". Ignacio Oropeza; pp. 43-48.

"La Reforma Curricular en Relaciones Industriales". Héctor Lucena; pp. 49-54.

"Documento sobre la Fundación de la Escuela de Ciencias Sociales: El Surgir de una Escuela". Arístides Calvani; pp. 57-66.

"Crónica Laboral Documentada: Junio 1992 a Mayo 1993". José Ignacio Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 69-118.

"Estadísticas Socio-Económicas y Laborales". Aurora Brito Q.; pp. 121-124.

"Bibliografía sobre el Estudio y Enseñanza de las Relaciones Industriales (Utilizada por la Comisión de la Reforma del Pensum de Relaciones Industriales)"; pp. 127-128.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30 (1994)*

"Editorial: Los 75 años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)". Josué Bonilla García; pp. 5-12.

"Ley Orgánica del Trabajo y Flexibilización: Un debate ¿Interesante o Interesado?. Humberto Villasmil; pp. 15-35.

"El gremio de artesanos y el imaginario colectivo de un pensamiento político económico". José Edgardo Salerno; pp. 37-53.

"Los Conflictos Colectivos de Trabajo entre 1936 y 1947: (Aproximación cuantitativa a partir de fuentes oficiales)". Aracelis Tortolero; pp. 55-64.

"SIDA y Derecho Laboral". Oscar Ermida Uriarte; pp. 65-74.

"Estrategias de Compensación Compatibles con el Caos". Robert Greene; pp. 77-82.

"Creatividad en los Equipos de Trabajo: Un requisito para el éxito en la Reingeniería de Procesos de Negocios". Cristobal Parra Pocaterra; pp. 83-87.

"Crónica Laboral Documentada: Junio 1993 a Julio 1994". José I. Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 91-154.

"Documento: Un Compromiso por la CTV"; pp. 157-160.

"Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales". Aurora Brito Querales; pp. 163-177.

"Venezuela: 1983-1994. Tasa de Cambio". Josué Bonilla García; p. 178.

"Bibliografía del Congreso de Relaciones de Trabajo, 1993"; pp. 181-183.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31 (1995)*

"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.

"Relaciones Laborales, Desarrollo Económico y Democracia en el siglo XXI". Francisco Zapata; pp. 11-20.

"Conflicto Laboral en las Grandes Ligas". Josué Bonilla García; pp. 21-54.

"Perfil ideal de los Cuadros Medios Supervisorios desde la perspectiva gerencial". María H. Rodríguez y Valentina Rojas M. De Lauría; pp. 55-78.

"La necesidad de Concertar un efectivo sistema de Seguridad Social". Luis Ugalde S.j; pp. 81-90.

"Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Movimiento Sindical". Gustavo Gabaldón; 91-104.

"Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Sector Sindical". Carlos Ortega; pp. 105-108.
"Crónica Laboral Documentada: Agosto 1994 a Junio 1995". José I. Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 111-174
"Documento de la Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales"; 177-202.
"Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales". Aurora Brito Q.; pp. 205-217.
"Venezuela: 1983-1995. Tasa de Cambio". Josué Bonilla García; p. 218.
"Bibliografía de los Documentos del XI Congreso de la CTV"; pp. 221-223.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32 (1996)*
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"Los Hechos Sociales, Empresa y Cultura Organizacional". Rafael Ortiz-Ortiz; pp. 9-36.
"Does Performance-Based Pay Really Work: Conclusion Based on the Cientific Research". George Milkovich and Matthew Bloom; pp. 37-84.
"Etica Contra Corrupción". Luis Ugalde S.J.; pp. 87-96.
"El Ambito Internacional: El Nuevo Contexto Mundial y el Problema del Desarrollo". Mikel de Viana S.J.; pp. 97-110.
"Desayuno con Camdessus". Alberto Quirós Corradi; pp. 111-116.
"Crónica Laboral Documentada: Julio 1995 a Junio 1996". José I. Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 119-204.
"Documentos: Agenda Venezuela: Bases para el Memorandum de Política Económica (Documento I); Un Programa Económico en Otras Condiciones (Documento II) Social y las Prestaciones Sociales"; pp. 207-218.
"Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales". Aurora Brito Q.; pp. 221-240.
"Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla; pp. 243-247.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33 (1997)*
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-8.
"El Perfil del Supervisor Venezolano. Visión Global y Comparativa". José I. Urquijo y Josué Bonilla; pp. 11-58.
"Algunos Comentarios Sobre la Reunión Normativa Laboral". Jesús Labrador; pp. 59-84.
"Tripartismo y Libertad Sindical". Humberto Villasmil Prieto; pp. 85-94.
"Diálogo Social y Tripartismo en Venezuela, Hacia un Nuevo Modelo de Relaciones de Trabajo". César Augusto Carballo Mena; pp. 95-110.
"La Apertura Petrolera: ¿Solución o Más de lo Mismo?". Alberto Quirós Corradi; pp. 113-116.
"Reflexiones Sobre el Movimiento Obrero Petrolero". Gustavo J. Gabaldón.
"La Integración del Recurso Humano y el Concepto de Competencia". José Rafael Naranjo; pp. 125-132.
"Crónica Laboral Documentada: Junio 1996 a Julio 1997". José I. Urquijo, Gabriela Santana G. y Josué Bonilla García; pp. 135-226.
"Documento: Acuerdo Tripartito Sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI)"; pp. 229-238.
"Sección de Estadísticas: Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1981 a 1994". Ronald Balza Guanipa; pp. 241-262
"Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla y M. Cecilia Ardila C.; pp. 265-271.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34(1998)*

"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-8.

"Responsabilidades en el Mercado, una Discusión Etica Económica". Raúl González; pp. 11-50.

"Estrategias de la Gestión de la Mano de Obra en América Latina". Consuelo Iranzo; pp. 51-76.

"Empleo, Democracia y Relaciones de Trabajo en América Latina". Francisco Iturraspe; pp. 77-102.

"Los Cambios en las Relaciones Industriales en Venezuela ¿Hacia dónde vamos?". Héctor Lucena; pp. 105-116.

"Evolución Histórica de las Relaciones Laborales?". José I. Urquijo; pp. 117-130.

"Congreso Mundial de Gerencia de Recursos Humanos". Josué Bonilla; pp. 131-140.

"XI Congreso Mundial de la AIRT". Héctor Lucena; pp. 141-146.

"Crónica Laboral Documentada: Junio 1997 a Julio 1998". José I. Urquijo y Gabriela Santana; pp. 149-254.

"Documento: Acuerdo Sobre Diálogo y Concertación Social". José I. Urquijo; pp. 257-262.

"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Q.; pp. 265-286.

"Venezuela: 1983-1998. Tasa o Tipo de Cambio". Josué Bonilla; p. 282.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°35(1999)*

"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-8

"La mano de obra en los modelos de crecimiento económico (de inevitable a indispensable)". Eduardo J. Ortíz; pp. 11-38.

"El concepto de trabajo en la biblia (un estudio del trabajo en los tiempos bíblicos)". Arturo C. Moscoso Pacheco, s.j.; pp. 39-72.

"La búsqueda del bien social a través de un proyecto religioso-cultural: las misiones jesuíticas en la Orinoquia (1661-1767)". José del Rey Fajardo s.j.; pp. 73-104.

"Brechas salariales entre ramas de actividad económica en Venezuela en 1990 y 1997: primera aproximación". María Beatriz Orlando P. y Ronald Balza Guanipa; pp. 105-122.

"Las normas laborales en las propuestas del Presidente". Fernando Parra Aranguren; pp. 125-136.

"Sindicalismo sin complejos". Alberto Quirós Corradi; 137-140.

"Crónica Laboral Documentada: Junio 1998 a Julio 1999". Gabriela Santana G. y José I. Urquijo; pp. 143-260.

"Documento: Cartas Para Navegar, Nro. III, en la obra "El Orinoco Ilustrado y Defendido" del P. José Gumilla s.j., Comentario inicial del P. José I. Urquijo s.j.; pp. 263-268.

"Sección de estadística socio-económica y laboral". Aurora Brito Querales; pp. 271-291.

"Venezuela: 1983-1999. Tasa o Tipo de Cambio". Josué Bonilla; p. 292.

"Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla; pp. 295-304.

"Indice de los veinte años de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (1979-1999)". J.Urquijo, G. Santana, J. Bonilla. Comité Directivo; pp. 307-329

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°36 (2000)*

"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.

"Microempresas en Venezuela: Desempeño, Capital Físico y Capital Humano". María Beatriz Orlando; pp. 9-34.

"Incumbencias Legales del Manejo Ambiental Industrial en el Área Metropolitana de Buenos Aires". Dayana Mercado; pp. 35-73.
"Las Organizaciones de Trabajadores en la Formación Profesional en América Latina y el Caribe". Fernando Casanova y Gonzalo Graña; pp. 77-93.
"La Acción Colectiva y el Fortalecimiento de la Sociedad Democrática y la Economía de Mercado". Gonzalo Bello; pp. 95-100.
"12° Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT)". Aurora Brito Querales; pp. 101-106.
"El 8° Congreso Mundial Sobre la Gestión de Recursos Humanos". Juan Vicente Vera; pp. 107-108.
"Crónica Laboral Documentada: julio 1999 – mayo 2000". Gabriela Santana G., Yesenia Jiménez, Josué Bonilla, Gustavo García y José I. Urquijo; pp. 111-238.
"Documento: Estatutos de la Federación Obrera de Venezuela", contexto por José I. Urquijo; pp. 241-259.
"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Querales; pp. 263-283.
"Venezuela. 1983-1999. Tasa o Tipo de Cambio Nominal". Josué Bonilla, p. 284
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla, Gustavo García y Francisco Acosta; pp. 287-303.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°37(2001)*
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"Algunas Anotaciones Sobre los Sistemas de Pensiones y las Reformas Implementadas en América Latina, con Especial Referencia a Venezuela". Marlon M. Meza Salas; pp. 9-42.
"Trabajo Femenino y Pobreza: Aproximación al Estudio de sus Determinantes". Genny Zúñiga A.; pp. 43-68.
"Resistencia al Cambio Tecnológico en las Organizaciones Durante el Desarrollo de un Sistema de Información en el Área de Recursos Humanos". Gustavo García y Johanna Rangel; pp. 69-90
"Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI. Transformación del Sistema de Relaciones Industriales Bajo Efectos de la Globalización". José I. Urquijo; pp. 93-112.
"Gerencia del Conocimiento y su Impacto en los Procesos de Recursos Humanos". Luis Lauriño; pp. 113-119.
"Crónica Laboral Documentada: julio 2000-junio 2001". Josué Bonilla G. y Gustavo García; pp. 123-238.
"Documento: Comentarios sobre el Proyecto de Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Afines". Josué Bonilla G. y Gustavo García; pp. 241-276
"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Querales; pp. 279-299.
"Venezuela. 1983-2001. Tasa o Tipo de Cambio Nominal". Josué Bonilla; p. 300
"Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 1998: Cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 301-327.
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla y Gustavo García; pp.331-354

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°38 (2002)*
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"El Proceso de Reorganización en la Administración Pública Venezolana. Caso: Procuraduría General de la República". Josué Bonilla G., Gustavo García Ch. y Gerardo Rupérez C.; pp. 9-58.
"El Régimen Jurídico del Tiempo de Trabajo en la Constitución de la República". César Carballo Mena; pp. 59-85.
"Hacia un Nuevo Marco Institucional Laboral en Venezuela". María Beatriz Orlando y Josué Bonilla; pp. 89-103
"Desarrollo e Informalidad en Economías en Desarrollo". Ronald Balza Guanipa; pp. 105-114.
"Análisis Crítico y Metodológico del Proceso Para la Definición de la Misión Organizacional". Gustavo García; pp. 115-124.
"Breves Notas Sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo". Marlon Meza Salas; pp. 125-138.
"Algunas Notas Sobre el Proceso de Discusión de la Convención Colectiva de la Universidad Católica Andrés Bello". Omar Picón Lobo; pp. 139-145.
"Crónica Laboral Documentada: julio 2001-junio 2002". Gustavo García; pp. 149-246.
"Documento: Comentarios Sobre la Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos". Josué Bonilla G. y Gustavo García; pp. 249-268.
"Documento: Bases para un Acuerdo Democrático". Introducción por Nestor Luis Luengo; pp. 269-275.
"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Q.; pp. 279-296.
"Venezuela. 1983-2002. Tasa o Tipo de Cambio Nominal". Josué Bonilla; pp. 297-298
"Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1986 a 2001: Cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 299-324.
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla y Gustavo García; pp.327-351

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°39 (2003)*
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"Estudio de los Planes de Pensión Corporativos en Venezuela en Función de los Sectores Industriales". María Fernanda Urbina y María Gabriela Vargas; pp. 9-30.
"Impacto del Carácter Aleatorio de la Tasa de Interés y la Mortalidad en el Precio de las Anualidades Ciertas (Modeling Certain Annuities Valued in Life-Expectancy". Evaristo Díz; pp. 31-44.
"Cómo se Calcula una Liquidación". Gabriela Santana; pp. 47-60
"Crónica Laboral Documentada: julio 2002-junio 2003". Josué Bonilla, Gustavo García y Luis Lauriño; pp. 63-192.
"Documento: Relaciones de Trabajo: Situación Laboral de los Indios: 1838-1841". Contexto por José I. Urquijo; pp. 195-198.
"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Q.; pp. 201-218.
"Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 2003: Cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 219-257.
"Venezuela. 1983-2003. Tasa o Tipo de Cambio Nominal". Josué Bonilla; pp. 259-262
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla y Gustavo García; pp.265-289

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°40 (2004)*

"Presentación. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (25° Aniversario)". Eduardo Ortíz; pp. 5-8.

"La Función Gerencial de Relaciones Industriales y de Recursos Humanos (Departamentalización)". José Ignacio Urquijo; pp. 11-116.

"Respuesta Social Idónea para la Defensa de los Derechos Individuales y Colectivos en el Marco de un Nuevo Modelo Sindical. Caso: Unapetrol". Edgar Quijano L. y Rodolfo Moreno C. "; pp. 119-148.

"Crónica Laboral Documentada: julio 2003-junio 2004". Josué Bonilla, Gustavo García y Luis Lauriño; pp. 151-236.

"Instrumentos Normativos Relacionados con la Actuación de la Procuraduría General de la República en las Negociaciones Colectivas del Sector Público". Gerardo Rupérez Canabal; pp. 239-256

"Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 2003: Cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 219-257.

"Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano". Matías Riutort; pp. 319-320.

"Evolución Del Tipo De Cambio En Venezuela 1983-2004". Josué Bonilla García; pp. 321-326

"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla, Gustavo García y Gonzalo Pisani; pp.329-354

"Índices de la Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales. De 1979 A 2004"; Comité Editorial; pp. 357-382

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°41 (2005)*

"Presentación; pp. 5-6.

"La huelga en los servicios esenciales: perspectiva de la OIT y del régimen jurídico laboral venezolano". Jair de Freitas y Flavio Arturo Torres; pp. 9-32.

"Responsabilidad social empresarial en las PYMES: aproximación a partir de una muestra del área metropolitana de Caracas". Lissette González A.; pp. 33-62.

"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"; Gustavo García Chacón; pp. 63-104.

"El rol de Recursos Humanos en la transformación social (alineación estratégica en las organizaciones)"; Freddy Lujano; pp. 107-116.

"Políticas y prácticas de las empresas del sector cementero y minero venezolano en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO)"; Josué Bonilla, Gustavo García y Gonzalo Pisani; pp. 117-142.

"Decretos de Inamovilidad Laboral en Venezuela (2002-2006)"; Josué Bonilla, Gustavo García y Mariana Rodríguez; pp. 143-164.

"Crónica Laboral Documentada: julio 2004-junio 2005". Josué Bonilla, Gustavo García y Luis Lauriño; pp. 167-250.

"Tratamiento al deber y derecho al trabajo en la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947". Julio César Arias; pp. 253-260.

"Guía metodológica para el desarrollo de los concursos públicos de oposición de la Procuraduría General de la República"; Josué Bonilla,Gustavo García y Gerardo Rupérez; pp. 261-276.

"Sobre las Remuneraciones y otras cifras del mercado de trabajo en Venezuela, 2003 y 2004: cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 279-328.

"Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano". Matias Riutort; pp. 329-332.
"Evolución del Tipo de Cambio en Venezuela 1983-2005". Josué Bonilla García; pp.333-340
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla, Gustavo García y Gonzalo Pisani; pp.343-362.
"Normas y procedimientos de publicación"; pp. 363-366.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°42 (2006)*
"Presentación; pp. 5-6.
" Los primeros ferrocarriles de Venezuela: proyectos, tanteos, sueños e ilusiones"; José I. Urquijo; pp. 9-58.
"Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción)". Gustavo García Chacón; pp. 59-108.
"14° Congreso Mundial de Relaciones Industriales"; Josué Bonilla; pp. 127-136.
"Notas sobre antecedentes históricos de la calidad"; Araceli Tortolero; pp. 137-160.
"Crónica Laboral Documentada: julio 2005-junio 2006". Josué Bonilla, Gustavo García y Luis Lauriño; pp. 163-248.
"Decreto N° 1394 del 20 de enero de 1864. Promulgado por el General Antonio Guzmán Blanco. (Protección de empresas de ferrocarriles)". Comentario: José I. Urquijo; pp. 251-258.
"Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores en Venezuela 2002 a 2006: cuadros estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 261-280.
"Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano". Matias Riutort; pp. 281-285.
"Evolución del Tipo de Cambio en Venezuela 1983-2006". Josué Bonilla García; pp.286-296.
"Bibliografía: Buscadores Web: potenciadores de la difusión bibliográfica". Josué Bonilla; pp.299-304.
"Normas y procedimientos de publicación"; pp. 305-308.

ÍNDICE DE LA REVISTA POR AUTORES

ABECASIS, Alex; "Recursos Humanos hacia la Década de los 90", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 101-105.

AGUILAR PARRA, Rodrigo y URQUIJO, José I.; "Bibliografía del Movimiento Obrero Venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-diciembre de 1986; pp. 109-122.

ALVAREZ BOLADO, Alfonso; "La Sollicitudo Rei Socialis: Doctrina Social para el Giro del Siglo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 91-99.

ALVAREZ G., Guillermo; "Gerencia Pública en Venezuela, (Situación Actual y Perspectivas)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 25-40.

ALVAREZ G., Guillermo; "La Perecpción de la Organización: Clave para la Comprensión del individuo en la organización", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 29-48.

ANGEL, Alfredo; "Ausentismo Laboral: ¿Cuánto cuesta y como controlarlo?", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.20, enero-junio, 1987; pp.59-72.

ARBELOA, Bingen de; "Algunos Aspectos de las Relaciones Industriales y su Efecto en la Productividad", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 2, Septiembre-Octubre, 1979; pp. 23-32.

ARIAS, Julio César; "Tratamiento al deber y derecho al trabajo en la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 41, Enero-Diciembre, 2005; pp. 253-260.

ARRIA, Adalberto; DIAZ DE SABALA, Leticia; y ESCOBAR DE PORTILLO, Sacha; "Consideraciones en torno a la importancia del estudio de la inmigración colombiana al Zulia", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 31-57

ARRIETA, José I.; "Derechos Humanos y Derechos Laborales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 25-35.

BALZA G., Ronald; ""Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 1998: Cuadros Estadísticos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001, pp. 301-327.

BALZA G., Ronald; "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1986 a 2001: Cuadros Estadísticos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002, pp. 299-324.

BALZA G., Ronald; "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 2003: Cuadros Estadísticos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003, pp. 219-257.

BALZA G., Ronald; "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1994 a 2003: Cuadros Estadísticos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-diciembre de 2004, pp. 258-318

BALZA G., Ronald; "Sobre las Remuneraciones y otras cifras del mercado de trabajo en Venezuela, 2003 y 2004: cuadros Estadísticos"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 41, enero-diciembre de 2005, pp. 279-328.

BALZA G., Ronald; "Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores en Venezuela 2002 a 2006: cuadros estadísticos"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 42, enero-diciembre de 2006, pp. 261-280.

BALZA GUANIPA, Ronald; "Desarrollo e Informalidad en Economías en Desarrollo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 105-114.

BALZA GUANIPA, Ronald; "Sección de Estadísticas: Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1981 a 1994", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nº33, enero-diciembre 1997; pp. 241-262.

BARALT H. DE FALCÓN, María Eugenia; "Pliego de Peticiones que presentó el Sindicato Obrero del Departamento de Navegación del Gran Ferrocarril del Táchira a la Compañía Gran Ferrocarril del Táchira", Documento en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nº24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 117-126.

BELLO, Gonzalo; "La Acción Colectiva y el Fortalecimiento de la Sociedad Democrática y la Economía de Mercado", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 95-100.

BERLÍN, Margalit; "El Rol de la Cultura Corporativa en la Interacción Social en una Compañia Multinacional en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 89-102.

BIDEGAIN, Gabriel; "Inmigrantes: ¿Mito o Realidad?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 9-27

BIDEGAIN, Gabriel; "Las Migraciones Internacionales en Venezuela: Bibliografía para su Estudio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 101-131.

BONILLA G, Josué y GARCÍA, Gustavo; "Documento: Comentarios Sobre la Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 249-268.

BONILLA G., Josué y ARDILA, M. Cecilia; "Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet" Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 265-271.

BONILLA G., Josué, GARCÍA, Gustavo y RUPÉREZ, Gerardo; "Guía metodológica para el desarrollo de los concursos públicos de oposición de la Procuraduría General de la República" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°41, enero-diciembre 2005; pp. 261-276.

BONILLA G., Josué, GARCÍA, Gustavo y PISANI, Gonzalo; "Políticas y prácticas de las empresas del sector cementero y minero venezolano en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO)" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°41, enero-diciembre 2005; pp. 117-142.

BONILLA G., Josué, GARCÍA, Gustavo y RODRÍGUEZ, Mariana; "Decretos de Inamovilidad Laboral en Venezuela (2002-2006)" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°41, enero-diciembre, 2005, pp. 143-164.

BONILLA G., Josué; "Conflicto Laboral en las Grandes Ligas", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 21-54.

BONILLA G., Josué; "Los 75 años de la O.I.T.", Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp. 5-12.

BONILLA G., Josué; "Venezuela: 1983-1994. Tasa de Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; p. 178.

BONILLA G., Josué; "Venezuela: 1983-1995. Tasa de Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31; enero-diciembre de 1995; p. 218.

BONILLA G., Josué; "Venezuela: 1983-1998. Tasa o Tipo de Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34; enero-diciembre de 1998; p. 282.

BONILLA G., Josué; "Venezuela: 1983-1999. Tasa de Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°35; enero-diciembre de 1999; p. 282.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-1999. Tasa de Cambio Nominal", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.36, enero-diciembre2000; p.284.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2001. Tasa de Cambio Nominal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; p.300.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2002. Tasa de Cambio Nominal", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.38, enero-dic. 2002; pp.297-298.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2003. Tasa de Cambio Nominal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp. 259-262.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2004. Tasa de Cambio Nominal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-dic. 2004; pp. 321-326.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2005. Tasa de Cambio Nominal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 41, enero-dic. 2005; pp. 333-340.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2006. Tasa de Cambio Nominal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 42, enero-dic. 2006; pp. 286-296.

BONILLA G., Josué y GARCÍA, Gustavo; "Crónica Laboral Documentada: julio 2000-junio 2001", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 123-238.

BONILLA G., Josué y GARCÍA, Gustavo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp.331-354.

BONILLA G., Josué y GARCÍA, Gustavo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp.327-351.

BONILLA G., Josué y GARCÍA, Gustavo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp.265-289.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y PISANI, Gonzalo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-diciembre de 2004; pp.329-354.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y PISANI, Gonzalo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 41, enero-diciembre de 2005; pp.343-366.

BONILLA G., Josué; "Bibliografía: Buscadores Web: potenciadores de la difusión bibliográfica" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 42, enero-diciembre de 2006; pp.299-304.

BONILLA G., Josué, SANTANA, Gabriela y URQUIJO, J.I.; "Crónica Laboral Documentada: julio 1996 a junio 1997", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 135-226.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis; "Crónica Laboral Documentada: julio 2003 a junio 2004", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°40, enero-diciembre 2004; pp. 151-236.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis; "Crónica Laboral Documentada: julio 2004 a junio 2005", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°41, enero-diciembre 2005; pp. 167-250.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis; "Crónica Laboral Documentada: julio 2005 a junio 2006", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°42, enero-diciembre 2006; pp. 163-248.

BONILLA G., Josué; "14° Congreso Mundial de Relaciones Industriales"; Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°42, enero-diciembre 2006; pp. 127-136.

BONILLA G., Josué; "Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet" Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 243-247.

BONILLA G., Josué; "Congreso Mundial de Gerencia de Recursos Humanos", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-dic. 1998; pp. 131-140.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y ACOSTA, Francisco; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 287-303.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis "Crónica Laboral Documentada: julio 2002 - junio 2003", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp. 63-192.

BRITO Q., Aurora y CIANCIULLI A., Vittoria; "Caracterización de las Dirigentes Sindicales Femeninas en las Centrales Sindicales (CTV; CUTV y CODESA)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 11-38.

BRITO Q., Aurora M.; "Sección de Estadística Socio-Laboral y Económica", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp. 163-178.

BRITO Q., Aurora y CIANCIULLI A., Vittoria; "Evolución de la Participación Sindical Femenina en los Niveles Directivos de las Confederaciones (CTV; CUTV y CODESA) y Federaciones Afiliadas (1970-1990)", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 45-66.

BRITO Q., Aurora; "12° Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 101-106.

BRITO Q., Aurora; "Estadística socio-económica y laboral" (1983-1999), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

BRITO Q., Aurora; "Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 121-124.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp.265-287.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-dic. de 2000; pp. 263-283.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-dic. de 2001; pp. 279-299.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-dic. de 2002; pp. 279-296.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-dic. de 2003; pp. 201-218.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-dic., 1995, pp. 205-218.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-dic. 1996; pp. 221-240.

CALDERA PIETRI, Mireya; "La Administración del Contrato Colectivo", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-dic. de 1989; pp. 17-31.

CALDERA PIETRI, Mireya; "La Negociación Colectiva", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 11-27.

CALVANI, Arístides; "Documento sobre la Fundación de la Escuela de Ciencias Sociales: El Surgir de una Escuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 57-66.

CARBALLO MENA, César Augusto; "Diálogo Social y Tripartismo en Venezuela, Hacia un Nuevo Modelo de Relaciones de Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 95-110.

CARBALLO MENA, César; "El Régimen Jurídico del Tiempo de Trabajo en la Constitución de la República", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 59-85.

CASANOVA, Fernando y GRAÑA, Gonzalo; "Las Organizaciones de Trabajadores en la Formación Profesional en América Latina y el Caribe", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No 36, enero-diciem. de 2000; pp.77-93.

CASTRO, Pedro; "Para una historia del Movimiento Obrero Venezolano: El problema socio-político, sindical y partidista a la muerte de Juan Vicente Gómez", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-diciembre de 1986; pp. 17-63.

CHEN, Chi-Yi; "¿Por qué un departamento de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 1, julio-agosto 1979; pp. 7-10

CHEN, Chi-Yi; "La productividad compartida: Un enfoque teórico", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 16/17, enero-dic. de 1985; pp. 39-61.

CHEN, Chi-Yi; "Las magnitudes de desempleo y sub-empleo en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 49-69.

CHEN, Chi-Yi; "Salario, empleo e inflación", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-dici. de 1983; pp.11-47.

CHEN, Chi-Yi; URQUIJO, J.;PICOUET Michel; "Los movimientos migratorios Internacionales en Venezuela: políticas y realidades", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°. 10/11, enero-diciem. 1982; pp.11-47.

COLMENARES, Miguel Angel; "Ayudas para la planificación de Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 75-89.

CORLAZZOLI, Pablo; ¿Revolución científica y tecnológica, nuevo estadio de liberación o de opresión?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 13-38.

CTV, "Documento del Consejo Consultivo de la CTV", Contexto Histórico por José I. Urquijo, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 147-154.

CTV, Documento de la CTV (1947): "Ponencia sobre la situación económico-social de los trabajadores de Venezuela", Comentario de José I. Urquijo, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-dic. de 1986; pp. 79-106.

CTV, Documento de la CTV: "La participación de los trabajadores en la economía venezolana", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp.103-121

CTV, Documento: "Decreto No. 1538: Régimen para el Bono Compensatorio, de fecha 29 de abril de 1987", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 81-98.

CTV, Documento: "Discurso laboral del Papa en su visita a Venezuela" (Juan Pablo II), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 75-84.

CTV, "Documento Central del II Congreso Extraordinario de la CTV". Contexto Histórico por José I. Urquijo, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp.99-150.

DE FREITAS, Jair y TORRES, Flavio Arturo; "La huelga en los servicios esenciales: perspectiva de la OIT y del régimen jurídico laboral venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°41; enero-diciembre de 2005; pp.9-32.

DE VIANA, Mikel; "El Ambito Internacional: El Nuevo Contexto Mundial y el Problema del Desarrollo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 97-110.

DE VIANA, Mikel; "Etica y Valores en el Proceso de Selección de Personal",en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 49-59.

DE VIANA, Mikel; "Filosofía de la Calidad Total: El Rol de la Educación en el el Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 105-123.

DELPINO, Juan José; "Discurso ante el Congreso de la República, del Presidente de la CTV, Juan José Delpino", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-diciembre de 1986; pp. 6-14.

DÍZ, Evaristo; "Impacto del Carácter Aleatorio de la Tasa de Interés y la Mortalidad en el Precio de las Anualidades Ciertas (Modeling Certain Annuities Valued in Life-Expectancy", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp.31-44.

FABRICA NACIONAL DE CIGARRILLOS, "Reglamento para los empleados y obreros de la Fábrica Nacional de Cigarrillos (1906)", (Contexto histórico por José I. Urquijo), Documento, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 113-117.

FEDECAMARAS-CTV, Documento: "Documento sobre el Afianzamiento y defensa de los valores éticos y morales de la sociedad venezolana", elaborado por los representantes de la organización patronal, FEDECAMARAS y la Central Obrera, CTV, (Contexto Histórico por José I. Urquijo) en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-dic., 1987; pp. 67-83.

FREITEZ, Anitza; "Migración fronteriza colombo-venezolana: Una perspectiva metodológica para su estudio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 9-30.

GABALDÓN, Gustavo; "Reflexiones Sobre el Movimiento Obrero Petrolero", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 117-120.

GABALDÓN, Gustavo; "Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Movimiento Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 91-104.

GALIN, Pedro; "Las condiciones de trabajo en América Latina", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 11-35.

GARCÍA, Gustavo y RANGEL, Johanna; "Resistencia al Cambio Tecnológico en las Organizaciones Durante El Desarrollo de Un Sistema de Información en el Área de Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 69-90

GARCÍA, Gustavo; "Análisis Crítico y Metodológico del Proceso Para la Definición de la Misión Organizacional", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 115-124.

GARCÍA, Gustavo; "Crónica Laboral Documentada: junio 2001 - junio 2002", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 149-246.

GARCÍA, Gustavo; "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" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 41, enero-junio, 2005; pp. 63-104.

GARCÍA, Gustavo; "Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción)" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 42, enero-junio, 2006; pp. 59-108.

GODIO, Julio y MANTERO, Osvaldo "La Tesis sobre la Cogestión Obrera en el VIII Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 91-100

GONZÁLEZ BELLO, Carlos; "Estudio sobre el Decreto sobre Régimen para el Bono Compensatorio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 83-98.

GONZÁLEZ, Lisette; ""Responsabilidad social empresarial en las PYMES: aproximación a partir de una muestra del área metropolitana de Caracas" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 41, enero-junio, 2005; pp. 33-62.

GONZÁLEZ, Raúl; "Responsabilidades en el Mercado, una Discusión Etica Económica", n Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 11-50.

GONZÁLEZ, Ricardo; "Hacia un nuevo modelo de Contratación Colectiva en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 7, octubre-diciembre de 1980; pp. 31-55.

GREENE, Robert; "Estrategias de Compensación Compatibles con el Caos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-dic. de 1994; pp. 77-82.

HERRERO, Ricardo; "El Sistema de Relaciones Laborales en la década de los 90'". Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 5-8.

INSIGNIA, Jaime; "Transnacionales y Organizaciones Sindicales Internacionales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 85-89.

IRANZO, Consuelo y PEREIRA, Armand; "El proceso de Informatización en la Banca Venezolana: Efectos sobre el Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 17-44.

IRANZO, Consuelo; "Estrategias de la Gestión de la Mano de Obra en América Latina", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 51-76.

ITURRASPE, Francisco; "Apuntes sobre la estructura y organización sindical en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 5, abril-junio de 1980; pp. 9-16.

ITURRASPE, Francisco; "Empleo, Democracia y Relaciones de Trabajo en América Latina, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 77-102.

JIMÉNEZ, Ricardo; "El Consultor Externo: su papel e importancia", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 22-23, enero-dic. 1988; pp. 107-110.

LABRADOR SUÁREZ, Jesús Alberto; "Algunos Comentarios Sobre la Reunión Normativa Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 59-84.

LAURIÑO, Luis; "Gerencia del Conocimiento y su Impacto en los Procesos de Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 113-119.

LEMOINE, María Walewsca; "La organización social del trabajo en haciendas y plantaciones de América Latina", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 11-21.

LÓPEZ CASUSO, Rafael; "Los modelos econométricos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 49-55.

LÓPEZ MAYA, Margarita; "El Estado Venezolano y el Movimiento Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.8/9, enero-dic., 1981; pp. 77-90.

LUCENA, Héctor; "Establecimiento de las relaciones industriales en una economía de enclave", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, No. 6, julio-septiembre de 1980; pp. 11-29.

LUCENA, Héctor; "Hacia el fortalecimiento disciplinario de las relaciones industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 73-78.

LUCENA, Héctor; "La C.T.V. y la cogestión. Fundamentos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 7, octubre-diciembre de 1980; pp.29.

LUCENA, Héctor; "La Reforma Curricular en Relaciones Industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-dic. de 1993; pp. 49-54.

LUCENA, Héctor; "Los Cambios en las Relaciones Industriales en Venezuela ¿Hacia dónde vamos?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 105-116.

LUCENA, Héctor; "XI Congreso Mundial de la AIRT", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp.141-146.

LUENGO, Nestor Luis; "Documento: Bases para un Acuerdo Democrático", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 269-275.

LUJANO, Freddy; "El rol de Recursos Humanos en la transformación social (alineación estratégica en las organizaciones)" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 41, enero-diciembre de 2005; pp. 107-116.

MARINILLI MARCHIONE, Rosanna; "Movimientos Huelguistas en 1919", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 61-85.

MAYANSKY, Alberto; "Seguridad social de los trabajadores migrantes en el área del Pacto Andino", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 95-106.

MAYZ, Carmen Cecilia de; "Relación entre la Industria y la Educación Superior", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 125-147.

MAZQUIARÁN, Carlos; "¿Por qué el liderazgo como proceso organizacional? (Relación entre Dirección, Gerencia, Supervisión con liderazgo)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-dic. de 1990; pp. 75-91.

MENGUAL DE TORRE, Arturo G. y MORA TÉLLEZ, Jacqueline; "La Asociación Nacional de Relaciones Industriales, ANRI, y sus 25 años de Historia", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 37-63.

MENGUAL DE TORRE, Arturo; "El Departamento de Relaciones Industriales en las empresas de Maracaibo (Trabajo de Campo)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 59-73.

MERCADO, Dayana; "Incumbencias Legales del Manejo Ambiental Industrial en el Área Metropolitana de Buenos Aires", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 35-73.

MEZA SALAS, Marlon; "Algunas Anotaciones Sobre los Sistemas de Pensiones y las Reformas Implementadas en América Latina, con Especial Referencia a Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 9-42.

MEZA SALAS, Marlon; "Breves Notas Sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 125-138.

MILKOVICH, George y BLOOM, Matthew; "Does Performance-Based Pay Really Work?: Conclusion Based on the Cientific Research", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 32, enero-diciembre 1996; pp. 37-84.

MOSCOSO PACHECO, Arturo; "El conepeto de trabajo en la Biblia" (Un estudio del trabajo en los tiempo bíblicos), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

NARANJO, José Rafael; "La Integración del Recurso Humano y el Concepto de Competencia", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 125-132.

OLZA ZUBIRI, Jesús; "Preocupación de FEDECAMARAS y la CTV por los valores éticos" (Editorial), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 5-8.

ORLANDO, María Beatriz y BALZA, Ronald; "Brechas salariales entre rmas de actividad económica en Venezuela en 1990 y 1997: primera aproximación", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

ORLANDO, María Beatriz y BONILLA, Josué; "Hacia un Nuevo Marco Institucional Laboral en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 89-103.

ORLANDO, María Beatriz; "Microempresas en Venezuela: Desempeño, Capital Físico y Capital Humano ", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 9-34.

OROPEZA, Ignacio; "Carreteras Petrolizadas: (Ideas para la vialidad agrícola)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 43-48.

ORTEGA, Carlos; "Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Sector Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 105-108.

ORTIZ FELIPE, Eduardo; "La mano de obra en los modelos de crecimiento económico" (De inevitable a indispensable), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

ORTIZ FELIPE, Eduardo; "Presentación. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (25° Aniversario)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 40; enero-diciembre de 2004.

ORTIZ ORTIZ, Rafael; "Los Hechos Sociales, Empresa y Cultura Organizacional", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 9-36.

PAPAIL, Jean; "Ensayo de estimación de la población de nacionalidad colombiana en Venezuela, 1971-1978", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 71-81.

PARRA ARANGUREN, Fernando; "Tres momentos de los inicios del Movimiento Obrero Venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-diciembre de 1986; pp. 65-76.

PARRA ARANGUREN, Fernando; "Derechos y deberes del trabajador joven y algunos problemas derivados del trabajo de menores en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 103-117.

PARRA ARANGUREN, Fernando; "Las normas laborales en las propuestas del Presidente", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

PARRA POCATERRA, Cristóbal; "Creatividad en los Equipos de Trabajo: Un requisito para el éxito en la Reingeniería de Procesos de Negocios", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-dic. de 1994; pp. 83-87.

PELLEGRINO, Adela; "Los Argentinos en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 57-67.

PELLEGRINO, Adela; "Los Indocumentados en la Inmigración Colombiana en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 29-55.

PÉREZ ANZOLA, Rafael; "Nacimiento de la Inamovilidad por fuero sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 71-82.

PÉREZ SALINAS, Pedro Bernardo; "De los Caudillos Federales al Congreso de 1896", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 43-75.

PÉREZ SALINAS, Pedro Bernardo; "Gremios y mutualidades después de la Guerra Federal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 23-42.

PÉREZ SALINAS, Pedro Bernardo; "La Contratación Colectiva en Venezuela" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 2, Septiembre-Octubre, 1979; pp. 11-22.

PICÓN LOBO, Omar; "Algunas Notas Sobre el Proceso de Discusión de la Convención Colectiva de la Universidad Católica Andrés Bello", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 139-145.

QUIRÓS CORRADI, Alberto; "Desayuno con Camdessus", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 111-116.

QUIJANO, Edgar y Rodolfo Moreno C.; "Respuesta Social Idónea para la Defensa de los Derechos Individuales y Colectivos en el Marco de un Nuevo Modelo Sindical. Caso: Unapetrol"; pp. 119-148

QUIRÓS CORRADI, Alberto; "La Apertura Petrolera: ¿Solución o Más de lo Mismo?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 113-116.

QUIRÓS CORRADI, Alberto; "Sindicalismo sin Complejos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

REY FAJARDO, José del; "La búsqueda del bien social a través de un proyecto religioso cultural: las misiones jesuíticas en la Orinoquia (1661-1767)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

RICO DE MÉNDEZ, Astrid; "Federación de Trabajadores del Estado Táchira (Fetratáchira): Sus antecedentes, constitución y estructura", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 49-65.

RÍSQUEZ HERNÁNDEZ, Elba; "categorización Documental sobre el Movimiento Empresarial Venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 127-130.

RÍSQUEZ HERNÁNDEZ, Elba; "La Organización del Sector Empresarial Privado (Primera Parte: Visión Histórica), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 11-24.

RÍSQUEZ HERNÁNDEZ, Elba; "La Organización del Sector Empresarial Privado en Venezuela (Segunda parte: visión estructural)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 11-48.

RIUTORT, Matías; "Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-diciembre de 2004; pp. 319-320.

RIUTORT, Matías; "Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 41, enero-diciembre de 2005; pp. 329-332.

RIUTORT, Matías; "Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 42, enero-diciembre de 2006; pp. 281-285.

RIVAS, Celso; SANTOS, Luis y CAMARANO, José; "Clima Organizacional como predictor de productividad bancaria, Estudio Exploratorio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-dic. de 1992; pp. 39-48.

RODRÍGUEZ, María y ROJAS, Valentina; "Perfil ideal de los Cuadros Medios Supervisorios desde la perspectiva gerencial", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 55-78.

RUPÉREZ C, Gerardo; "Instrumentos Normativos Relacionados con la Actuación de la Procuraduría General de la República en las Negociaciones Colectivas del Sector Público"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-diciembre de 2004; pp. 239-256

RUPÉREZ C, Gerardo; BONILLA G., Josué, GARCÍA, Gustavo; " El Proceso de Reorganización en la Administración Pública Venezolana. Caso: Procuraduría General de la República" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 9-58.

SALERNO, José Edgardo; "El Gremio de Artesanos y el Imaginario Colectivo de un Pensamiento político-económico", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp. 37-53.

SANOJA HERNÁNDEZ, Jesús; "La clase obrera va al paraíso", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 63-71.

SANTANA G., Gabriela; JIMÉNEZ, Yesenia; BONILLA, Josué; GARCÍA, Gustavo y URQUIJO, José I.; "Crónica Laboral Documentada: Julio 1999 – Mayo 2000"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 111-238.

SANTANA, Gabriela y URQUIJO, J.I.; "Crónica Laboral Documentada (Julio, 1998 a Junio 1999)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

SANTANA, Gabriela y URQUIJO, J.I.; "Crónica Laboral Documentada: Julio 1997 a Junio 1998", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 149-254.

SANTANA, Gabriela; "Cómo se Calcula una Liquidación", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp.47-60.

TINOCO-SMITH A., José Rafael; "Los Costos del Contrato Colectivo y el factor bolívar", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 67-87.

TINOCO-SMITH A., José Rafael; "Modelo Cuantitativo de Costos del Contrato Colectivo a nivel de Empresa", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciem. de 1989; pp.33-59.

TORREALBA, Ricardo; "Las políticas inmigratorias del Estado Venezolano en el decenio de 1970", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 69-82.

TORTOLERO, Aracelis; "Notas sobre antecedentes históricos de la calidad" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°42; enero-diciem. de 2006; pp.137-160.

TORTOLERO, Aracelis; "La Evolución del Desarrollo Sindical en el período 1936 a 1945", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 93-96.

TORTOLERO, Aracelis; "Los Conflictos Colectivos de trabajo entre 1936 y 1947: (Aproximación cuantitativa a partir de fuentes oficiales)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-dic. de 1994; pp.55 - 64.

UGALDE, Luis. "Etica Contra Corrupción"; Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 87-96.

UGALDE, Luis; "La concertación" (Editorial), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp.5-8.

UGALDE, Luis; "La necesidad de Concertar un efectivo sistema de Seguridad Social", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 81-90.

URBINA, María Fernanda y VARGAS, María Gabriela; Estudio de los Planes de Pensión Corporativos en Venezuela en Función de los Sectores Industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp.9-30.

URIARTE, Oscar E.; "Sida y Derecho Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp 65-74.

URQUIJO G., José I.; "La Función Gerencial de Relaciones Industriales y de Recursos Humanos (Departamentalización)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°40; enero-diciembre de 2004; pp. 11-116

URQUIJO G., José I.; "Los primeros ferrocarriles de Venezuela: proyectos, tanteos, sueños e ilusiones", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°42; enero-diciembre de 2006; pp. 9-58.

URQUIJO G., José I.; "Decreto N° 1394 del 20 de enero de 1864. Promulgado por el General Antonio Guzmán Blanco. (Protección de empresas de ferrocarriles)" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°42; enero-diciembre de 2006; pp. 251-258.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada: Enero 1991 a Junio 1992", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 63-144.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada: Junio 1992 a Mayo de 1993", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 69-118.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-dic. de 1994; pp. 91-154.

URQUIJO G., José I.; "Documento Central del III Congreso Extraordinario de la CTV: Contexto Histórico. Crónica Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp.151-185.

URQUIJO G., José I.; "Conmoción Social, la Modernización de la CTV y el Relanzamiento del Movimiento Sindical Venezolano". Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 5-8.

URQUIJO G., José I.; "El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales", Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 5-14

URQUIJO G., José I.; "En el Aniversario de la Rerum Novarum (1891-1991)". Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 5-13.

URQUIJO G., José I.; MENDOZA, Adriana; TORTOLERO, Aracelis y BRITO Q., Aurora; "Escuela de Ciencias Sociales: Renovación del Pensum de Relaciones Industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 11-24.

URQUIJO G., José I.; "El Cuadragésimo Aniversario de la Universidad Católica Andrés Bello", Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 5-8.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada: Julio 1995 a Junio 1996", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 119-204.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "El Perfil del Supervisor Venezolano . Visión Global y Comparativa", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 11-58.

URQUIJO G., José I.; "Contexto del Documento: Estatutos de la Federación Obrera de Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 241-259.

URQUIJO G., José I.; "Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI. Transformación del Sistema de Relaciones Industriales Bajo Efectos de la

Globalización", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 93-112.

URQUIJO G., José I.; "Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal en Venezuela del año 1958". (Documento, contexto y comentario histórico), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 1, julio-agosto 1979; pp. 39-42.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada: Agosto 1994 a Junio 1995", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp.111-174.

URQUIJO G., José I.; "Avance de Bibliografía sobre las organizaciones patronales y empresariales de Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 87-89.

URQUIJO G., José I.; "Evolución Histórica de las Relaciones Laborales?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-dic. 1998; pp. 117-130.

URQUIJO G., José I.; "La mujer en el sindicalismo venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 37-58

URQUIJO G., José I.; "Primer proyecto de ferrocarril de Venezuela, de Robert Stephenson, 1824-1825", Documento y su contexto histórico, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 121-137.

URQUIJO G., José I.; "Una entrevista con el General Juan Vicente Gómez (donde refiere sus propósitos gubernamentales y su actitud ante los extranjeros e inmigrantes)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 85-92.

URQUIJO G., José I.; IX Congreso de la CTV. CRONICA LABORAL, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 87-119.

URQUIJO G., José I; "El Concepto de Tensión en las Relaciones Sociales del Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 1, julio-agosto 1979; pp. 13-24

URQUIJO G., José I; "Decreto sobre Reducción de Sueldos de los Empleados Públicos del 31 del Octubre de 1914", Comentario; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 7, octubre-diciembre de 1980; pp.59-78.

URQUIJO G., José I; "Documento: Relaciones de Trabajo: Situación Laboral de los Indios: 1838-1841", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp. 195-198.

URQUIJO G., José I; "El Primer Contrato Colectivo en Venezuela" (El Contrato del Ferrocarril Alemán o Gran Ferrocarril de Venezuela con sus trabajadores, en 1919), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 2, septiembre-octubre, 1979; pp. 35-46.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada (y el conflicto textilero), enero a abril de 1980; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 6, julio-septiembre de 1980; pp. 63-123.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, de abril a agosto de 1980; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.7, octubre-diciembre de 1980; pp.81-109.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 125-143.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, marzo-septiembre, 1979; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 3, noviembre.-diciembre, 1979; pp. 41-70.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, noviembre a diciembre de 1979; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 5, abril-junio 1980; pp. 43-90.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, septiembre a diciembre de 1979; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 4, enero-marzo de 1980; pp. 35-75.

URRIZA, Manuel; "El Pacto Andino y la Industrialización de Nueva Escala", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 1, julio-agosto 1979; pp. 26-36.

URRIZA, Manuel; "El Primero de Mayo y la Cogestión" (Editorial), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 5-8.

URRIZA, Manuel; "Ley de Costos, Precios y Salarios", Documento, Contexto y Análisis crítico, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 75-89.

URRIZA, Manuel; "Marco político, pragmatismo y participación: ¿La nueva estrategia industrial andina?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 4, enero-marzo de 1980; pp. 9-16.

URRIZA, Manuel; "Mercado de trabajo y migración en América Latina: el caso del Grupo Andino", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 83-94.

VALDEZ FERNÁNDEZ, Elizabeth; "Calidad de Vida en el Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 103-113.

VALECILLOS, Héctor; "¿Qué es la Escala Móvil de Salarios?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, No. 6, julio-septiembre de 1980; pp. 31-36.

VALECILLOS, Héctor; "Notas sobre la significación económico-reinvindicativa de las prácticas sindicales en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 3, Noviembre-Diciembre, 1979; pp.9-30.

VAN ROY, Ralph; "La participación e la mujer en la fuerza de trabajo": El caso de Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 5, abril-junio de 1980; pp. 17-40.

VERA, Juan Vicente; "Modernización de la Relación Laboral Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 89-102.

VERA, Juan Vicente; "Síntesis de la evolución del Derecho Social Venezolano en los últimos cuarenta años", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 4, enero-marzo de 1980; pp. 17-26.

VERA, Juan Vicente; "El 8º Congreso Mundial Sobre la Gestión de Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 107-108.

VIERA, Ricardo; "La Asesoría en Relaciones Industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 69-73.

VILLASMIL PRIETO, Humberto; "Tripartismo y Libertad Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 85-94.

VILLASMIL, PRIETO, Humberto; "Ley Orgánica del Trabajo y flexibilización: un debate ¿interesante o interesado?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp. 15-35.

VIVANCOS CABELLO, Francisco; "La Economía Informal en Venezuela: una aproximación econométrica", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 49-70.

ZAMBRANO SEQUIN, Luis; RIUTORT, Matías; DE VAINRUB, Charlotte; CHEN, Chi-Yi; "¿Está subvaluado o sobrevaluado el bolívar?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 57-102.

ZAPATA, Francisco; "Relaciones Laborales, Desarrollo Económico y Democracia en el siglo XXI", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 11-20.

ZÚÑIGA A., Genny, "Trabajo Femenino y Pobreza: Aproximación al Estudio de sus Determinantes", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 43-68.

# Normas y procedimientos de publicación Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

*Comité Directivo*

La Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales junto a Temas de Coyuntura, son las publicaciones académicas del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Su objetivo se centra en divulgar estudios de actualidad relacionados con la problemática social, política y económica. A la primera de estas publicaciones le competen especialmente las áreas de: Relaciones Industriales, Laborales y Recursos Humanos.

Normas editoriales a considerar por los autores en la elaboración de Estudios y Comunicaciones para la revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

a) Características y naturaleza de los trabajos
Los colaboradores de la Revista pueden contribuir en dos Secciones: Estudios y/o Comunicaciones.
Estudios: destinada a la publicación de artículos resultantes de un proceso de investigación con una sólida sustentación bibliográfica, que por su actualidad y vigencia pueden ser considerados como aportes al saber y al conocimiento del área de Relaciones Industriales, Laborales y Recursos Humanos.
Comunicaciones: cuyo espacio será destinado a reflexiones presentadas en forma de ensayo, sobre aspectos de interés relacionados a la temática o área de especialidad de la Revista.
b) Plazos para la entrega de trabajos
La Revista es Anual (Enero-Diciembre), los Estudios y/o Comunicaciones serán recibidos durante todo el año, la fecha de cierre es el 15 de Octubre. La publicación de estos trabajos está supeditada a un proceso de arbitraje anónimo y a la decisión del Consejo Editorial.
c) Formato para la entrega y extensión de los trabajos
Los artículos deberán ser elaborados en un procesador de palabras (Word para Windows) y entregados en formato electrónico: CD, diskette ó adjuntos (attach) a un correo electrónico dirigido a jbonilla@ucab.edu.ve 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.

• Las Comunicaciones: hasta quince (15) cuartillas (carta y doble espacio). El Comité editorial podría admitir cierta flexibilidad de acuerdo al caso y el área temática.

El autor debe incluir la siguiente información:

• Sus datos completos y la institución a la cual pertenece incluyendo una hoja en la que figure una breve reseña curricular (no más de diez líneas) y un resumen del artículo de no más de cien (100) palabras (español e inglés).

• Cinco (05) palabras que el autor considere claves en el contenido del trabajo (español e inglés), con la finalidad de facilitar la inclusión de la publicación en los índices nacionales e internacionales (indización).

d) Referencias y citas bibliográficas

El sistema de citas que empleen los autores en sus trabajos, podrá ser o el Sistema de la American Psychological Association (APA) o el sistema tradicional a pie de página, siempre y cuando los mismos cumplan las exigencias de cada uno de ellos.

Algunos ejemplos para las citas y referencias bibliográficas

Citas bibliográficas:

Texto Principal: apellido, año de publicación y página

(Freites 2005, 30-35)

(Freites, et al, 25) varios autores

Bibliografía:

Libros: autor (año). Título de la obra. Lugar de publicación, Editor o casa publicadora.

Ortíz, Eduardo (1994); Política Económica y Distribución del Ingreso; Caracas; Academia Nacional de Ciencias Económicas.

Revistas: autor (año). Título del artículo. Título de la Revista, número y/o volúmen, páginas.

Di Brienza, María (1999), Quiénes son y Cómo lactan en Venezuela; en Temas de Coyuntura, N°39, Junio, IIES-UCAB; pp. 35-45.

Recursos Electrónicos: autor (fecha de publicación o revisión de la página si está disponible). Título de la página o lugar (o del artículo). Recuperado (fecha de acceso), de (URL-dirección web)

Rodríguez, Carlos (30 de enero 2005); Notas sobre Gerencia. La Gerencia de Recursos Humanos; http://www.gerencia.com

e) Arbitraje

Una vez que los textos estén a disposición de la Dirección de la revista, se remitirán a los árbitros anónimos para que éstos den su veredicto. El método utilizado será denominado "Doble Ciego".

Publication rules and procedures
Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

*Editorial Board*

The Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales and Temas de Coyuntura are the academic publications of Economic and Social Research Institute of the Universidad Católica Andrés Bello. Its main objective is the dissemination of studies related to the current social, political and economic situation. The former publication deals specifically with the areas of Industrial Relations, Labor and Human Resources.

Editorial Rules regarding Papers and Communications for the Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

a) Features and nature of the Works
Contributors to the Revista made contribute to any of two sections: studies and communications.
The studies section is devoted to the publication of articles produced as a result of a thorough research process with a solid reference base which on account of its relevance made be considered as contributions to the knowledge base of the industrial relations, labor and human resources discipline.
The communications section is devoted to essays on topics of interest related to the thematic area of the Revista.
b) Deadlines
The Revista is a yearly publication (January-December). Papers and communications can be submitted throughout the year. The cutoff date of each year is October 15th. The publication of these contributions is conditioned by the approval of an anonymous referee and of the Editorial Board.
c) Format and extension of the contributions
Contributions must be submitted in word processor format and delivered in electronic form (cd, diskette or attached to an email to any the following addresses: jbonilla@ucab.edu.ve and ggarcia@ucab.edu.ve). Graphs, tables, maps or mathematical formulas must be submitted in the original format.
The maximum length of contributions is thirty five (35) pages for papers and fifteen (15) for communications (letter format and double space). The Editorial Board may admit certain flexibility according to the case at hand and the thematic area.
The author must include the following information:
A professional resume and the institution to which the researcher is affiliated together with a summary of no more then one hundred (100) words (in Spanish and English).
Five keywords (in Spanish and English).

d) References and notes:
The authors may use the American Psychological Association system or the traditional footnote system.
e) Referee process
When the Editorial Board receives the contribution, it will be submitted to the anonymous referee for its evaluation with the Doble Blind- Method.