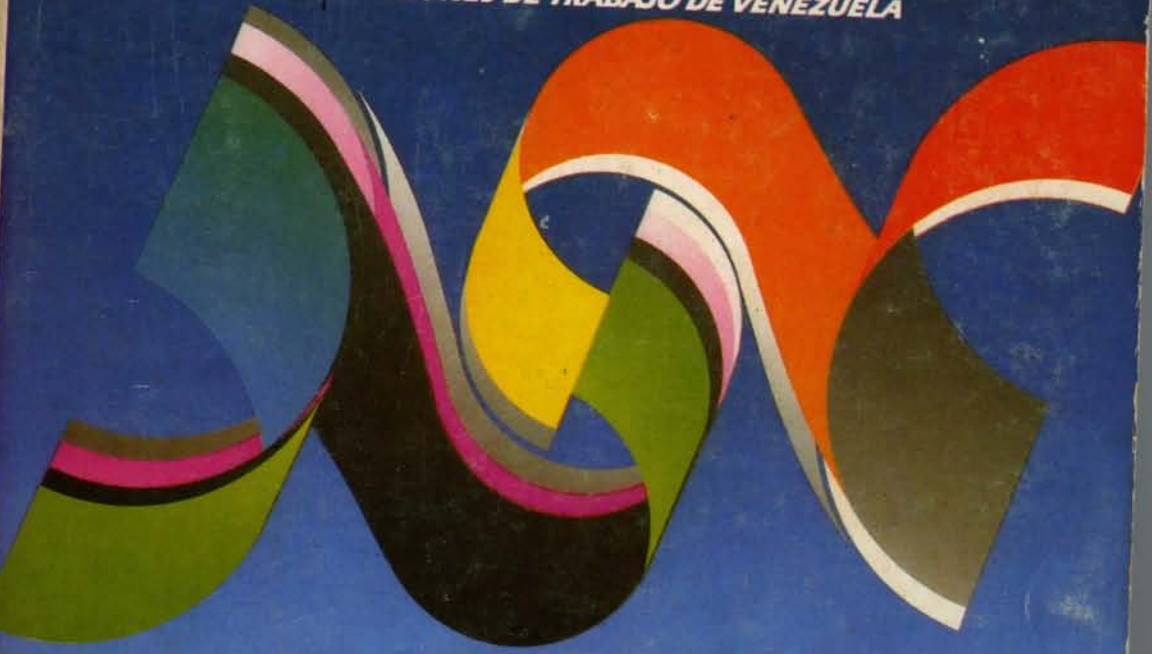
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ASOCIACION INTERNACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO
ASOCIACION DE RELACIONES DE TRABAJO DE VENEZUELA



II INDUSTRIAL RELATIONS CONGRESS OF THE AMERICAS

CONGRESO AMERICANO DE RELACIONES DE TRABAJO

SISTEMAS POLITICOS Y SISTEMAS DE RELACIONES DE TRABAJO

POLITICAL SYSTEM AND INDUSTRIAL RELATIONS

REESTRUCTURACION DEL SECTOR PRODUCTIVO Y SUS CONSECUENCIAS LABORALES

INDUSTRIAL RESTRUCTURING AND ITS EFFECTS ON LABOUR

PROPUESTAS EMPRESARIALES EN EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

MANAGEMENT ATTITUDES IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO Y RELACIONES DE TRABAJO

FREE TRADE AGREEMENTS AND INDUSTRIAL RELATIONS

NUEVAS EXIGENCIAS AL SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO PLANTEADAS POR LA REESTRUCTURACION PRODUCTIVA

Héctor Lucena*

El sistema de Relaciones de Trabajo que ha venido funcionando en Venezuela a lo largo de varias décadas, experimenta en los últimos años manifiestas dificultades para garantizar el funcionamiento de instituciones centrales de las relaciones de trabajo, como son el sindicato y las negociaciones colectivas. Una fuente de esta situación lo constituye el proceso de Reestructuración Productiva que se adelanta en los últimos años. Para el empresariado, el marco real para reestructurar ha de tomar en cuenta razones económicas, que colocan al mercado como motivante central del funcionamiento del centro productivo. Pero el proceso del trabajo, opera también en el marco de lo que denominamos el Sistema de Relaciones de Trabajo. Aquí es importante, tener presente los siguientes factores:

1 Las bases políticas y económicas del sistema laboral;

2 El sistema normativo laboral, con especial consideración el hecho de ocurrir la entrada en vigencia de una nueva legislación laboral en 1991;

---

* Ph.D. Universidad de Glasgow Gran Bretaña; Profesor Investigador de la Universidad de Carabobo; del Programa de Promoción al Investigador, Conicit Nivel II. Presidente de la Asociación de Relaciones de Trabajo de Venezuela; Representante de América Latina en el Comité Ejecutivo de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (1992-1995). Presidente del II Congreso Americano de Relaciones de Trabajo, Valencia 1993. Apartado Postal 5110 Naguanagua, Carabobo 2005; Fax 5841670676 o 212121. Email Telnet:hlucena@dino.conicit.ve

3 Los mecanismos de negociación colectiva, los que demandan la especial consideración del actor sindical;

BASES Y CONSENSOS DEL SISTEMA POLITICO

El sistema laboral venezolano vigente a lo largo de las últimas décadas, se constituye en los inicios de la industrialización sustitutiva y del establecimiento del sistema político democrático. Es decir desde fines de la década de los cincuenta.

El inicio de la industrialización en Venezuela fue tarde si se compara con paises de desarrollo semejante. La causa fundamental descansa en su economía petrolera, que le permitió disponer de abundantes divisas, fortaleciendo el comercio importador y retardando el inicio de la industrialización. Todo ello facilitó la formación de un Estado rico, permitiéndole emprender la industrialización con abundantes recursos financieros. Como también asumir directamente los costos de inversión de obras claves de la infraestructura de apoyo y en las empresas básicas, como electricidad, acero, aluminio. Desde la década del sesenta, en Venezuela se caracterizaba su sistema económico como de capitalismo de estado.

La enorme riqueza estatal sirvió de apoyo a la construcción de un sistema político basado en el consenso de las élites. Por un lado, las políticas organizadas en los partidos Acción Democrática y el social cristiano COPEI (Comité organizador para elecciones independientes) las que salieron favorecidas en dos momentos críticos de la moderna vida política. Primero, el enfrentamiento al gobierno autoritario militar del período 1948-57, derrocado finalmente en Enero de 1958, y segundo el enfrentamiento a la subversión de derecha -1958- y de izquierda, especialmente entre 1958 y 1963. Derrotadas estas amenazas, ambos partidos disfrutaron de la reiteración del reconocimiento de las élites militares, eclesiástica y económicas.

La izquierda por su parte, luego de la derrota militarguerrillera, se fragmentó y sólo fue a partir de los inicios de la década del setenta, cuando reinicia cierto reagrupamiento.

Es necesario señalar que este pacto de élites funcionó porque el modelo de desarrollo no sufrió mayores alteraciones. El eje del sistema consistía en la distribución de la renta petrolera, principal fuente de ingresos, lo que se hacia a través del Estado; quién otorgaba cuotas que si bien diferentes, sirvieron para amortiguar los antagonismos.

La participación de la población en los comicios electorales celebrados, en la década del sesenta y setenta se mantuvo alrededor del 90%., dándole al sistema político un alto grado de legitimidad y consenso. Los dos grandes partidos políticos (AD y COPEI), hacían pasar por un llamado Pacto Institucional, los más importantes asuntos de Estado. En cuanto al empleo estatal y las asignaciones de contratos y negocios con el Estado, se practicaba un clientelismo a ultranza.

Todo esto en forma absoluta ya que el alto grado de centralismo del sistema político no permitía disidencias. Los analistas políticos, han venido identificando el sistema político de partidocrático.

La concertación social no ha encarado la reestructuración productiva. Funcionan especialmente consultas gobierno y empresarios, atendiendo a las necesidades financieras de estos. Se carece de una política global para atender las consecuencias de la reconversión en el empleo y en la fuerza de trabajo en general. La creación del Seguro de Paro Forzoso ofrece un alivio a los desplazados.[1]

TIPO DE DESARROLLO INDUSTRIAL

Empezando la década del sesenta se le dio el impulso decisivo a la industrialización. Grandes empresas se instalaron en Guayana con amplio y generoso respaldo económico del dineros públicos, por intermedio de la Corporación Venezolana de Guayana. Algunas de las empresas fueron totalmente de propiedad estatal y otras como empresas mixtas. En el centro del país, Caracas y los Estados Miranda, Aragua y Carabobo, se instalaron empresas privadas manufactureras especialmente de bienes de consumo, de capital nacional y extranjero. Aquí el gran apoyo estatal fue la protección de estas empresas, impidiéndose la entrada de productos extranjeros, es decir reservándoles de manera privilegiada el mercado interno, lo que da lugar a la denominación de desarrollo "hacia adentro".

La industrialización también fue protegida:

- exhonerando las importaciones de los bienes de capital;
- construcción de parques industriales con sus servicios básicos de agua, electricidad, gas, vías de acceso;
- préstamos a bajo interés;
- exhoneración o reducción de los impuestos municipales.

Por supuesto, con estas facilidades se fomentó un desarrollo industrial que tenía garantizado para sus dueños plenas posibilidades de éxito. Pero, quienes fueron los pagadores ?: dineros de la renta petrolera y de los consumidores.

ESTADO Y PARTIDOS EN EL SISTEMA LABORAL

Este modelo de desarrollo contribuyó al establecimiento de un sistema laboral que ha sido funcional con los intereses de los liderazgos y cúpulas, afines a los partidos políticos AD y Copei, así como con las orientaciones empresariales.

a - Sindicalismo subordinado al Estado.

Siendo la renta petrolera la fuente principal de riqueza en la economía del

país, y siendo el Estado su receptor y redistribuidor, este tuvo un gran poder de controlar el movimiento sindical. Como también ocurría con otros movimientos sociales (campesino, vecinal, profesionales).

Al momento de la caída de la dictadura militar en 1958 y posteriormente en la etapa de reconstrucción de su organización, el movimiento sindical vivió un breve período de pluralismo y militancia, proceso que culmina con el III Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela en 1959.

La unidad sindical es efímera y concluye como consecuencia de la pugnacidad y violencia política, que afectó al país en la primera mitad de la década del sesenta. Lo que da lugar a la división de la central de los trabajadores, y consecuentemente en sus organizaciones afiliadas, federaciones y sindicatos.

- La división sindical colocó un bando en los brazos del Estado; quién bajo la conducción del liderazgo socialdemocráta y social cristiano, brindó apoyo económico, institucional y politico, para que este sindicalismo se fortaleciera, en detrimento de las corrientes oposicionistas, orientadas entonces por el Partido Comunista y el Movimiento de Izquierda Revolucionaria, quienes por varios años fueron ilegalizados 1961 al 1969, reprimiéndose tanto su actividad política como sindical.

El movimiento sindical reconocido y apoyado por el establecimiento estatal, es decir el de la Confederación de Trabajadores de Venezuela CTV, en una época de bonanza económica naturalmente fue fortaleciéndose, por el incremento de los empleos y de los salarios reales, pero al mismo tiempo subordinándose más a la influencia gubernamental. Resultado de este estilo de relación Estado Mov. Sindical, las luchas más importantes para este último eran ante el Estado y no ante los empleadores privados. Las reivindicaciones económicas, de condiciones de trabajo, de seguridad social, eran requeridas con mayor fuerza y confianza ante los órganos públicos del poder legislativo o ejecutivo, por considerar que ahí estaba la fuente de poder más importante para decidir y dispensar beneficios.

b - Intermediación partidista

Al tiempo que el mov. sindical perdía autonomía al someterse al control estatal, también se subordinaba a los partidos políticos detentadores del poder oficial -AD y Copei-. Ambos han ejercido todos los gobiernos desde 1959 para acá, así también se han turnado en el ejercicio del control del parlamento; dando lugar al manejo de otras áreas de poder público como el Poder Judicial, Fiscalía, controlaría. Desde las direcciones de ambas organizaciones políticas se tomaban las decisiones más importantes de la vida del país y el movimiento sindical no iba a ser una excepción.

Ante la inestabilidad política de la primera mitad de la década del sesenta, el movimiento sindical oficialista inclinó su apoyo a la defensa del sistema democrático, lo que también significaba defender un sistema que le estaba permitiendo su crecimiento y fortalecimiento. Este gesto agudizó divisiones

internas en el movimiento sindical -oficialistas y oposicionistas -. El sindicalismo adeco logró en el seno de su organización política acumular una notable influencia y en el movimiento sindical cetevista devino en fuerza hegemónica.[2]

Durante los setenta, sin estar planteado ningún peligro al sistema político, el movimiento sindical cetevista constantemente reiteraba su contribución a la defensa del sistema democrático. Se trataba de las corrientes mayoritarias, quienes para entonces ya compartían con sectores políticos que en la década anterior habían estado fuera de la CTV -Movimiento al Socialismo, Movimiento de Izquierda Revolucionaria-, lo que le daba a esta central una amplia pluralidad en su composición, sin embargo continuaba siendo manejada hegemonicamente por la corriente mayoritaria de AD.

En la consideración del poder politico del mov.sind. es necesario distinguir entre lo alcanzado por sus dirigentes AD y Copei y por sus bases porque ha sido mas generoso el proceso si se observa la disparidad entre los beneficios de uno y de otros. La dirigencia evidencia cuotas significativas de poder politico, por su acceso al parlamento, a las asambleas legislativas, a los concejos municipales, a los directorios de las empresas del estado y de los institutos autónomos. Así también se observa en estos dirigentes el disfrute de prebendas y beneficios materiales, que los distancia de los afiliados y sus condiciones materiales de existencia.

Es en la década del ochenta cuando la recesión económica, obliga al liderazgo sindical a definir cuales son sus intereses primarios. Ante el continuo deterioro de los salarios reales y de las condiciones de trabajo, el liderazgo mayoritario de orientación social demócrata fue incapaz de hacer una oposición efectiva a los gobiernos de la misma orientación. Ya desde 1985 los salarios reales experimentaron decrecimientos. Y muy poco éxito tuvo el movimiento sindical en mantener sus conquistas.

Con la puesta en vigencia del paquete de medidas económicas a inicios de 1989, se puso en evidencia la dificultad que representa un liderazgo sindical atado a disciplinas partidistas, cuando el partido adopta un programa de política económica gubernamental de corte neoliberal.

La dirigencia practica lealtades en muchos momentos contradictorias. Ha faltado mayor autonomía de los dirigentes con relación al partido politico en el cual militan. Desde el presidente de la CTV y los demás miembros del Comité Ejecutivo, así como los dirigentes de las federaciones y de los sindicatos necesitan ser liberados de la disciplina partidista, para poder cumplir sus funciones.

El apoyo de la alta dirigencia sindical de AD al actual paquete de medidas económicas en el Comité Ejecutivo Nacional partidista y en el Parlamento, y luego su rechazo y criticismo en el Comité Ejecutivo, Consejo Central y Congreso Extraordinario de la CTV reflejan la contradicción de la doble lealtad, al partido y al sindicato. Igual ocurrió cuando toda la oposición coincidió en el

Parlamento, en aprobar un voto de censura a los ministros de la economía, pero los diputados sindicales de AD, optaron votar por el partido, es decir oponerse al voto de censura. Por supuesto que las bases obreras han visto a una dirigencia en donde su lealtad al partido priva sobre la lealtad a los intereses sindicales, abandonando principios de la vida sindical.

El movimiento sindical ha aprobado resoluciones que destacan la necesidad de su autonomía (por ejemplo "Manifiesto de Porlamar", de 1981, su anexo "Anexo" de 1985) así como objetivos contenidos en los documentos de CTV no están presentes, en las prácticas cotidianas de las organizaciones afiliadas y sus dirigentes.

c - Limitadas prácticas democráticas.

La reconstrucción del movimiento sindical a partir de la reorganización del sistema político, se hizo tomando como base acuerdos entre las élites políticas y sindicales. Desde el Estado y los partidos en el Gobierno, se fomentó la reconstrucción de sindicatos, federaciones y de la propia CTV, quienes habían quedado desarticulados a lo largo de la década de régimen autoritario. El sector empresarial también se comprometió en admitir al movimiento sindical como institución base del sistema. Estos apoyos institucionales del Estado y el reconocimiento empresarial, era posible en tanto los sindicatos fueran de orientación política oficial (AD y/o Copei). Para los empresarios, si los sindicatos no estaban orientados por ninguna organización partidista, mejor aún ya que esta era suplantada por la propia influencia patronal.

Ha sido frecuente que sean los acuerdos por arriba entre dirigentes de partidos, representantes empresariales y funcionarios de gobierno, quienes junto a los jefes sindicales deciden quienes serán los directivos sindicales, así también deciden como eliminar liderazgos de orientaciones distintas a las corrientes oficialistas. Por supuesto esto ha traído episodios de violencia en el movimiento sindical.

La insuficiente democracia interna en el mov. Sindical, da lugar a pérdida de dinamismo y desaprovechamiento del potencial de la unidad y militancia sindical, como motores necesarios para el logro de objetivos que mejoren los intereses del movimiento .

La nueva Ley Orgánica del Trabajo -vigentes desde enero 1991-, introdujo varias disposiciones orientadas al logro de una mayor democratización del sindicalismo. Lo que guarda correspondencia con las demandas de mayor participación que vienen siendo voceadas por todos los sectores, y que en el sistema politico han dado lugar al establecimiento de elecciones directas de Gobernadores, de Alcaldes -a partir de 1989- y elecciones uninominales de 2/3 de las cámaras municipales -a partir de Dic. 1992-. La presión por mayor democratización continua aspirando a la elección uninominal de los parlamentarios regionales y nacionales.[3]

El liderazgo sindical ha sido impermeable a la presión por mayor democratización, si bien ha intentado satisfacer estas exigencias, aprobando resoluciones en congresos y eventos sindicales celebrados a lo largo de la década del ochenta, que indican la necesidad de efectuar elecciones directas para los cargos directivos desde la presidencia de la CTV, los integrantes del comité ejecutivo, los directivos de las Federaciones Regionales y Nacionales, el hecho cierto es que nada se ha hecho en la práctica por democratizar estas instituciones.

CONTRIBUCION DEL SISTEMA LABORAL AL DESARROLLO PRODUCTIVO

El sistema productivo le exigía primariamente al sistema de Relaciones de Trabajo, que le permitiera condiciones para producir, ello se entendía como paz laboral. Se sobreentendía que exigencias en cuanto a productividad y calidad, eran sólo asunto de la Gerencia.

La política laboral gubernamental medía sus éxitos o fracasos en la paz alcanzada. A mayor número de huelgas, se admitía la necesidad de extremar la aplicación de medidas que superaran esta anomalía. Las posibilidades de huelgas eran remotas, primero no era común la existencia de sindicatos independientes que decidieran en sus órganos naturales, lo relativo a las estrategias y acciones a tomar para la conquista de sus intereses. El control ejercido por dirigentes atados a compromisos partidistas y/o subordinados a los patronos, limitaba desde un principio las posibilidades de un conflicto legal. En caso de que el sindicato rompiera estas ataduras, y pudiera llevar a sus órganos naturales, como la asamblea con sus afiliados los planteamientos para su análisis y toma de decisiones, venía entonces el intrincado proceso de someter sus pliegos a una administración del trabajo partidizada y vulnerable a los halagos patronales, que no decidía sin antes consultar al partido. Si los trabajadores optaban por las vías de hecho, y se iban al paro antes de las tramitaciones administrativas, el paro inmediatamente era declarado ilegal brindando al patrono la oportunidad de despedir y a las autoridades civiles, el ejercicio de medidas represivas. Por supuesto las estadísticas mostraban un limitado número de huelgas.

La paz laboral se lograba más con medidas de disciplina y controles políticos, que con la concesión de ventajosas condiciones de trabajo y reivindicaciones. Tan solo en determinados sectores productivos, podía admitirse la existencia de buenas condiciones salariales y reivindicativas, tales son los casos de los petroleros, los mineros, los fabricantes de cauchos.

Para la organización de la producción siguiendo esquemas taylor-fordistas, este énfasis en la paz laboral tiene sentido; ya que supone un papel pasivo para la fuerza de trabajo. Como se sabe un principio de esta forma organizativa de la producción es la división del trabajo entre concepción, planificación y ejecución. El papel del grueso de la fuerza de trabajo es ejecutar lo ya decidido por los niveles de la gerencia y personal calificado de cuello blanco.

Al sistema laboral se le asignó revisar los incrementos de remuneraciones,

los cuales se hacían con prescindencia de la producción, y las condiciones de trabajo. Pero cuando se analizan los convenios colectivos, mecanismo central de los procesos de revisión, la mayor parte de su contenido se ocupaba de temas ajenos a la producción y la organización del trabajo. Comportándose el sistema de negociaciones y en general el sistema laboral en armonía con los postulados del taylor-fordismo, de que la organización del trabajo, la concepción y la planificación se separaban de quienes ejecutan. El sindicalismo oficial cumplía eficazmente su papel de asegurar la paz laboral, mantener bajo control a la fuerza de trabajo y contribuir a sancionar comportamientos disidentes. La gerencia empresarial toleraba el sindicalismo en tanto cumpliera estas funciones. Para ello otorgaba facilidades, como holgado tiempo libre. Muchos sindicalistas se alejaban de la producción, dedicados a tiempo completo a actividades ajenas a la producción. Las empresas admitían que esto no era buen ejemplo para los demás trabajadores, pero era un sistema que ayudaba a controlar la fuerza de trabajo. Muchos de estos sindicalistas, hacían activismo partidista, y eso los vinculaba con autoridades gubernamentales, legislativas y municipales, y por esa vía la empresa derivaba ciertas ventajas en asuntos públicos. Los más destacados incluso accedían directamente a estas funciones de representación popular. La empresa a la cual pertenecía este dirigente, sentía que tenía un representante en el concejo municipal o parlamento.

La empresa también premió económicamente al sindicalismo funcional, facilitando los descuentos de cuotas sindicales por nómina, otorgando dinero para las actividades sindicales, tales como gastos operativos de la sede, viáticos para convenciones y cursos sindicales. Lo más controversial de la generosidad empresarial son las llamadas "costas sindicales", que se refiere a erogaciones que hace la empresa para los dirigentes negociadores de los convenios colectivos. Dinero que no aparece registrado en ninguna cláusula del convenio; generalmente va a engrosar los bolsillos de los sindicalistas. Por supuesto que este dinero ablanda cualquier postura rígida, previamente asumida por la organización sindical.

Este sindicalismo no enfocó su acción hacia la organización del trabajo, dejando libertad amplia a la Gerencia para decidir sobre este tema. El tema de la productividad ha estado ausente de la relación con el sindicato. Su énfasis además del salario, se ha orientado a beneficios socio-económicos para trabajadores y sus familiares. La Gerencia de las empresas grandes y medianas, han desarrollado políticas sociales para cumplir con los acuerdos contractuales. En las pequeñas, apenas se cumple con lo indicado en la legislación laboral, y si tienen convenios colectivos poco se diferencian de esta.

NEGOCIACIONES COLECTIVAS.

La negociación colectiva esta descentralizada, predomina la negociación por empresas, sin embargo existe un régimen legal que permite la negociación por rama de industria, la cual se ha desarrollado discretamente.[4]

En las más importantes negociaciones colectivas, como en la industria

petrolera, siderúrgica, hierro, empresas estatales en general, existe una notable intervención política, orientada a impedir la ocurrencia de conflictos como consecuencia de las negociaciones colectivas. Estos contratos a su vez ejercen influencia en el resto ya que sus conquistas se convierten en referencia.

La situación de la contratación colectiva a nivel nacional se presenta en el cuadro No.1.

CUADRO No. 1

CONTRATOS COLECTIVOS CELEBRADOS Y TRABAJADORES AMPARADOS
1980 - 1992

Año	N° Contratos Colectivos	Trabajadores Amparados
1980	1498	391.997
1981	1469	478.459
1982	1329	140.943
1983	1237	249.659
1984	1276	283.596
1985	1564	398.512
1986	1812	453.164
1987	1669	474.930
1988	1995	610.337
1989	1211	131.898
1990	1461	215.797
1991	647	64.494 (Ene-Oct)
1992	1439	215.797

Fuente: De 1980 a 1992, Memorias del Min. del Trabajo, varios años .

El total de contratos y trabajadores cubiertos, como se nota han disminuido en los últimos años de la serie, 1989 1992, lo que guarda relación con varios factores:

a - Los años 1989 y 1990, se explican por la disminución del PIB en el primero - 8.3% y un incremento en 1990 del 4.2%, que no recupera el retroceso de 1989. Fueron años de cierres de empresas y contracciones. Las protestas populares y saqueos de Febrero-Marzo de 1989 paralizaron inversiones y cerraron negocios, además se produjo cierto éxodo de pequeños empresarios de origen europeo;

b - Pero en el caso de 1991, existiendo un incremento del PIB del 9.2%, nivel nunca alcanzado en toda la década del ochenta, persistió una disminución de los indicadores de la contratación colectiva. Aquí cabe llamar la atención que los **ajustes y reestructuraciones iniciadas en 1989, incrementaron la tasa de desempleo** pasando de 7.7 en 1988 a 10.9 y 10.6 en 1990 y 1991 respectivamente;

c - La disminución de contratos colectivos de 1991, también hay que asociarla a la **entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo** -LOT-. Que trajo cierta **parálisis en las negociaciones que tocaba hacer en este año.** En muchos casos, las negociaciones sólo se tradujeron en ajustes de algunas condiciones de trabajo que la LOT modificó en favor de los trabajadores, incluso beneficiando a aquellos con muchos años de contratación colectiva, como fue el caso de la modificación en utilidades, jornada y vacaciones. Las utilidades de un tope del 10% pasaron al 15%, y de un máximo de dos meses pasaron a cuatro meses. La jornada diurna para obreros se redujo de 48 horas a 44 semanales. Las vacaciones fueron incrementadas de acuerdo a la antigüedad en la empresa. De aquí que en muchas relaciones empresas-sindicatos, los esfuerzos de negociación, se orientaron a colocar o equiparar el nivel de las condiciones de trabajo del centro del trabajo con el contemplado en la nueva LOT.

d - Otro factor explicativo de la disminución en este año, asociado a la entrada en vigencia de la nueva LOT, es la **eliminación de las contratación colectiva con grupos de trabajadores no sindicalizados,** ya de esa manera se elimina un 40% de los contratos, según venía ocurriendo en los años anteriores. Este porcentaje de contratos venía cubriendo a una población laboral de cerca del 20%, ya que se trataba de pequeños centros de trabajo. El movimiento sindical venía abogando por la eliminación de las contrataciones con grupos de trabajadores no sindicalizados, ya que muchos de estos contratos eran imposiciones patronales y no reales negociaciones.[5]

e - Los datos indicados en 1992, superan el bajísimo nivel del año anterior y vuelven a recuperar el nivel de 1990. Aquí cabe mencionar que también la LOT, otorga el **derecho a la contratación colectiva a los empleados públicos,** lo que amplia la fuerza de trabajo incorporada a este mecanismo laboral. Al cual ya estaban incorporados los obreros al servicio del Estado y algunas categorías ocupacionales específicas, tales como médicos, maestros, profesores.[6]

f - El programa de ajustes trajo consigo una políticas laborales que no privilegian el apoyo a los sindicatos. De tal manera que el **Estado ha quitado el apoyo que tradicionalmente prestaba al fomento de las organizaciones sindicales y el estimulo a la contratación colectiva. El movimiento sindical mayoritario ha venido perdiendo afiliación,** ya sea por el aumento de desempleo, por el incremento del trabajo en el sector informal, que alcanza cifras de alrededor del 40% de la población económicamente activa 7 y también por no haber podido responder con alternativas y acciones efectivas, a las políticas económicas implantadas. El papel regulador del sindicato se ha venido debilitando, una manifestación concreta que lo evidencia, viene dada por la tendencia a la subcontratación en diversos puntos de las cadenas productivas, fracturando los procesos productivos y alentando el uso de los servìcios de unidades de producción externas, generalmente de pequeñas dimensiones organizativas y con poca o ninguna organización sindical

g- Los procesos de **privatización de empresas públicas,** caracterizadas por contar con una numerosa fuerza de trabajo bajo el régimen de contratación colectiva, también han contribuido a su disminución. Porque además de la reducción de la fuerza de trabajo, ocurre al igual que en todo el aparato productivo, una transferencia de actividades a empresas contratistas y subcontratistas de tamaño reducido, que ofrecen poca viabilidad para la contratación colectiva.

Todos estos factores han afectado la contratación colectiva, tanto en el número de contratos como en el de las personas cubiertas. En años anteriores al ajuste la situación de la cobertura de la contratación colectiva era [8]:

Año	Pob.Econ.Activa	Población bajo CC	%
1975	2338375	733426	31.33
1987	6705108	1542175	23

Estas coberturas se incrementan en un pequeño porcentaje por las contrataciones de nuevos trabajadores durante la vigencia del convenio; además existe un número de personas no incluidas en los listados enviados al Min. del Trabajo, como amparados por los contratos colectivos -los trabajadores de confianza- pero que normalmente son cubiertos en los aspectos normativos.

El patrón de negociación colectiva

Referirse al patrón de negociación colectiva significa identificar, los rasgos más sobresalientes de la manera como se llevan a cabo las negociaciones en el sistema de relaciones de trabajo.

En Venezuela, se advierte en la relación Estado-Sindicatos, una cierta pérdida de confianza que ha dado lugar a la emergencia de sectores sindicales opositores no tan sólo a las políticas estatales, sino a las estructuras sindicales tradicionales, aquellas que han mantenido estrechas relaciones de apoyo con el Estado. En estos casos ha sido determinante la pérdida de confianza de los

trabajadores en los partidos que han ejercido el poder político y que a su vez han dominado las centrales sindicales. Este fenómeno en Venezuela se refiere el llamado "nuevo sindicalismo", el cual cuenta con una importante fuerza sindical en la zona del hierro, al sur del país, sede de importantes industrias básicas y también se aprecia un avance en los sectores industriales del centro y en las empresas públicas en Caracas.

En los sectores exportadores, que permiten mayor acumulación de riquezas, el Estado y los Sindicatos han alcanzado más altos niveles de entendimiento, el primero ha cedido y el segundo ha maximizado sus posibilidades frente a la riqueza. Pero se defienden dos lógicas distintas, una la del gremio, otra la nación. En época de auge, se consideraba que los intereses de la nación iban exactamente de acuerdo a los del sindicato, pero en crisis la contradicción del interés del todo y el de la parte se hacen evidentes.

De 1979 en adelante, empezó en Venezuela un período de constante deterioro económico, ante el cual la negociación colectiva no pudo mantener los salarios reales. De aquí que leyes y decretos de aumentos generales de salarios, vienen a complementar las limitaciones de la negociación colectiva. Esto da una mayor preeminencia al nivel de Confederación en el conjunto del movimiento sindical, ya que leyes o decretos son precedidos de negociaciones en el palacio presidencial y parlamento, con una notable intermediación partidista, y no tanto en las fábricas o en las acciones de calle.

La sustracción del monopolio de la materia salarial a la negociación colectiva, que resulta del surgimiento de leyes y decretos salariales, no necesariamente la debilitó ya que la misma ha desarrollado un amplio espectro de beneficios socioeconómicos para los trabajadores, que continúan siendo relevantes.

El contenido de la contratación colectiva generalmente se concentra, en primer lugar en demandas económicas que aspiran compensar los deterioros sufridos por los salarios de los trabajadores -a ello responden cláusulas de aumentos de salarios, bonificaciones por comida, transporte, asignaciones pecuniarias fijas , días garantizados de utilidades, incremento de días remunerados en las vacaciones-; y en segundo lugar un grueso conjunto de beneficios socio-económicos , los que generalmente se establecen al margen del hecho productivo, tales como : bonificaciones en caso de matrimonio, nacimientos, muertes, permisos para gestiones personales, atención médica, seguros, recreación, apoyo escolar.

El patrón de negociación colectiva establecido también se caracterizó por lo rudimentario de la conducción sindical. Lo que se expresa en las siguientes carencias :

- el divorcio con los procesos productivos y la organización del trabajo;
- el carácter distributivo del patrón de negociación no pudo amoldarse a situaciones inflacionarias, como las ocurridas en la década del 80.

Se ha identificado el patrón dominante de la negociación colectiva en el sistema laboral, sin embargo existen diferencias atendiendo a sectores productivos y orientaciones ideológicas dominantes.

Vamos a analizar la vinculación de la negociación colectiva con la organización del trabajo, relación poco desarrollada en el patrón de negociación colectiva establecido. Pero, dado el desarrollo tecnológico, organizacional y los cambios en todo el escenario productivo que se vienen planteando, será forzoso para la negociación colectiva llenar este vacío, si es que el movimiento sindical va a jugar un papel efectivo en la representación de la fuerza de trabajo.

Negociación Colectiva y Organización del Trabajo

Por que debe incluirse la organización del trabajo en la contratación colectiva? Porque aquella supone el uso de los factores de producción en el taller o planta, en donde se integra la fuerza de trabajo con maquinarias, insumos y materias primas, para la búsqueda de los fines de la empresa . Es decir la organización del trabajo es la etapa del proceso productivo en donde el empleador utiliza las capacidades productivas y creadoras de riqueza de la fuerza de trabajo .

El divorcio existente entre contratación colectiva y organización del trabajo, responde a una característica aceptada en el sistema laboral venezolano. La influencia de la contratación colectiva petrolera en el sistema laboral es un antecedente importante para explicar este divorcio. Hoy, el movimiento sindical ante los planteamientos de la Reestructuración Productiva, requiere asumir la organización del trabajo como tema central de sus negociaciones colectivas.

La práctica de elaboración de los proyectos de contratos colectivos al margen de los propios trabajadores, así como de otorgar el liderazgo de las negociaciones a profesionales o a dirigentes desvinculados de los procesos productivos, contribuyó a un marginamiento en los temas de negociación de aquellos que se refieren especificamente a la organización del trabajo .

El tema de organización del trabajo es asumido entonces por la gerencia sin negociación o con mínimo de participación sindical. Por tal causa , en los últimos años la gerencia ha venido estableciendo mecanismos unilaterales como los círculos de calidad y los grupos de participación , los cuales se han convertido en espacios para abordar temas sobre la organización del trabajo, que dan oportunidad de asistir y participar a algunos trabajadores. De hecho estos mecanismos vienen sustrayendo temas propios de unas relaciones sindicato-empresas entendidas ampliamente. Al sindicato se le plantea asumir como tema propio la organización del trabajo, por lo que debe exigir y proponer alternativas en relación al tema de la calidad, la productividad y la innovación tecnológica.

Las consecuencias adversas de la Reestructuración Productiva son previsibles en áreas muy sensibles para la fuerza de trabajo particularmente : en la seguridad del empleo y en las calificaciones y categorías profesionales. En general son previsibles consecuencias de diversa naturaleza en otros aspectos

de la relación laboral a nivel individual. El conjunto de estas consecuencias están englobadas en los planteamientos de flexibilización que vienen acompañando el discurso reestructurados de los sistemas productivos en boga.

Conclusiones

Para **concluir,** es evidente que el sistema de relaciones de trabajo que ha funcionado en Venezuela, no guarda correspondencia con las exigencias de la reestructuración productiva. No parece que sea el empresariado quién voluntariamente fomente nuevas formas organizativas de los trabajadores, ni nuevos métodos de acción laboral que redunden en mayor protección y reivindicaciones para la fuerza de trabajo. Claro que las exigencias de la competencia obligarán al empresariado de los sectores más dinámicos, a lograr una fuerza de trabajo más eficiente en productividad y calidad, lo que implica invertir en la gente, es decir entrenamiento y desarrollo. Si todo ocurre así, resultará entonces la disponibilidad de una fuerza de trabajo que por causa de la inversión que en ella se haya efectuado, tenga la empresa que revisar sus tradicionales políticas laborales.

Los sectores productivos menos dinámicos, llamémosles tradicionales, su modernización es un imperativo. En primer lugar para subsistir como unidades de producción; en segundo lugar, para establecer un escenario en donde las relaciones de trabajo coadyuven a compensar la continuada brecha que les separa de los sectores más dinámicos.

Con relación a los órganos naturales de representación de la fuerza de trabajo, es decir los sindicatos, está planteado una revisión profunda de su función y sus métodos en el sistema de relaciones de trabajo. Los métodos que ayer le fueron eficientes, hoy en plena fase reestructuradora no están satisfaciendo las necesidades de sus afiliados.

NOTAS:

(l) El seguro de paro forzoso fue creado a fines de 1989, actualmente cubre hasta 16 semanas, pagando un 60 % del salario de base con el cual el trabajador cotiza. En 1991 entre Enero y Agosto cubrió a 266.698 trabajadores. El total de desempleados para este año era de 770 mil trabajadores.

Entre las experiencias particulares, resultantes de acuerdos logrados por las partes, para dar respuesta a desplazamientos derivados de reestructuraciones, cabe destacar la creación del Fondo de Protección al Empleo, creado por Sidor-CVG y las organizaciones de los trabajadores. Pero, aparte de esta experiencia, no se conocen casos similares. Lo más generalizado, es el pago de prestaciones sociales dobles, ya que los desplazamientos de fuerza de trabajo, ocurre por causas ajenas a los trabajadores. Ver H.Lucena "Reestructuración productiva y sistema laboral" Edit. por ILDIS, Caracas, mayo 1992.

(2) El sindicalismo adeco opera dentro de su organización política con el llamado "Buró sindical", el cual congrega a los directivos en la CTV, en las Federaciones y los responsables sindicales en las seccionales. Su influencia dentro de AD, se aprecia en el que desde la definición de la candidatura presidencial del partido para las elecciones de 1963, todas las alternativas que han contado con el apoyo del Buró Sindical, han resultado en definitiva las candidaturas ganadoras.

La condición de fuerza hegemónica dentro del movimiento sindical, se aprecia en su condición de mayoría absoluta en todos los Comités Ejecutivos de CTV desde el IV congreso 1962 en adelante. Tan sólo en un breve período pierde AD el control de la CTV, consecuencia de su propia división en 1967 que dio origen al Movimiento Electoral del Pueblo. Sin embargo al poco tiempo recupera el control de la central.

(3) El año 1993, va a ser crucial en esta aspiración democrática, ya que su no resolución se traduciría en una mayor abstención, deslegitimando aún más todo el sistema político.

(4) El escaso desarrollo de la negociación por rama de industria, va asociado el hecho de predominar como unidad de organización de los trabajadores, el sindicato de empresa. Se mantiene como negociación más importante a nivel nacional, la del sector de la construcción. Otros sectores práctican este tipo de negociación, pero no a nivel nacional, sino regional; tales son los casos de: gráficos, lavanderías, gasolineras.

(5) En el IX Congreso de la CTV 1985, se aprobó resolución que solicitaba la eliminación de la contratación colectiva con grupos de trabajadores no sindicalizados.

(6) En estas categorías ocupacionales, respondiendo a conquistas contempladas en leyes que hacen mención al ejercicio profesional, tales son: Ley del Ejercicio de la Medicina, Ley Orgánica de Educación y Ley de Universidades.

(7) El constante aumento de este sector se refleja al constatar que alcanzaba apenas un 18% para 1950 y sube a 25% para 1969; Valecillos, H. "Aspectos institucionales y económicos del mercado de trabajo en Venezuela" Investigación y Planificación de Recursos Humanos, Cordiplan 1973.

(8) Datos extraidos de Memorías del Min.del Trabajo.