

TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN ESTE FINAL DE SIGLO

José Ignacio Arrieta A.

Hace sesenta años nació la revista SIC con la esperanza de construcción de un país democrático. Muchas esperanzas ahogadas durante la dictadura gomecista eclosionaban con un hervor a veces incontrolable, pero sobre todo con un fuerte dinamismo de urbanización y de industrialización. Las organizaciones obreras que operaban en la clandestinidad aparecieron a la luz pública con la creación de la Confederación Venezolana del Trabajo (CVT), que habría de tener una vida muy efímera. Sería el semillero de lo que hoy son nuestras centrales obreras. La CTV nacería en 1947, también con poca duración, para renacer unitariamente en 1958 y dividirse en 1963.

Los capitanes de la industria también irían reorganizándose para crear la poderosa federación de cámaras de comercio e industrias (Fedecámaras), a partir de las ya existentes cámaras de comercio. En 1944 se daría este proceso de integración. Muchos años más tarde nacerían otros intentos de agrupación empresarial en fuertes grupos económicos o en las asociaciones de pequeños y medianos empresarios (Fedeindustria).

Los gobiernos que siguieron a la era de Gómez -quien ya había dado sus primeros pasos de organización estatal altamente centralizada- pujarían por constituirse en estado democrático, no sin tensiones, ambigüedades y marchas y contramarchas. Los albores de la moderna democracia, a partir de 1958, traerían muchas utopías unidas a la amarga realidad de una crisis que ya ronda los veinte años

y que ha hecho que para una gran parte de venezolanos suene a leyenda, que en algún tiempo Venezuela era considerada como un país rico y dotado de una moneda fuerte.

La dependencia de la gran renta petrolera nos había hecho un país fundamentalmente importador. Intentos de industrialización se dieron en tiempos de la segunda guerra mundial y durante la dictadura perezjimenista. A partir del 23 de Enero se propiciaría una industrialización venezolana. El "compre venezolano" aupado por Provenezuela no dejaría de ser un slogan sin asidero en la realidad, dado el abarrotamiento de los productos extranjeros de mucho mejor calidad y durabilidad. Pronto se verían los límites de una industrialización chucuta y dependiente del extranjero. El petróleo y su renta seguían mandando con un Estado rico y poderoso y una desequilibrada distribución de los recursos que se agudizarían aún más en los años de la crisis.

EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Los actores de la producción, capital y trabajo, dependían del Estado. Éste todo lo engullía, era dador de trabajo, y la burocracia y el clientelismo político copaban el espectro nacional. En estas circunstancias, el mismo empresariado era también un cliente del Estado, tanto financieramente como en prebendas. Las organizaciones de los trabajadores eran sufragadas por las arcas repletas del erario público.

El sistema nacido del Pacto de Punto Fijo, al apoyarse entre otros sobre empresarios y trabajadores organizados, diseñaban la actuación tripartita propia de un sistema de relaciones laborales. Durante muchos años, el modelo predo-

minante fue de un sistema de conciliación de intereses. Las reuniones tripartitas de alto nivel, convocadas por el gobierno, serían el instrumento adecuado de arreglo entre las cúpulas. Sin dejar de funcionar el modelo de conciliación, a partir de los años 80, se ha entretenido con elementos de oposición y conflicto como medio de presión económica de parte de los trabajadores con respecto a sus empleadores privados o públicos, o política para la obtención de cambios normativos y legislativos. Así, dos instituciones fundamentales de un sistema de relaciones laborales han estado presentes apoyándose mutuamente: la negociación y el conflicto.

Al avanzar en la década de los 90, en un mundo de globalización y competencia aguerrida, la productividad y calidad se toman en elementos claves del desarrollo. Ambas requieren recursos humanos dotados de la capacidad más importante: la del conocimiento.

No se ha dejado de repetir en nuestra revista que no puede haber productividad ni desarrollo sin equidad y justicia. Una productividad que no tome en cuenta todos y cada uno de los ciudadanos de Venezuela está llamada a fracasar. La preocupación de los índices macroeconómicos es importante; pero, si se descuidan los microeconómicos y microsociales, todo intento por restablecer las grandes variables deterioradas será en vano.

EMPLEO Y TRABAJO

Al pensar en el país que queremos desde el ángulo de las relaciones laborales y sociales, no podemos menos de detenernos en la población participante en el esfuerzo productivo y en si la estructura del empleo es coherente o atípica. Por ello, las variables productivi-

Cuadro 1: Estructura del empleo 1993-1996 (Cifras absolutas en miles y porcentajes)

	1993	%	1994	%	1995	%	1996	%
Población total	20,909		21,377		21,844		22,311	
Población en edad de trabajar	13,185		13,573		13,961		14,352	
Población económ. activa	7,630	100	7,921	100	8,562	100	9,011	100
Ocupados	7,147	93,67	7,285	91,97	7,729	90,27	7,903	87,70
Sector Formal	4,247	55,66	3,711	46,85	3,961	46,26	4,046	44,90
sector privado	3,039	39,83	2,519	31,80	2,604	30,41	2,693	29,89
sector público	1,209	15,85	1,192	15,05	1,358	15,86	1,353	15,01
Sector informal	2,790	36,57	3,452	43,58	3,642	42,54	3,749	41,60
microempresas	831	10,89	1,133	14,30	1,186	13,85	1,176	13,05
trabajs. por cuenta propia	1,960	25,69	2,319	29,28	2,456	28,68	2,573	28,55
Desocupados	483	6,33	667	8,42	879	10,27	1,122	12,45

Fuente: OCEI: Encuesta de Hogares

dad-empleo-desempleo están relacionadas con los niveles salariales y con el tipo de relaciones laborales que se están desarrollando.

En estos últimos cuatro años (Cuadro 1), de la población de más 22 millones, nueve son población económicamente activa (PEA). El desempleo oficial va incrementándose cada año, ubicándose ya en las proximidades del 13%. Se sabe que otras cifras no tan oficiales lo hace rondar en cerca del 20%. Existe un 14% trabajando en microempresas, y alrededor del 29% son trabajadores por cuenta propia. Ello manifiesta una estructura de empleo muy debilitada y atípica. Teniendo en cuenta que la encuesta de hogares reagrupa como sector informal a las microempresas de 1-4 trabajadores, al servicio doméstico y a los trabajadores no profesionales por cuenta propia,

ella cuantifica al sector formal como constituido por el 50,8% de la población ocupada, y al informal por 49,2%. La real ocupación está enmascarada, ya que la población ocupada está definida por ambos sectores, y el sector informal encierra mucho subempleo.

De acuerdo a la misma encuesta, la población ocupada masculina descendía, entre el segundo semestre del 95 y el 2° semestre del 96, del 67,7% al 66,5%, y la femenina pasaba del 32,3% al 33,5%. La tasa de desocupación de los hombres en el 2° semestre del 96 fue del 10,3% (en el 95, 2° semestre, era de 8,7%), mientras que en las mujeres fue 15,4% en el 96 y 13,3% en el 95. No se puede pasar por alto el bajo índice relativo de ocupación femenina y su alta

tasa de desempleo, teniendo en cuenta cómo la típica estructura familiar popular es la de madre jefe del hogar. Alrededor del 25 % de los sectores D y E está desempleado.

El mayor índice de desempleo se encuentra entre los jóvenes. El 45 % de los desempleados son jóvenes entre 15 y 24 años y otro 44% entre 25 y 44 años: en la edad de mayor dinamismo, se ven imposibilitados de trabajar, y queda mucho tiempo libre para la delincuencia y la droga.

El cuadro 2 indica cómo el desempleo se va convirtiendo en algo estructural. Después del repunte del empleo entre 1991 y 1993, nuevamente estamos en una situación de desempleo anterior al año 1990.

La variable educativa está teniendo una incidencia notable para la adquisición del empleo (ver Cuadro 3). El peso más importante lo tienen los empleados con educación media y profesional. El técnico superior y el universitario han aumentado su peso relativo y, por el contrario, los analfabetos, y sobre todo los sin nivel, lo han disminuido. Dada la importancia que las nuevas tecnologías dan al conocimiento, esto se empieza a reflejar en la estructura del empleo.

INGRESOS Y EMPLEO

Si en el actor trabajador este panorama no deja de ser desolador, mucho mayor aún es la ya harto conocida estructura de ingresos

Cuadro 2: Población Activa Total

CONCEPTO	SEGUNDO SEMESTRE						PRIMER SEMESTRE	
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
Población Activa	7.217.899	7.489.896	7.616.552	7.629.176	7.952.736	8.608.653	9.024.627	9.128.846
Tasa de Actividad	59,8	60,2	59,5	57,9	58,6	61,7	62,9	63,2
Ocupados	6.466.847	6.836.346	7.079.291	7.146.650	7.285.335	7.729.174	7.902.508	8.024.705
Tasa de Ocupación	89,6	91,3	92,9	93,7	91,6	89,8	87,6	87,9
Desocupados	751.052	653.550	537.261	482.526	667.401	879.479	1.122.119	1.104.141
Tasa de Desocupación	10,4	8,7	7,1	6,3	8,4	10,2	12,4	12,1
Cesantes	672.327	583.855	485.333	436.020	560.814	683.419	882.802	886.015
Tasa de Cesantía	9,4	7,9	6,4	5,8	7,1	8,1	10,0	9,9
B.T.P.P.V	78.725	69.695	51.928	46.506	106.587	196.060	239.317	218.126

B.T.P.P.V.: Buscando trabajo por primera vez.

Fuente: OCEI, Estadísticas de Fuerza de Trabajo

Cuadro 3: Población de 15 años y más de edad, ocupada, según nivel educativo

RELACIÓN	2º Semestre		VARIACIÓN %
	1995	1996	
Total	7.729.174	7.986.563	3,3
Analfabetos	467.297	433.436	-7,2
Sin Nivel	86.086	71.365	-17,1
Básica	4.529.510	4.638.531	2,4
Media. Diversificada y Profesional	1.531.708	1.599.108	4,4
Técnico Superior	295.222	308.962	4,7
Universitario	813.056	927.206	14,0
No Declarado	6.295	7.955	26,4

FUENTE: Encuesta de Hogares. OCEI.

de la población según estratos. Los sectores D y E se encuentran en los niveles de pobreza crítica (70% de la población) mientras que un 40% de la población se ubica en los niveles de extrema pobreza crítica. Algunos grupos de estos sectores alcanzan apenas a los requerimientos de calorías de la canasta alimentaria, pero están muy lejos de poder sufragar los costos de la canasta normativa. Otros grupos no alcanzan ni siquiera a obtener la canasta alimentaria. Hoy se empieza ya a hablar de un sector F, que vegeta en condiciones infrahumanas.

Ante esta situación y dada la existencia de salarios deprimidos, reconocidos inclusive por los propios empleadores, no es raro el descenso de la venta de alimentos que llega a preocupar a organizaciones empresariales como Cavidia (ver SIC, Nov. 1997, p.408).

Si esta es la condición existente de más de un 70% de la población, no es de extrañar la baja calidad y productividad del trabajo. Este país debe ser transforma-

do en otro donde haya equidad y equilibrio. El gráfico de los ingresos está muy lejos de cambiar su forma piramidal en una romboidal, que es la propia de países desarrollados.

Se critica la baja productividad, baja calidad y poca competitividad de nuestros productos. El empresario, durante las discusiones previas a la aprobación de la Ley del Trabajo y su reforma, frecuentemente achacaba la poca competitividad de nuestros productos a los altos costos salariales, al modelo de prestaciones sociales y a tantos costos laborales derivados de la legislación laboral. No se señalaban las deficiencias en la gerencialidad, y mucho menos el desequilibrio tan profundo que existe en la distribución de los resultados económicos entre capital y trabajo. Es proverbial el decir lo agalludos que ha sido nuestro mundo empresarial sobre la esperanza del beneficio esperado de la inversión. Por ello, nuestros capitales se han convertido en golondrinas y han preferido la especulación financiera antes que la inversión productiva.

Ante carencias tan fundamentales en la satisfacción de las necesidades vitales y salarios tan deprimidos, no es posible un trabajo eficiente. Se sabe que Venezuela, hoy por hoy, es uno de los países de costo salarial más bajo, invirtiendo los términos de hace más de 30 años cuando era alto.

ESTRUCTURA DEL PARQUE INDUSTRIAL

El trabajo industrial de Venezuela es atípico, y por tanto tam-

bién su productividad y calidad. El espectro de empresas es muy amplio: empresas familiares y artesanales, otras de alto contenido tecnológico y cibernético, empresas formales y un gran número que emplea casi el 50% de las personas ocupadas en el sector informal. El tamaño de las empresas es variada (cuadro 4), lo cual repercute tanto en el tipo de organización del trabajo como en las relaciones sociolaborales. Las industrias tradicionales (alimentos, bebidas, trabajo, textiles, cueros, madera...) otorgan alrededor del 35.5% de los sueldos y salarios totales; las intermedias (papel, químicos, derivados del petróleo y carbón, cauchos, metales...), casi el 43%; las industrias mecánicas, el 15,8%; y el grupo restante, entre las que se encuentran las industrias gráficas, el 5,9%. (cfr. OCEI: Anuario estadístico de Venezuela 1995).

Esta misma composición del parque industrial hace que la organización y los métodos de trabajo sean muy variados. Desde modos donde la racionalidad es simplemente familiar y artesanal con poca división del trabajo y métodos rudimentarios, pasando por una racionalidad organizativa donde siguen imperando los modelos tayloristas-fordistas, hasta llegar a una racionalidad política con ansias de globalización e integración, búsqueda de flexibilización laboral y donde los insumos principales son de tipo cibernético con predominio de la información y el conocimiento. En ésta última, el objetivo, muchas veces sólo proclamado, es el de los paradigmas de calidad total y, en un grado muy pequeño, de reingeniería o de las nuevas modas de organización del trabajo.

EL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Al nivel del trabajo, en el sector público, lo que domina es una burocratización en el sentido más peyorativo del término y un clientelismo político obstaculizador de cualquier reforma y cambio. Quie-

Cuadro 4: Promedio de personal ocupado según tipo de empresas en la industria fabril 1991-1994

AÑO	Total Industria Fabril	Gran Industria	Mediana Superior	Mediana Inferior	Pequeña
1991	47,3	320,8	72,5	33,3	10,8
1992	47,7	325,0	72,8	33,2	10,8
1993	51,4	329,9	74,7	35,5	12,7
1994	49,6	328,3	73,7	34,3	13,0

Fuente OCEI, Anuario estadístico 1995

Nota: Gran Industria: más de 100 trabajadores. Mediana Industria Superior: de 51 a 100 trabajadores. Mediana Industria Inferior: de 21 a 50 trabajadores. Pequeña Industria: de 5 a 20 trabajadores

nes entran dentro de este sector privilegiado se apropian del cargo, hasta convertirse, según su nivel, en caciques del puesto y de las decisiones. La corrupción campea, a pesar de cuantos tribunales de salvaguarda puedan existir. Las mejores intenciones de ministros para revertir la situación se estrellan, ya que el poder real se encuentra en esta estructura burocrática. La reforma del Estado se hace imposible, ya que los tentáculos estamentales y gremiales llegan a todas partes y lo impiden todo. Gremios y sindicatos vociferan la necesaria reforma del Estado y la disminución del gasto público, pero niegan que la incompetencia, el solapamiento de horarios o la sobrecarga de personal incompetente e incapaz sean barridos. Es una experiencia bien conocida cómo, cuando se quiere hacer una reducción del personal en un instituto sujeto a reforma, los conflictos gremiales inmediatamente se instauran para impedirlo, a menos que se otorguen hasta cuádruples prestaciones. Se debe reducir personal, pero, eso sí, sin que nadie salga del puesto de trabajo. Los gobiernos de turno han dado ocasión para ello. Cuántas veces se ha botado gente de unos partidos para ser llenados los puestos con creces con los partidos de gobierno. Ante esto, todos los intentos de descentralización fracasan.

Aunque el sector público sea sólo el 33% de la población ocupada en el sector formal, sin embargo, su fuerza de agremiación es muy superior al del sector privado. Los empleados públicos se niegan a la privatización cuando son ellos, con honrosas excepciones, quienes ya lo han privatizado de acuerdo a sus intereses parciales. No cargan con lo público ni siquiera quienes por oficio están llamados a hacerlo.

RELACIONES LABORALES Y TRABAJO

Mientras las asociaciones empresariales se han mantenido unidas, a pesar de las diversas escara-

Quienes entran al sector público se apropian del cargo hasta convertirse, según su nivel, en caciques del puesto y de las decisiones. Gremios y sindicatos vociferan la necesaria reforma del estado y la disminución del gasto público pero niegan que la incompetencia, el solapamiento de horarios o la sobrecarga de personal incompetente e incapaz sean barridos. Los empleados públicos se niegan a la privatización cuando son ellos, con honrosas excepciones, quienes ya lo han privatizado de acuerdo a sus intereses parciales

muzas en sus diversos sectores, y se ha mantenido a raya los intentos de politización, no ha sido así en los predios de las organizaciones de los trabajadores. Las cuatro confederaciones sindicales existentes son producto de divisiones internas. La politización de la central mayoritaria sigue en pie con un modelo verticalista y partidista. Está todavía por verse si los intentos de una mayor democracia y participación de las bases propuesta en el último congreso se harán realidad. El modelo implantado en esta central y, a su modo, también en las otras, ha hecho que el descrédito del sindicalismo sea grande y que la implantación sindical no llegue ni al 20% de la masa laboral. Codesa y CGT también han sufrido divisiones. Hoy por hoy, podemos decir que el sindicalismo está representado por la CTV, ayudada desde los gobiernos tanto financiera como políticamente. Las aperturas recientes de la dirigencia cetevista son loables pero insuficientes, mientras sigan siendo reflejo de los principales partidos. La sindicalización se ha desarrollado en los últimos tiempos preferentemente en el sector público. Colegios y asociaciones profesionales se han incorporado al modo de hacer sindical, primero subrepticamente, y posteriormente de acuerdo a lo legislado en la nueva Ley del Trabajo. Las convenciones colectivas y los conflictos han tenido en el sector público su lugar de acción más destacado.

El modelo prioritario de conciliación de intereses dentro de nuestro actual sistema de relaciones industriales ha sido el de las convenciones colectivas y, más recientemente, el de los intentos de acuerdo a través de la comisión tripartita. Condiciones de trabajo, niveles de ingresos y legislación laboral han sido campos privilegiados de acuerdos tripartitos.

El modo de conciliación más propio de las relaciones laborales es el de la contratación colectiva. Ésta ha tenido desarrollos impor-

Cuadro V

1. Convenciones colectivas 1995-1996

	1995	1996	% Variación
Contratos Colectivos	879	536	- 39,02
Trabajadores amparados	140.716	542.404	285,46

Fuente: Ministerio del Trabajo

2. Convenciones colectivas, sector público 1995

Convenciones colectivas	136
Trabajadores amparados	41.680
Costos (Bs.)	47.257.135.389

Fuente: Ministerio del Trabajo

3. Convenciones Colectivas, duración y porcentajes de trabajadores amparados y costos, 1995

Duración (meses)	Convenc. colectivas	% Trabajadores amparados	% de costos
hasta 12	17	1,12	0,65
de 13 a 18	3	0,25	0,17
de 19 a 24	293	43,94	26,54
de 25 a 30	39	4,95	6,66
de 31 a 36	468	49,74	65,98

Fuente: Ministerio del Trabajo

Se requiere una atención particular en lo referente a la capacitación profesional para insertarse en el moderno aparato productivo. El país que queremos está signado por la presencia de una vida más calificada y ella por pasa por mejor capacitación, seguridad social y trabajo productivo con relaciones de trabajo equilibradas.

tantes durante nuestra vida democrática. En "El movimiento sindical en Venezuela I" (Curso de Formación Sociopolítica, N° 17, Centro Gumilla) hicimos un análisis cuantitativo y cualitativo de ella. Ha continuado en estos últimos años el deterioro de este importante instrumento de las relaciones laborales. No poca culpa de ello han tenido las políticas gubernamentales de aumentos generales salariales a instancia de los mismos sindicatos y la miopía de muchos sectores empresariales que han preferido la vía de deprimir los salarios. Es cierto que al sector empresarial se le ha hecho muy cuesta arriba aumentar salarios ante la incertidumbre de inesperados aumentos generales por decreto ejecutivo o legislativo.

Ha disminuido el número de contratos colectivos, aunque han aumentado los trabajadores amparados. Los contratos se van ampliando hasta una duración de 2 a 3 años, teniendo un 50% una duración de tres años, que significan el 65% de los costos (Cuadro 5).

Esto es muy indicativo, porque en años en que la inflación era muy alta y a pesar de las exigencias sindicales de reducir la duración del contrato, los patronos públicos o privados han impuesto contratos de larga duración que les beneficiaban, lo cual ha significada pérdida de poder de negociación para los trabajadores. También en el sector público, las mismas organizaciones sindicales han perdido fuerza de negociación.

La negociación entre cúpulas ha tomado el carácter de comisiones tripartitas. Ya desde el primer gobierno de Carlos Andrés Pérez, se instauró este tipo de negociación

en la cumbre, sin mucho éxito. Volvió el mismo sistema durante el segundo gobierno de Pérez; pero su mayor impacto se ha desarrollado en términos de legislación laboral. Todavía es prematuro señalar cuál de los actores ha sido el más beneficiado.

Las discusiones sobre el régimen de prestaciones sociales tuvieron una larga duración. Se establecieron diversos mecanismos y proposiciones, pero el resultado final sólo se pudo lograr a través de la comisión tripartita, quien logró la reforma de la Ley del Trabajo, fruto de laboriosas negociaciones. La actuación parlamentaria hizo que se mejoraran para los trabajadores los términos de la negociación. Los sindicatos permitieron que se cambiara el régimen de prestaciones, sin que se hubiera establecido un sano, equilibrado y eficiente sistema integral de seguridad social, la cual todavía está en proceso de negociación, aunque mucho nos tememos que nuevamente el sector del capital se imponga y el pueblo siga sufriendo la indefensión en su vida.

LA CONFLICTIVIDAD Y EL TRABAJO

Otro de los instrumentos de la acción sindical, al cual no nos vamos a referir en este artículo, pero que es necesario al menos reseñarlo, es el de la conflictividad social. La crisis largamente vivida en el país ha hecho que, si bien han permanecido, aunque deteriorados, los mecanismos de conciliación de intereses, se han hecho presentes, sobre todo en el sector público, los conflictos obrero-patronales. Los sectores de la salud, la educación, la justicia y el de los empleados

públicos, entre otros, han sido los más combativos. Con raras excepciones, el sector privado ha estado ausente de los conflictos sociales. Quizás la existencia de un desempleo tan grande y el hecho de que los trabajadores privados no están dotados de mecanismos protectores de su empleo, como los del sector público, explican que en esta área no se hayan producido conflictos de impacto nacional.

Es cierto que la CTV muchas veces ha servido de apagafuegos ante la ambivalencia de su comportamiento como defensores de los trabajadores y como intermediarios de las negociaciones con las cúpulas. A menudo, por ello, las bases se han rebelado contra las dirigencias supremas de las instituciones. Lo menos que se puede decir es que su comportamiento ha sido muy ambiguo.

La cultura conflictiva que se ha presentado muy a menudo ha sido propiciada por el mismo gobierno por su constante y premeditado incumplimiento de los acuerdos pactados y concertados, especialmente en lo que se refiere a deudas que mantiene con el sector laboral y al pago oportuno de lo acordado.

A MODO DE CONCLUSIÓN

De los aspectos señalados en este artículo, se desprende que nuestras relaciones laborales son muy débiles. Se ha puesto últimamente gran interés por resolver los problemas macroeconómicos. Pero el empleo, los ingresos y las relaciones laborales exigen un transformación profunda en términos de participación y equidad. Se requiere una atención particular en lo referente a la capacitación profesional para insertarse en el moderno aparato productivo. El país que queremos está signado por la presencia de una vida más calificada, y ella pasa por mejor capacitación, seguridad social y trabajo productivo, con relaciones de trabajo equilibradas. Es grande la tarea que se nos impone en los umbrales del siglo XXI. ■