

La Convención Colectiva Petrolera en el Tiempo y su Efecto Precursor sobre los Derechos de los Trabajadores Venezolanos

Francisco J. Marín Boscán

La Universidad del Zulia

Escuela de Derecho

E-mail: fmarinb@yahoo.es

Resumen

Previo estudio de la Primera Convención Colectiva Petrolera (1946), la Primera Convención de la Industria Petrolera Nacionalizada (1976) y de las Convenciones Colectivas Petroleras de la última década (1989-1992, 1992-1995, 1995-1997 y 1997-1999), se considera su ámbito de aplicación personal, la evolución de su contenido

en relación a los derechos económicos y sociales de los Trabajadores Petroleros y se hace una referencia especial a la llamada "Meritocracia". Igualmente, se identifican los Planes y Beneficios Corporativos aplicables a los trabajadores de la Industria Petrolera, beneficiarios o no de la convención.

Palabras clave: Convención Colectiva, Industria Petrolera, Trabajadores Petroleros, Conflictos Laborales.

The Collective Oil Producers Convention over Time, and its Forerunner Effect in Relation to Venezuelan Worker Rights

Abstract

Before studying the First Collective Oil Producers Convention (1946), the First Nationalized Oil Industry Convention (1976), and the Collective Oil Company Conventions over the last decade (1989-1992, 1992-1995, 1995-1997, and 1997-1999), personnel aspects, the evolution their con-

tents in reference to the economic and social rights of oil workers, and especially in reference to the so-called "meritocracy" system are considered. Also corporate plans and benefits applied to workers in the oil industry are identified, whether or not these benefit originate from the conventions.

Key words: Collective Convention, oil industry, oil workers, labor conflicts.

Introducción

El Primer Contrato Colectivo celebrado en nuestro país, se remonta al 18 de julio de 1919, entre el Gran Ferrocarril de Venezuela (también identificado como Dirección del Ferrocarril Alemán-Alvarez, 1993) y sus empleados y jornaleros u obreros. Cabe destacar que en este contrato se fijó la jornada de trabajo en 8 ½ horas y se indicó que el exceso se pagaría como sobretiempo, en proporción al jornal devengado. Para esta fecha estaba vigente la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos del 26 de junio de 1917, identificada como la primera ley de carácter nacional que se dictó en materia del trabajo, constante de siete artículos sobre normas de higiene y seguridad industrial (Villegas, 1988).

En 1936 se aprueba la primera Ley del Trabajo impulsada por los trabajadores petroleros, calificados como "germen del proletariado venezolano" (Zuleta, 1993), ya que estaban determinados por veinticinco mil trabajadores, que eran apenas menos del dos por ciento de la población ocupada; y sus más inmediatas reivindicaciones plasmadas en la Ley fueron: el derecho a organizarse en sindicatos, a negociar colectivamente condiciones de trabajo y el derecho a la huelga, y lo sucesivo ha sido un "lento proceso de aprendizaje colectivo de los derechos y libertades sociales por parte de todos los trabajadores del país" (Ibid: 13).

Bajo la vigencia de esta Ley del Trabajo, el 14 de junio de 1945 se celebró el Primer Convenio Colectivo Pe-

trolero en el que fue incluido por primera vez el reconocimiento de los sindicatos y su facultad de representación de los trabajadores. A este se le identifica así, por cuanto no hubo una real negociación, y prácticamente las empleadoras cedieron ante los requerimientos de los trabajadores.

El Primer Contrato Colectivo Petrolero fue firmado el 14 de junio de 1946, conocido con el nombre "Tovar-Lander", ya que la responsabilidad primaria de las negociaciones correspondientes, la asumieron Luis Tovar en su carácter de Presidente de FE-DEPETROL y el doctor Carlos Lander Márquez, actuando como Consultor Jurídico de la Creole Petroleum Corporation.

Este contrato tuvo vigencia de dieciocho (18) meses (hasta el 31-12-47), rigiendo para entonces como se indicó, la Ley del Trabajo de 1936, con reformas en 1945 y 1947, y el Reglamento de la Ley del Trabajo de 1938. Mayor consideración al efecto, haremos en el desarrollo del aspecto siguiente.

1. Estudio de la Convención Colectiva Petrolera en el Tiempo

En este sentido, abordaremos el estudio correspondiente con base a las siguientes Convenciones Colectivas:

- a) Primera Convención Colectiva Petrolera (1946).
- b) Primera Convención Colectiva en la Industria Petrolera Nacionalizada (1976).
- c) Convenciones Colectivas Petroleras de la Última Década (1989-1992, 1992-1995, 1995-1997 y 1997-1999).

Los aspectos a ser considerados son los siguientes:

1.1. Ambito de Aplicación Personal

A este efecto, interesa establecer sobre los Trabajadores Amparados por el Contrato o Convención Colectiva Petrolera, y en ese sentido, desde el Primer Contrato Colectivo (1946) se contempló en el Preámbulo, que surtiría sus efectos "entre las partes así como entre todos y cada uno de los Sindicatos nombrados y sus respectivos miembros que reciben su remuneración en bolívares, **excepto los trabajadores de dirección, administración, vigilancia y de confianza a que se refiere el Artículo 53 de la Ley del Trabajo** (subrayado nuestro)".

En el Contrato de 1976 y en los sucesivos, en la Cláusula Tercera se contempló tal regulación, especificándose que "están cubiertos... todos los trabajadores de la Empresa...", entendiéndose como Empresa según las Definiciones (Cláusula 4): "a la Compañía, sus afiliados y sucesoras o causahabientes", o sea, PDVSA y sus filiales, hoy divisiones.

Asimismo, se comenzó a especificar que los trabajadores excluidos serían los que "realmente desempeñen los puestos o trabajos" de dirección, administración, vigilancia y de confianza, conforme a la normativa que se señala, para evitar malas interpretaciones en ese sentido. Igualmente ya en el Contrato de 1989 se identifican como trabajadores cubiertos, los comprendidos en las denominadas Nómi-

na Diaria y Nómina Mensual Menor, identificando a los exceptuados de su ámbito de aplicación, como pertenecientes a la categoría conocida en la Industria Petrolera como Nómina Mayor, los cuales “no serán afectados en los derechos sindicales que les consagra la Ley Orgánica del Trabajo y sus Reglamentos” (Encabezamiento Cláusula 3).

A su vez se ha contemplado en la cláusula en referencia, la posibilidad de acogerse al procedimiento de arbitraje previsto en la Convención, cuando el trabajador no estuviere de acuerdo con su exclusión, y en caso de que la decisión fuere favorable a éste, comenzaría a disfrutar de todos los beneficios convencionales a partir de la fecha de la sentencia del tribunal o del Laudo Arbitral.

Ya desde 1976, en las Notas de Minuta correspondientes a la cláusula en estudio, a solicitud de la representación sindical, se deja constancia que la categoría conocida con el nombre de Nómina Mayor, está conformada “por un grupo de empleados cuyo nivel dentro de la estructura organizativa de las Empresas, tiene como soporte un conjunto de beneficios y condiciones, plasmados en una básica filosofía gerencial cuyas normas y procedimientos contemplan condiciones que en su conjunto en ningún caso son inferiores a las existentes para el personal cubierto por el Contrato Colectivo” (Minuta No. 3 C.C.P. 1976 – Minuta No. 1 C.C.P. 1997).

Por otra parte, se ha previsto en la última parte de la cláusula en comen-

to, que la Empresa se obliga a garantizarle el disfrute de las mismas condiciones de trabajo y beneficios legales y contractuales que corresponden a los trabajadores directos, a los trabajadores de las personas jurídicas que ejecuten para la Compañía obras inherentes o conexas con las actividades a que se refieren los artículos 54 (intermediarios), 55 (contratistas), 56 (obra inherente o conexas) y 57 (presunción de conexidad) de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT); y así se ha contemplado desde 1976, con las modificaciones normativas del caso. También se excluye a los trabajadores que realmente desempeñen puestos o trabajos de dirección, administración, vigilancia y confianza; y se prevé la posibilidad de reclamo ante la Unidad de Relaciones Industriales de la Empresa, cuando el trabajador no estuviere de acuerdo con su exclusión. De aquí resulta entonces la consideración sobre trabajadores directos y de contratistas de la Industria Petrolera, siendo mayor el número de los primeros, llegando a alcanzar los trabajadores directos la cifra de 20.000 y los de contratistas 12.000 (Ojeda, 1999).

1.2. Evolución de su Contenido en Relación a los Derechos Económicos y Sociales de los Trabajadores Petroleros

Al efecto consideraremos dentro del conjunto de derechos económicos y sociales reconocidos a los Trabajadores Petroleros, aquellos que según nuestro criterio resultan más relevantes, a saber:

1) Salario: Desde el Primer Contrato Colectivo Petrolero (1946) las cláusulas referentes a salario han sido fundamentales dentro del aspecto socioeconómico, y resulta razonable por constituir este el elemento básico de la relación de trabajo, que permite que su beneficiario se provea de ingreso para atender sus necesidades; el contrato se refiere al reconocimiento del “salario real”, como aquel que devengaban los trabajadores, incluyendo el aumento acordado de Bs. 2 diarios, así como las asignaciones de que gozaban con motivo del “alto costo de la vida” (Cláusula Primera). En este sentido cómo podríamos calificar hoy en día al costo de la vida, si hace más de 53 años ya lo apreciaban alto, previendo asignaciones compensatorias en ese sentido. Por otra parte, en este Contrato aparece previsto un aumento de salario tanto para los obreros como para los empleados, resultando para estos últimos de la aplicación de un porcentaje por escala de salario.

Es de destacar que el salario básico mensual mínimo para los trabajadores petroleros a tiempo completo, de la Nómina Mensual Menor, ha sido muy superior al salario mínimo nacional

durante las últimas décadas, y así se observa en la siguiente tabla.

Las cifras antes consideradas, evidencian que efectivamente el salario de los trabajadores de la Industria Petrolera Nacional, ha estado muy por encima de lo que devenga el común de los trabajadores del país, y resulta hasta cierto punto razonable, dado que laboran en la primera industria del país.

2) Jornada de Trabajo: En el Primer Contrato Colectivo Petrolero de la Industria Nacionalizada (1976) ya se contempla un tiempo de trabajo menor, al que aparece en la Ley del Trabajo (1936). Así en la Cláusula 121 de ese Contrato, se establece una jornada semanal de cuarenta (40) horas, y el goce de dos (2) días de descanso en forma continua al final de cada jornada semanal, como se ha venido disponiendo en las Convenciones sucesivas, incluyendo la vigente. En ese sentido, la Ley de 1936 dispuso una jornada semanal máxima de cuarenta y ocho (48) horas (art. 60) y un (1) día de descanso (art. 80), y la LOT (1991) establece una duración de la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas (art. 195) y un (1) día de descanso (art. 216). De lo planteado se deduce,

Contrato Colectivo Petrol.	Salario Petrolero Mínimo	Salario Mínimo Nacional
1976	Bs. 1.200	Bs. 450
1989	Bs. 6.000	Bs. 4.000
1992	Bs. 16.500	Bs. 9.000
1995	Bs. 70.500 Bs. 82.500 (1-12-96)	Bs. 15.000
1997	Bs. 232.500	Bs. 75.000

Fuente: Elaboración propia. Datos: CCP y CORDIPLAN.

la previsión favorable en beneficio de los trabajadores petroleros, que cuentan con mayor tiempo libre al previsto en la Ley, incluyendo el descanso interjornada y semanal.

3) Vacaciones: Ya en un estudio realizado por Santeliz (1999), se constató el desmejoramiento del trabajador petrolero en lo que respecta a este derecho. La circunstancia es que en cuanto al disfrute, en el Primer Contrato Colectivo (1946), se contempló el mismo tiempo legal (15 días hábiles), lo que ya en 1976 fue llevado a 30 días continuos, y rige actualmente (Cláusula 8 A), aquí no comprende días adicionales por cada año de servicio, atendiendo a la vigencia de la Ley, hasta un máximo de 15 días hábiles, como lo establece el artículo 219 de la LOT.

Por otra parte, en cuanto a la legalmente denominada “Bonificación Especial para Disfrute de Vacaciones”, la Convención Colectiva Petrolera la identifica como “Ayuda para Vacaciones”, la cual en 1976 se cuantificaba en un monto superior al salario básico mensual mínimo para los trabajadores (Bs. 1.200 salario y Bs. 1.700 ayuda), pero ya a partir de la Convención de 1992, se determina por días de salario básico, contemplándose actualmente 40 días (Cláusula 8 E), que proporcionalmente no se corresponde a lo antes previsto. Y aunado a esto, nos encontramos con que la LOT en su artículo 223, cuando dispone sobre la Bonificación identificada, establece a su vez sobre adicionales a partir de la vigencia de la Ley, hasta un total de 21 días de salario.

Siendo así, somos también partidarios de que se ha producido un desmejoramiento en cuanto al derecho a vacaciones de los trabajadores petroleros, tanto al comparar la Convención Colectiva en sí, como en relación con las previsiones de la LOT.

4) Pago de Sobretiempo: El pago por trabajo extraordinario, en un primer momento (Contrato de 1946) fue reconocido con el mismo recargo contemplado legalmente (25%), pero posteriormente este recargo ha resultado muy superior al legalmente previsto, ya que la LOT dispone de un 50% (art. 155), pero en la Convención Colectiva vigente hasta octubre del 2000, se estableció el pago “con un 93% sobre el salario básico por hora convenido para la jornada ordinaria legal o con un 66% sobre el salario normal por hora determinado para la jornada ordinaria legal, **en el entendido que en todo caso se aplicará el monto que resulte más favorable para el trabajador**” (subrayado nuestro) (Cláusula 7 A).

5) Pago de Trabajo Nocturno: A este efecto nos encontramos también con la circunstancia, de que la Convención Petrolera ha previsto un recargo mayor al legalmente contemplado, y la Convención Colectiva antes referida dispuso un recargo del 38% sobre el salario normal por hora, fijado para la jornada diurna (Cláusula 7 C), mientras que la LOT, dispone del pago de la jornada nocturna, con un 30% de recargo por lo menos (art. 156).

6) Prestación de Antigüedad: A la hoy definida Prestación de Antigüedad (a partir de reforma LOT 1997),

desde el Primer Contrato hasta el de 1997 se le denomina como "Indemnización por Antigüedad", y su alcance ha sido mayor al legalmente previsto. A raíz de la reforma de la LOT de 1997, la Convención Colectiva Petrolera celebrada en ese año, dispuso como Régimen Aplicable, el siguiente: "De conformidad con lo dispuesto en el artículo 672 de la Ley Orgánica del Trabajo, las partes han determinado que el Régimen Aplicable es el establecido en las cláusulas 4 (Definición de Salario) y 22-23-24 (Régimen de Indemnizaciones), de la Convención Colectiva depositada el 15-12-1995 ante el Ministerio del Trabajo y que estuvo en vigencia hasta el 26 de noviembre de 1997. En consecuencia, **acuerdan mantenerlo en su integridad en las Cláusulas 4 y 9 de esta Convención** (subrayado nuestro), en el entendido que la mención de las disposiciones legales allí contenidas, señaladas en el citado artículo 672, se entenderán referidas a la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990" (Cláusula 4 Definiciones).

A partir de enero de 1999, los trabajadores de las Nóminas Mayor y Ejecutiva de la industria, fueron sometidos al Nuevo Régimen de Prestación de Antigüedad, e igualmente los trabajadores al servicio de PEQUIVEN, con la implementación del Laudo Arbitral a partir del 4 de septiembre de 1998.

Por otra parte es importante resaltar, que desde la Convención Colectiva Petrolera de 1976 (Cláusula 115), se establece la necesidad del pago inmediato de las prestaciones legales y contractuales, porque de lo contrario el re-

tardo implicará el pago a salario básico por cada día, y así dispuso la Convención de 1997: "En todo caso de terminación del contrato individual de trabajo y si por razones imputables a la Compañía no se le paga al trabajador en la misma fecha del despido las prestaciones legales y contractuales que pudieren corresponderle, la Empresa pagará a salario básico cada día de retardo en el pago de dichas prestaciones" (Cláusula 65, Cuarta Parte).

7) Comisariatos: Los Comisariatos o Casas de Abastos han figurado como beneficio convencional desde 1946. Se trata de una obligación que asume la Empresa en sus campamentos permanentes de explotación, refinación y puestos de embarque de petróleo y sus derivados, y en aquellas áreas de operación de la Empresa donde laboren 140 o más trabajadores cubiertos por la Convención; y donde no existan estas Casas de Abasto (Comisariatos), se debe implementar un mecanismo sustitutivo, para que el trabajador pueda adquirir los artículos de la dieta diaria, en las mismas condiciones en que disfrutaban los trabajadores amparados por el régimen de campamento. A los efectos de especificar los artículos a ser vendidos y sus precios de venta, y que deben ser de "buena calidad", se acompaña a los Contratos un anexo con esta información, contemplándose la posibilidad de aumento de precios en lapsos determinados. Hoy día resulta controversial la actitud de la Empresa hacia estos Comisariatos, ya que nos son provistos de la manera adecuada, y en ocasiones no asegura el beneficio correspondiente a los trabajadores; y por otra

parte, ha existido la intención patronal de suprimirlos, por lo que en cada oportunidad en que se negocia una nueva convención, les toca mucho batallar en este sentido a los trabajadores.

8) Prerrogativa Sindical de Preferencia y Enganche: Se trata de una modalidad de la llamada cláusula sindical (Villasmil, 1995), conforme a la cual, las Empresas asumen la obligación, en cuanto al personal de la Nómina Diaria, de emplear un número no menor a un porcentaje determinado, de las listas de candidatos calificados presentados por los sindicatos respectivos, en los cuales la Empresa tenga trabajadores afiliados. Este porcentaje representó el 80% en los Contratos de 1976 y 1989, y fue reducido a 60% a partir del Contrato de 1992.

Por vez primera, la LOT incorpora una norma al efecto, que dispone: “En la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de los trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del personal que él requiera” (art. 445).

La cesión temporal de la administración de esta prerrogativa, al Ministerio del Trabajo ha generado toda una serie de conflictos.

9) Cuota Sindical: Desde el Primer Contrato Colectivo Petrolero (1946) se acordó la obligación de las Empresas de deducir las cuotas (ordinarias y extraordinarias) que deben pagar los miembros del Sindicato (Cláusula Décima Sexta), e igual-

mente en la de 1997, se dispuso sobre una cuota anual a FEDEPETROL, FETRAHIDROCARBUROS, la CTV y los Sindicatos, a ser descontada del monto de las utilidades que anualmente le correspondan a los trabajadores (Cláusula 48). Constituye entonces una obligación de las Empresas de hacer la deducción correspondiente, de los trabajadores de autorizarla (salvo cuota de solidaridad) y de las organizaciones sindicales, de percibirla.

A este efecto, en la LOT también se incorporó una norma que contempla: “Los patronos deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos. A los demás trabajadores beneficiados por una convención colectiva celebrada por el sindicato y que no pertenezcan a otra organización sindical, se les descontará el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros, por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en dicha convención colectiva. Las sumas recaudadas las entregará el patrono a los representantes autorizados del sindicato tan pronto haya hecho la recaudación” (art. 446). Así resulta entonces un artículo novedoso para 1991, igual que el anteriormente considerado.

En sentencia de fecha 27 de abril de 1993, la Corte Suprema de Justicia en Pleno, con ponencia del Dr. Rafael Alfonso Guzmán, declaró sin lugar la acción de nulidad por inconstitucionalidad de la norma en referencia, inten-

tada por el Fiscal General de la República, y al mismo tiempo resolvió sobre la inexistencia de colisión entre esta norma (art. 446) y el artículo 132 de la LOT (irrenunciabilidad del salario y descuentos del salario).

Hecha esta consideración sobre tales derechos, entre los cuales también incluiríamos la Meritocracia, de la que trataremos de seguidas, observamos es positivo el balance, ya que la Convención Colectiva Petrolera en general ha previsto para los trabajadores de la Industria Petrolera, mayores beneficios a los contemplados en la legislación laboral, y en ocasiones ha sido precursora.

1.3. Especial Referencia a la Llamada “Meritocracia”

El Aumento de Salario por Mérito o “Meritocracia”, no aparece contemplado en el Primer Contrato Colectivo Petrolero (1946) ni en el Primero de la Industria Petrolera Nacionalizada (1976), pero sí en el Contrato o Convención Colectiva de 1989.

A este efecto establece el último de los citados contratos, lo siguiente: “La Compañía, dentro de su política de compensación salarial por mérito, realizará revisiones anuales de salario. Estas revisiones estarán sujetas al desempeño individual demostrado por los trabajadores en el desarrollo de sus labores y atenderán, al mismo tiempo, a los resultados de los estudios del mercado salarial. El carácter individual del aumento de salario por mérito no conlleva la obligación de extender dicho aumento a los demás trabajadores que estén en la misma cate-

goría e igual clasificación” (Primer Aparte Cláusula 94).

Igualmente se precisa en ese sentido: “Los referidos aumentos por mérito, atendiendo a los principios de eficiencia y capacidad, estarán fundamentados en criterios técnicos establecidos por la Empresa destinados a evaluar objetivamente el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad del mismo, comportamiento personal, así como otros factores reconocidos universalmente en el proceso de evaluación de actuación del Personal” (Segundo Aparte Cláusula 94).

Bajo los mismos términos fue prevista la “Meritocracia” en las Convenciones Colectivas de 1992 (Cláusula 94), 1995 (número de cláusula igual anterior) y 1997 (Cláusula 55).

Con base a lo anterior podemos caracterizar a la “Meritocracia” así:

- a) Forma parte de la política de compensación salarial por mérito de las Empresas de la Industria Petrolera.
- b) La revisión salarial es anual.
- c) Esta revisión responde a la evaluación del desempeño personal de los trabajadores, atendiendo a su vez a los resultados de los estudios del mercado salarial.
- d) El aumento del salario por mérito tiene carácter individual.
- e) Tal aumento responde a principios de eficiencia y capacidad, con fundamento en criterios técnicos establecidos por la Empresa, destinados a la evaluación correspondiente.
- f) El proceso de evaluación de la actuación personal, comprende fac-

tores como: conocimiento del trabajo, calidad y cantidad del mismo, comportamiento personal, etc.

Tal "Meritocracia" ha generado innumerables conflictos a nivel de la Industria, por una parte porque en ocasiones no impera la objetividad necesaria para la evaluación, por fallas en los niveles supervisorios, y por la otra, como sucedió en 1999, porque a cuenta de la recesión económica y el supuesto resultado del estudio del mercado salarial, PDVSA manifestó su indisponibilidad de acceder a este aumento en ese año, alegando que los salarios que cancela eran competitivos y justos, todo lo cual dio lugar a amenazas de paro laboral, para lo cual hubo la conciliación necesaria, y finalmente aún cuando los trabajadores manifestaron no estar conformes con el aumento concedido, cedieron en ese sentido, ya que aspiraban un aumento del 8% y fue aprobado aumentar entre 3 y 6% de los salarios, de acuerdo con la evaluación de cada trabajador.

Por otra parte no podemos obviar, que la Industria Petrolera Nacional no ha sido ajena al clientelismo político y al compadrazgo, ambos muy frecuentes en nuestro país, lo que ha permitido que se integren a sus nóminas trabajadores de toda clase, incluyendo profesionales universitarios, que no ingresan atendiendo a méritos personales, y que en ocasiones han efectuado la "compra de puestos de trabajo" (Zuleta, 1999), todo lo que llena de vicios desde un primer momento la permanencia de estos trabajadores en la Industria, e impide una sana administración de políticas de personal.

2. Planes y Beneficios Corporativos

Los trabajadores de la Industria Petrolera, sea cual sea la Nómina (Mayor, Menor o Diaria) a la que correspondan, independientemente de que sean o no beneficiarios de la convención, cuentan con los siguientes Planes y Beneficios ofrecidos por PDVSA, aunque algunos de estos han de ser específicos para alguna Nómina en particular, como se determinará según información aportada por Servicios al Personal de esa Casa Matriz:

2.1. Planes de Salud:

- a) **Plan Contributivo de Protección de Salud (Sicoprosa):** este plan busca proporcionar una ayuda económica a los trabajadores, jubilados y familiares para cubrir los gastos médicos en que incurran.
- b) **Plan de Contingencias Médicas Mayores (PCMM):** este provee al trabajador o jubilado y sus familiares elegibles, de una cobertura adicional al Sicoprosa para contingencias médicas mayores, que permita sufragar los gastos, restituir la salud y evitar el deterioro de su patrimonio.
- c) **Plan Odontológico Preventivo:** proporciona una ayuda económica a los trabajadores, jubilados y familiares para cubrir los gastos por tratamientos odontológicos.

2.2. Planes de Ayuda Económica:

- a) **PDVSA Institución Fondo de Ahorros (PDVSA-IFA):** este plan fue concebido para incentivar

el ahorro de trabajadores y jubilados.

- b) **Plan de Fideicomiso:** fue concebido para incentivar el ahorro, brindando a todos los trabajadores permanentes, la oportunidad de constituir un fondo de fideicomiso con las prestaciones sociales que les correspondan según la Ley Orgánica del Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo y/o las normas de la empresa.
- c) **Préstamo Nuevo Empleado:** la empresa otorga un préstamo, sin intereses y por una sola vez, a los nuevos empleados para solventar necesidades que se originen a raíz de su empleo.
- d) **Caja de Previsión de los Trabajadores de PDVSA (CAPRE):** tiene por objeto fomentar el ahorro voluntario y la concesión de préstamos a sus socios.

2.3. Planes de Vivienda:

- a) **Plan de Ayuda para Adquirir Vivienda:** la empresa ofrece una ayuda económica al trabajador de la Nómina Mayor para: adquirir una vivienda o terreno para construir, construir vivienda en terreno propio, liberar hipotecas y efectuar reparaciones mayores y/o mejoras a vivienda propia.
- b) **Ayuda Especial y Temporal para Pago de Alquiler de Vivienda:** esta se ofrece al trabajador transferido o al nuevo empleado Nómina Mayor que, por aceptar una transferencia geográfica o una oferta de empleo, tenga que cam-

biar de lugar de residencia habitual, así como al trabajador becario o asignado en el exterior cuando regrese al país.

- c) **Plan de Vivienda Contractual:** la empresa ofrece una ayuda económica mediante un préstamo por una sola vez, a los trabajadores permanentes de la Nómina Menor y Diaria para: adquirir vivienda, adquirir terreno y construir vivienda, construir vivienda en terreno propiedad del trabajador, liberar o disminuir hipoteca constituida en la ocasión de adquirir o construir vivienda y ampliar y/o mejorar vivienda propiedad del trabajador, construida sobre terreno también de su propiedad.

2.4. Planes de Seguridad Familiar:

Plan Integrado de Vida, Accidentes y Funerario: se busca proporcionar una ayuda económica a los beneficiarios designados por el trabajador o jubilado en caso de muerte, así como también proveer amparo al trabajador que quede incapacitado total y permanentemente, a consecuencia de un accidente o enfermedad de cualquier tipo. También proporciona una ayuda económica a los trabajadores, jubilados y familiares para cubrir los gastos de servicios funerarios, a consecuencia de la muerte del titular o de los familiares participantes.

2.5. Planes Educativos:

- a) **Préstamo para Compra de Computadoras Personales:** la empresa proporciona una ayuda

económica para la adquisición de una computadora personal y/o partes adicionales para un equipo ya adquirido.

- b) **Plan de Reintegro Educativo:** este plan fue diseñado para contribuir con la capacitación y mejoramiento profesional, técnico y personal de los trabajadores que deseen realizar estudios en su tiempo libre, dándole preferencia a estudios relacionados con el cargo y/o desarrollo de la carrera.

2.6. Sistema de Jubilación:

- a) **Plan de Jubilación:** mediante este plan, la empresa busca proveer al trabajador de una pensión mensual de por vida, que le proporcione tanto a él como a su familia protección social y económica.
- b) **Pensión de Sobrevivientes:** este plan ofrece una pensión a los familiares de los trabajadores y jubilados elegibles.
- c) **Fondo Unico de Pensiones:** es un ente con personalidad jurídica propia, constituido por PDVSA para compensar en el tiempo, la pérdida del poder adquisitivo de las pensiones que reciben mensualmente los jubilados de la Industria Petrolera. Los beneficios que obtienen sus participantes son: incremento de pensiones y pago de bonificaciones anuales.
- d) **Tarjeta de Débito:** este plan proporciona una ayuda económica al personal jubilado que no recibe tarjeta de comisariato, con el fin de contribuir a mejorar su presupues-

to familiar, mediante la adquisición de alimentos en establecimientos predeterminados.

- e) **Plan de Jubilación Contributivo:** tiene como propósito mejorar el monto de la pensión de jubilación, a través de una variación de fórmula.
- f) **Aporte al Plan de Jubilación:** es un sistema de ahorro mensual que le facilita al trabajador, con nuevo régimen de prestaciones sociales, la capitalización de la cantidad de dinero necesaria para ser elegible al Plan de Jubilación. Este monto será el equivalente al 25 por ciento de las prestaciones sociales, que el trabajador deberá aportar al momento de su terminación laboral, para así participar en el plan antes mencionado. Este esquema de aporte, no guarda ninguna relación con el Plan de Jubilación Contributivo.

Así la Industria Petrolera Nacionalizada conservó los planes y beneficios de los que en general, gozaban los trabajadores petroleros para el 1º de enero de 1976, muchos de los cuales fueron mejorados (Lander, 1986), y era de esperar que así resultara, porque fue un compromiso legal con los trabajadores de este sector, al contemplarse: "Estos planes de jubilación, así como también todos los otros planes de beneficio al trabajador instituidos por las empresas, incluidos los fondos de ahorros de los trabajadores, se mantendrán después de nacionalizada la industria" (art. 24 Ley Orgánica que Reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocar-

buros). De esta manera se le garantiza a los Trabajadores Petroleros una mejor calidad de vida.

Por otra parte, es importante destacar que en 1997, PDVSA comenzó a implementar el **Proyecto de Unificación de Sistemas de Nómina y Recursos Humanos**, con el propósito de definir una plataforma de sistemas única e integrada para manejar toda la información de las nóminas y de los planes y beneficios de todos los trabajadores de la industria.

Con la Reorganización Funcional de la Industria Petrolera Nacional, el Proyecto en referencia debió asumir nuevos retos y definir un cronograma de actividades, que le permitiera cumplir con las necesidades que las tres nuevas unidades de negocios (PDVSA Exploración y Producción, PDVSA Manufactura y Mercadeo y PDVSA Servicios) planteaban, para la consolidación y manejo de la información de los trabajadores que a partir del 1º de enero de 1998, pasaron a integrar cada una de las divisiones, ya que toda esta información se encontraba en múltiples sistemas de nómina y de personal.

Y así surge la **Arquitectura Única de Nómina y Recursos Humanos**, como conjunto de aplicaciones que permiten manejar de manera integrada, toda la información de los trabajadores relacionada con el pago de la nómina, y de todos los planes y beneficios de los que disfrutaban éstos.

3. La Convención Colectiva Petrolera Frente a la Involución de la Convención Colectiva en General

Alfonzo Guzmán ha escrito sobre la Involución de la Contratación Colectiva en nuestro país, y su propósito es destacar la crisis de esta institución fundamental del Derecho del Trabajo. En este sentido precisa: "El contrato colectivo, válido predilecto de la Ley del Trabajo para alcanzar la democracia económica y la difusión del bienestar social, se encuentra en virtual estado de desaparición. La progresiva disminución de la población que disfruta de sus ventajas, en relación con el crecimiento de la económicamente activa; el encogido radio territorial en donde rutinariamente prodiga su bienhechora acción; el notorio estancamiento de sus iniciativas, desprovistas de todo atisbo transformador y, sobre todo, la defectuosa concepción del legislador venezolano sobre las necesidades vitales de su gente, el sindicato, nos mueven a creer que el esfuerzo reformador de la Ley (se refiere a la de 1936) debe dirigirse hacia esos dos puntos neurálgicos, por ser allí donde radica su debilidad" (1993: 409). Luego agrega el autor: "En 1993, el continuado decaimiento de la institución muestra que la nueva LOT no atinó en el diagnóstico ni en el remedio de la enfermedad de nuestro sindicalismo" (Ibid: 407).

El laboralista patrio precisa que el verdadero problema consiste en el “enfermizo desarrollo de la contratación colectiva en el país” (Ibidem), revelando igualmente la enfermedad de su agente y propulsor, el sindicato.

Es importante establecer en qué medida la Contratación Colectiva en la Industria Petrolera Nacional, participa o ha participado de esta problemática. No podemos desconocer que las fallas estructurales de tipo normativo y organizativo, por siempre han estado presentes en el movimiento de los trabajadores, y que igualmente inciden en la negociación colectiva, y su producto, la convención colectiva del trabajo.

Por otra parte, aún cuando periódicamente se han celebrado los correspondientes Contratos o Convenciones Colectivas de Trabajo en el sector petrolero, a partir de 1995, a solicitud sindical se acortó su duración de tres (3) a dos (2) años, habida cuenta de las circunstancias económicas que conllevaran a actualizar los beneficios correspondientes en un tiempo menor, abriendo la posibilidad de nuevas peticiones al efecto. Igualmente, los mismos representantes de los trabajadores han manifestado la práctica desleal adelantada por la Industria, orientada a excluir mayor número de trabajadores de los beneficios contractuales, comprendiéndoles dentro de la llamada Nómina Mayor; aún cuando aparece previsto en la Cláusula 3 de la Convención, que sean excluidos los que “realmente” desempeñen los puestos o trabajos que corresponden a la Nómina Mayor.

También debemos resaltar que por espacio de veinte (20) años, el Contrato o Convención Colectiva Petrolera (desde el de 1976 hasta el de 1995), mantuvo la misma estructura, contentiva de 131 cláusulas que tan solo variaban en los aspectos socioeconómicos, porque en el de 1997, se reduce a 75 el número de cláusulas y se presentan mayores cambios en ese sentido, particularmente integrando en una misma cláusula información afin, por ejemplo el caso de las cláusulas 7 (Pagos) y 8 (Vacaciones), que por medio de literales reúnen en una sola cláusula todo lo relacionado a estos aspectos.

Todo lo cual nos permite afirmar que en alguna medida el Contrato o Convención Colectiva en la Industria Petrolera Nacional, participa de la Involución de la Convención Colectiva en el país.

4. Los Conflictos Laborales en la Industria Petrolera Nacional

Las relaciones de trabajo petroleras no han escapado de alteraciones, en ocasiones no han sido armónicas y la paz laboral se ha visto quebrantada, como podemos destacar históricamente las huelgas petroleras de 1925 y la de 1936, catalogada esta última como la “Primera Huelga Petrolera General”.

También se afirma sobre la gran conflictividad del Primer Contrato Colectivo (1946), ya que “veinte pliegos conflictivos por incumplimiento del contrato tramitó la Inspectoría del Trabajo, que se acompañaron de pa-

ros de corta duración calificados de ilegales” (Zuleta, 1993: 13).

Ante la Industria Petrolera Nacionalizada, también han persistido los conflictos laborales, particularmente a partir de la década de los ochenta, luego de la bonanza petrolera, y en presencia de una recesión económica, ante la cual las Empresas del sector se han visto en la necesidad de reducir el personal, no han podido acceder a todas las peticiones socioeconómicas de los trabajadores, e igualmente reclaman los dirigentes de los trabajadores, que éstas incumplen con los convenios colectivos, como también en ocasiones dilatan la discusión de los nuevos.

En los últimos tiempos son innumerables los conflictos que se han generado, siendo los más relevantes los causados con motivo de los despidos, el incumplimiento de cláusulas contractuales, la cesión temporal de la administración de la prerrogativa sobre preferencia y enganche, incumplimiento de la “meritocracia”, y problemas sobre representatividad sindical, entre otros.

La alternativa que ha manejado PDVSA ante los conflictos como tal, ha sido la implementación de planes de contingencia para no afectar las principales operaciones petroleras, con apoyo del personal de confianza (Nómina Mayor) y en todo caso tratar de solucionarlos en el menor tiempo, para prevenir males mayores.

La paz laboral en la Industria Petrolera Nacional se vio amenazada repetidas veces durante los años 1999 y 2000, ante las acciones ejercidas por

los denominados “Desempleados Petroleros” en relación al nuevo tratamiento a las Comisiones de Empleo (cesión temporal al Ministerio del Trabajo de la prerrogativa sobre preferencia y enganche) con respecto a lo cual tantos vicios se generaron, y ante la presión ejercida por las organizaciones de los trabajadores sobre PDVSA y el Gobierno como tal, para restablecer la negociación y celebrar la vigente Convención Colectiva Petrolera, depositada en fecha 21 de octubre del 2000.

Debe destacarse que la Convención de 1997 tenía prevista una duración de dos (2) años contados a partir del 26 de noviembre de ese año (Cláusula 73), y aún cuando estaban adelantadas las negociaciones correspondientes, estas fueron suspendidas por decisión de la Asamblea Nacional Constituyente de fecha 30 de enero del 2000, por un plazo de ciento ochenta días “en especial consideración al estado de emergencia nacional” (GO No. 36.904 de fecha 2 de marzo del 2000). Esa medida la fundamentaron en la situación ante los lamentables sucesos registrados en el Estado Vargas, siendo objeto de innumerables críticas, y de hecho se prolongó por un tiempo mayor al previsto.

Ante las circunstancias es muy importante emprender acciones orientadas a normalizar la actuación de los distintos entes que participan en la Industria Petrolera Nacional, ya que en esta medida se podrá mantener la operatividad necesaria para continuar con la eficiencia y efectividad requerida.

Consideraciones Finales

Los Trabajadores Petroleros constituyen un importante sector de trabajadores, que desde 1946 ha definido a través de la negociación colectiva, condiciones de trabajo en la primera industria del país, superiores a las legalmente previstas.

La firma de la Primera Convención o Contrato Colectivo Petrolero proporcionó inobjetable beneficios a la clase trabajadora venezolana, ya que no solo mejoró la situación socio-económica del propio Trabajador Petrolero, sino que promovió la contratación colectiva en otras industrias del país, influyendo en la legislación social.

La Convención Colectiva Petrolera ha tenido efecto precursor sobre los derechos de los trabajadores venezolanos, y en ese sentido ha evolucionado en su contenido en relación a los derechos económicos y sociales de los Trabajadores Petroleros.

Los Trabajadores de la Industria Petrolera Nacional sean o no beneficiarios de la convención, cuentan con Planes y Beneficios Corporativos que son muy provechosos, y comprenden lo relacionado a salud, ayuda económica, vivienda, seguridad familiar, educación y sistema de jubilación. Estos los han mantenido aún después de la nacionalización de la industria, y contribuyen a garantizarles una mejor calidad de vida.

Las relaciones laborales petroleras ante las nuevas realidades, deben desarrollarse bajo una actitud de cooperación, donde los sindicatos asuman estrategias orientadas a una mayor productividad, e igualmente las em-

presas con este mismo propósito canalicen de la mejor forma las reivindicaciones de los trabajadores.

Bibliografía

ALFONZO GUZMÁN, Rafael. Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Caracas, Litografía Melvin, 1993.

ALVAREZ DE ESCALONA, Sandra. Evolución del Derecho Laboral en Venezuela, Caracas, Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Serie Estudios No. 43, 1993.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial No. 5.152 Extraordinario, de fecha 19 de junio de 1997.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley Orgánica que Reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos, Gaceta Oficial No. 1769 Extraordinario, de fecha 29 de agosto de 1975.

GABALDÓN, Gustavo. Reflexiones sobre el Movimiento Obrero Petrolero, Caracas, Universidad Católica Andrés Bello, Revista de Relaciones Industriales y Laborales, No. 33, Enero-Diciembre, 1997.

GABALDÓN, Gustavo. Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Movimiento Sindical, Caracas, Universidad Católica Andrés Bello, Revista de Relaciones Industriales y Laborales, No. 31, Enero-Diciembre, 1995.

GAMBOA DE CÁCERES, Teresa y ALVARADO, Marinieve. El Contrato Colectivo Petrolero Estructura y Tendencias, Maracaibo, La Universidad del Zulia, Revista Gaceta Laboral, Vol. 2, No. 1, 1996.

GONZÁLEZ RINCÓN, Ricardo. El Movimiento Sindical y la Situación Laboral en la Industria Petrolera, Maracaibo, Colegio de Abogados del Estado Zulia, Revista Lex, No. 153, Enero-Marzo, 1979.

LANDER MÁRQUEZ, Carlos. Recursos Humanos en la Industria Petrolera Nacional, en 1976-1985 Diez Años de la Industria Petrolera Nacional, Caracas, 1986.

LUCENA, Héctor. Las Relaciones Laborales en Venezuela, Caracas, Ediciones Centauro, 1992.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Laudo Arbitral que regirá las Relaciones de Trabajo entre PEQUIVEN y sus Trabajadores, Gaceta Oficial No. 5.259 Extraordinario, Caracas, 4 de septiembre de 1998.

OJEDA REYES, Yolanda. \$32 millones diarios en pérdidas ocasionará Paro Petrolero Nacional, Caracas, El Universal, p. 2-1, 11 de junio de 1999.

PETRÓLEOS DE VENEZUELA, S.A. (PDVSA). Planes y Beneficios, Servicios al Personal, Intranet, 1999.

PETRÓLEOS DE VENEZUELA, S.A. (PDVSA). Convenciones Colecti-

vas de Trabajo, Años: 1946, 1976, 1989, 1992, 1995 y 1997.

SANTELIZ SALAS, Juana. Régimen de Vacaciones en la Convención Colectiva Petrolera Venezolana y su Relación con la Legislación Laboral, Maracaibo, Universidad del Zulia, Trabajo de Grado, 1999.

VILLASMIL BRICEÑO, Fernando. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo, Volumen II, Caracas, Paredes Editores, 1995.

VILLEGAS, José Manuel. Administración de Personal, Caracas, Ediciones Vega, 1988.

ZULETA DE MERCHÁN, Carmen. Los Desempleados Petroleros, Maracaibo, diario La Verdad, p. A-4, 29 de mayo de 1999.

ZULETA DE MERCHÁN, Carmen. La Venta Sindical de los Puestos de Trabajo, Maracaibo, diario La Verdad, p. A-4, 25 de julio de 1998.

ZULETA DE MERCHÁN, Carmen. La Contratación Colectiva Petrolera, Maracaibo, Universidad del Zulia, Gaceta Laboral No. 2, 1993.