

El Contrato Colectivo Petrolero Estructura y Tendencias

Teresa Gamboa Cáceres*
Marinieve Alvarado

* Contador Público, Magister en Evaluación de Empresas Públicas, Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Zulia, Fax 061-415370, E-Mail: tgamboa@dino.com.ve. La coautora es Lic. en Administración.

Resumen

Se discuten los conceptos contrato y convenio colectivo, se analiza la clasificación de las cláusulas en diferentes secciones, desde el punto de vista conceptual y empírico, destacando las deficiencias del Contrato Colectivo Petrolero, por lo cual se propone una clasificación alternativa. Se comparan las reivindicaciones económicas básicas, relativas al salario, entre los Con-

tratos de 1989 y 1992, resaltando la distancia del salario respecto a la Cesta Básica de Bienes y Servicios, y en consecuencia, el deterioro del salario petrolero. Se discute además, el derecho contractual del Sindicato a la información de la Empresa y la introducción en los convenios, de elementos tendientes a facilitar la flexibilización.

Palabras claves: Contrato Colectivo, Sindicato, Salario, Flexibilización, Empresas Públicas.

Petroleum Collective Contract Structure and Tendencies

Abstract

This paper discuss contract and agreement collective concepts, it

analyze clauses classification and petroleum collective contract deficiency.

Consequently the authors propose other classification. In other hand, it accomplish comparisons among wages and Possessions and Service Minimum Basket in 1989 and 1992, there-

Key words: Collective Contract, Trade Union, Salary, Flexibilization, Public Enterprise.

Introducción

La experiencia participativa más importante en las relaciones laborales es la contratación colectiva, muy especialmente la del sector público. El movimiento sindical venezolano la ha asumido como un instrumento idóneo para el mejoramiento de la situación socioeconómica de los trabajadores, acumulando una valiosa experiencia que con sus aciertos y limitaciones, debe ser revisada a la luz de la nueva realidad laboral del país. (Rodríguez, 1992:14).

Las Convenciones de Trabajo constituyen el medio a través del cual hacen valer sus derechos cada uno de los sujetos participantes: la gerencia y los sindicatos. El sistema de relaciones de trabajo es el resultado de años de acumulación de prácticas entre los actores de la producción, y de la interacción entre este sistema con el político y laboral. Históricamente en Venezuela, son las tres últimas décadas las que ofrecen mayor contenido y aportes a la formación del Sistema Laboral. (Luceña, 1993:69).

Es necesario estudiar las convenciones colectivas petroleras, en primer

fore they conclude about petroleum wages's deterioration. Furthermore, it discuss trade union contractual right to know enterprise information and too work flexibilization.

lugar, porque las empresas petroleras y sus contratistas agrupan a una buena parte de los trabajadores venezolanos, y en segundo lugar, porque los beneficios económicos que obtienen estos trabajadores, sirven de precedente al momento de discutir los contratos colectivos en otras ramas de la industria, ya que se presume que son los trabajadores petroleros quienes han conquistado mayores y mejores reivindicaciones, hipótesis cuya validez intentaremos contrastar.

Por otra parte, el manejo de la contratación colectiva es un aspecto fundamental para la administración de personal, puesto que en toda empresa de cierta dimensión, los trabajadores intentan hacer valer sus derechos a través de la negociación de convenios colectivos de trabajo.

¿Convenio o Contrato? Discusión Conceptual

La Ley Orgánica del Trabajo introduce el término de Convención Colectiva de Trabajo (Cap. IV), mientras que la Ley derogada lo denominaba Contrato Colectivo (Art. 48). Desde el punto de vista jurídico se define el

Contrato como "convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa; es un acuerdo con efectos jurídicos, lo cual implica: primero, la exigibilidad de un proceder y segundo, una responsabilidad ante el ajeno incumplimiento". Mientras que una convención, "es el acuerdo de dos o más voluntades, cuyo efecto puede constituir o no, una obligación". (Cabanellas, 1979).

El autor asigna una diferencia a los dos conceptos, cuando define el contrato como convención obligatoria. De manera que el contrato es un tipo de convención, hecha con el fin de obligarse. La nota diferenciadora de los dos conceptos reside en la exigibilidad, en la fuerza necesaria de la obligatoriedad.

De allí que el Código Civil de Venezuela (Art. 1133) defina el contrato como "una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico".

En la modificación introducida por la LOT, se percibe la diferencia jurídica entre los términos **Convención** y **Contrato**; el cambio de los términos no es inocente por cuanto la "**convención**" tiene menos fuerza jurídica que el contrato; es un acuerdo de voluntades, cuyo efecto pudiera constituir o no una obligación, mientras que el Contrato se realiza con el fin de expreso de obligar. Esta sustitución se inscribe perfectamente en el esfuerzo por flexibilizar las relaciones laborales, cuestión que discutiremos en la siguiente sección.

El contrato, entonces, es una convención generadora de derecho, por consiguiente, es una especie particular de convención. Los términos anteriores, se utilizan en algunos casos indistintamente. Según la Organización Internacional del Trabajo.

"Bajo la denominación genérica de convenio colectivo de trabajo, se incluye una amplia gama de acuerdos normativos de carácter general, concluidos en virtud de un proceso de discusión entre los representantes de la empresa o empresas interesadas y el grupo de trabajadores de que se trate, ya se halle este último organizado o no. Entran por lo tanto en esta categoría los instrumentos que en las respectivas legislaciones reciben, según el caso, las denominaciones de convenio colectivo, contrato colectivo, contrato sindical, convención colectiva, etc" (OIT, 1978:1).

Legalmente en Venezuela, la Convención Colectiva de Trabajo es "aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes" (LOT, Art. 507).

Se evidencia que, aun cuando la Ley Orgánica del Trabajo utiliza el término Convención Colectiva de Trabajo, le da carácter de Contrato, especialmente cuando afirma que "las estipulaciones de la convención colecti-

va se convierten en cláusulas obligatorias" (LOT, Art. 508).

A pesar de la terminología legal, el documento que contiene el convenio colectivo celebrado entre Lagoven, Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, es denominado "Contrato Colectivo de Trabajo".

La Flexibilización en los Convenios Colectivos

La política de personal implementada por el modelo tecnocrático productivista se ha concretado en despidos, uso de la contratación y subcontratación de obras como mecanismo para eludir responsabilidades laborales, incremento de la utilización de aprendices y pasantes, mayores exigencias de productividad y flexibilización de las relaciones laborales, especialmente del contrato, el salario y la jornada, y eventualmente de la organización del trabajo. (Gamboa, 1994).

Se está pasando progresivamente de la división extrema por tareas rutinarias a nuevos sistemas de flexibilización en donde el trabajador debe desempeñar varias tareas, lo cual exige mayor capacitación. Tal es el caso de MAKRO que en su programa de Inducción explica al personal las diferentes tareas que se ejecutan en la tienda, dado que "...Alguna vez le tocará realizar una o varias de esas actividades".

"Los conceptos que se están imponiendo en la actualidad, como los más adecuados para la gestión del sistema productivo, están fundados en el principio de flexibilidad como condición indispensable para res-

ponder a un mercado fluctuante y diversificado". (Iranzo, 1993:203).

De esta manera, el puesto de trabajo o cargo que exigen las nuevas condiciones, implica diversidad de tareas y funciones y no una labor restringida. El estudio de estos cambios en Venezuela es necesario, pues se desconoce hasta qué punto se están produciendo.

La división extrema del trabajo se evidencia en los tabuladores anexos a los diferentes contratos colectivos. Por ejemplo, entre los extremos de parcelamiento de tareas encontramos en el contrato colectivo de SIDOR los puestos de pintor de letras y engrasador. En el contrato de la fábrica de camisas Arrow (Industrias Jatu), existen 789 tareas diferentes para producir camisas, pijamas y trajes de baño masculinos; entre ellas, por ejemplo, pegar etiquetas de tallas a las etiquetas, coser puños o bolsillos, etc.

La división extrema de trabajo, si bien lesiona la posibilidad de desarrollo del trabajador, en el sector público le ha servido de pretexto a los trabajadores para negarse a desempeñar tareas no especificadas en su descripción de cargo.

Los cambios en la organización del trabajo y en la tecnología utilizada son aspectos importantes del proceso de reestructuración productiva que se está impulsando a raíz de la aplicación del modelo neo-liberal y tecnocrático. La relación entre las necesidades de la reestructuración productiva y las necesidades de la fuerza de trabajo, encierran una contradicción fundamental. La fuerza de trabajo aspira a un empleo estable y bien remunerado; por su parte la Empresa plantea la

necesidad de hacer más flexible la gestión de la fuerza de trabajo y controlar los costos laborales. (Lucena, 1993:26).

A pesar de los efectos negativos para la salud mental y para el desarrollo integral del hombre, generalmente los sindicatos defienden la división horizontal establecida en el tabulador, porque es un recurso para evadir mayor responsabilidad y esfuerzo. Por ello comprometen a la compañía.

"...a no establecer o incluir clasificaciones de comodines, utilitarios o toderos... y no ordenar a sus trabajadores la realización de trabajos de índole manifiestamente distinta de aquellos a que estén obligados por sus respectivos contratos individuales de trabajo". (Lagoven, 1986/1989:94,95)

Sin embargo, la empresa petrolera, por las exigencias flexibilizadoras impuestas por los nuevos desarrollos tecnológicos y organizativos, abre su posibilidad en el contrato colectivo firmado en 1992, al establecer lo siguiente:

"...la compañía... brindará iguales oportunidades a todos sus trabajadores para desarrollarse de acuerdo a su capacidad y **formación** personal, estableciendo, al efecto, un sistema de formación y entrenamiento en el trabajo, **con la finalidad de hacer menos repetitiva y rutinaria la labor** realizada por este personal de elevada aptitud laboral y deseo de superación. En este sentido se hará especial énfasis en el desarrollo de un trabajador más calificado para el **desempeño de tareas técnicas o artesanales flexibles**, que pueda desenvolverse de manera más eficiente y productiva

en situaciones diferentes.

Queda entendido que aquellos trabajadores que adopten el sistema de trabajo acorde con esta definición recibirán una **remuneración mayor** a la que vienen percibiendo en la actualidad. A tal efecto, la empresa se compromete, igualmente, a diseñar un **sistema de remuneración especial** para estos trabajadores". (Lagoven, 1992).

De esta manera, a pesar del tabulador, el contrato abre la posibilidad para flexibilizar la organización del trabajo.

Estructura del Contrato Colectivo

Existen diferentes puntos de vista en cuanto a la clasificación de las cláusulas de un contrato colectivo, lo cual está relacionado con problemas en el desarrollo de un sistema conceptual riguroso que permita determinar la naturaleza de cada cláusula.

Por otra parte, el Convenio expresa el carácter de la relación sindicato-empresa y el peso de cada una de las partes en la negociación, lo cual se refleja en el alcance de los beneficios acordados y en la manera en que están clasificados los beneficios en los contratos colectivos, ya que la calidad de esta estructura facilita o dificulta el manejo del contrato por parte de los trabajadores y, por lo tanto, la mejor defensa de sus derechos.

El Instituto de Estudios Superiores de Administración, (IESA, 1990:36-39) en base al estudio de cinco empresas entre las cuales se encuentra Lagoven, clasifica los beneficios labora-

les de naturaleza distinta al salario, de la siguiente forma:

- **Cobertura de necesidades básicas:** vivienda, comedor, adquisición de bienes de consumo, gastos de vida y guarderías.

- **Seguridad:** seguro de vida, hospitalización, cirugía y maternidad - HCM-, otros seguros, chequeo médico, servicios médicos, jubilaciones y pensiones.

- **Beneficios financieros:** préstamos para automóviles, vivienda, otros préstamos personales, caja de ahorros, adquisición optativa de acciones.

- **Transporte:** asignación de automóvil, chofer, estacionamiento, transporte de la empresa, pago de uso de automóvil personal.

- **Beneficios recreacionales:** disfrute de club privado, actividades deportivas, viajes.

- **Otros beneficios:** gastos de representación, tarjetas de crédito corporativas, pago de estudios para los hijos.

La clasificación propuesta por el IESA engloba los beneficios laborales de todas las categorías de trabajadores, desde personal de base hasta altos ejecutivos, quienes son los únicos que disfrutaban gastos de representación, tarjetas de crédito corporativas, automóvil privado o chofer. Por supuesto, estos beneficios difícilmente aparecen en ningún contrato colectivo.

Por otra parte, la clasificación del IESA no obedece a un criterio único, puesto que la mayoría de los grupos se establecen según la naturaleza de la reivindicación, mientras que el bloque

de beneficios financieros obedece a la forma como se percibe la retribución. De allí que lo relativo a vivienda aparezca en este grupo y también en el de cobertura de necesidades básicas; se pierde así el carácter de exclusividad que debe tener toda clasificación para ser válida.

Ni la clasificación del IESA, ni la contenida en los diferentes contratos colectivos analizados tienen suficiente consistencia. Por lo tanto, intentamos **proponer una clasificación alternativa**, que cumpla con los requisitos de exhaustividad y exclusividad.

Se parte del análisis de una muestra de contratos colectivos celebrados por trabajadores de Venezuela y Colombia, así como de la revisión bibliográfica al respecto; utilizando como criterio primario de clasificación la naturaleza de la reivindicación, se puede considerar que un contrato colectivo podría regular los siguientes aspectos de las relaciones laborales:

- **Remuneraciones:** Denominada frecuentemente sección económica. Estipula los pagos que el patrono debe hacer al trabajador como contraprestación por la realización de su trabajo. El bloque de remuneraciones se puede clasificar a su vez, de acuerdo al momento en que se pagan, de la siguiente forma: a) **Remuneraciones Periódicas:** salario mínimo, salario básico por período de tiempo o a destajo, aumentos de salario, horas extras, comisiones, primas por condiciones especiales de trabajo, pago de días feriados y descanso semanal, aporte para caja de ahorros. b) **Pagos únicos anuales**

les: vacaciones, utilidades o aguinaldos. c) **Pagos finales, causados por la terminación normal de la relación laboral:** denominados corrientemente prestaciones sociales, aunque la LOT (1990) los califica de "indemnizaciones".¹

- **Condiciones de Trabajo:** Son las estipulaciones acerca del ingreso de personal y la forma cómo se prestará el servicio o se rescindirá el contrato: a) Mecanismos y formas de Contratación de personal; b) Estabilidad laboral: terminación de la relación de trabajo; c) Jornada de Trabajo: horario, descanso, guardias, días feriados; d) Ascensos, traslados y suplencias; e) Permisos; f) Capacitación, formación o adiestramiento; g) Otros aspectos según la naturaleza de la empresa.

- **Seguridad Social:** Implica el establecimiento de normas preventivas o de auxilio. Las primeras responden a la finalidad de evitar o reducir situaciones de riesgo a las cuales se hayan expuestos los trabajadores, así como a mejorar el nivel de vida. Las normas de auxilio pretenden facilitar al trabajador la superación de contingencias desfavorables que implican gastos imprevistos difíciles de cubrir por personas de escasos recursos. (Cabanellas, 1979).

Desde el punto de vista de la materia a la cual se refieren las cláusulas de seguridad social podríamos clasifi-

carlas en tres grandes bloques: a) Salud y seguridad industrial; b) Compensaciones e indemnizaciones; y c) Otros mecanismos de protección social.

Los aspectos a **Salud y Seguridad Industrial** tienden a proteger la salud y la vida del trabajador y su familia: Condiciones del ambiente de trabajo, normas e implementos de seguridad industrial, asistencia médica, rehabilitación, hospitalización, cirugía y maternidad.

Las **Compensaciones e indemnizaciones**, constituyen el resarcimiento económico de daños o perjuicios sufridos durante el trabajo, o la compensación del desgaste causado por los esfuerzos realizados durante la vida laboral. Son los relativos a: incapacidad laboral, muerte por enfermedad o accidente laboral y jubilación.

En el grupo denominado "**Otros mecanismos de protección social**" se incluye una diversidad de facilidades para adquirir bienes o servicios, tales como: alimentos y víveres, comedor industrial, vivienda, transporte, educación y recreación.

- **Relaciones Empresa-Sindical:** Contienen estipulaciones tendientes a formalizar derechos relacionados con el funcionamiento del sindicato y de otras organizaciones sociales de los trabajadores. Igualmente establecen las obligaciones de la empresa en

1 Conceptualmente la indemnización implica resarcimiento por un año o perjuicio causado, en consecuencia, esta retribución por tratarse de un derecho adquirido que debe pagarse independientemente de la causa de terminación del contrato laboral, pierde el carácter de indemnización.

cuanto a retención de cuotas sindicales a los trabajadores y pago de las mismas al sindicato, permisos sindicales, contribuciones para gastos, suministro de información al sindicato, etc. Esta sección generalmente recibe en los contratos el nombre de cláusulas sindicales.

- **Cláusulas Operativas:** Son aquellas que regulan la interpretación, difusión, aplicación, modificación y renovación del contrato colectivo de trabajo. Se refieren a cuestiones como las siguientes: definiciones básicas, edición de ejemplares del contrato para los trabajadores, duración y vigencia del contrato, alcance y efectos del contrato, sindicatos cubiertos por el convenio, trabajadores cubiertos, instrucciones para la aplicación del contrato, inicio de la negociación del próximo contrato colectivo.

- **Anexos:** Además de las cláusulas que regulan las relaciones laborales, los contratos colectivos pueden contener documentos complementarios, tales como: tabulador, lista de precios del comisariato, plan de vivienda, plan de jubilaciones, plan de becas, detalles sobre implementos y equipos de seguridad industrial, régimen de aprendices, régimen de aumentos salariales, actas, etc.

- **Índice:** Algunos contratos contienen, además del índice por materia, un índice alfabético según el tema tratado en cada cláusula.

Aun cuando los contratos colectivos puede contener las secciones antes mencionadas, el análisis de una muestra de ellos evidencia fallas en cuanto

a la clasificación de las cláusulas y amplitud de las secciones.

La presencia o no de algunas secciones y/o cláusulas, así como el alcance cuantitativo de las reivindicaciones contenidas en el contrato en beneficio de los trabajadores, dependen en primer lugar de la fuerza con que el movimiento obrero, representado por su sindicato, ha luchado por obtenerlas, así como de la capacidad económica de la empresa y de las condiciones económicas generales del país.

Por otra parte, en la estructura formal del contrato influye el sujeto responsable de su redacción, bien sea el sindicato o la empresa. Es evidente que los intereses que prevalecen le asignan una forma diferente al contrato, facilitando o dificultando la consulta del mismo.

En todos los contratos analizados aparecen como secciones comunes las siguientes: remuneraciones o sección económica, cláusulas sindicales, cláusulas operativas y algunas condiciones de trabajo. La seguridad social presenta mayores limitaciones en los contratos colectivos, en muchos contratos no se regula la salud y seguridad industrial, o se reduce a estipular el pago de algunas indemnizaciones; del área social se incluyen los aspectos que representan menor costo para la empresa.

Análisis del Contrato Colectivo Petrolero

Realizaremos esta discusión atendiendo a los siguientes aspectos: su estructura, el acceso a la información

empresarial y aspectos formales de la presentación del contrato.

Clasificación de las Cláusulas

El contrato colectivo petrolero, a pesar de ser llamado "el mejor contrato del país", presenta serias deficiencias en la clasificación, redacción y alcance de los acuerdos que contiene. Su estructura está definida en seis bloques denominados parte introductoria, económica, social, sindical, general y final.

Basándonos en la clasificación propuesta en la sección anterior, consideramos que el contrato petrolero carece de una adecuada organización de sus secciones.

En la sección económica (remuneraciones), incluye cláusulas que no corresponden a este aspecto, tales como exámenes médicos y permisos, sin embargo, la cláusula del tabulador (94), que tiene naturaleza salarial, está incluida en la sección general.

Además, el título del bloque denominado **Régimen de Indemnizaciones**, (cláusulas 22-24), resulta inadecuado porque se refiere al pago por la terminación normal del contrato de trabajo y porque el contrato prevé otro tipo de indemnizaciones, por ejemplo, por incapacidad, lo cual hace más confusa la denominación.

La regulación de las **condiciones de trabajo** se encuentra dispersa entre la sección general y la económica, como puede observarse en las siguientes cláusulas: cambio de horario (102), tiempo para reposo y comida (109), rotación de guardias (103), estabilidad (20), permisos (38).

Lo referente a **Seguridad Social**, está contemplado en las secciones social, económica y general. Por ejemplo, la cláusula de jubilación aparece en la parte general, la indemnización por muerte ocasionada por enfermedad o accidente laboral, forma parte de la sección económica, ambas constituyen aspectos de la Seguridad Social.

El contrato no dedica un espacio específico para lo relativo a **Salud y Seguridad Industrial**, cuestión que también se halla dispersa en diversas secciones, a pesar que gran parte de los trabajos de la industria petrolera tienen un alto grado de riesgo, sobre todo los realizados en el lago.

Otro tanto sucede con las cláusulas referidas a las **Relaciones entre la Empresa y las Organizaciones Sindicales**, distribuidas entre la sección introductoria y la parte sindical.

Las **cláusulas operativas** se distribuyen, en el contrato petrolero, entre la parte introductoria y la final: definiciones (4), efectos del contrato (125), duración (129), vigencia (128).

El análisis anterior evidencia un claro y acentuado problema de clasificación de las cláusulas del contrato colectivo petrolero, que puede resumirse en: Denominación inadecuada de las secciones, inclusión de cláusulas en secciones a las cuales estrictamente no corresponden y dispersión en diversas partes, de cláusulas que regulan un mismo aspecto de las relaciones laborales.

Estos problemas inciden directamente en la posibilidad de visualizar globalmente los derechos adquiridos por los trabajadores sobre cada uno de

los aspectos que conforman la estructura del contrato colectivo y dificulta la localización de las cláusulas de interés en un momento dado, esto último se resuelve parcialmente con el índice alfabético.

Una estructura más definida se encuentra en el contrato colectivo de la empresa telefónica, cuyas cláusulas se clasifican así: introducción, prestación del servicio, remuneraciones, contribuciones socioeconómicas, higiene y seguridad industrial, terminación del servicio, relaciones de la empresa con las organizaciones sindicales y disposiciones generales. (CANTV, 1993).

Acceso a la Información Empresarial

El contrato colectivo petrolero, a pesar de ser considerado el mejor del país, no lo es en materia de seguridad industrial ni en cuestiones que sin ser de naturaleza económica, implican una garantía para la defensa de los derechos de los trabajadores.

Existe una cláusula en la cual la compañía conviene en suministrar información a los sindicatos sobre cuestiones de carácter general, sólo si afectan a tres trabajadores o más. (83)

Se nota en esta disposición que el sindicato no ha ejercido mayor presión, a diferencia del Contrato de la CANTV, el cual, a pesar de la privatización, establece:

"La empresa se compromete a **mantener informada a Fetratel y a los Sindicatos** acerca de los planes y proyectos que puedan afectar directa o indirectamente a los trabajadores, con la anticipación sufi-

ciente para que Fetratel y los sindicatos puedan presentar las observaciones o **sugerencias** a título de colaboración, con el objeto de evitar que la repentina puesta en práctica de nuevos sistemas, ocasionen conflictos.

A los efectos antes mencionados, las partes programarán o se solicitarán **reuniones de tipo informativo**. La empresa podrá aceptar las expresadas observaciones o sugerencias, si a su criterio son convenientes para la mejor realización de sus planes y proyectos". (1981:97, 1991:93, 1993:88)

Se evidencia un mayor nivel político en el sindicato de la CANTV, cuyos dirigentes entendieron hace tiempo la importancia de la información desde el punto de vista del poder.

El sindicato eléctrico (Maracaibo), había conquistado no sólo el derecho a ser informado, sino también el acceso directo y el de sus asesores a la información y a los documentos que la respaldan. Este derecho fue negociado por reivindicaciones socioeconómicas durante la discusión del último contrato colectivo, gracias a la sustitución de una dirigencia comprometida en principio con los intereses de los trabajadores, pero cuya gestión había ido perdiendo fuerza, por otra de carácter patronal.

Aspectos formales del contrato

Nos detendremos aquí en cuestiones aparentemente simples, pero importantes: la redacción y la edición del documento.

En cuanto a la redacción de las cláusulas, se presentan los siguientes inconvenientes: a) Las definiciones de

algunos términos contenidos en el contrato resultan ambiguas y por lo tanto, poco específicas. b) Los textos que forman las cláusulas, en muchos casos carecen de secuencia lógica y claridad, a causa de puntuación no pertinente, construcción gramatical incorrecta o explicación insuficiente. Lo anterior trae como consecuencia que el trabajador no pueda realizar una lectura fluida y se le dificulte la comprensión del contrato.

Respecto a la edición del documento que contiene el contrato colectivo, es entendido que, como cualquier contrato formal entre dos partes, el convenio colectivo de trabajo se plasma en un documento que debe ser suficientemente difundido para que ambos contratantes conozcan sus derechos y obligaciones.

Algunos Contratos estipulan que la empresa se compromete a publicar ejemplares suficientes del convenio para todos los trabajadores, como ocurre en CANTV, SIDOR y CARBOZULLA, por ejemplo. Sin embargo, el contrato colectivo petrolero no incluye en ninguna de sus cláusulas la edición del documento, aun cuando de hecho se publica cierta cantidad de ejemplares.

Además, observamos lo siguiente: en primer lugar, hay duplicación de esfuerzos; a pesar de ser el mismo convenio laboral, cada una de las empresas y federaciones petroleras publica el contrato de manera diferente: formato, tipo de letra, etc. En algunos casos esto influye en la facilidad de acceso a la información, como ocurre con la edición hecha por LAGOVEN

(1989) utilizando exclusivamente letras mayúsculas, lo cual hace pesada la lectura.

Todos los documentos presentan un "índice por materia", el cual realmente no lo es, puesto que expresa simplemente la secuencia de las cláusulas por secciones. Dado que las cláusulas sobre un mismo aspecto están dispersas en diversas secciones, dicho índice no permite la identificación temática de los acuerdos logrados.

Adicionalmente, los contratos presentan un índice alfabético, el cual sí se aproxima a un índice temático; intenta seguir criterios más o menos claros e incluye el mismo aspecto desde varios puntos de vista. Sin embargo, puede mejorarse todavía más, pues algunos derechos no se localizan fácilmente.

Salarios y sueldos básicos y mínimos

Esta sección se desarrolla a partir de la comparación de las reivindicaciones económicas acordadas en los contratos colectivos de 1989 y 1992, de acuerdo a la opinión de los trabajadores que asistieron a un curso de formación sindical, la consulta a gerentes de personal y docentes del área de Recursos Humanos. La mayoría coincidió en que el aspecto fundamental era el salario, determinante para el cálculo de otros beneficios.

Por su importancia social, como medio de sustento familiar, el salario tiene protección constitucional, en cuanto a: garantizar un salario mínimo, asegurar salario igual para igual trabajo y proteger la inembargabilidad del salario (87). Etimológicamente,

salario viene de sal, por la costumbre antigua de dar a los trabajadores domésticos una cantidad de la misma a cambio de su trabajo. Mientras el término sueldo, procede de la dicción "soldada", nombre del pago que recibían los hombres al servicio de las armas. Actualmente en Venezuela se entiende por salario la remuneración de los obreros, mientras sueldo es la de los empleados. Conceptualmente:

"El salario o sueldo es la compensación que recibe un trabajador, a cambio de ceder al patrono todos los derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la **totalidad** de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa por su labor... En resumen, es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación laboral subordinada". (Cabanellas, 1979)

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo lo define así:

"Para los efectos legales se entiende por salario la remuneración que corresponde al trabajador por la prestación de sus servicios y comprende tanto lo estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por piezas o a destajo, como las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como los recargos legales o convencionales por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación o vivienda, si fuere el caso, y cualquier otro ingreso, provecho o ventaja que perciba por causa de su labor..." (LOT, Art. 133)

El párrafo único establece los aspectos que no se considerarán salario, tales como, gratificaciones, subsidios para la compra de bienes, aportes para cajas de ahorro y reintegro de gastos. Contradictoriamente, algunos aumentos salariales establecidos por decreto, han estipulado expresamente que serían considerados "bonos" y no formarían parte del salario, esto con el fin de evitar su incidencia en el cálculo de otras remuneraciones basadas en el mismo.

A pesar de las disposiciones legales que garantizan un salario justo al trabajador, este derecho no se hace realidad plena por las violaciones sistemáticas a la ley y a los contratos colectivos y por el deterioro progresivo de la capacidad adquisitiva del salario.

Esto se evidencia particularmente a raíz de las medidas adoptadas por el gobierno (1989), que ante la escasez de divisas y la restricción de los recursos internos decidió utilizar el crédito del Fondo Monetario Internacional, comprometiéndose con este organismo y con el Banco Mundial a implementarlas.

La aplicación del paquete económico recomendado por el F.M.I. se tradujo en un incremento acelerado de los precios de artículos de consumo masivo, aumentos desmedidos en las tarifas de los servicios públicos, tasas de interés que desestimulan las inversiones y la contratación de mano de obra, a la vez que provocan despidos y reducción de salarios.

La situación puede observarse al analizar el contrato colectivo petrolero. Para visualizar mejor las variacio-

nes ocurridas entre los dos últimos contratos petroleros, se elaboraron cuadros comparativos de algunas cláusulas. Igualmente se introduce la comparación con los valores de la Cesta Básica de Bienes y Servicios - CBBS- al momento de la firma de los

respectivos contratos colectivos. Se advierte que la CBBS incluye el valor de los gastos correspondientes a: alimentación, vivienda, transporte, cuidado personal, educación, gastos del hogar, etc.

Cuadro No. 1
Contratos Colectivos Petroleros
1989 - 1992 / 1992 - 1995

Variación en las cláusulas salariales y en la Cesta Básica de Bienes y Servicios!2

Concepto	1989	1992	Variac. Absolut	Variac. Relativa
Aum. Salarios Diarios				
desde 26/11/89-92	80 diarios	200 diarios	120	150%
desde 01/06/94		150 diarios	270	
desde 01/06/95		150 diarios	420	
Aum. Sueldo Mensual				
desde 26/11/94	2.400	6.000	3.600	150%
desde 01/06/94		4.500		
desde 01/06/94		4.500		
Mínimo Mensual				
Nómina mensual	6.000	16.500	10.500	175%
Nómina semanal	9.465	17.277	7.812	82,53%
Cesta Básica de Bienes y Servicios				
	19.364	40.085	20.721	107%
Proporción Sueldos/CBBS				
Nominal mensual	32%	41%		
Nómina diaria	49%	43%		

Fuente: Elaboración propia.

2 La Canasta Básica de Bienes y Servicios -CBBS- está compuesta por alimentación, vestimenta, transporte, cuidado personal, educación, gastos del hogar, etc.

En agosto de 1989, el sueldo mínimo para el personal de la nómina mensual (empleados) equivalía al 31% de la CBBS, de manera que el trabajador necesitaría para poder cubrir los gastos básicos 13.364 bolívares más, mientras los obreros necesitan 9.899. Esto se compensa parcialmente con el comisariato. El contrato de 1992, se firma en mayo de 1993³, y acuerda salarios mínimos más equilibrados entre estos dos tipos de trabajadores.

Se observa que la situación de los obreros con salario diario es mejor que la de aquellos empleados (nómina mensual) que devengan salario mínimo, ya que les permite cubrir mayor porción de la cesta básica, el 49% y el 43% contra el 32 y 41%, respectivamente. Sin embargo, el deterioro del salario real es evidente.

Aun cuando el salario mínimo petrolero no es suficiente para cubrir el costo de la CBBS, al compararlo con el salario mínimo nacional, es más favorable puesto que no fue sino hasta abril del 94, cuando éste se situó en 15.000 bolívares mensuales.

En cuanto al incremento salarial del contrato del 92, a pesar e que la cláusula 5 estipula un incremento inicial de 200 bolívares en los salarios básicos, al comparar los tabuladores del 89 y 92, se observa que el incremento real promedio fue superior, situándose alrededor de Bs. 260,47. (Ver Cuadro No. 2). Además esta cláusula establece aumentos salariales progre-

sivos de 150 bolívares a partir de junio de 1994 y 1995 respectivamente, los cuales por supuesto no se reflejan en el tabulador.

El incremento relativo de los salarios básicos entre los dos tabuladores en la muestra estudiada es de 82,53%, mientras que durante la vigencia del contrato del 89, la inflación acumulada fue de 123%. Esto es, el aumento salarial sólo representaba el 67% del total de la inflación acumulada para ese período, lo cual evidencia nuevamente que este incremento salarial resultó insuficiente.

Además, si consideramos la cotización del dólar, la situación refleja mayor gravedad. El mismo ha presentado los siguientes valores:

Diciembre 1989	Bs. 42,95
Diciembre 1992	79,45
Marzo 1994	163,00
Noviembre 1995	170,00 dólar oficial 315,00 según bonos Brady

El valor de mercado está regido por los bonos Brady, cuyo valor ya alcanzó un nivel más de siete veces mayor al que regía cuando se firmó el contrato de 1989 y cuatro veces superior al valor de 1992. No debe olvidarse que las variaciones en el precio del dólar

3 El Contrato correspondiente al período 1995-1998, se encuentra en discusión al momento de redactar este trabajo, en noviembre de 1995.

generalmente son inferiores a la tasa inflacionaria. En consecuencia, puede concluirse que desde la firma del último contrato los salarios se han desvalorizado gravemente.

Sin embargo, hay que tener presente que las variaciones en un contrato deben analizarse integralmente, pues

algunos beneficios alcanzados pueden compensar las desventajas de otros. Por ejemplo, es necesario verificar el verdadero alcance del comisariato y su impacto en el poder adquisitivo del salario petrolero, cuestión que no se estudia en este trabajo.

Cuadro No. 2
Tabulador del Contrato Colectivo Petrolero⁴. Variación de salarios para
puestos de nómina semanal⁵. 1989 - 1992/1992 - 1995

Descripción de puesto	Categoría	1989	1992	Variac. Absol.	Variac. Relativ
Aceitero de Barco	Unica	296,00	552	256,00	86,48%
Albañil	Ayudante	298,58	547	248,42	83,32%
Bombero contra incendio	Primera	318,88	585	266,12	83,45%
Buzo	Primera	319,99	585	265,01	82,28%
Carretero y/o cadenero					
de taladro	Unica	304,81	559	254,19	83,39%
Chofer	Cuarta	301,10	552	250,90	83,32%
Chofer cobrador especial	Unica	337,24	605	267,76	79,39%
Embarcador					
descargador de petróleo	Unica	304,81	555	250,19	82,08%
Instalador Gas	Ayudante	298,58	547	248,42	83,20%
Mecánico	Segunda	322,89	589	266,11	82,24%
Mecánico de Refrigeración	Tercera	319,99	577	257,01	80,31%
Mecánico de Instrumentos	Primera	337,24	612	274,76	81,14%
Motorista	Unica	304,81	555	250,19	82,08%
Operador Equip. Mover. Tierra	Primera	325,83	593	267,17	81,99%
Operador de Plantas	Especial	330,70	612	281,30	85,06%
Operador de Refinación	Especial	330,70	612	281,30	85,06%
Reparador de Equip. de comunicación	Ayudante	298,58	547	248,42	83,20%
Soldador	Segunda	322,89	589	266,10	82,41%
Vigilante	Tercera	319,99	577	257,01	80,31%
	Mayor	316,81	570	253,19	79,91%
Variación Promedio					
Promedio mensual		9.465,00	17.277	260,47	82,53%
				7.812,00	82,53%

Fuente: Elaboración propia.

4 La cláusula de definiciones señala al tabulador como la lista de clasificaciones y salarios de la nómina diaria. El tabulador de 1989 tiene 205 puestos, mientras que el de 1992 tiene 207, ya que agrega los de obrero sismográfico de 1° y 2° clase.

5 Se seleccionó una muestra al azar del 10% de los puestos incluidos.

Remuneración por Horas Extraordinarias

El contrato colectivo petrolero, en su cláusula 7, regula lo concerniente al pago de horas extras y trabajo extraordinario, lo cual forma parte del salario, según la cláusula de definición incluida en el mismo.

Los incrementos salariales que reciben los trabajadores por estos renglones son muy importantes, ya que les permiten reforzar su salario integral. Pero el pago de horas extras tiene el inconveniente de inducir al trabajador a laborar más tiempo del prudencial, aumentando el riesgo de ciertas tareas; por otra parte, se ha constituido en una de las vías para corrupción, por acuerdos con los supervisores.

En entrevistas a los trabajadores de PDVSA, se notó cierto descontento, los trabajadores afirman que la asignación de horas extras por el supervisor se hace de manera fraudulenta toda vez que se benefician los trabajadores que se encuentran identificados con el mismo. Por otro lado, no se lleva un estricto control sobre quiénes en verdad trabajan horas extras y en qué cantidad.

Al comparar los dos contratos analizados, (1989, 1992), se observa que en 1989 se especifica un porcentaje para el pago de las horas trabajadas en exceso de una jornada de 8 horas son las tres primeras (pago del 82% sobre el salario legal), o si son más de tres (pago del 87%), esto tiene importancia puesto que reconoce el mayor esfuerzo que requiere el último caso, al compensar con dinero el mayor grado de riesgo y cansancio.

El contrato del 92 no establece esta diferencia respecto al pago de las horas trabajadas en exceso, de una jornada de 8 horas, se pagará el 37% sobre el salario básico por hora convenido para la jornada ordinaria legal, o el 60% sobre el salario normal por hora, determinado para la jornada ordinaria legal. El contrato hace referencia a que se aplicará, según sea el caso, el monto que resulte más favorable para el trabajador.

Aunque económicamente la igualación de los porcentajes de sobretiempo para cualquier número de horas trabajadas parece negativo, puede desestimular el interés por trabajar horas en exceso, lo cual, desde el punto de vista del cansancio y el riesgo de accidente, es beneficioso para los trabajadores.

Meritocracia

La cláusula 94, denominada "tabulador" en el contrato colectivo petrolero, establece que las partes convienen en aceptar los salarios y clasificaciones que aparecen en el mismo, cuyas variaciones fueron analizadas anteriormente. Pero también estipula lo concerniente a la meritocracia (que es como usualmente se denomina la cláusula 94), es decir, la política de compensación salarial por méritos.

La empresa aplica esta política mediante revisión anual de los salarios, la cual está vinculada directamente al desempeño individual del trabajador y a los estudios del mercado salarial.

Los aumentos por mérito, según la empresa, están fundamentados en criterios destinados a evaluar objetiva-

mente el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad del mismo, el comportamiento personal, así como otros factores reconocidos en los procesos de evaluación laboral. El problema se presenta por la forma como la empresa estima el porcentaje a aumentar.

Según los trabajadores encuestados, uno de los problemas al evaluar personal es la poca capacidad de los supervisores, quienes algunas veces desconocen las técnicas necesarias; además son poco objetivos, a pesar de haber participado en los cursos de capacitación ofrecidos por la gerencia.

La evaluación del desempeño es un proceso fundamental para la planificación del entrenamiento, promoción, compensación y desarrollo de personal. Por ello, su realización requiere la determinación de estándares de rendimiento acordes con los objetivos de la organización, a fin de hacerla lo más objetiva posible.

La evaluación del desempeño laboral persigue la optimización del rendimiento del trabajador mediante la estimulación económica y la retroalimentación oportuna y adecuada. Por lo tanto, los responsables de la evaluación no deben olvidar las implicaciones negativas en el rendimiento que produce una evaluación injusta, por los condicionamientos que todo evaluador puede tener como juez de sus subordinados. Por lo tanto, el estilo de supervisión también influye notablemente en la evaluación.

Conclusiones

- En correspondencia con las exigencias de la economía de mercado,

dos cuestiones sugieren la tendencia a la flexibilización de las relaciones laborales, tanto legal como contractualmente: a) la sustitución del término contrato por el de convenio en la LOT, lo cual apunta a crear condiciones para reducir la fuerza de obligatoriedad de los convenios colectivos; b) la introducción de cláusulas que faciliten la realización de tareas flexibles, en contraposición a la rigidez de los cargos según tabulador, estableciendo para ello el incentivo de capacitación y el de mayor remuneración.

- Es probable un gravísimo deterioro del salario real.

- La mayoría de los contratos colectivos analizados carecen de una estructura adecuada, que facilite la clasificación e identificación de las reivindicaciones conquistadas. El mejor ejemplo no es precisamente el contrato colectivo petrolero, lo cual sugiere un desarrollo limitado, tanto político como técnico, de los dirigentes sindicales.

- La clasificación de las reivindicaciones laborales propuesta en este trabajo debe ser discutida y confrontada, a fin de llegar a una elaboración más acabada, con suficiente consistencia. Por lo tanto, agradecemos las críticas y sugerencias correspondientes, tanto de los académicos como de los dirigentes sindicales.

Bibliografía

Cabanellas, Guillermo. (1979). **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. 12ª ed. Editorial Helias-ta, Argentina.

Gamboa, Teresa. (1995). **Implicaciones Laborales del Ajuste Neoliberal**. Rev. Gaceta Laboral, Vol. 1 No. 2, Centro de Investigaciones y Estudios Laborales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. L.U.Z. Maracaibo, Venezuela.

IESA, (1990). **La Gestión de Recursos Humanos en Venezuela**. Editorial Hay Group, Caracas, Venezuela.

Iranzo, Consuelo. (1993). **Los Nuevos Sistemas de Remuneración en el Marco de la Flexibilidad**. En III Congreso de Relaciones de Trabajo, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Lucena, Héctor. (1993). **Reestructuración Productiva y Negociación Colectiva en Venezuela**. III Congreso de Relaciones de Trabajo, FCJP-LUZ, Maracaibo, Venezuela.

Ochoa Henríquez, Haydee. (1993). **Administración Pública y Economía en Venezuela**. I Congreso Iberoamericano de Ciencia Política, Santiago de Chile, Chile.

Rodríguez, Nancy. (1992). **Sindicalismo Petrolero Zuliano**. Centro de Estudios de la Empresa, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,

Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Contratos Colectivos Analizados

C.A. Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV).

Carbones del Guasare - Carbozulia.

Cervecería El Aguila, Colombia.

Cervecería Bavaria y sus filiales.

Energía Eléctrica de Venezuela (ENELVEN).

Fundición Aceros Mara (ACER-MAR).

Industrias Jatu (Arrow).

Instituto de Seguros Sociales (Colombia).

Petróleos de Venezuela, PDVSA.

Servicios Industriales Westinghouse.

Siderúrgica del Orinoco (SIDOR).

Tenería Gustavo Zingg Sucrs.

Trabajadores de Artes Gráficas, Prensa, Similares y Conexos.

Turbinas y Mecánica C.A. (TURBI-MECA).

Universidad del Zulia (Empleados).

Venezolana Internacional de Aviación (VIASA).