

La flexibilización neoliberal en Venezuela

Lucena, Héctor

Héctor Lucena: Venezolano, Ph. D. Universidad de Glasgow. Profesor de Relaciones de Trabajo de la Universidad de Carabobo. Presidente de la Asociación de Relaciones de Trabajo. Editor de la Revista Relaciones de Trabajo.

En las relaciones de trabajo de los años 80, se generalizó la tendencia a la aplicación de comportamientos patronales neoliberales, circunstancia que ha tenido profundas repercusiones en la situación de los trabajadores organizados. Las respuestas sindicales a estos desafíos han sido diversas. En algunos casos es posible percibir la existencia de conductas derivadas de cierto oportunismo y clientelismo estatal, y en otros una predisposición firme a la defensa de los derechos de los trabajadores sin desconocer la necesidad de la reconversión económica. La ya dilatada discusión acerca de la Ley Orgánica del Trabajo indica la importancia vital del sistema laboral regimentado para la prosecución de las políticas neoliberales.

A lo largo de su evolución, los Estados modernos han tenido que enfrentar de algún modo a los monopolios, debieron dar respuestas a exigencias redistributivas desatadas por los movimientos sociales, las cuales fueron respondidas por la vía de desarrollar políticas de promoción. Particularmente, las grandes crisis del capitalismo - Gran Depresión y las dos Guerras Mundiales - dieron lugar a la necesidad de fomentar políticas conducentes al establecimiento del llamado Estado de bienestar, así como también la promulgación de leyes sociales y el impulso al desarrollo sindical. Todo ello ha balanceado el poder de los monopolios, como así también ha podido mejorar la capacidad de consumo de los trabajadores. Por lo demás, hecho de importancia vital para la propia expansión capitalista, que necesitaba de una ampliación del poder adquisitivo del mercado.

En Venezuela el reparto de la renta petrolera, recibida por el Estado de las compañías trasnacionales, vía impuestos y royalties, hacía incuestionable su papel protagónico en la actividad económica.

La etapa de la postguerra - los '50 y '60, y en algunos países los '70 - fue la de los crecimientos constantes en el mundo capitalista centro y periférico. No se cuestionaba el papel ejercido por el Estado en el fomento del desarrollo. No se hablaba de privatización. El consenso de 1958, dio lugar a la adopción de un modelo de desarrollo en donde se otorgaba un papel protagónico al Estado. Tal es la conclusión que se desprende del análisis del Capítulo V, Derechos Económicos, de la Constitución Nacional¹.

Crisis de los ochenta: irrumpe el neoliberalismo

La debacle del sistema económico venezolano en los ochenta dejó de admitir al Estado como regulador necesario de la actividad económica. Ya en la «Carta de Maracaibo» (1980), documento oficial de Fedecámaras*, se advertía de la inconveniencia para el empresariado del gran poder regulador del Estado, y se planteaba revisar su estrategia y papel en el seno de la sociedad.

El «viernes negro» (1983), deuda externa y déficit público quiebran el equilibrio fiscal del cual había disfrutado Venezuela por largos años. Se desatan los cuestionamientos al ejercicio del Estado como agente económico así como los instintos individualistas; se exige la necesidad de hacer retroceder la economía estatal. Pero este proyecto no se puede justificar en nombre de la libre competencia, porque los monopolios y oligopolios privados dominan el aparato productivo y los mercados. De aquí que el neoliberalismo no combate a los monopolios privados sino sólo a los estatales.

Esta política económica neoliberal del gobierno (1989/1990), se establece con el propósito de facilitar un nuevo proceso de cohesionamiento ideológico empresarial, que en América Latina ha venido desarrollándose sistemáticamente en los últimos años y busca crear las condiciones para una reestructuración tecnológica y productiva y un nuevo ciclo de acumulación y concentración del capital. Sus principales objetivos son: 1) afianzar el principio de la propiedad privada, entendida como garantía de la libertad y del espíritu empresarial; 2) promover el mercado y la competencia como forma de regulación de la economía y de toda la sociedad; 3) contrarrestar el poder de la organización y participación de los trabajadores, dis-

¹Art. 95 «El Estado proveerá el desarrollo económico y la diversificación de la producción»; Art. 97 «El Estado podrá reservarse determinadas industrias, explotaciones o servicios de interés público por razones de conveniencia nacional, y propender a la creación y desarrollo de una industria básica pesada bajo su control»; Art. 98 «El Estado protegerá la iniciativa privada, sin perjuicio de la facultad de dictar medidas para planificar, racionalizar y fomentar la producción, y regular la circulación, distribución y consumo de la riqueza, a fin de impulsar e desarrollo económico del país».

persándolos para evitar que se constituyan en actores sociales y políticos; y 4) restringir la intervención del Estado en la economía y en la sociedad en general.

En el terreno laboral, el enfoque neoliberal plantea la flexibilización de las relaciones de trabajo, es decir, la supresión de los vínculos rígidos entre el trabajador y un determinado centro y puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar los procesos de renovación tecnológica y de descentralización productiva. Estas políticas se traducen en la proliferación de empleos precarios sometidos a formas atípicas de contratación.

Cuáles son ahora los argumentos privatizantes:

Las administraciones estatales son ineficientes; la superioridad de la gestión privada y el incentivo de lucro sobre la gestión pública; se exalta el papel de los inversores privados; necesidad de reducir regulaciones y trabas a los negocios; necesidad de reducir la presión tributaria; relaciones de trabajo mal orientadas, y especialmente sindicatos muy fuertes que poco contribuyen al funcionamiento de la gerencia.

Repercusiones en las relaciones de trabajo

La política económica iniciada en 1989, y actualmente en plena ejecución, sostiene la privatización de los entes públicos como una de sus prioridades. Las formas que ésta adopte pueden ser muy diversas, a manera de ejemplo: venta o arrendamiento total o parcial de activos a inversionistas privados extranjeros o nacionales, a trabajadores, organizaciones sociales; fusión de organismos públicos entre sí, fusión con organismos privados; traslado de gestión total o parcial a empresas especializadas; otorgamiento en concesión de determinadas áreas o servicios. Por otro lado, los compradores pueden ser empresas transnacionales, grupos empresariales nacionales, medianos y pequeños ahorristas, suministradores de materias primas, trabajadores, organizaciones de los trabajadores.

Como se ve, el menú de opciones puede ser muy diverso, pero lo que sí no ofrece mayor complejidad es tener presente dos consecuencias inmodificables, cualquiera sea la alternativa de privatización a considerarse:

1. reestructuración de la producción y organización y 2. flexibilización de las relaciones de trabajo.

Reestructuración y flexibilización

Las relaciones de trabajo en el sector público descentralizado se caracterizan por la existencia de contratos colectivos con cobertura de muy diversos aspectos económicos, sociales y sindicales, altas tasas de afiliación sindical y alta conflictividad. Todo ello ha contribuido a relaciones de trabajo que otorgan un notable peso al movimiento sindical, tanto a las federaciones como a los sindicatos. El resultado se traduce en un predominio de criterios protectores y tutelares en las relaciones laborales, lo que evidentemente las rigidiza: he aquí una de las preocupaciones de los programas privatizantes, ya que ningún organismo va a una privatización sin reestructuración, sin que se plantee también la flexibilización de las relaciones de trabajo.

1. La unificación cambiaria - 1989 - y el nuevo régimen arancelario - 1ra. etapa iniciada en 1989 -, se traducen en consecuencias directas sobre el aparato productivo, que obligan a su redimensionamiento y reestructuración como parte de la adecuación a la nueva realidad económica: la denominada reconversión industrial, aunque bien debiera llamarse reconversión económica, porque los efectos de la nueva política en cuanto a la necesidad de adaptación del aparato productivo a cambios en el patrón de acumulación afectan a todos los sectores productivos, aunque ciertamente a unos más que otros. Algunos desaparecerán al perder posibilidades de competir, otros tendrán que reestructurarse - en los productos, organización del trabajo, en las tecnologías - y también se observan sectores sobre los cuales las nuevas políticas más bien abren posibilidades favorables de expansión y crecimiento, para los cuales la adecuación multiplicará su producción e ingresos.

La reconversión económica se expresa a distintos niveles, a saber: en un centro de trabajo o empresa determinada; en el conjunto de las estructuras productivas de sectores determinados, que dan lugar a nuevos sectores de «punta», nuevas modalidades de integración industrial; en sustantivas modificaciones de la intervención estatal en la economía - reducción del Estado empresario.

2. En el terreno laboral, el enfoque neoliberal plantea la flexibilización de las relaciones de trabajo, es decir, la supresión de los vínculos rígidos entre el trabajador y un determinado centro y puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar los procesos de renovación tecnológica y de descentralización productiva. En el marco de la crisis, los sectores empresariales intentan abrirle paso al tema de la flexibilización de las relaciones de trabajo; lo que consiste en quitarle rigidez al contrato laboral, por medio de la modificación de normas y prácticas sobre el empleo, ingresos, jornada

y demás condiciones de trabajo. Si bien la flexibilización puede ser entendida como un requisito necesario - en los términos del Informe Dahrendorf «capacidad de los individuos (empresarios y trabajadores) para renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias» - en el debate que sobre el tema viene realizándose en Venezuela, no se alude a las renunciaciones del capital y de la gerencia, sino sólo a las del trabajo. Estas políticas se traducen en la proliferación de trabajos sometidos a formas atípicas de contratación, con predominio de empleos precarios, bajos salarios, escasa productividad y alta rotación.

En nuestro medio ha existido desde hace ya largo tiempo la flexibilización de hecho, concretamente la que se observa en el grueso contingente de trabajadores que laboran desprotegidos de la atención de la normativa laboral, la administración pública del trabajo y de la seguridad social. Su influencia en el mercado laboral no deja de sentirse en la presión que ejercen «hacia abajo» sobre las condiciones de los que laboran en empleos formales.

En general, el sistema de relaciones de trabajo prescrito en la normativa laboral, comparado con el que realmente funciona, muestra diferencias significativas; particularmente en la mediana y pequeña empresa, en donde la ausencia de sindicalización facilita la unilateralidad en la aplicación del régimen laboral.

Identifiquemos las áreas más frecuentes hacia donde apunta la intención flexibilizadora de los sectores modernos de la economía:

Empleo. El empleo tradicional en el sector moderno de la economía se ha caracterizado por ser a tiempo indeterminado y de jornada completa. Hoy, se intenta sustituir este tipo de modelo por otras formas de contratación, las que si bien no son esquemas nuevos, se viene apelando a ellas en los últimos tiempos con mayor frecuencia; nos referimos a contratación por tiempo u obra determinada, trabajo eventual y ocasional, trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio. Formas todas que debilitan la seguridad en el empleo, además del traspaso de labores de la empresa a contratistas y subcontratistas.

Salario. El concepto de salario se ha construido en base a las disposiciones legales, la jurisprudencia y la acción contractual, dando lugar a un régimen calificado de rígido por considerar como salario un amplio espectro de pagos y percepciones de diversa naturaleza que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. Entre estos destaca: salario básico, pagos por tiempo extraordinario, bono por trabajo nocturno, por trabajo en descanso, suministro de comida, comisiones, bonificacio-

nes y primas de producción o rendimiento, las que al tener carácter salarial, van a incidir en el encarecimiento de la fuerza de trabajo. Las incidencias más destacadas son: en las prestaciones sociales (antigüedad, cesantía y preaviso), vacaciones, utilidades, bonificaciones de fin de año, pago de día de descanso, feriados, permisos remunerados legales y contractuales.

La flexibilización en estos casos consiste en quitarle carácter salarial a determinados pagos que recibe el trabajador. En los altos niveles ejecutivos es usual la aplicación de políticas de remuneración que incluyen beneficios no salariales. Sin embargo, por los altos niveles de remuneración y la condición de personal de confianza, no plantean estas situaciones controversias mayores.

Prestaciones Sociales. El sistema de prestaciones sociales en Venezuela recibió un espaldarazo en 1975. Dos factores ocurren en este año de bonanza petrolera, que sustentan la afirmación. Primero, la reforma de la Ley del Trabajo, que otorga carácter de derecho adquirido a la antigüedad y al auxilio de cesantía. Segundo, la puesta en vigencia de la ley contra despidos injustificados, que establece el pago doble de estas prestaciones sociales.

El régimen de prestaciones sociales ha sido quizá el más atacado institucionalmente por los empresarios. Se aspira a su flexibilización en lo siguiente: a) que el cálculo que se realiza con el último salario, solamente afecte al último año; como se sabe, el cálculo lo actual afecta a todos los años de antigüedad del trabajador; b) que se entregue anualmente al trabajador el monto correspondiente a las prestaciones sencillas un mes de salario -; c) privatizar los fondos de pensiones y jubilaciones; y d) se elimina el pago doble de la cesantía y la antigüedad en caso de despidos injustificados. Esta propuesta ha motivado al gobierno a elaborar la suya, en términos parecidos a la de los empleadores.

La flexibilización en esta materia consiste en dos propósitos: facilitar y abaratar los despidos. Es decir, eliminar el concepto de estabilidad relativa del sistema normativo laboral, consistente en la penalización económica al patrono que despide injustificadamente. El abaratamiento ocurre al indemnizar anualmente sin ajustar la antigüedad previa del trabajador.

Jornada y condiciones de trabajo. La flexibilización de la jornada es planteada por la vía de la eliminación de los topes a su duración. Los techos o límites de la duración diaria y semanal de la jornada ordinaria diurna, mixta y nocturna, al límite del trabajo extraordinario diario y anual, se los viene alterando hace ya largo tiempo;

atendiendo a criterios y necesidades de la producción, la atención a clientes y hasta la necesidad de los propios trabajadores de «monetarizar sus descansos», es decir, cambiar ocio por dinero. En contratos colectivos, pueden verse incentivos económicos para que el trabajador prolongue su jornada, o para que labore su descanso obligatorio².

En relación a las normas de trabajo, concretamente su ejecución segura y el medio ambiente adecuado, es frecuente la omisión de las normas mínimas por incumplimiento de las disposiciones y complementado por ineficacia de la función pública encargada de vigilar la aplicación normativa.

Para concluir, a diferencia de lo ocurrido en países europeos (Italia y su Acuerdo Scotti, España y los Acuerdos Económicos Sociales), en donde los actores sociales y los gobiernos admitieron una flexibilización dirigida y sometida a regulaciones, en nuestro caso lo que priva es una flexibilización de hecho, derivada de incumplimiento de la ley, ineficaz administración pública del trabajo, debilidad sindical, voracidad empresarial y un mercado laboral distorsionado.

Estrategias sindicales

¿Cuáles han sido las respuestas sindicales a los planteamientos privatizantes o flexibilizadores?

1. En torno al tema de la estabilidad en el trabajo. La recesión derivada de la política de ajustes puesta en práctica a partir de 1989, dio lugar a la demanda sindical de inamovilidad laboral. Un primer decreto gubernamental - N° 81 -, fue emitido el 12/3/89; exigía a los empleadores la imposibilidad de despedir trabajadores sin causa justa. Excluía a los trabajadores temporeros, eventuales y domésticos. La orientación del decreto era similar a otros emitidos en años anteriores como medios para atenuar los despidos.

Un rasgo flexibilizante se observa en dos decretos sucesivos: N° 346 y 449 del 10/7 y 2/9/89, exigidos igualmente por el sector sindical. El rasgo referido consiste en la aceptación de reducciones de personal concertadas. Estableciéndose la obligatoriedad de la información y la consulta a los sindicatos³. Estos decretos gubernamenta-

²Ver H. Lucena: «Contratación Colectiva. Diagnóstico y Propuesta (Temas Críticos)» Relaciones de Trabajo No. 7, 1986. También H. Lucena y N. Goizueta: «Tiempo de Trabajo», H. Lucena: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, N° 9, 1987.

³Humberto Villasmil: «Flexibilidad y Derecho del Trabajo» en Cifrando y descifrando el mercado de trabajo, ILDIS, Caracas, 1990.

les fueron de breve duración, de tal modo que para fines del mismo año expiró el último. Los despidos, no obstante, ocurrieron en gran escala. Con un decrecimiento económico del 8% era inevitable tal consecuencia. Los decretos de inamovilidad fueron sustituidos por la puesta en vigencia del Seguro de Paro Forzoso - en diciembre de 1989. En 1990 los despidos han continuado, elevando en el primer semestre la tasa de desempleo abierto a cerca del 11%.

Las amenazas de disminución masiva de la fuerza de trabajo en las empresas e institutos públicos, como parte del proceso de reestructuración, han dado lugar a tensiones en las relaciones de trabajo. Dos de los casos más destacados, son la Siderúrgica del Orinoco, SIDOR, y el Instituto Nacional de Puertos, INP. En el primero se plantea cerrar varias líneas de producción y despedir a 3 mil trabajadores. En el segundo caso, INP, se trata de despedir a una cantidad similar, previo a la privatización de este servicio⁴.

El llamado Plan de Reconversión de SIDOR plantea que la actual estructura productiva deriva en pérdidas por 3.600 millones de bolívares para 1991, las que se irán incrementando alcanzando más de 20.000 millones para 1993.

Para ello plantean una reestructuración que incluye diversas estrategias, entre ellas reducir la fuerza de trabajo de 18.322 a 15.322⁵.

Los trabajadores siderúrgicos, Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y Similares (SUTISS), si bien están afiliados a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la mayor central sindical del país, mantienen normalmente un severo cuestionamiento al manejo de esta central. Critican especialmente la limitada libertad sindical imperante, la que dio lugar a una intervención del sindicato siderúrgico por seis años, entre 1981 y 1987. Las pretensiones de la empresa de reestructurar la planta y reducir la fuerza de trabajo, no generaron una verdadera reacción opositora de la central nacional, CTV. SUTISS se ve en la necesidad de apelar a la base trabajadora y a la comunidad en donde está ubicada la planta. Aunque resulta elemental esta afirmación, cabe destacar que la defensa y la resolución de frecuentes luchas sindicales ocurre en las cúpulas, intermediando la central sindical o los partidos políticos mayoritarios. Una circunstancia favorable para los trabajadores siderúrgicos es el hecho de que la gobernación del estado Bolívar - en donde está ubicada la empresa - la ejerce un ex-dirigente sindical siderúrgico.

⁴«El Presidente del INP cree que los despidos llegarán a 3 mil trabajadores». El Nacional 30/7/90, p. D5.

⁵SIDOR «Plan de reconversión 1990-1994», El Universal, 15/7/90, p. 2-1.

Aquí resalta un nuevo fenómeno de las luchas laborales en Venezuela. Con las elecciones directas de gobernadores y alcaldes, a partir de 1989, hemos visto el surgimiento de fisuras entre el poder central y las regiones, especialmente en aquellos casos en donde la orientación de uno y de otro son diferentes. En este marco se ubica la situación de SIDOR. Los trabajadores, con el apoyo del gobierno regional, se oponen a los despidos, no obstante que el gobierno nacional y la empresa ofertan fórmulas para amortiguar las consecuencias, como es el caso de las jubilaciones anticipadas y las bolsas de trabajo, que prevén pagos de un porcentaje de salario, hasta por un lapso de dos años. Ya estas puras ofertas colocan la propuesta de reestructuración de SIDOR en un escenario que toma muy en serio al interlocutor sindical, y que obliga a las partes a practicar un proceso de concertación. SUTISS destaca que en las estrategias de la empresa no se incluyó una que previera una reorientación de la fuerza de trabajo, reentrenando y recalificando, así como la reducción de gastos en otras áreas (contratistas, gerentes, muelles, seguridad de bienes).

En el caso de los puertos (INP), la política de incentivo a las exportaciones y la reforma arancelaria, imponen ciertamente su reestructuración. El país ha tenido tradición de importador, y no tanto de exportador. Ahora, los puertos deben sufrir modificaciones. El proceso de descentralización y regionalización plantea transferir la responsabilidad de los puertos a los estados. La actual gerencia portuaria aspira a reducir la fuerza de trabajo y a modificar su funcionamiento para la transferencia, la que incluye privatizar los servicios de cargar y descargar barcos/caleta, estiba y almacenamiento.

La dirección del INP ha fallado en informar a los trabajadores y sus organizaciones acerca de los planes que se adelantan, por eso el ministro del Trabajo justifica los paros de trabajadores derivados de la incertidumbre. El propósito gubernamental es eliminar al INP, para privatizarlo⁶.

La tradicional fuerza de los sindicatos portuarios ha reaccionado oponiéndose a los despidos; las propias bases han apelado a acciones directas. Paro nacional portuario en marzo, y en Puerto Cabello, el mayor del país, en agosto del presente año. En este último, los trabajadores se opusieron al retiro de maquinarias. El INP exigía su retiro para repararlas, sin embargo, los trabajadores señalan que ellos mismos pueden hacerlo⁷.

⁶El ministro del Trabajo Germán Lairt: «Los trabajadores de los puertos habían anunciado ir a un paro la semana próxima, ya que se encontraban molestos porque no les habían informado ampliamente sobre los planes de privatización que tiene en carpeta el gobierno. Considero justo el reclamo». El Nacional, 6/8/90, p. D6.

⁷Juan López, Secretario General de la Unión de Trabajadores Portuarios: «Los trabajadores mantienen bloqueadas las máquinas en los talleres de mantenimiento. En 1985, fueron sacadas 40 elevado-

El sindicalismo en los puertos, por otra parte, no ha ejercido un liderazgo transparente. A la federación se le señala el ejercicio de una limitada libertad sindical. En el primer semestre de 1990, Puerto Cabello ha logrado reducir el costo de su nómina, de 12 a 9 millones de bolívares mensuales, sólo identificando casos de trabajadores que no trabajan y de pseudo dirigentes sindicales⁸.

Sin embargo, a diferencia del caso SIDOR, las propuestas reestructuradoras de los portuarios no han tenido mayor influencia en el proceso.

2. En materia salarial, las intenciones flexibilizadoras se observan inicialmente en la puesta en vigencia del Bono Compensatorio, Decreto 1.538, 1987. Estableció un incremento del salario, pero no imputable a las prestaciones sociales. La reacción sindical opositora provino de sindicatos no cetevistas, quienes iniciaron acciones legales y protestas, que al final se tradujeron en la anulación de esta disposición flexibilizadora, por decisión de la Corte Suprema de Justicia en 1988.

El Proyecto de Ley Orgánica del Trabajo, en discusión en el Congreso Nacional desde 1985, introduce diversas disposiciones flexibilizadoras, no sólo en el tema salarial sino en otras áreas de las relaciones de trabajo. Sin embargo, por tratarse de un proyecto que pudiera aún experimentar modificaciones, no lo analizaremos en detalle. Pero sí es importante advertir que algunas de estas disposiciones han obtenido amplio consenso, destacándose la que permite al gobierno declarar por decreto que los salarios puedan ser incluidos o no en la base del cálculo de las prestaciones e indemnizaciones. Al igual que la oposición al carácter no salarial del Bono Compensatorio, nuevamente la iniciativa impugnadora proviene de sindicatos no cetevistas. Esto conduce a la conclusión de que la mayor central sindical del país se ha dejado arrebatar la iniciativa de liderar acciones clave en contra de la flexibilización.

3. La presión empresarial por modificar el régimen de prestaciones sociales ha sido quizás la pretensión flexibilizadora resistida con mayor unidad por el movimiento sindical. Su oposición fue acompañada por la solicitud de que se establezcan obligatoriamente fideicomisos individuales⁹.

ras para repararlas y no las regresaron. En 1988, fueron retiradas 30 maquinarias que venían operando y fueron vendidas como chatarras». El Carabobeño, 5/8/90, p. C3.

⁸En entrevista realizada con funcionarios de Relaciones Laborales del INP Puerto Cabello, nos informaron que fueron retirados 40 dirigentes sindicales, quienes cobraban «fuero sindical», es decir no trabajaban y percibían viáticos, representando esto Bs. 700 mil mensuales.

⁹El régimen legal establece, Ley del Trabajo art. 41, la constitución de fideicomisos individuales con el monto de las prestaciones de antigüedad y cesantía, abonadas anualmente en una cuenta individual a nombre del trabajador, abierta en la contabilidad de la empresa. Estos capitales podrán ser

En Venezuela es recién a fines de 1989 cuando se establece un seguro de paro forzoso, el cual sólo cubre a los trabajadores inscritos en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, poco más de un tercio de la población económicamente activa. De aquí que la situación de despido es amortiguada por el pago que recibe el trabajador despedido, de una quincena salarial por cada año de servicio por concepto de la prestación de antigüedad y otro tanto por el llamado auxilio de cesantía. Evidentemente es una importante conquista histórica de los trabajadores. Es por eso que la presión empresarial por modificar el régimen de prestaciones sociales se topa con la unidad de aquéllos. Incluso, la millonaria campaña empresarial atacando y desafiando a la CTV - marzo y abril de 1990 -, por prensa, radio y TV, fracasó en su intento de dividir al movimiento de los trabajadores. Todas las centrales sindicales, así como las organizaciones no confederadas, han mantenido criterios firmes en la defensa del régimen actual. Sin embargo, la modificación de éste no dejará de ser un objetivo importante de la flexibilización.

4. La privatización y la reestructuración de entes estatales demanda de las organizaciones sindicales la elaboración de análisis que permitan responder al generalizado señalamiento de que determinados entes públicos no funcionan bien sencillamente porque los gestiona el Estado. A los sindicatos les interesa y necesitan elaborar diagnósticos, que muestren las razones del mal funcionamiento de los entes públicos para así proponer alternativas de reestructuración. Son frecuentes los casos de fijación de tarifas y precios a los productos y servicios ofertados, atendiendo a razones distintas al criterio costo-beneficio, derivado de la misión encomendada al ente estatal; las llamadas tarifas sociales, el papel de motor del desarrollo, se constituyeron en misiones clave de empresas estatales eléctricas, postales, de comunicaciones, de transporte, de acero, etc.

También se observa el manejo de la gerencia pública, atendiendo a razones partidistas, clientelares o compadrazgos que entran en conflicto con los objetivos de la empresa u organismo, los cuales en no pocos casos también comprometieron a los sindicatos. La elaboración de una alternativa sería de los trabajadores ante las reestructuraciones planteadas, obliga a reconocer deficientes criterios gerenciales y de políticas laborales, y a presentar nuevos esquemas organizativos generales como también nuevas políticas de relaciones industriales en los procesos de reestructuración y/o privatización.

colocados en inversiones seguras, rentables y de alta liquidez, en el sistema financiero. Pero hasta ahora la gran mayoría de los empleadores no lo ha hecho.

Los sindicatos venezolanos, tanto en el sector público como en el privado, tienen la posibilidad de que la flexibilización no se constituya en un proceso impuesto, sólo que para ello requieren modernizarse, ampliar su democracia interna y consecuentemente alcanzar altos niveles de representatividad, para así responder a un proceso efectivamente concertado de flexibilización.

*Máximo organismo empresarial venezolano.

Referencias

*Anónimo, EL CARABOBEÑO-PRENSA. 05/08. pC-3 -

*Anónimo, EL NACIONAL-PRENSA. 06/08. pD-6 - 1990;

*Anónimo, EL NACIONAL-PRENSA. 30/7. pD-5 - 1990;

*Lucena, H., CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. 9 - Caracas, Venezuela, ILDIS. 1990; Plan de reconversión 1990-199.

*Lucena, H., RELACIONES DE TRABAJO. 7 - 1986; Contratación Colectiva. Diagnóstico y Propuesta (Temas Críticos).

*Lucena, H.; Goizueta, N., TIEMPO DE TRABAJO. - 1987; Flexibilidad y Derecho del Trabajo.

*SIDOR, EL UNIVERSAL-PRENSA. 15/7. p2-1 - 1990;

*Villasmil, Humberto, CIFRANDO Y DESCIFRANDO EL MERCADO DE TRABAJO. - 1990;