

RELACIONES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO VENEZOLANO CON EL MOVIMIENTO SINDICAL

(Ponencia presentada en el Quinto Congreso Venezolano de Petróleo)

Por: Gustavo Gabaldón¹

SUMARIO: INTRODUCCION; I.PERIODO DEL MANDATO del Gral.J.V.Gómez (1914-1935). II.PERIODO DE TRANSICION (1936-1948); III.PERIODO del General M. Pérez Jiménez. (1949-1958). IV.LA DEMOCRACIA: Pre-nacionalización (1958-1975). V.LA INDUSTRIA NACIONALIZADA: Post-nacionalización (1976-1994). VI.VISION DE LAS RELACIONES LABORALES. VII.A MANERA DE CONCLUSIONES.

INTRODUCCION

Ochenta años han transcurrido desde que el Pozo Petrolero Zumaque N°1 en el Campo Petrolero de Mene Grande en el Estado Zulia, dio inicio a la actividad comercial del petróleo en Venezuela.

Desde esa época, el país ha pasado por varias etapas en su desarrollo social, económico y político. Gracias a su petróleo, Venezuela avanzó de un país agrícola pobre, de los más pobres de América, agobiado por los efectos devastadores de la guerra federal, de las enfermedades endémicas y de las dictaduras, hasta llegar a convertirse en un país moderno, con una aceptable economía a nivel regional, una importante capacidad industrial y un peso político de significación en el continente.

Diversas circunstancias han llevado al país en los últimos años a una severa crisis económica y social; sin embargo, la industria petrolera venezolana, continúa siendo un modelo a imitar por el resto del país y firme garantía de superación de esta crisis.

No pretendemos analizar las causas de esos cambios, ni lo que ha ocurrido en la vida política de Venezuela. Mucho menos intentamos discutir las experiencias vividas con el sector empresarial u otros poderes decisorios del destino del país. Nuestro propósito, como una contribución a la realización del V Congreso Petrolero, es exponer las características de las relaciones obrero-patronales durante ochenta años de evolución de la Industria Petrolera, la cual ha crecido y desarrollado una infraestructura importante a través de sus diferentes etapas, desde la presencia exclusiva de las empresas transnacionales hasta llegar recientemente, a nuevas formas

¹El Dr. Gustavo Gabaldón, es abogado y directivo de Maraven. Al tiempo de la redacción de esta ponencia, se desempeñaba también como presidente del Seguro Social Obligatorio.

de negocio que caracterizan el crecimiento y futuro desarrollo de la industria tales como: convenios para la reactivación de campos marginales, las asociaciones estratégicas, los negocios de industrialización de hidrocarburos, la exploración a riesgo con producción compartida, las asociaciones con producción temprana, así como cualquier otro nuevo negocio aún no imaginado hasta la fecha. Todo este desarrollo económico, técnico y comercial de la Industria Petrolera, ha sido llevado adelante con la presencia y participación de organizaciones sindicales de variada fortaleza, dependiendo de cada coyuntura histórica, las cuales han luchado según sus convicciones y sus intereses particulares, alcanzando un papel protagónico en la historia petrolera venezolana.

En esa historia, la relación entre el sector sindical y la industria petrolera presenta matices diferentes. Desde la ausencia absoluta de un marco legal adecuado, hasta la vigencia de una novedosa legislación laboral, pasando por períodos de dictaduras políticas y aperturas democráticas. Quince Contratos Colectivos Petroleros y de Marinos y Oficiales de los Buques Tanques, discutidos con las Federaciones de Sindicatos Petroleros y tres Convenios negociados con Sindicatos de la Dictadura de Pérez Jiménez, han regulado estas relaciones bajo disímiles escenarios. La dirigencia sindical se ha caracterizado por una conducta aguerrida y combatiente, la cual muchos han querido descalificar, alegando su estancamiento y poca apertura para entender a la Venezuela contemporánea, urgida de soluciones creativas. Esta es la realidad que pretendemos presentar para discusión mediante este papel de trabajo, el cual solo representa, un resumen de la evolución de los diferentes esquemas de Relaciones Laborales, de los retos actuales y un intento de aproximación al porvenir.

Hemos separado el contenido del tema en seis períodos o etapas, incluyendo en la última, esa visión del futuro inmediato que pensamos pudiese ayudar a orientar los nuevos esquemas de relaciones con el sector sindical. Finalmente, a manera de conclusiones, resumimos algunas de las ideas esenciales enunciadas a lo largo del texto.

I. PERIODO DEL MANDATO DEL GENERAL J.V. GOMEZ (1914-1935)

A. Los inicios de la Industria y de las relaciones con el sector laboral

Comenzando el siglo XX, miles de campesinos analfabetas de diferentes partes de Venezuela inician un éxodo hacia los nacientes centros petroleros, en donde bajo la dirección de ingenieros, geólogos, técnicos y capataces extranjeros, se dieron a la tarea de explotar y producir petróleo, al mismo tiempo, levantaron la primera planta física, sobre la cual se establecería la próspera industria del oro negro en Venezuela.

Son los años de la dictadura Gomecista. Detrás del negociado particular bajo el cual se establecen las relaciones entre el Gobierno Nacional y el capital foráneo, se produce un hecho épico de indudable valor histórico y social, tal cual es la ampliación de la producción y la maximización del beneficio. La actividad petrolera, paralelamente, amplía la base social y geográfica interna al acometer la fundación de

nuevos pueblos y comunidades, movilizando grandes contingentes humanos hacia zonas otrora habitadas. La rígida estructura política facilitó la acción de los pioneros extranjeros, quienes más de una vez, fueron comparados con los conquistadores españoles. A la hostilidad de la naturaleza se sumaba la de los indígenas y a ambas, las difíciles condiciones sanitarias de la selva húmeda tropical.

Las condiciones de trabajo eran impuestas por el "Jefe de Labor": horarios, alojamiento, comida, descansos, salarios, etc.; todo lo cual se definía unilateralmente por parte de quien poseía el derecho de explotación de la concesión. Los jefes de labor, tuvieron tal grado de poder en los campamentos petroleros, que estaban facultados para ordenar la detención policial de cualquier trabajador, según se le antojara.

B. Los primeros pasos legales y las primeras reacciones

Hacia 1917 se realiza, sin ningún resultado práctico, el primer intento de regularizar las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores en la frágil Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, conocida también como la Ley de Establecimientos y Tiendas.

En 1925 se produce el primer intento reivindicativo por parte de un grupo de trabajadores de Mene Grande dirigido por un fogonero de apellido Malavé. Luego de un paro de dos semanas, los obreros obtienen un aumento de Bs. 2 diarios, mientras que Augusto Malavé Villalba desaparecía de Mene Grande, secuestrado por personeros del régimen. Con el tiempo, Malavé Villalba llegaría a ser uno de los más importantes dirigentes sindicales del país, teniendo el honor de firmar el primer convenio colectivo petrolero en 1945.

En 1928 se aprueba la primera Ley del Trabajo, la cual permitía la formación de organizaciones sindicales y establecía la jornada de trabajo en 9 horas diarias. La oposición política al General Gómez, comienza a organizarse dentro y fuera del país, aparecen los primeros gremios en Caracas y otras ciudades. En 1930 ocurren miles de despidos en la Industria, como consecuencia de la crisis económica en los EUA. Se producen ceses de operaciones y el gobierno, reprime severamente los paros e intentos de huelga de los trabajadores.

En conclusión, durante este primer período las relaciones fueron unilaterales; las empresas, con el apoyo del Gobierno establecen la totalidad de las condiciones de trabajo y se niegan a admitir la existencia de los sindicatos.

II. PERIODO DE TRANSICION (1936-1948)

A. Primeros Sindicatos y Primera Huelga Petrolera

A la muerte de Gómez en 1935, con la asunción al poder del General Eleazar López Contreras, se inicia un período de mayor control sobre las empresas petroleras por parte del gobierno. Comienzan a florecer las organizaciones políticas y sindicales. Para esa fecha existen 105 sindicatos registrados en todo el país, 27 de ellos solo en el Estado Zulia.

En febrero de 1935, todavía bajo la presidencia del General Gómez, se había creado en Cabimas el Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros (S.O.E.P.), bajo la dirección de Valmore Rodríguez. En 1936 se aprueba una nueva Ley del Trabajo y su Reglamento, los cuales recogen importantes conquistas para los trabajadores y establecen un marco formal, que regula las relaciones entre los trabajadores y patronos. Con base en esta nueva legislación y aprovechando la apertura del régimen del General López Contreras, se organiza la Primera Huelga General Petrolera, en diciembre de 1936, debido a que las compañías se negaban a reconocer la existencia de los sindicatos y rechazaban las reivindicaciones solicitadas por los trabajadores. López Contreras pone fin a la huelga, la más larga en la historia de las relaciones sindicales, por decreto y otorga un aumento de Bs.1,00 diario.

B.Primer Convenio Colectivo Petrolero

Durante estos años se producen innumerables conflictos laborales petroleros y no petroleros. En 1944 el presidente Medina Angarita disuelve la llamada Convención Nacional de Trabajadores, decretando un aumento de Bs. 2 para evitar la huelga anunciada. El 14/06/45 los trabajadores petroleros del Estado Zulia obtienen condiciones mínimas de trabajo, en un acuerdo de nueve cláusulas firmado con "las Compañías Petroleras de Venezuela", referidas a: reconocimiento de los sindicatos, suministro de locales, aumento del número de artículos que se venden en los comisariatos, descuentos de las cuotas sindicales y no haber rebajas de salarios. Este acuerdo del 14/06/45 firmado en Maracaibo, es ampliado el 8/12/45 a través de un nuevo convenio de doce cláusulas firmado ahora en Caracas, con la "Federación Sindical de Trabajadores" representada por su Presidente Augusto Malavé Villalva en nombre de más de 20 sindicatos de todo el país. La vigencia de este Convenio fue de cinco meses y en el mismo, se ratificaron las cláusulas del anterior y se incorporan otras de carácter económico.

C.Fundación de Fedepetrol y el Primer Contrato Colectivo con Fedepetrol

Derrocado Medina Angarita en octubre de 1945, Rómulo Betancourt es designado Presidente de la Junta de Gobierno. El 6 de abril de 1946 se crea FEDEPETROL, siendo su primer Presidente Luis Tovar. El primer contrato colectivo es firmado entre las empresas petroleras y sus trabajadores el 14-06-1946. Este contrato colectivo se conoce con el nombre de TOVAR-LANDER por haber sido el producto de un estrecha relación personal entre el presidente de Fedepetrol, Sr. Luis Tovar y el Dr. Carlos Lander Márquez, alto funcionario de la Creole Petroleum Corporation. A partir del año 1948 se firmaron Contratos Colectivos de manera individual entre Fedepetrol y las empresas transnacionales petroleras más importantes. En abril de ese mismo año se firmaron los primeros Contratos Colectivos de Marineros y Oficiales de los Buques de Tanques.

Resumiendo, durante buena parte del período, el Estado actuó como juez y mediador definiendo las condiciones de trabajo. Se admitió la existencia de sindicatos y Federaciones, y se interviene en las relaciones Obrero-Patronales a discreción. Se discute el primer convenio de trabajo con Fedepetrol.

III. PERIODO DEL GENERAL MARCOS PEREZ JIMENEZ. (1949-1958)

Este período no tiene gran relevancia en materia petrolera, incluyendo lo referido a las relaciones laborales. Lo más importante se refiere al otorgamiento de nuevas concesiones, la disminución del ritmo de actividad en exploración y perforación de pozos, la reducción de las exportaciones venezolanas y la apertura del negocio petroquímico; al efecto el 29 de junio de 1956, mediante el Decreto 367, se creó el Instituto Venezolano de Petroquímica, I.V.P.

En materia laboral, la política oficial del régimen fue la de acabar con la influencia de las ideologías de izquierda y los partidos políticos en el movimiento sindical venezolano. En febrero de 1949 se disuelve la C.T.V. y se montan procesos electorales sindicales, manipulados por afectos al gobierno. Se encarcela o envía al exilio, a la mayoría de la dirigencia política y sindical.

El 9/4/51 el Decreto N°114 de la Junta de Gobierno de los Estados Unidos de Venezuela, relativo al "Contrato Colectivo de Trabajo de fecha 20/02/48" redefine los términos del Contrato Colectivo firmado en esa fecha entre las empresas petroleras y la Federación Sindical de Trabajadores Petroleros de Venezuela, para reemplazar al contrato colectivo petrolero que había expirado. Se señala en el texto de este "Decreto-Contrato", que es de uso exclusivo e interno de las compañías petroleras, constituyendo una especie de manual de normas para los trabajadores diarios. Asimismo, las cláusulas son denominadas "Decreto-Artículo" modificando sus textos.

En 1953 y 1956 se "hacen" nuevos Contratos Colectivos con organizaciones sindicales manipuladas por el régimen, a las cuales se les califica de "Sindicato Independiente de ..." o "Sindicato de Trabajadores Libres de..."

Concretando, el espacio más distintivo de este período es que el Estado participa, como parte interesada en las relaciones entre la industria petrolera y los trabajadores, favoreciendo a las empresas y minimizando al movimiento sindical, encarcelando o exilando a sus líderes, todo con una apariencia de legalidad, a través de "discusiones" de Contratos Colectivos.

IV. LA DEMOCRACIA: ETAPA DE PRENACIONALIZACION (1958-1975)

A. Consolidación política y sindical

La euforia democrática se ve empañada por la caída de los precios petroleros, la baja en las inversiones por el temor de las transnacionales sobre su propio futuro, y el auge de los movimientos revolucionarios y nacionalistas en todo el mundo.

Paralelamente, las organizaciones sindicales venezolanas, recobran el terreno perdido y se fortalecen la sombra del Estado y los partidos políticos.

El 19 de abril de 1960 el Presidente Rómulo Betancourt funda la Corporación Venezolana del Petróleo, C.V.P., con lo cual el estado social promotor se convierte en patrono, asumiendo obligaciones que antes demandaba a las concesionarias.

B. Profesionalización de las relaciones

En la industria petrolera se da principio a la profesionalización de los departamentos de Relaciones Laborales, van desapareciendo los jefes de labor, reemplazados por profesionales y técnicos con atribuciones específicas muy diferentes a las funciones policiales, y de represión que tuvieron en el comienzo de esta relación.

C. Fundación de Fetrahidrocarburos

Las organizaciones sindicales crecen y se fortalecen bajo la guía de importantes líderes. Se envían dirigentes al exterior. Se efectúan acuerdos con organizaciones políticas y sindicales de Europa, EUA, y de América Latina. Se deslinda el movimiento sindical democrático de aquellos que pretenden la revolución comunista. El 21 de octubre de 1962 se constituye esta nueva organización sindical nacional con el nombre de Federación de los Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus derivados (FETRAHIDROCARBUROS), como consecuencia de un mandato del partido Unión Republicana Democrática, URD, entonces poderoso contendiente en el escenario político nacional.

En este período, cinco nuevos Contratos Colectivos son discutidos con Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, en 1960, 1963, 1966, 1970 y 1973. Los contratos del 63 y 66 son negociados y firmados solo por Fedepetrol, sin embargo, mediante Actas de Adhesión, suscritas por Fetrahidrocarburos, se le extendían los beneficios a sus miembros. No es, sino a partir del Contrato de 1970 cuando esta Federación aparece como parte negociadora.

D. Reconocimiento de los costos de los Contratos Colectivos

En esta primera etapa democrática, se instituye las "costas" del Contrato Colectivo, como un reconocimiento a las organizaciones sindicales dirigido a compensar los costos de movilización, transporte, alojamiento, comidas, etc., ocurridos con ocasión de las discusiones de los contratos. Hoy en día estas costas sindicales, se han convertido en un tema sensible y polémico en el sector laboral, motivando acusaciones y cuestionando algunos la probidad de la dirigencia tradicional. Asimismo, este tema es utilizado como bandera de los grupos políticos y sindicales emergentes, que compiten por conquistar a la masa trabajadora.

El reconocimiento de los costos del contrato y de otros gastos dirigidos al bienestar social de los trabajadores, se ha hecho dentro de la mayor transparencia y equidad para las Federaciones Sindicales negociadoras de los Contratos Colectivos.

E. Soporte a la formación y desarrollo sindical

Del mismo modo, en este período se establecen las giras sindicales al exterior, como un mecanismo de actualización de la dirigencia sindical y los cursos formales en el INACADESIN, Instituto de Capacitación y Desarrollo Sindical, hoy INAESIN, con el propósito de lograr una mejor formación de los líderes.

V. LA INDUSTRIA NACIONALIZADA: POST-NACIONALIZACION, 1976-1994

A. El proceso nacionalizador y garantías laborales

El 15/02/75 el gobierno de Carlos A. Pérez anuncia que ha llegado el momento de nacionalizar el Petróleo. El 30/08/75 fue dictado el Decreto N°123 que dispuso la creación de PETROLEOS DE VENEZUELA, y el 31/12/75 la Industria Petrolera pasó totalmente a manos del Estado venezolano, es decir a partir del 1° de enero del año 1976 la Industria Petrolera fue nacionalizada. El Estado venezolano, ahora convertido en patrono, comienza a manejar con gran tino su doble papel de empresario y promotor del bienestar de los trabajadores petroleros, consagrado en la Ley Orgánica del 21 de agosto de 1975 y que reserva al Estado, la industria y comercio de los hidrocarburos. Ello a través del artículo 24 que estableció la garantía del Estado sobre el régimen vigente de Contratación Colectiva y, "el goce de las reivindicaciones sociales, económicas, asistenciales, sindicales...", así como también la continuidad de todas las percepciones, normas, planes, pensiones, etc.

B. Expansión de la Industria nacionalizada

La expansión de la industria recién nacionalizada se orienta hacia el crecimiento acelerado. Se aumentan las reservas, se acometen proyectos de adecuación de las refinerías, se crean el INTEVEP (antes INVEPET) y el CEPET (antes INAPET), PEQUIVEN, BARIVEN y CARBOZULIA.

Ampliando el negocio energético de PDVSA y otras filiales menores, se inicia la actividad en la Faja del Orinoco y Costa Afuera, se desarrollan nuevas tecnologías nacionales y se inicia la internacionalización de la Industria Petrolera Venezolana mediante la adquisición y/o participación en empresas de Estados Unidos y Europa.

Este período, que se inicia con la nacionalización de la Industria en 1976, empieza a delinear los cambios que hoy observamos. La expansión que se produce trae consigo la incorporación de importantes contingentes de trabajadores de todos los estratos. Se acentúa la profesionalización en los cuadros medios y gerenciales, y se incrementan significativamente los niveles educativos y técnicos, de las nóminas cubiertas por la contratación colectiva.

Continúa la discusión de los Contratos Colectivos dentro del esquema tradicional, firmándose Contratos en los años 76, 80, 83, 86, 89 y 92. Fedepetrol integrado políticamente por AD - COPEI - MEP y MAS sigue liderizando el movimiento sindical en la Industria.

Se crea PALMAVEN, PDV-MARINA y se fortalece CEPET como fuente primordial de adiestramiento. Fetrohidrocarburos continuó sin declinar, siendo la Federación receptora de todas las otras corrientes. Se habla de una fusión entre Fedepetrol y Fetrohidrocarburos pero no se materializa. Se producen fuertes ataques al sindicalismo tradicional y comienza la lenta aparición del sindicalismo emergente.

C. Los nuevos escenarios

Hacia el final de los ochenta, encontramos un entorno internacional y nacional más complejo y confuso. La situación económica y política mundial, se ve caracterizada por el derrumbamiento político de los países agrupados bajo la cúpula soviética, la competencia por la ayuda internacional, la escasez de recursos, la deuda externa, las políticas de ajustes (shocks), el reconocimiento del fracaso del estado intervencionista y paternalista, el "triunfo" de la economía de mercado y la tendencia declinante de la credibilidad en los movimientos políticos y obreros, conformando, un entorno totalmente diferente al tradicional, y por tanto mucho más exigente en cuanto a las relaciones empresa-sindicato.

D. Reacomodos en el ámbito sindical

D.1. El cambio en los escenarios

La expansión de la industria no se detiene: más internacionalización, ampliación del potencial de producción y de la capacidad de refinación, mayores inversiones en el sector petroquímico, apertura al capital extranjero, mayores niveles de profesionalización y tecnificación, búsqueda del mejoramiento continuo, énfasis de los derechos gerenciales como contratación, promoción y remuneración, mejoramiento de la calidad de vida. Auténtica preocupación por los recursos humanos sin distinción de nómina, acentuación de la meritocracia extendiéndola hasta la nómina diaria, incluso de contratistas. Todo ello enmarcado dentro de un concepto de empresa concebida como fuente de bienestar y satisfacción, abandonando el criterio de que los beneficios de los trabajadores, deben ser obtenidos únicamente a través del enfrentamiento del patrono con la dirigencia sindical.

D.2. Cambios en el trabajador petrolero

El apacible trabajador del antiguo esquema se va convirtiendo en un elemento cuestionador y participativo, que discute el rol de la dirigencia sindical y en algunos casos compite con ella. Se registra un proceso de abandono de las organizaciones sindicales e intentos de conformar nuevas agrupaciones independientes, no politizadas, para buscar mayores o mejores beneficios sociales. Aquellos que permanecen en las organizaciones sindicales comienzan a plantear nuevas exigencias hacia éstas. Se eleva el espíritu de competencia y la autoestima, debido a la mayor capacitación y formación de los jóvenes obreros. El joven trabajador, demuestra mayor interés en lo que hace y exige participación en las mejoras.

D.3. Directores Laborales

El nombramiento de Directores Laborales, designados por la C.T.V y Directores Laborales electos por los trabajadores según contempla la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 1º de mayo de 1991, se convierte en un signo de cambio adicional. Las ambiciones políticas y personales, más la pugna electoral por su escogencia, introducen elementos nuevos en el esquema de relaciones entre la Industria y la dirigencia sindical.

D.4. Último Congreso de la CTV y última elección en Fedepetrol

La composición política de Fedepetrol, la más importante de las Federaciones Petroleras, abre sus puertas a otros partidos distintos a los tradicionales. El último Congreso de la CTV celebrado en abril de 1991 recoge con preocupación la necesidad de reorganizar, modernizar y democratizar las estructuras sindicales de todo el país y propone un plan de acción al respecto. Sin embargo, aquellos líderes que hoy proponen el cambio, son los mismos que están siendo cuestionados por la dirigencia sindical emergente llamados por otros "irreverente". En julio de 1994, como resultado del proceso electoral interno en FEDEPETROL, se incorpora una nueva fuerza político-sindical a su Comité Ejecutivo: CONVERGENCIA, dando paso de esta forma a una nueva corriente política en el escenario nacional.

E. La Contratación Colectiva

Los esquemas de negociación del Contrato Colectivo Petrolero se perciben desgastados por las dos partes: por un lado una dirigencia sindical politizada y cuestionada, aferrada a la idea de "arrebatar" a la empresa lo que esta se niega a dar. Por el otro, una gerencia profesional orientada a la eficiencia, que no encuentra muchos puntos en común con la contraparte sindical, para el cambio que la época y las circunstancias demandan.

Los logros y beneficios alcanzados a lo largo de los años dejan poco margen para la negociación. El eje de la acción sindical, se traslada hacia los trabajadores de empresas contratistas, reivindicando para ellos la igualdad absoluta de condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores directos. La legislación laboral amplía el concepto de Solidaridad Patronal, a través de sus definiciones de inherencia y conexas, que obliga a las industrias de Hidrocarburos y Mineras a extender a estos trabajadores los beneficios del personal propio.

Es dentro de este grupo de trabajadores donde reside la fortaleza de los sindicatos, debido a la facultad contractual que le permite incorporar al 60% de los trabajadores de la nómina diaria de Contratistas, cuestión de honor para ambas partes en los procesos de negociación.

La excesiva partidización y fraccionamiento del movimiento sindical, conduce a una negociación y renegociación interminable de la misma materia con las diferentes fracciones, resultando un innecesario desgaste de las partes, solo para que se logre

consenso entre la parte sindical. La relación entre las partes, tiende a hacerse más formal. A los pocos nuevos dirigentes sindicales se les contraponen un numeroso grupo de profesionales jóvenes, algunos de ellos de sexo femenino, con ideas novedosas, mayor formación académica y deseos de hacer las cosas de otra manera.

El adiestramiento en informática, la incorporación de adelantos tecnológicos y los nuevos enfoques de calidad de gestión, brindados a la nueva generación de hombres de Relaciones Laborales, surge como una ventaja y como una barrera comunicacional al mismo tiempo. Estos jóvenes constituyen uno de los mejores recursos que la industria posee para promover cambios con la dirigencia sindical.

VI. VISION DE LAS RELACIONES LABORALES

A. Nuevas oportunidades nuevos esquemas laborales

Con diferentes matices según la coyuntura política, la práctica del negocio petrolero no escapa a los lineamientos macroeconómicos de la nación, orientados por alguna forma de liberalismo. La sobrevivencia del país como importante productor exportador de productos petroleros y petroquímicos depende de nuestra inserción en la globalidad del negocio, del aumento de la eficiencia y productividad y de la incorporación de nuevas tecnologías. Para ello la participación privada internacional es fundamental. Sin que pueda interpretarse como un proceso desnacionalizador, es indispensable ceder algunas áreas del negocio al capital foráneo bajo distintas formas: Campos Marginales, Asociaciones Estratégicas, Exploración a Riesgo con Producción Compartida, Industrialización de Hidrocarburos y cualquier nuevo esquema novedoso no imaginado hasta ahora.

A.1. Condiciones laborales para los nuevos negocios

La viabilidad financiera técnica u operacional de estos negocios, puede verse empañada si no coexiste con una de tipo laboral, en donde el ambiente para estos nuevos negocios sea el más propicio. Cada forma de participación en el negocio petrolero debe tener muy en cuenta la naturaleza jurídica de la misma y el marco de la legislación laboral. Cualquier nueva figura distinta a la de Contratistas podrá dar origen a nuevos convenios en los cuales no se trasladen los costosos compromisos del Contrato Colectivo Petrolero. Pero mientras no se modifique la Legislación Laboral y la figura de contratistas sea la utilizada en estos nuevos negocios, los artículos 54 al 57 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establecen la inherencia y conexidad obligarán a extender los beneficios del Contrato Petrolero.

A.2. Mecanismos comunicacionales

Debe hacerse especial referencia a la creación de mecanismos de comunicación, información y decisión de gran agilidad a nivel de las empresas operadoras a objeto de enfrentar con la celeridad requerida, los retos que en materia laboral se presentan en la

IPPCN. Igualmente, es necesario la participación temprana de Relaciones Laborales en los proyectos y el respaldo de los más altos niveles de la Industria a una estrategia de la función Laboral, como soporte que garantice el éxito de la gestión. En la Industria Petrolera hasta ahora, no se han presentado conflictos laborales de envergadura, lo cual no indica que no puedan producirse, por ello nuestra visión debe incluir una concepción adecuada de la fuerza-hombre de empresas contratistas y de servicios, principal fuente de reclamos y conflictos, motivando una sinceración de su composición, características, necesidades y utilización.

B. Nuevos conceptos

Una nueva visión de las Relaciones Laborales debe estar dirigida a reorientar los esquemas actuales. Su propósito debe ser la canalización de los cambios observados en el entorno hacia una dirección conveniente para los trabajadores, la representación sindical, la IPPCN y el país. En relación con este entorno, es necesario la elevación del perfil de nuestras organizaciones sindicales, haciendo más efectiva nuestra vinculación con éstas.

El trabajador debe ser el centro fundamental de todas las estrategias que a largo plazo establezca la IPPCN como base de las Relaciones Laborales. El concepto de PAZ LABORAL, debe ser sustituido por otro que connote ARMONIA LABORAL. Armonía sustentada en el convencimiento mutuo de que unas relaciones constructivas y francas basadas en una suma de intereses comunmente compartidos, son lo más conveniente para todos los actores que participan en el esquema de Relaciones Laborales. Para ello, la formación y modernización, tanto de la dirigencia sindical como de sus organizaciones, a través del apoyo en adiestramiento, informática, nuevas tecnologías administrativas y conocimiento del negocio, debe ser un aspecto importante de la visión de Relaciones Laborales de la IPPCN.

C. Orientación futurista

La visión debe poner especial énfasis, en la concepción y ejecución de nuevos esquemas de contratación colectiva, dirigidos a hacer más ágiles y eficientes los mecanismos actuales. Por otra parte, debe orientarse al replanteamiento y rediseño de algunos "Logros Sindicales" que afectan nuestra gestión y la propia imagen del movimiento sindical ante afiliados y terceros, como por ejemplo la Cláusula 124 (Contratistas) en lo que se refiere al porcentaje de empleo del personal de contratistas por parte de los sindicatos, la Cláusula 33 Comisariato, el Anexo 9 Giras Sindicales y otras más. La incorporación de acuerdos sobre productividad, eficiencia, flexibilidad y calidad debe constituir puntos de honor del sector patronal. Se trata de la sobrevivencia de la industria para provecho de todos.

Una empresa próspera es conveniente para los trabajadores y para el mismo movimiento sindical. La prosperidad radica fundamentalmente en la productividad de sus trabajadores, por ello, no hay incompatibilidad entre los intereses de la corporación, la de sus trabajadores y la Dirigencia Sindical.

Somos partidarios, de que el esquema de vinculación entre la dirigencia empresarial petrolera y el mundo sindical, no debe ser el mismo que inspiró casi 8 décadas de relaciones sindicales en sus quince Contratos Colectivos suscritos con las Federaciones. No puede ser que los trabajadores del siglo XXI, ingresen al trabajo bajo los cuadros rígidos de una legislación y una Venezuela de los años 40. La dirigencia Sindical y Empresarial Petrolera debe afrontar el reto y diseñar los esquemas base para los negocios de futuro, en donde la eficiencia, la productividad, y el mejoramiento continuo sean la base fundamental que sustenta los mismos. Aceptar la necesidad de un cambio, no significa bajo ningún concepto caer en una posición entreguista, por el contrario representa el más valiente reconocimiento a la necesidad de enrumbar nuestra Industria Petrolera por un sendero distinto, y con oportunidades en donde los esquemas, en algunos casos obsoletos de empleo, adiestramiento, compensación y reconocimiento a la eficiencia y al logro, así como algunos beneficios sindicales entendibles y aceptables en una época pretérita pero que necesariamente deben ser cambiados y ajustados dentro de un esquema de relación moderna ajustado a la realidad.

VII.A MANERA DE CONCLUSIONES

1.La Contratación Colectiva en la Industria Petrolera desde el año 1945, ha sido un medio eficiente de equilibrio laboral. El resultado de estas relaciones entre las partes, dio lugar a un ambiente laboral propicio para el desarrollo y expansión de la actividad petrolera y la minimización de los conflictos laborales. En los últimos años, se observa un agotamiento de los esquemas de relación y negociación, sin que se perciban signos evidentes de cambio.

2.Las organizaciones sindicales requieren con urgencia de una revisión conceptual sobre su rol en la sociedad contemporánea, así como también de la revisión de sus estructuras. La parte empresarial debe restituir la importancia, de primer orden, que a esta relación se le dio en el pasado. No basta la profesionalización de los representantes de las organizaciones sindicales y de Relaciones Industriales de las empresas, es necesario tomar conciencia de la necesidad del cambio y darle el nivel de altura que esta relación demanda. Todo ello, dentro de un marco ético, que refuerce y de consistencia a este proceso de cambio, el cual, no será sino el resultado de la transformación del sistema de valores que ha caracterizado las relaciones.

3.La inflexibilidad de las relaciones laborales, producto de la Legislación Laboral y la Contratación Colectiva, deberá ser superada y adaptada a las necesidades del país. Para ello se requerirá del más profundo entendimiento y comprensión por parte del sector laboral y un esfuerzo serio, permanente y sobre todo muy profesional, por parte de la Industria Petrolera. Sistemas rígidos como el existente en materia de contratistas, de beneficios sindicales, comisariato y condiciones de campamento en general, deberán ser revisados con miras de una adecuación a la realidad en que vivimos.

De igual forma es urgente llegar a acuerdos en materia de retroactividad de Prestaciones Sociales, relacionándola con calidad de vida, educación y salud, Programas de construcción de viviendas y Fondos de jubilación o retiro. La manera de asegurar el futuro de los nuevos trabajadores petroleros, no debe concentrarse en el esquema del régimen de Prestaciones Sociales, la solución debe verse a través de una combinación de todos los factores mencionados. La dirigencia sindical petrolera y la empresarial tienen un papel muy importante que jugar, para lograr este cambio.

4. A pesar de los avances logrados hasta ahora en la Contratación Colectiva, referidos a la meritocracia y productividad, en los esquemas de remuneración y compensación tradicional negociados, la acción debe apuntar hacia el desarrollo de fórmulas novedosas, orientadas a la satisfacción de las necesidades de la industria petrolera del futuro, las cuales están basadas en una mayor vinculación de estos nuevos esquemas con la eficiencia, la productividad, la innovación, la calidad y el mejoramiento continuo, reforzando así la contribución del diseño, del trabajador multi-oficio o artesano integrado y otras novedosas formas de trabajo.

Se impone un genuino esfuerzo sobre el mejoramiento continuo y la eficiencia como factores claves de la calidad y los procesos. La motivación al logro de la dirigencia sindical, interactuando con la mejor disposición de la dirigencia empresarial, serán los factores de transformación, impulsores del cambio.

La posición lograda en la legislación del trabajo, con la incorporación de la figura del Director Laboral, obliga a la reflexión sobre la alta responsabilidad de la acción sindical, en todos estos cambios urgentes que son requeridos.

5. La información veraz y oportuna es la fuente de las mejores relaciones laborales, por lo que se hace imperativo reforzar las vías de comunicación, instituyendo las formas y oportunidades para hacerlo de manera que todos los componentes de la relación laboral: empresa, trabajadores y sindicatos logren acciones coherentes y satisfactorias.

6. El atractivo de los nuevos negocios debe estar centrado en la flexibilidad y capacidad de respuesta de la Industria Petrolera a la hora de establecer las condiciones laborales, en las cuales deban apoyarse dichos negocios; para ello, no bastará la buena voluntad de las partes negociadoras, sino también la disposición y ayuda del Estado venezolano, para aprobar normas que permitan el desarrollo armonioso de estas asociaciones.

Cada esquema de nuevo negocio estratégico, deberá tener su estructura específica de relaciones laborales, acorde a la naturaleza del mismo y su personería jurídica. Lo importante para ambas partes, deberá ser lograr de una manera armónica, fórmulas novedosas y aceptables, que faciliten la apertura de los negocios y las nuevas inversiones, para el bienestar de la Industria Petrolera y del país en general.

El sindicalismo petrolero ha coadyuvado para que esta Industria haya logrado los niveles de excelencia y expansión que actualmente evidenciamos. En ochenta años de relaciones, sólo tres huelgas generales han paralizado la Industria Petrolera en 1936, en 1951 y en 1953, todas ellas ocurridas bajo gobiernos no democráticos. Esto pone de manifiesto la contribución del movimiento sindical petrolero para consolidar el desarrollo de la Industria, dentro de un ambiente de democracia política.

A lo largo de casi cuarenta años de relaciones entre Fedepetrol y Petrahidrocarburos con la Industria Petrolera, han sido firmados quince Contratos Colectivos. En todos ellos han sido incorporados avances, logros, conquistas para el movimiento obrero y para los trabajadores, cada tres años discutimos un nuevo contrato y en él las partes nos comprometemos a cumplir un sin número de obligaciones. Cada nuevo contrato pone en evidencia la falta de cumplimiento por ambas partes pero especialmente por parte de la industria petrolera. Estamos convencidos de que esto se debe a que la gerencia de la industria petrolera no asume para sí los compromisos legalmente acordados sino que existe la falsa apreciación de que estos compromisos son adquiridos sólo por los miembros de los equipos negociadores de los Contratos Colectivos Petroleros. Nada más incorrecto creer que un contrato entre dos partes puede ser obligación de sólo dos equipos y no de las instituciones que estos equipos representan. Podemos citar algunos ejemplos en este sentido: Absorción de Trabajadores de Contratistas, Traspaso de Operaciones, Plan de Vivienda para Trabajadores de Contratistas, Plan de Jubilación para Trabajadores de Contratistas, Sistema de Guardias, Aumentos por Mérito y otros que no vale la pena mencionar. El incumplimiento de estos acuerdos pone de manifiesto falta de voluntad de la gerencia petrolera para cumplir con los compromisos legalmente adquiridos.

La industria insiste en manejarse a espaldas de los trabajadores y de sus dirigentes sindicales. A pesar de la reciente incorporación de representantes laborales en los directorios de las principales filiales de Petróleos de Venezuela, las decisiones que estos directorios toman, los planes de expansión del negocio, así como cualquier programa, por pequeño que sea, no es suficientemente difundido ni comunicado al sector laboral. En tal sentido, lamentamos que gran parte de los nuevos negocios que tiene previsto llevar a cabo la industria petrolera son sólo conocidos por el sector laboral a través de la prensa y otros medios de comunicación sindical, mas no por comunicación de la propia industria petrolera; esto ocasiona que por falta de conocimiento de estas nuevas actividades, no se lleven a cabo a nivel interno, dentro de las organizaciones sindicales, debates orientados a definir criterios sobre la viabilidad de estos negocios y por lo tanto se hace imposible fijar posiciones definidas en relación a esta importante materia.

En estas jornadas que miran al futuro y pretenden señalar rumbos sobre el destino de la industria y sus trabajadores, quiero señalar algunos aspectos de gran importancia para el mejoramiento de las relaciones entre el movimiento sindical, sobre los cuales debe apoyarse los cambios anhelados por todos:

En primer término EDUCACION SINDICAL. Este aspecto, a pesar de estar convenido en la contratación colectiva es otro de aquellos compromisos no cumplidos por la industria petrolera; no se llevan a efecto sino sólo en contadas excepciones, cursos o talleres dedicados a los dirigentes sindicales pero no como un

plan organizado a escala nacional. El CEPET debe incluir dentro de sus programas, cursos de FORMACION SINDICAL además de los cursos de Formación Técnica.

Esto más que una exigencia es una necesidad de la propia industria. Como puede pedirse un interlocutor de altura cuando la propia industria impide la sindicalización de la nómina mayor a pesar de existir plena libertad de afiliación tanto en la Ley Orgánica del Trabajo como en la Contratación Colectiva y además no hace lo suficiente para fomentar y desarrollar el nivel educativo de los dirigentes sindicales.

En segundo lugar, el gran ausente en los procesos de capacitación sobre Calidad Total, es el movimiento sindical organizado. Al igual que es necesario fomentar la educación del dirigente sindical, es de primera importancia formar e involucrar a la dirigencia en estos programas a fin de que se conviertan en aliados del cambio y no en barreras para el mismo.

No puede solicitarse entendimiento sobre las nuevas técnicas de gestión y las modificaciones que estos exigen en los sistemas tradicionales de trabajo o de guardias si la contraparte sindical no posee la suficiente formación e información sobre estos modernos enfoques de calidad. Hemos visto en una reciente gira sindical al Japón como los sindicatos de ese país son los principales aliados de la gerencia en lo que a eficiencia y productividad se refiere. Ello es el resultado de la educación y participación de los trabajadores en los procesos productivos.

Como tercer aspecto de importancia para el mejoramiento de las relaciones laborales en la industria petrolera, quiero destacar la *ausencia de consideración* hacia la figura del dirigente sindical de base. Debo decir, sin embargo, y en descargo de la propia industria que no existe la misma actitud hacia la alta dirigencia de Fedepetrol, Petrahidrocarburos y los directores laborales. A estos últimos la industria se ha ido adaptando poco a poco y con algunos tropiezos.

Pero el sindicalista de base, el delegado o funcionario sindical y hasta el secretario general de un sindicato, no es visto como una figura responsable, como alguien que desempeña un deber y una función social en la comunidad y centro de trabajo donde reside. Admito que mucha de la responsabilidad sobre el tratamiento que las empresas dan a los sindicalistas la tiene los propios funcionarios sindicales por no asumir una postura cónsona con lo que se espera de ellos. En esta área debemos trabajar juntos y mejorar la estima de la dirigencia sindical.

En cuarto lugar debo referirme a las propias *Relaciones Laborales*. De todo es conocida la pérdida de poder y de la capacidad de tomar decisiones de los representantes de Recursos Humanos de la Empresa en las áreas operacionales. Estos funcionarios se han convertido en una especie de talanquera que hay que saltar para hablar con un representante de la gerencia operacional, quien eventualmente puede o no resolver el problema. En otros casos se dice un cosa a nivel de relaciones laborales y a nivel operacional se hace otra distinta. Desde el más alto nivel debe darse apoyo a los hombres de laboral en los campos. En algunos casos evidenciamos que directores a cargo de la función de Recursos Humanos son competentes, hombres de línea pero con gran desconocimiento del área laboral.

Por otra parte, y visto que la nueva legislación laboral lo permite, la propia industria ha promovido, auspiciado y fomentado la aparición primero y consolidación después, de ciertos grupúsculos de nuevos dirigentes; a veces políticos y otras veces

vecinales, quienes disfrazados de sindicalistas pretenden competir con el movimiento sindical organizado. La estrategia de dividir para vencer, puede resultar muy peligrosa en las relaciones entre las empresas y sus trabajadores. Hago un llamado responsable a los representantes de la industria para que tomen muy en cuenta lo señalado aquí.

En quinto lugar, se hace necesario diseñar un sistema de estímulo para la formación y desarrollo de nuevos dirigentes sindicales. La "carrera" de sindicalista no es muy alentadora para nadie. Se cuestiona fácilmente la probidad de algunos dirigentes y sin embargo, no se piensa en que deben crearse mecanismos, dentro del marco legal y ético, que permitan el desarrollo y progreso del dirigente. A este se le niegan ascensos, meritocracia, planes de beneficio y todo cuanto se le puede negar. El movimiento sindical está dispuesto a poner todo el empeño requerido para eliminar las causas que pueden llevar a algunos de sus miembros a prácticas cuestionables pero para ello es necesario crear condiciones para el desarrollo individual de estos dirigentes y esto sólo puede ser el resultado de un compromiso con la industria petrolera.

Por otra parte, como una manifestación de responsabilidad sindical, deseo dejar claro que la expansión de la industria a través de la inversión de capital privado tanto nacional como extranjero no será impedida por el movimiento sindical organizado. Todo lo contrario estimularemos el desarrollo de nuevas actividades y nuevas áreas mediante nuestra disposición de diálogo y a la consecución de acuerdos convenientes para las partes dentro del marco legal y contractual, como ya lo hemos puesto de manifiesto en los proyectos que han comenzado. Así lo hemos expresado dentro y fuera del país. Todo aquello que se haga en beneficio de Venezuela, de sus comunidades y de los trabajadores es bienvenido por el sindicalismo petrolero sin que ello pueda calificarse como un acto de entreguismo o servilismo, quienes así piensan serán muy pronto desengañados, por cuanto estos nuevos negocios estratégicos que emprende el Estado venezolano requieren de una mayor vigilancia y celo por el resguardo del empleo y de las condiciones de trabajo del conglomerado petrolero.

No podemos dejar de hacer referencia a la grave crisis económica por la cual atraviesan todos los trabajadores petroleros directos e indirectos, sin distinciones de nómina. La calidad de vida se deteriora a pasos agigantados en los centros de trabajo y en las ciudades. Este deterioro atenta contra el futuro mismo de la industria petrolera al afectar la motivación de los trabajadores. De no mejorar la situación pudiera convertirse ésta en un detonante de consecuencias impredecibles.

Singular atención debe ponerse en el proceso de negociación colectiva que tendrá lugar en el segundo semestre del año que viene. Si no son cubiertas adecuadamente las expectativas de los trabajadores, si no encontramos vías para satisfacer o aliviar el deterioro de la calidad de vida, podemos presagiar tiempos difíciles, que no sabemos hacia donde pueden conducirnos. *Antes de concluir* quiero hacer llegar una salutación muy especial al compañero Raúl Henríquez, para unos caudillo, para otros maestro, Presidente Honorario de Fedepetrol, quien lamentablemente no puede acompañarnos en este evento por encontrarse convaleciente. A él un gran abrazo. Espero que estas referencias ayuden a conformar ese camino que define los objetivos de este V Congreso para avanzar con fortaleza y sin tropiezo hacia el nuevo milenio.