

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

La convención colectiva: ¿una forma de flexiguridad en el sector petrolero?.

Wileidys Artigas y Elvis García.

Cita:

Wileidys Artigas y Elvis García (2009). *La convención colectiva: ¿una forma de flexiguridad en el sector petrolero?.* XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1486>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La convención colectiva: ¿una forma de flexiguridad en el sector petrolero?

Wileidys Artigas

Docente – Investigadora

Universidad del Zulia

Universidad Rafael Belloso Chacín (URBE)

Licenciada en Administración

*Magíster en Gerencia de Empresas,
mención Operaciones*

Master en Dirección del Desarrollo Local

Miembro del Programa de Promoción al Investigador,

Ministerio del Poder Popular para la Ciencia y la Tecnología

Elvis García

Abogado, Universidad del Zulia

Estudiante Maestría en Derecho del Trabajo,

Universidad Rafael Belloso Chancín (URBE)

El sector petrolero en Venezuela se ha caracterizado por ofrecer gran cantidad de beneficios tanto económicos como sociales a los trabajadores que se encuentran al servicio del mismo, sin embargo, dicho sector no escapa de la adopción de un sistema de producción flexible que ha modificado la forma de manejo de la fuerza laboral. Mediante este trabajo, se pretende analizar la contratación colectiva petrolera en función de determinar si la misma responde a una manera de reducir en cierto modo la flexibilización a través de la inclusión de elementos que aseguren no sólo la protección de los derechos de los trabajadores, sino el goce de una cantidad de beneficios económicos y sociales. Para lo cual, se llevo a cabo la revisión de la convención colectiva petrolera de Venezuela (2007-2009), así como, los nuevos conceptos de flexiguridad a través de Lorenzo (2007), Calvo (2007), entre otros. El tipo de investigación es descriptiva y el diseño documental. Se concluye que, la convención colectiva petrolera vigente asegura una gran cantidad de beneficios a los trabajadores, sin embargo, no garantiza la reducción de los efectos de la flexibilización tanto interna como externa, por lo cual, aunque existe cierta forma de protección, no se asegura la reducción de la precariedad e inestabilidad en los empleos del sector.

INTRODUCCIÓN

El sector petrolero en Venezuela se ha caracterizado por ofrecer gran cantidad de beneficios tanto económicos como sociales a los trabajadores que se encuentran al servicio del mismo. La prueba está en la adopción de una contratación colectiva que a través de los años ha garantizado el cubrimiento de las necesidades de la fuerza laboral del sector.

Sin embargo, por efectos de la modificación de los mercados y la globalización; dicho sector no escapa de la adopción de un sistema de producción flexible que ha modificado la forma de manejo de la fuerza laboral, que no sólo se ha traducido en la modificación de las formas de contratación, sino también en la modificación de los métodos de trabajos, los cuales, la mayoría de las veces no se encuentran especificados en las legislaciones o normas que rigen el derecho de los trabajadores.

En este sentido, la Convención Colectiva Petrolera vigente (2007-2009) establece una serie de derechos de los trabajadores en cuanto a beneficios económicos-sociales, sin embargo, los mismos se han centrado fundamentalmente en el establecimiento de pagos por concepto de diversos rubros, sin dejar clara la forma de trabajo y el movimiento interno o externo de dicha fuerza laboral, dejando libertad para establecer métodos de trabajo variantes a conveniencia de la empresa, dejando de lado las necesidades de los trabajadores, que en muchos de los casos no tienen que ver con remuneración como tal.

Mediante este trabajo, se pretende analizar la contratación colectiva petrolera en función de examinar si la misma responde a una manera de reducir en cierto modo la flexibilización a través de la inclusión de elementos que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores tanto activos como inactivos del sector. Dicho trabajo se lleva a cabo a través de una investigación descriptiva de diseño documental, iniciando con los conceptos de flexibilidad y flexiguridad, para posteriormente confrontar los cambios en las 2 últimas contrataciones colectivas, finalizando con el análisis acerca de la existencia o no de flexiguridad en el sector.

LA FLEXIBILIDAD COMO CONCEPTO.

En este apartado se conceptualiza la flexibilidad laboral según los diferentes autores que han estudiado acerca de la misma, contrastando sus opiniones hasta llegar a un concepto unificado a usar como referente en la investigación.

Es importante comprender los orígenes de la flexibilidad laboral, ya que como señala Texanos (2001) los cambios generados en el ámbito mundial con respecto a la nueva visión del ámbito

empresarial y la competitividad, han generado cambio en los tiempos y en las modalidades de trabajo, dando a su vez, lugar a nuevos patrones de distribución de las actividades sociales, con una merma progresiva de los tiempos laborales y una nueva estructuración de los calendarios laborales.

Como señala Urquijo (2004) ante estas nuevas realidades terminan predominando las relaciones horizontales ante las verticales y se hace necesario revisar las estructuras tradicionales y llegar a un achatamiento de las mismas.

Si revisamos el origen de la teoría, se puede decir que la idea de flexibilidad por un lado, surge de la teoría neoclásica, entendida fundamentalmente como eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo (De la Garza, 2000).

De esta manera, han surgido después del Taylorismo modelos administrativos como el caso del toyotismo o modelo japonés, como señala Alves, citado por Sotelo (2003: 153)

“Como método de intensificación del trabajo, el toyotismo es en síntesis un sistema de organización de la producción basado en una respuesta inmediata a las variaciones de la demanda y que exige, por tanto, una organización flexible del trabajo (inclusive de los trabajadores) e integrada”.

Por lo cual, en función a las variaciones de la demanda y por obtener un posicionamiento en el mercado, las empresas buscaron la forma de organizar flexiblemente el trabajo, de manera que pudieran afrontar situaciones de cambios constantes, como el aumento de demanda por temporada, inclusión de tecnología, entre otros; de la forma más eficiente posible, mediante el empleo efectivo de la fuerza laboral con la que se cuenta, sin necesidad de contratar más personal.

En este sentido, se puede decir, que esta modificación del mercado de bienes y servicios que ha originado nuevas formas de organización del trabajo también ha afectado la oferta y demanda del mercado laboral, entendiendo que según Holm-Deltev y Martin (2005) la fuerza laboral no es separable de su portador y tanto su precio como las condiciones de su empleo están condicionadas por factores sociopolíticos.

Pero por otro lado, aclara De la Garza (2000), la idea japonesa de flexibilidad se concibe no como desregulación del mercado de trabajo sino como la flexibilidad dentro del proceso productivo; en esta medida la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad.

Pudiendo diferenciar en las opiniones anteriores las dos formas de flexibilización, como lo es la flexibilidad externa e interna, que de una u otra forma, afecta la forma de manejar la fuerza laboral.

De la Garza (2000), aclara que si se ve desde la perspectiva general, incluyendo ambas formas de flexibilización, se puede decir que es la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción.

Lo que puede resumirse en una nueva racionalidad económica, que requiere “un trabajo cada vez más precario, más sumiso, más desmovilizado, demandando mayor flexibilidad y versatilidad que puede acabar conduciendo a un divorcio entre empleo y satisfacción” (Texanos, 2001: 55).

Uno de los efectos de esta evolución socio-económica está siendo la acentuación de las tendencias hacia una mayor precarización laboral y hacia una definición más asimétrica de las relaciones económicas dependientes (Texanos, 2001: 119).

Para conceptualizar la flexibilidad laboral se puede señalar según Yáñez (1999) que en términos generales se define como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, como el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo; a fines de aumentar la eficiencia económica.

Por otro lado, López (2002: 1) señala que

Con el término flexibilidad laboral se alude, en general, a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad. De allí que se aluda una y otra vez a la flexibilidad como recurrida receta para mejorar el desempeño empresarial y la creación de empleo.

Desde la perspectiva del trabajador por otro lado, Texanos (2001), señala que mediante las nuevas formas de manejo de la fuerza laboral los trabajadores no sólo ven arrebatada su capacidad de autorregular su acción productiva y buena parte de la acción social conectada a su condición de asalariados, sino que pierden una serie de condiciones como la de poseer un trabajo permanente, dejando así de ser imprescindibles y por lo tanto, se debilitan sus medios de vida, y sus procedimientos de supervivencia.

En ese sentido, las nuevas posibilidades de organización del trabajo en redes, la flexibilización de las regulaciones laborales está conduciendo a una superación de algunos conceptos propios del trabajo socializado de la era industrial, desvirtuando la función que debe cumplir el mismo, en nombre de la eficiencia empresarial.

No se puede dejar de lado, que ciertamente según Texanos (2001: 64) “el desarrollo de nuevos modelos empresariales también está influyendo en la evolución de la oferta de empleo y en la

caracterización de los tipos y modalidades de trabajo”, lo cual ha generado una aparente reducción del desempleo, pero al mismo tiempo se han afectado las condiciones de trabajo, aumentando las desigualdades sociales.

En este sentido, la flexibilidad destaca en cierta forma, la derrota que ha sufrido la clase trabajadora desde fines de los setenta, con su consiguiente inseguridad en el empleo y el salario, la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de institución reguladoras y sindicatos, quienes en los últimos años no han logrado la lucha por las desigualdades sociales.

La flexibilidad se puede observar en todos los sectores de actividad económica, a través del establecimiento de nuevas formas de trabajo, movilidad interna, así como, nuevas formas de contratación, entre otras. De la cual no escapa el sector petrolero, sin embargo, estas formas de flexibilización se observan en las prácticas organizativas, no dejándose claro en la convención colectiva que manejan los límites previstos para las mismas, originando la precariedad en cierta forma de la fuerza laboral a la que ampara.

NUEVA TENDENCIA DE FLEXIGURIDAD.

Se entiende la misma según Lorenzo (2008: 17) como aquella que aglutina un conjunto de estrategias desarrolladas para promover la competitividad, el empleo y la satisfacción en el trabajo (para ambos actores: trabajadores y empresas), combinando la flexibilidad con la seguridad.

Esta nueva forma de organización del trabajo se está promoviendo en la Unión Europea, prueba de esto es que la comisión Europea (2007, citado por Lorenzo, 2008) publicó la comunicación denominada: Hacia unos principios comunes de Flexiguridad: más empleos y de mejor calidad combinando flexibilidad y seguridad.

Según la Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN, 2008) la flexiguridad se vende ofreciendo una mayor flexibilidad para las empresas en términos de contratos laborales, al tiempo que se ofrece seguridad a través del empleo, sin embargo dicha red asegura que no puede verse como una cura milagrosa a todos los males del trabajo.

En este sentido, Lorenzo (2008), señala que la flexibilidad debería lograr una organización del trabajo que permita responder a nuevas necesidades en términos de producción, de dominio de las nuevas competencias y de la facilitación de la conciliación entre la vida laboral y privada. Como puede observarse, se parte de un concepto de flexibilidad acorde al desarrollo del trabajador, dejando de lado los elementos precarizantes de dicho concepto, como el caso de la movilidad, reducción de beneficios, entre otros.

Señalando al mismo tiempo, que la seguridad tiene que ver con la concesión a los individuos de las competencias que les permitan progresar en su vida profesional y les ayuden a encontrar nuevos empleos.

Según Lorenzo (2008) la necesidad de la flexiguridad o flexiguridad parte de 3 elementos: La existencia de legislaciones excesivamente rígidas, la necesidad de contar con una estrategia global para garantizar la inversión en capacitación para adaptarse a los cambios; finalizando con la necesidad de una asistencia directa al problema de desempleo.

Por lo cual, se habla de flexiguridad a las disposiciones contractuales, flexibles y fiables, medidas activas del mercado laboral, estrategias globales de aprendizaje permanente y modernos sistemas de protección social que permiten disponer de ingresos adecuados durante los periodos de desempleo (Lorenzo, 2008).

La Comisión Europea que se ha encargado de establecer la Flexiguridad señala que los elementos fundamentales por los cuales se hace necesaria esta estrategia son los siguientes:

- La existencia de legislaciones excesivamente rígidas de protección del empleo, que tienen una doble consecuencia, ya que si bien en parte reducen el número de despidos, por otra, la tasa de reintegración en el mercado laboral tras un periodo de desempleo también es claramente inferior teniendo un impacto negativo sobre los grupos vulnerables.
- La necesidad de contar con una estrategia global que contemple inversiones en capacitación de los recursos humanos, favoreciendo su adaptación a la rapidez de los cambios y de las innovaciones a través del mejoramiento de competencias.
- Las prestaciones de desempleo necesarias para paliar las consecuencias de los periodos de desempleo, así como la necesidad de una asistencia directa para la búsqueda de empleo como una de las medidas más eficaces para ayudar a los desempleados.

En este sentido, se observa como la Unión Europea ha establecido una serie de elementos que reflejan la importancia de la Flexiguridad en función del beneficio de la población activa.

ANALISIS DE LAS MODIFICACIONES EN LA CONTRATACION COLECTIVA PETROLERA VENEZOLANA.

La Contratación Colectiva, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1981 citado por Torres, 2006: 19)

“(…) comprende toda clase de negociaciones entre empleadores y trabajadores y una organización o varias de empleadores, por una parte, y una organización o varias de trabajadores, por la otra, con la finalidad de fijar las condiciones de trabajo en una empresa

determinada; regular las distintas relaciones entre unos y otros, así como las distintas situaciones estipuladas en un convenio pactado en un contrato colectivo entre ellos”.

Una de las razones por la cual se lleva a cabo este tipo de contratación es en relación a uniformar las condiciones de trabajo en una rama de actividad industrial, de manera que los trabajadores sean tratados de manera uniforme en el ámbito local, regional o nacional.

Por su lado, la Ley Orgánica del Trabajo (1997) define en su artículo 507 la convención colectiva como “aquella que se celebra entre uno o varis 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 correspondan a cada una de las partes”.

De la definición anterior, según Torres (2006) se desprenden las partes, las condiciones, los derechos y deberes. En el caso concreto del sector petrolero las partes son: en primera instancia las organizaciones sindicales más significativas del sector, a saber: Federación de trabajadores petroleros, químicos y sus similares de Venezuela (FEDEPETROL), Federación de Trabajadores de la industria de Hidrocarburos y sus derivados de Venezuela (FETRAHIDROCARBUROS) y el Sindicato Nacional Unitario de trabajadores Petroleros (SINUTRAPETROL); y en segunda y como contraparte, la industria petrolera nacional representada por Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA).

En cuanto a las condiciones, se establecen los lineamientos para los pagos, vacaciones, permisos tanto remunerados como no remunerados, los gastos, enfermedades y accidentes, ayuda de alimentación, exámenes médicos, atención medica integral para trabajadores y familiares directos, reclamos, procesos con los sindicatos y finalmente, con respecto a las viviendas (Convención Colectiva de Trabajo; CCT, 2007-2009).

Dentro de las condiciones establecidas anteriormente, se dejan claramente explicitados los derechos y deberes, los cuales serán brevemente desglosados a continuación:

- ✓ En primera instancia, en la tercera clausula de la convención se deja claro que los trabajadores que son cubiertos por la convención son aquellos que pertenecen a la nomina diaria y nomina mensual menor, dejando separados aquellos que pertenezcan a cargos directivos y todos aquellos que pertenezcan a la nomina mayor, para los cuales, la empresa petrolera establece otra serie de beneficios, los cuales, no pueden ser en ningún caso inferiores a las que se señalan en la convención colectiva vigente.
- ✓ Se señala también en otro apartado de la clausula 3, que las condiciones de la convención colectiva serán aplicable a los trabajadores de contratistas y subcontratistas que realice obras conexas o inherentes a la actividad petrolera, garantizando así el disfrute de las mismas

condiciones de trabajo y beneficios legales y contractuales, dejando también claro que los trabajadores de confianza y directivos quedan exentos de dicha aplicación.

- ✓ Por otro lado, se establece el salario básico, también la jornada laboral en los distintos turnos, denominando el salario normal como aquel constituido por: salario básico, bono compensatorio, ayuda especial única o ayuda de ciudad, pago de la comida en extensión de la jornada (después de 3 horas de tiempo extraordinario), pago por alimentación, entre otros pagos estipulados para los distintos perfiles, incluyendo las primas que correspondan en cada caso.
- ✓ Se establecen por otra parte, los aumentos a ser efectuados en el periodo que cubre la convención, así como, el salario mínimo mensual para aquellos que trabajen a tiempo completo. Estableciendo también el pago por trabajo de horas extraordinarias y los distintos bonos o primas que se incluyen en la misma.
- ✓ Así mismo, se establece el pago por vivienda, la ayuda única especial, pagos por matrimonio, nacimiento, vacaciones, indemnizaciones, así como, los permisos remunerados en el caso de: deportivos o científico, por muerte de familiares, gravidez, misiones sindicales, matrimonio y nacimiento; así como, los permisos no remunerados, como: conscripción y alistamiento militar, detención policial o judicial, los cuales no pueden exceder los 30 días por año.
- ✓ En lo referido a alimentación se establece la tarjeta de alimentación (TEA), así como, el pago por alimentación cuando las horas extraordinarias exceden de 3 después de una jornada laboral normal. Continuando con la inclusión en las utilidades.
- ✓ En cuanto a los gastos, se establecen en función de: entierro o muerte de familiar y de los mismos trabajadores, así como, gastos de viaje para atención médica. Al mismo tiempo, que se establecen los pagos por educación hasta cierto nivel en cuanto a útiles escolares y la admisión gratuita en los colegios de PDVSA de los trabajadores directamente relacionados con la empresa.
- ✓ Se establecen por otro lado, las condiciones de los exámenes médicos, sean estos pre empleo, pre vacacionales o evaluaciones medicas periódicas del personal expuesto a riesgos ocupacionales. Así como, la atención medica integral a trabajadores y familiares directos según condiciones establecidas, así como, el servicio de dotación de medicinas o farmacias.
- ✓ Se dejan claras también las condiciones de Higiene y Seguridad en el ambiente de trabajo, y la creación de los comités de higiene y seguridad industrial.
- ✓ Sin dejar de lado, que en el caso de las contratistas, se establece una normativa específica para el cumplimiento de la convención colectiva, en su clausula 69, exceptuando la aplicación de la convención en el caso de obras de beneficio social e incluyendo las cooperativas como configuraciones empresariales importantes en la actualidad petrolera

Como pudo observarse, lo que establece la convención colectiva como deberes y derechos está establecido en todos los ámbitos del trabajo petrolero, sin embargo, quedan establecidos en función de los deberes y derechos, tanto de carácter procedimental como de carácter económico de ambas partes, sin embargo, es necesario dejar claro que con respecto a la convención colectiva establecida desde el 2005-2007, los cambios más sustanciales resumidos en el siguiente cuadro por Pereira (2008) fueron los siguientes:

Cuadro Número 3
Beneficios contractuales comparados en la convención de 2005-2007
Vs. Convención 2007-2009 (Expresados en Bs.)

CLÁUSULAS	BENEFICIOS CONTRACTUALES 2005-2007	BENEFICIOS CONTRACTUALES 2007-2009
Nº 5 – Aumento General	Nómina diaria: 7.000 Bs. Al 21/10/2004 Nómina diaria: 1.000 Bs. Al 01/05/2004 Nómina Mensual: 210.000 Bs. Al 21/10/2004 Nómina Mensual: 30.000 Bs. Al 01/05/2004	Nómina diaria: 12.000,00 Bs. Al depósito legal de ésta convención. Nómina Mensual: 360.000,00 Bs. Al depósito de ésta convención.
Nº 6 – Sueldo mínimo mensual	928.800 Bs. Mensuales al 21/10/2004 958.000 Bs. Mensuales al 01/05/2005	Bs. 1.318.000,00 mensuales
Nº 7 - Pagos	f) Prima por altura: más de 150 pies: 160,00 Bs. g) Prima por mezcla de Tetraetilo de plomo: Bs. 1.700,00 h) Prima por buceo: la tabla de pago por profundidades en su escala estaba del 17% al 25% de 0 hasta 129 pies. i) I.S.A. Bs. 4.000 diarios j) Ayuda Única y Especial de Ciudad: Bs. 120.000,00 mensuales (este literal es salario) k) Por Matrimonio: Bs. 500.000,00 l) Por Nacimiento: Bs. 500.000,00	Por encima del 300% se logró lo siguiente: f) Prima por altura: 2.000,00 Bs. g) Prima por mezcla de Tetraetilo de plomo: Bs. 2.000,00 h) Prima por buceo: Se ajustó un 3% adicional en la tabla por profundidades en pies. i) I.S.A. Bs. 5.000 diarios j) Ayuda Única y Especial de Ciudad: Bs. 150.000,00 mensuales (este literal es salario) k) Por Matrimonio: Bs. 2.000.000,00 l) Por Nacimiento: Bs. 2.000.000,00
Nº 8 – Vacaciones	b) Ayuda vacacional: 50 días de salario básico	b) Ayuda vacacional: 55 días de salario básico
Nº 12 – Pago de la comida en la extensión de la jornada	Bs. 4000,00	Bs. 7000,00

Nº 14 – T.E.A.	Este beneficio nació en sustitución al Comisariato, con una cantidad de 500.000,00 Bs. Al 01/04/2005; el 01/04/2006 se le hizo un ajuste de 100.000,00 Bs. Y un ajuste de 150.000,00 Bs. El 01/04/2007, para un total de 750.000,00 Bs.	Este beneficio según lo acordado en el nº 4 de la cláusula 74 del C.C.P. 2005/2007, sólo tendría ajuste todos los 01 de abril a la vigencia de ésta convención. En esta oportunidad se logró en plena negociación un ajuste adicional de 200.000,00 Bs. Para un total de 950.000,00 Bs. Al depósito de esta C.C.P. y la misma se ajustará el 01/04/2008.
Nº 15 – Becas para trabajadores e hijo de trabajadores	Anteriormente se otorgaba una (01) beca por cada 100 trabajadores; y cinco (05) becas para hijos de cada 100 trabajadores.	Actualmente se otorgarán cuatro (04) becas por cada 100 trabajadores que cursen estudios universitarios y profesionales; y diez (10) becas para los hijos de cada 100 trabajadores que cursen estudios en cualquiera de los niveles educativos.
Nº 16 - Gastos	a) Entierro por muerte de familiar: Bs. 1.500.000,00 b) Para entierro de trabajadores: Bs. 1.800.000,00	a) Entierro por muerte de familiar: Bs. 4.000.000,00 b) Para entierro de trabajadores: la empresa cubrirá el 100% de los gastos.
Nº 24 – Jubilaciones	Pensión mínima: Bs. 700.000,00	Pensión mínima: Bs. 1.000.000,00 y además se le otorga el beneficio de la T.E.A. a todos aquellos jubilados que el máximo de su pensión no exceda de Bs. 3.000.000,00 mensuales.
Nº 25 – Hidrografía	Se cancelaban 13 ½ salarios para los que laboran en los sistemas: 2x4, 3x6 y 5x10	Se ajusta la tabla a 17 ½ salarios (posteriormente mostraremos las mismas) para los que laboran en los sistemas 2x4, 3x6 y 5x10
Nº 28 – Plan de Vivienda	Bs. 30.000.000,00 para adquirir, para compra de terreno y construcción de vivienda, más Bs. 10.000.000,00 adicionales como préstamo especial con intereses.	El mismo se homologa con el de la nómina mayor según normativa interna y según la región.
Nº 29, 30 y 31	Enfermedades y accidentes; exámenes médicos y atención médica integral – trabajadores y familiares.	Estas 3 cláusulas fueron mejoradas y ajustadas en su totalidad en mesas técnicas a los nuevos planes de salud impulsado por el ejecutivo nacional y las nuevas leyes venezolanas como la LOPCYMAT (incluyendo el servicio integral de odontología)
Nº 32 – Accidentes de tránsito considerados accidentes de trabajo	En ese contrato los accidentes de tránsito con unidades asignadas por la empresa se consideraban accidentes de trabajo, pero con cualquier tipo de vehículo no asignado por la empresa eran considerados accidentes comunes y personales.	En esta oportunidad dicha cláusula fue modificada y adaptada al artículo 69 en sus numerales 3 y 4 de la LOPCYMAT, que protegen a los trabajadores en el momento que se trasladan a sus áreas de labores o viceversa con ocasión del trabajo.

<p>Nº 55 – Tabulador (Meritocracia)</p>	<p>Aumento de salario por concepto de la evaluación de desempeño. (La empresa ha dejado de cancelar los ajustes salariales por evaluación del desempeño en las labores de los trabajadores de los años 2006 y 2007</p>	<p>Logramos conformar una comisión bipartita para revisar las normas a establecer para una verdadera evaluación objetiva de todos los trabajadores que laboran en la industria petrolera amparados por ésta convención colectiva, la cual dichas evaluaciones serán canceladas en el primer trimestre del año 2008, evaluaciones pendientes del contrato 2005-2007</p>
<p>Nº 60 – Trabajadores geológicos y sismógrafos</p>	<p>Ayuda por concepto de alojamiento Bs. 2.200,00</p>	<p>Se ajusta la ayuda por alojamiento a Bs. 3.000,00</p>
<p>Nº 69 - Contratistas</p>	<p>Nº 3ero. (SISDEM), Este sistema fue implementado por la industria de manera arbitraria e inconsulta hacia la representación sindical, no fue reglamentada, ni homologada, ha creado muchas controversias y protestas por parte de los trabajadores seleccionados o no seleccionados.</p>	<p>Nº 3ero. (SISDEM) Se acuerda crear una comisión bipartita a los 30 días del depósito legal de ésta convención para la revisión de la normativa de éste sistema para su debida reglamentación y homologación para una mejor transparencia en las asignaciones de empleos.</p>
<p>Nº 23. (H.C.M.) El monto correspondiente para cubrir los gastos por hospitalización, cirugía y maternidad para los trabajadores del régimen de ciudad era de Bs. 12.000.000,00 del cual el trabajador aportaba el 40% y la empresa el otra 60%</p>	<p>Nº 23. (H.C.M.) Se logró en ésta convención ajustar o aumentar el monto a Bs. 25.000.000,00 del cual el trabajador aportará el 30% y la empresa el 70%</p>	
<p>Nº 24. (Ayuda Única para Adquisición de Vivienda) Los montos anteriores eran de Bs. 15.000.000,00, para adquirir y Bs. 7.500.000,00 para liberación de hipotecas ó ampliación y mejoras de su propia vivienda.</p>	<p>Nº 24. Logramos aumentar los montos correspondientes para la adquisición de Bs. 30.000.000,00 y mejoras y ampliaciones Bs. 15.000.000,00</p>	
<p>Nº 25. (Jubilación trabajadores contratistas) En ésta convención se otorgó un monto único de pensión de Bs. 360.000,00 mensuales, sin otros beneficios.</p>	<p>Nº 25. (JUBILACIÓN) Aquí se hizo justicia social con éstos jubilados a quienes se les ajustó la pensión mensual de Bs. 1.000.000,00 más el otorgamiento de la T.E.A. por el monto de los Bs. 950.000,00 al momento del depósito legal de ésta convención.</p>	
<p>Nº 73 – Duración y vigencia de la convención</p>	<p>En esta convención la empresa canceló 3 meses de retroactivo por el aumento salarial, pero se perdieron 3 meses de vigencia y duración del contrato, ya que la LOT establece en su artículo Nº , que en el momento que se firma y se realiza el depósito legal entra en vigencia cualquier convención colectiva que ampara a todos sus trabajadores en sus beneficios.</p>	<p>En ésta convención logramos con nuestro esfuerzo y dedicación de equipo negociador que se reconociera la vigencia desde la fecha de su vencimiento, recuperando 8 meses de duración y vigencia; logrando en compensación por el retroactivo 2 bonos con incidencia en las utilidades, de los cuales el 1ero. Fue de tres salarios básicos mensuales, del cual la industria adelantó 3.000.000,00, de hecho mantiene una diferencia de esos 3 salarios mensuales, más sus utilidades que deben ser cancelados al momento el pago de las utilidades 2007 y un bono adicional de Bs. 2.500.000,00 para los trabajadores que</p>

	laboran en el sistema 5x2 fijo de día y 4.500.000,00 de Bs. Para los que trabajan por sistemas de guardias con incidencia en las utilidades.
--	--

Fuente: Pereira (2008).

La mejora de las condiciones económicas es evidente, y Pereira (2008) señala que es importante también la mejora de la cláusula 74, en la cual se establecieron compromisos para mejorar todo el contenido de la misma en la próxima convención. Se logró además la inclusión de trabajadores como los de control de sólidos, operadores de bombas electrosumergibles, comedores y clubes y se estableció un compromiso para el ajuste de los salarios o sueldos a los inspectores SHA, los cuales se hará lo posible porque sean amparados en la siguiente convención. Sin olvidar, que el contrato 2009-2011 comenzará a discutirse a los 120 días del depósito del actual, para no perder tiempo en las negociaciones futuras. Sin embargo, la contratación colectiva del periodo 2009-2011 a la fecha de entrega del proyecto no se ha publicado.

Se debe dejar claro según Torres (2006), que la convención colectiva tiene un efecto automático, cuyas estipulaciones habrán de aplicarse a cualquiera y cada uno de los que trabajan para la empresa cuya convención suscribió, aunque dichos trabajadores no pertenezcan al sindicato suscriptor del pacto, y aun sobre aquellos que no participaron en la celebración del mismo.

Por otro lado, para finalizar, aunque las convenciones colectivas duren de dos a tres años, según lo estipula la Ley, el artículo 524 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) señala que no se permitiría que una vez vencida la convención colectiva se desmejoraran las condiciones o estipulaciones del convenio fenecido y volvieran a tener el mismo contenido que tenían cuando se inició la celebración de la convención cuya extinción decretó el tiempo.

¿SE PUEDE HABLAR DE FLEXIGURIDAD EN EL SECTOR PETROLERO?

Con el análisis llevado a cabo en el apartado anterior se pudo observar que el mejoramiento de las condiciones económicas no se pone en duda en el sector, sin embargo, el análisis de este apartado se llevara a cabo contrastando los componentes principales de las estrategias de Flexiguridad que deben establecerse según Lorenzo (2008) con lo que se ha implementado en el sector:

- Flexibilidad y seguridad de las disposiciones contractuales: en el marco del derecho laboral, convenios colectivos y una organización moderna del trabajo.

En este sentido, en cuanto a la contratación colectiva petrolera, se puede decir que aunque ha garantizado ciertos elementos de orden económico, no ha logrado influir en cuanto al establecimiento de una reforma global por parte del Estado hacia una legislación laboral con

mayor seguridad para el empleo, lo cual hace, que el establecimiento de ciertos parámetros dentro de dicha contratación llegue a significar una precarización del resto de los sectores que continúan con las mismas condiciones laborales para aquellos que se encuentran inmersos en los mismos.

En el contrato colectivo petrolero no se prevén las acciones para el desempleo, solo se establecen los beneficios de aquellos que se encuentran activos en el sector.

- Estrategias globales de aprendizaje a lo largo de la vida: para desarrollar la capacidad de adaptación al empleo de los trabajadores, en particular de los más vulnerables.

En cuanto a estrategias de aprendizaje, en el contrato colectivo petrolero se prevén algunos cursos y adiestramientos pero propios del cargo el cual desempeñen los trabajadores, no estableciéndose de esta forma estrategias de aprendizaje global que garanticen de una u otra forma la formación de un empleado capaz de desempeñarse activamente en diversos sectores, estrategia que debería ser tomada en cuenta por el Estado para el logro de la disminución del desempleo, así como, la búsqueda de la desconcentración de la masa laboral petrolera.

- Políticas activas del mercado de trabajo eficaces: que permitan al individuo a hacer frente a los cambios rápidos.

Como se hizo referencia, el mercado de trabajo en Venezuela no cuenta actualmente con legislaciones modernas que permitan al individuo hacer frente a los diversos cambios que enfrentan hoy en día las economías en función de la crisis mundial y la globalización. Existen ciertas políticas, pero en función de la antigüedad de las leyes del trabajo se plantean como aisladas, como el caso de la inamovilidad laboral, entre otras.

- Sistemas de seguridad social modernos: que proporcionen una ayuda adecuada, animen al empleo y faciliten la movilidad del mercado laboral.

En cuanto a la seguridad social, se puede observar que en el contrato colectivo se establecen ciertos beneficios, sin embargo, la seguridad social ha sido uno de los temas fundamentales del Estado en los últimos años, lo cual, ha hecho que el sector petrolero deje de poseer una serie de beneficios particulares y pase a formar parte de todos los sectores en cuanto al uso de los beneficios generales, desmejorando en cierta forma los beneficios que originalmente se preveía en dicha convención.

Por lo cual, puede señalarse que la flexiguridad es un término al que no puede hacerse referencia aún en el sector petrolero, en función de que no se han engranado todos los actores del Estado en el establecimiento de una serie de elementos que garantizaran de una u otra forma que la implementación de la flexibilidad asegure en cierto sentido la seguridad del empleo. Las mejoras que

se han llevado a cabo en este sentido han sido pocas en función del camino que queda por recorrer al respecto.

CONCLUSIONES

Se concluye que, la convención colectiva petrolera vigente asegura una gran cantidad de beneficios a los trabajadores, sin embargo, no garantiza la reducción de los efectos de la flexibilización tanto interna como externa, por lo cual, aunque existe cierta forma de protección, no se asegura la reducción de la precariedad e inestabilidad en los empleos del sector.

Entre otras cosas, esto puede ser el resultado de no dejar claros los elementos de flexibilidad interna y externa dentro del contrato colectivo, centrándose únicamente en los beneficios de orden económico y social, por lo cual se deja abierta la posibilidad de la modificación de las formas de llevar a cabo el trabajo, así como también de la movilidad externa o forma de contratación variante para aquellos trabajadores contratados del sector.

Por otro lado, al no modernizar el sistema de manejo de la legislación laboral en el país, esto en función de garantizar ciertos elementos de manera uniforme y establecer políticas para la reducción del desempleo, se está contribuyendo a que algunos sectores sean más precarios que otros y que la flexibilidad aproveche estos vacíos para insertarse dentro de los mismos.

Solo el establecimiento de un sistema que garantice a través del Estado un empleo más estable y seguro, así como, las políticas necesarias a través de las cuales se garantice cierta seguridad en momentos de desempleo podrá lograr el funcionamiento eficiente de la flexibilidad en los diversos sectores de actividad económica, sin privilegiar a unos sobre otros.

Referencias Bibliográficas

- De la Garza, Enrique (coordinador). (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Holm-Detlev, Köhler y Martin, Antonio. *Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta publicaciones, España.
- López, Diego. (2002). *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. Documento publicado en *Análisis Laboral* n° 16, Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Extraído en abril de 2007 de www.iisg.nl/Labourgain/documents/lopez-flexibilizacion.pdf
- Lorenzo, Francisco. (2008). *Flexiguridad: Oportunidades y Riesgos en el actual Mercado de Trabajo*. En *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*. Universidad del país Vasco. 2008-I. España. Pp- 17-34.
- PDVSA Petróleo, S.A. (2005-2007/2007-2009). *Convención Colectiva de Trabajo*.
- Pereira, Douglas. (2008). *Entrevista con respecto a la contratación colectiva*. Directivo del Sindicato Unión de Obreros y Empleados petroleros de Bachaquero. Efectuada en Febrero, 2008, Venezuela.
- Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y Exclusión Social (EAPN). (2008). *¿Cubrirá la Flexiguridad las necesidades de las personas que sufren de pobreza y exclusión social*. En *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*. Universidad del país Vasco. 2008-I. España. Pp- 81-97.
- República de Venezuela. (1997). *Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo*. Gaceta Oficial N° 5.152, del 19 de junio de 1997.
- Sotelo, Adrian. (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo. Superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. Editorial Itaca, México.
- Texanos, Javier. (2001). *El trabajo Perdido ¿Hacia una civilización Postlaboral?* Biblioteca Nueva, España.
- Torres, Ivan. (2006). *Convención Colectiva de Trabajo*. Universidad Central de Venezuela, Venezuela.
- Urquijo, José. (2004). *Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales (Tercera Edición)*. Publicaciones UCAB, Venezuela.
- Yáñez, S. (1999). *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Chile.