

**Seminario**  
**“El Manejo del Negocio y de las Relaciones  
Laborales en la Industria Petrolera”**

**Ponencia: Análisis del sistema  
de relaciones de trabajo en  
el sector petrolero en  
Venezuela**

**Froilán Barrios N.**

**Abril de 2010**



# **Seminario “El Manejo del Negocio y de las Relaciones Laborales en la Industria Petrolera”**

**Ponencia: ANÁLISIS DEL SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR PETROLERO EN VENEZUELA**

Froilán Barrios Nieves

Caracas, abril 2010

Los análisis y conclusiones contenidos en el presente documento, son de la exclusiva responsabilidad de la autora y en nada comprometen al Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) y a Solidaridad Laboral, como organizaciones que coordinaron su elaboración y promovieron su debate público.

Instituto Latinoamericano de  
Investigaciones Sociales (ILDIS)  
Oficina en Venezuela de la  
Fundación Friedrich Ebert

Av. San Juan Bosco, cruce  
con 2da Transversal de  
Altamira, Edf. San Juan, Piso 4,  
Ofc. 4-B.  
Caracas, Venezuela.  
Tlf.: (0212)263.2044 / 4080  
[www.ildis.org.ve](http://www.ildis.org.ve)

Director del ILDIS y  
Representante de la  
Fundación Friedrich Ebert en Venezuela:  
Heinrich Sassenfeld.

Coordinador institucional del documento:  
Flavio Carucci T.

Asistente:  
Shadia Martínez Dagher  
Asistente del Director

Autor: Froilán Barrios

## Introducción

La historia política, económica y social de Venezuela está asociada al surgimiento del petróleo como elemento fundamental de la economía nacional, marcando desde la tercera década del siglo XX las políticas que construyeron los cimientos para la transformación de una economía rural en una economía petrolera, con todo el significado que ello tuvo en un mundo que experimentaba un proceso creciente de industrialización exigente en combustibles fósiles.

Desde el nacimiento mismo de la República hasta finales del siglo XIX, el café representó para Venezuela el principal producto de exportación; durante dicho período la economía venezolana estaba sujeta a los cambios que experimentaba el precio de dicho rubro en los mercados internacionales. Ciertamente cada crisis en los precios del café desencadenaba una crisis económica, con sus usuales consecuencias sociales y políticas.

El descubrimiento del petróleo y el otorgamiento de concesiones a las compañías transnacionales, cambió totalmente la fuente de riqueza de nuestro país. Tal como señala A. Córdova, ya para 1925, cinco años después del inicio de la producción, el petróleo había superado a todas las demás exportaciones, a pesar del crecimiento que éstas tuvieron durante dicho quinquenio. Para 1927 representaba el 76% y para 1948 el 96% de las exportaciones totales.

Desde el inicio de la explotación petrolera, diferentes sectores de la opinión nacional se plantearon el destino de tan inmenso caudal de beneficios económicos. Aún cuando el país estaba gobernado por la férrea dictadura de Juan Vicente Gómez, eran frecuentes las manifestaciones de repudio ante la tolerancia gubernamental frente las exageradas ganancias de los carteles petroleros.

Esta relación era facilitada por un Estado tradicional con raíces de la época pre-petrolera, donde la economía de mercado giraba en torno al comercio exterior, y el sector comercial representaba el la principal fuente de ingresos del sector público, los cuales se destinaban al pago del aparato militar para el mantenimiento compulsivo del orden vigente

Esta reflexión, la plasma Rómulo Betancourt en su obra " Venezuela, Política y Petróleo" a partir de las cifras del Ministerio de Fomento de 1941:

- Producción Petrolera: 33.353.766 Ton. Métricas
- Valor del petróleo producido: Bs. 691.093.935,15
- Total impuestos a los hidrocarburos: 85.279.158,15

Esto significaba, deducidos los costos de producción, una ganancia para los consorcios extranjeros de por lo menos tres veces lo percibido por el país.

Como puede observarse, con el surgimiento del petróleo y la participación de nuestro país a través de la renta, el futuro de las relaciones políticas, económicas y sociales se verían afectados en unas dimensiones que no podrán ser previstas en lo

inmediato. Tal como planteaba Alberto Adriani, quien proponía en su proyecto utilizar la renta petrolera para sacar al país del atraso en que se encontraba.

El gran debate nacional, hoy todavía inconcluso, se centró, luego de la entrada de Venezuela en el siglo XX en 1936, como planteaba Mariano Picón Salas, en el tema del destino de la renta petrolera y su distribución eficiente y eficaz para el desarrollo nacional y para beneficio de la población.

En este contexto, uno de los aportes más resaltantes fue la propuesta aportada por Arturo Uslar Pietri en la frase: La siembra del petróleo. En resumen plantea que el Estado debe canalizar los ingresos petroleros a través del gasto público, a la inversión de la renta petrolera (capital natural), en la creación y consolidación de un aparato industrial capaz de producir bienes y servicios, con los cuales satisfacer las necesidades de la población (8).

Si bien es cierto que en cada gestión presidencial, el destino de la renta petrolera ha sido más el consumo que la inversión, orientación contraria a lo planteado en la siembra del petróleo, en la industria petrolera prevaleció la política de mantener el negocio en el marco de una empresa capitalista, destinada a producirle una renta al Estado venezolano, responsable a su vez de distribuirlo en la estructura social. Esta situación cambia gradualmente durante los últimos años en el marco del Gobierno de Hugo Chávez Frías.

El objetivo de esta ponencia es analizar los cambios experimentados por la filosofía gerencial de Petróleos de Venezuela, así como en el manejo de sus recursos humanos y de las relaciones laborales, en los últimos 9 años.

## **La industria petrolera nacionalizada. Creación de Petróleos de Venezuela, S.A (PDVSA)**

La nacionalización del petróleo en agosto de 1975 cierra un ciclo de relaciones entre las compañías transnacionales y el Estado venezolano, basadas en el otorgamiento de concesiones. El régimen de concesiones establecido desde los inicios de la explotación petrolera en las primeras décadas del siglo pasado, culmina con la nacionalización del petróleo y la decisión del Estado venezolano de asumir el control de la industria petrolera.

Al eliminarse las concesiones en el contexto de la Ley de Reversión en 1971, se dilucida el debate que desde los años 30 se desarrollaba entre los gobiernos y las oposiciones de turno, centrado en la postura frente a la industria petrolera en manos de las transnacionales.

### **El rol del recurso humano bajo esta filosofía de gestión.**

Para la industria nacionalizada, lograr la meta de controlar adecuadamente el negocio, implicaba mantener un personal de alta calidad, bien adiestrado, identificado con los objetivos de PDVSA, a todos los niveles: gerencial, supervisorio, administrativo o mensual y la nómina obrera o diaria.

En primer lugar se decidió integrar los estilos gerenciales de las 13 compañías transnacionales que anteriormente conducían la actividad alrededor de conceptos como la estabilidad laboral, el desarrollo de los recursos humanos, la evaluación del desempeño y el mérito.

Desde el momento de la nacionalización en la ley respectiva se consagró en los artículos 23 y 24 la estabilidad laboral absoluta y el disfrute de todas las reivindicaciones socioeconómicas establecidas en las políticas de la empresa y en particular para los trabajadores mensuales y diarios en su contrato colectivo. Estos derechos estaban establecidos desde la primera contratación colectiva firmada en 1946.

En resumen, en la primera década de la establecimiento de PDVSA, no solo se mantuvo el sistema de administración de personal después de la nacionalización, sino que al mismo tiempo se estableció como principio gerencial, la "meritocracia". En 1976, por ejemplo y según lo reportó Hernández Grisanti, la calidad de los cursos de entrenamiento había aumentado, así como el número de participantes: en ese año se invirtieron en capacitación 604.000 horas/hombre y en 1985 2.300.000 horas/hombre. El cuerpo de profesionales universitarios se había incrementado de 2401 en 1976 a 9078 en 1985, integrando una nómina de 41.000 trabajadores.

En esta primera década de nacionalización se intentó flexibilizar el contrato colectivo, al pretender integrar los campamentos y sustituirlos por planes de vivienda y eliminar la ficha del comisariato. Para la nómina mayor fueron eliminadas estas conquistas; sin embargo estas políticas fueron rechazadas por las nóminas mensual y obrera y, por supuesto, por los gremios sindicales petroleros.

Es de resaltar que en la década de los 90 se adelantó, en el marco de la apertura petrolera, un proceso de flexibilización laboral bajo la figura del Outsourcing, desplazando a esa modalidad a las áreas de Compras, Informática, RRHH.

## **El cambio de gobierno en 1999 y el nuevo rumbo en la filosofía de gestión de PDVSA. Su impacto en la gestión de los recursos humanos.**

El Gobierno del Presidente Hugo Chávez determinó un cambio de rumbo en la política petrolera y del rol a cumplir por parte de Petróleos de Venezuela. Desde el inicio se extendió la disyuntiva que ha signado la gestión PDVSA y la opinión pública nacional en torno a los temas centrales y la divergencia entre quienes abogan por precios justos y quienes abogan por una política dirigida a procurar nuevos mercados.

La política de recorte de precios impulsada en el contexto de la OPEP, promovida por el gobierno venezolano, pronto rindió sus frutos. A partir de dicha política se desarrolló una escalada de precios, la cual ha tenido sus oscilaciones con una tendencia ascendente, desde la cifra mínima que alcanzó el precio del barril de 9\$

a finales de la década de los 90, hasta alcanzar el tope de 110 \$ el barril en el año 2008; en 2010, la cesta venezolana se sitúa en alrededor de 70 \$ el barril.

Lo particular del tema es que centrarse solo en el precio del barril de petróleo no resuelve el problema central, como es la vulnerabilidad fiscal de Venezuela frente a los vaivenes del mercado. Al final se produce menos y se pierden mercados. Produciéndose una situación contraproducente: la de recortar la producción y al mismo tiempo perder mercados.

El cumplimiento del rol histórico de PDVSA se dificulta cada día mas, por la inestabilidad política y su atadura al discurso ideológico, aspectos que encauzan en los recursos fiscales en la direccionalidad impuesta por el objetivo político, en detrimento del mercado petrolero. Ello termina incidiendo en escasos recursos de inversión en exploración y producción, lo cual estanca los niveles de producción nacional en momentos en que la demanda mundial de energía se acrecienta.

## **El impacto en los recursos humanos de la industria petrolera**

El sistema de relaciones de trabajo del sector petrolero en Venezuela, ha sido el fundamento originario de las relaciones de trabajo, tanto para el sector público como para el sector privado. A tal punto que ningún sector laboral había alcanzado la magnitud de los beneficios contractuales logrados y la permanencia de su aplicación desde que se acordara la primera negociación colectiva en 1946. Este punto de partida ha tenido profundos cambios, los cuales han incidido en la productividad del recurso humano en el sector.

La sustitución progresiva de los valores gerenciales impartidos desde los inicios de la nacionalización, la permanente descalificación del desarrollo profesional de alto nivel y el desmejoramiento de las relaciones sociolaborales se transformaron en la política de la "nueva PDVSA".

Desde 1946 hasta el presente año 2010 se suscribieron 22 contratos colectivos firmados por el patrono, las federaciones sindicales petroleras y homologadas por el Ministerio del Trabajo, en diferentes gestiones gubernamentales. El último contrato colectivo ha sido acordado en Enero de este año 2010.

La población laboral sujeta a la aplicación del contrato colectivo petrolero (CCP) se ubica en 10 estados del país; entre labores administrativas, de exploración y producción, y comprende a todos los trabajadores directos de PDVSA y a los trabajadores del sector de contratistas prestadoras de servicios a la casa matriz.

La participación del sector petrolero en la Población Económicamente Activa en Venezuela representa 1,5% y de la población empleada formalmente el 2,5%. Estas cifras reflejan que el sector económico de minas e hidrocarburos, por su alto nivel tecnológico, no absorbe grandes cantidades de mano de obra, en comparación con otros sectores de la economía nacional, como el manufacturero, construcción o servicios públicos.

Sin embargo, el aporte del trabajo a la renta nacional es la principal fuente de distribución de nuestra riqueza económica. Esto determina la excesiva dependencia de nuestra economía y de toda la organización del Estado, del ritmo del negocio petrolero a nivel mundial.

Es por esta razón que cualquier conflicto colectivo de tipo laboral, como paros intempestivos o prolongados en la industria petrolera en cualquier país de la OPEP, tienen una repercusión inmediata a nivel nacional y hasta mundial en el mercado de precios petrolero.

Ahora bien, desde el año 2004 hasta el presente se han venido observando cambios en el sistema de relaciones de trabajo en este sector. De aquella etapa transcurrida desde 1946 hasta el año 2003, caracterizada por una estabilidad en el sistema de relaciones de trabajo, con la excepción de conflictos colectivos puntuales, a partir del año 2004 hasta el presente 2010 se ha experimentado una fase de inestabilidad en dicho sistema, caracterizada por la proliferación de un conjunto de modelos laborales sustitutivos del trabajo subordinado y dependiente normado, por la Ley Orgánica del Trabajo, por la Ley Orgánica de los Hidrocarburos y por la contratación colectiva petrolera.

La aplicación de los planes de implantación de Cooperativas, Empresas de Producción Social (EPS) y su relación con la nómina diaria sindical clasifica a la población laboral petrolera en dos bloques: los protegidos por la contratación colectiva y los que han sido excluidos en modalidades de trabajo asociado. Por lo cual se afirma que se han establecido las políticas de flexibilización del sistema de relaciones de trabajo en la industria petrolera nacional.

Estas políticas de flexibilización son contradictorias, ya que están combinadas al mismo tiempo con el aumento de la nómina de PDVSA por la estatización de las empresas contratistas realizada en mayo 2009.

## **¿Se ha afectado la productividad de los recursos humanos en la industria petrolera nacional?**

A las condiciones descritas, se le agregan un conjunto de aspectos que limitan en la actualidad los niveles de productividad de los trabajadores petroleros y su aporte a los objetivos de la industria petrolera nacional. Entre estos aspectos, tenemos:

- Ruptura del Sistema de Relaciones de Trabajo. A partir de la descalificación de los actores, los representantes de los trabajadores y los patronos del sector de contratistas, se ha generado un aumento desproporcionado de la conflictividad laboral y parálisis permanente de las operaciones. En 2009 se realizaron más de 600 conflictos con pérdidas millonarias de horas-hombre, destacándose que en la actual gestión se han realizado tres paros generales, en los años 2000, 2002 y 2003
- La pérdida de recursos humanos de valor incalculable, como consecuencia del despido de 23.000 trabajadores, a todos los niveles, formados e identificados con la misión de PDVSA.

- La migración de un 10% del personal de PDVSA a Cooperativas, a Empresas de Producción Social (EPS) y a trabajos temporales.
- Eliminación de valores organizacionales asociados con la productividad. Descalificación ideológica del desempeño y la meritocracia, sustituidos por el reconocimiento de la antigüedad en el cargo.
- Aplanamiento de la escala salarial. Desconocimiento del tabulador de cargos y establecimiento de un salario referencial para todos los cargos. En la línea de producción de exploración, tan importante como lo es perforación y la marina, los diferentes cargos devengan similar remuneración; actualmente 43 Bolívares F. diarios.
- Flexibilización del Contrato Colectivo Petrolero. Desde el 2005 se han eliminado el Comisariato o casa de abastos, el manejo del empleo por los sindicatos, la revisión de la asistencia médica y la educación.
- Se ha duplicado la nómina y al mismo tiempo ha disminuido la productividad. En 1998 la nómina de PDVSA alcanzaba el número de 43.000 trabajadores con una producción de 3.200.000 barriles diarios; en 2009 la nómina es de 100.000 trabajadores y la producción es de 2.200.000 barriles.
- Abaratamiento de la contratación colectiva. Observemos la siguiente información que ilustra la evolución del costo del Contrato Colectivo Petrolero, en bolívares "viejos" hasta 2009 y en bolívares fuertes entre ese año y el actual:

2002 – 2005: 2.2 billones de Bs.: 1 millardo de \$  
 2005 – 2007: 4.4 billones de Bs: 2 millardos de \$  
 2007 - 2009: 7 billones de Bs. : 3.2 millardos de \$  
 2009 -2011 : 17.000 millones de Bs. F.: 3.9 millardos de \$

Al último Contrato Colectivo Petrolero de 2010, al aplicarse la nueva conversión del Dólar a 4.30, resulta que no hubo cambio significativo en el costo de la contratación colectiva petrolera, manteniéndose su relación con los costos de producción.

- Establecimiento en PDVSA de políticas corporativas de discriminación política, lo cual genera un clima de represión en el ambiente de trabajo. Las frases públicas del Presidente de PDVSA "*Todo trabajador no socialista es sospechoso de conspirar*", "*quien no esté en un comité socialista es sospechoso de conspirar contra la revolución*", es la evidencia de esta orientación a todos los niveles de la empresa.

Lo descrito, indica que en materia de RRHH se ha generado una matriz de antivalores organizacionales, los cuales desembocan en la desmotivación del personal, el deficiente desempeño y la baja productividad.

## **El actual contrato colectivo petrolero es un reflejo de la política corporativa de la “nueva PDVSA”**

Los directivos de la Federación Unitaria de Trabajadores Petroleros de Venezuela (FUTPV) representantes de los trabajadores en la supuesta discusión del Contrato Colectivo Petrolero, han celebrado con bombos y platillos la firma del mejor contrato colectivo petrolero en 100 años; claro, con la ignorancia de quienes desconocen que fue en 1946 cuando se firmó el primero. Lo singular del asunto es que más allá de los intereses de PDVSA, hay que analizar en detalle para conocer el paquete patronal impuesto a los trabajadores. Veamos algunos de sus aspectos

- Un directivo de la FUTPV anunció que se había logrado un 112% por ciento de aumento salarial. , presentándolo como conquista histórica; en realidad con el aumento para el año 2010 el salario promedio alcanza la cantidad de 67 Bs/d, es decir, 2010 Bolívares mensuales y para Enero 2011 el aumento lleva el salario hasta 2310 Bolívares mensuales. Una pequeña aclaración bastaría para aplacar la “euforia” de este directivo: actualmente, una trabajadora doméstica recibe por sus servicios 100 Bolívares diarios, es decir más que un trabajador petrolero, y además recibe comida y se le paga aparte sus gastos de traslado. A ese nivel de miseria ha llegado el trabajador de la principal industria nacional.
- Se anuncia también, como logro supremo, la duplicación de la prima matrimonial, de 2.000 Bs.F a 4.000 Bs.F, como si se tratara de matrimonios colectivos de cientos de trabajadores solteros, cuando en realidad el 90% de los trabajadores ya han pasado esa etapa. Igualmente, se incrementó el monto de los préstamos para adquirir vivienda a 105.000 de Bs.F, cuando cualquier vivienda digna, en cualquier lugar del país, cuesta por lo menos 4 veces más.
- Le ofrecen al trabajador 8.000 Bs. F a cambio de la retroactividad del Contrato Colectivo Petrolero al 21-01-2009, y considerar como fecha de inicio el 01-10-09. Esto significa extender el contrato 1 año más, lo cual determina que la duración del contrato termine siendo de tres años y no de dos como reza el texto. Ese bono de 8.000 Bs. F, es simplemente una excusa para no pagar los beneficios causados a lo largo del año 2009 por concepto de retroactividad, los cuales pueden alcanzar según haya sido la jornada de cada trabajador, entre 20.000 y 30.000 Bs. F. y en otros casos, más de 50.000 Bs. F.
- Otro espejismo, asumido como conquista, fue el incremento del monto de la tarjeta electrónica de alimentación a 1700 Bs.F, ya que actualmente la canasta alimentaria supera los 2.000 Bs. F. Hoy la familia petrolera está pasando por verdaderas penurias, a diferencia de otros tiempos cuando existía un comisariato que cubría con creces estos gastos.

## **El desmantelamiento progresivo del sistema de relaciones de trabajo**

El desmantelamiento del sistema de relaciones de trabajo en la industria petrolera, ha venido implementándose a través de los siguientes ejes de acción:

### **Revisión integral del Contrato Colectivo Petrolero**

- El desmejoramiento planificado del Contrato Colectivo Petrolero. En efecto en los últimos tres contratos firmados (2005, 2007 y 2010) se ha establecido una línea de revisión radical de las siguientes cláusulas: a) Comisariato sustituido por la Tarjeta Electrónica de Alimentación; b) eliminación de la cláusula 69, numeral 3, que permitía la incorporación de mano de obra por parte del sindicato, y que fue traspasada en su totalidad al patrono; c) Sustitución de la meritocracia o evaluación del desempeño por la cláusula de antigüedad. d) deterioro paulatino de los campamentos, escuelas, centros de salud y revisión del sistema prestacional de salud para el trabajador y su familia; e) deterioro progresivo de los planes y programas de seguridad e higiene industrial; f) suministro deficiente de equipos de trabajo; retrasos en los pagos y pasivos laborales.

### **Control patronal de la FUTPV**

El proceso de eliminar las federaciones históricas como FEDEPETROL, FETRAHIDROCARBUROS y la reciente constituida SINUTRAPETROL tuvo como objetivo crear una federación patronal férreamente controlada por PDVSA., como se demostró en la última aprobación unilateral del Contrato Colectivo Petrolero en enero 2010.

### **Manipulación y control del personal de contratistas a través de las estatizaciones**

Estas estatizaciones han generado pérdidas de beneficios laborales de los trabajadores de contratistas, al ser trasladados a la nómina o ficha blanca de PDVSA y; férreos controles de las protestas laborales de este sector tan numeroso como la nómina de PDVSA

### **Utilización de las figuras de trabajo asociado para flexibilizar la relación de trabajo**

La promoción de las cooperativas y Empresas de Producción Social separa del trabajo estable y de los sindicatos a miles de trabajadores, tanto en el área de producción como en la de servicios.

### **La militarización de las relaciones de trabajo y la criminalización de la protesta laboral**

La incorporación de la Guardia Nacional en el control de las relaciones de trabajo, es común en la solución de conflictos laborales; así mismo, la conformación de

milicias obreras, patrullas socialistas y cuerpos de reserva tienen como propósito la sustitución paulatina de los sindicatos y de toda expresión de la vida autónoma sindical y gremial. Esta orientación ha sido reafirmada con la persecución judicial a decenas de trabajadores del sector que actualmente están siendo enjuiciados en tribunales por ejercer su legítimo y por demás legal derecho a la protesta.