

TENSION

Me encontraba en la antesala del Ministerio de Trabajo. Comenzó la conversación, típica en toda sala de espera. Me llamó la atención una de las personas. Trabajador fornido, inquieto y hablador. No podía ocultar su naturaleza de dirigente obrero. Sin preguntarle nadie nada comenzó a hablar para quien quisiera escuchar:

"¡En este país no hay nada que hacer! Hemos seguido todo el proceso legal para nada! Ayer no nos pudo recibir el señor Ministro porque tenía que asistir a un coctail. En este país un 'palo' es más importante que la petición de 17.000 trabajadores. Veremos si hoy nos recibe. Ya he gastado siete pares de zapatos en viajes inútiles... Si hoy no nos recibe, iremos a la huelga..."

Al poco rato uno de los porteros anuncia: "El señor Ministro no viene hoy y cancela las citas." "¿No lo decía yo? En este país sólo se consiguen las cosas por las malas. Mi opinión personal es que vayamos a la huelga. Los sindicatos de X, Y y Z han conseguido ya sus peticiones. Todos por la vía de la huelga. Ya no aguanto más. Uno es siempre el que paga. El Ministerio no nos puede ni ver.. Los trabajadores, que tengo aguantados para hacer las cosas legalmente, me llaman vendido... ¡Me voy a decirles que mi opinión es la huelga!"

Estas escenas reales parecen contrastar con algunas declaraciones públicas lanzadas por los representantes trabajadores en la última convención de la OIT. Los informes optimistas que presentaron algunos países latinos nos hacen dudar de su objetividad a nivel de base. Venezuela se presentó más realista, aunque algunas afirmaciones absolutas acerca de nuestra libertad sindical solamente se pueden entender a nivel de legislación. No siempre es cumplida por los dirigentes de las empresas. Basta hablar con algunos sindicalistas de base, acerca de las oposiciones prácticas para formar sindicato en algunas empresas.

VISION GLOBAL

Esta última temporada se ha agudizado en Venezuela la inestabilidad laboral. Empresarios y políticos de la oposición proclaman que nunca en la historia de Venezuela ha habido tantos conflictos laborales en tan corto tiempo. Como es costumbre inveterada en nuestra tierra, se ha buscado un "chivo expiatorio". Para unos es el Gobierno, para otros el señor Ministro, para otros la politización sindical, etc. La situación merece un análisis más imparcial. Quisiera comenzar ensayando. El problema es complejo; más razón para ofrecer esta iniciativa, convencido de que quedaré muy lejos de agotar la materia.

Comienzo tomando algunos de los últimos casos conflictivos como representantes de la situación global. No son todos ni tal vez cualitativamente los más importantes, pero representan el ambiente laboral que estamos viviendo.

—**CONFLICTO EN LA SIDERURGICA DEL ORINOCO (SIDOR):** Desembocó en una huelga que paralizó 22 días la Empresa. Costó al país muchos millones de bolívares. La razón aducida para el conflicto fue: los días feriados en que se trabajaba no se pagan como horas-extra (doble del salario normal).

—**LUMMUS COMPANY WESTERN HEMISPHERE:** Frecuentes conflictos laborales. Razón principal aducida: En la empresa rige el Contrato Colectivo de la Cámara Venezolana de la Construcción, siendo así que se trata de una "empresa constructora" que contrató con la Orinoco Mining la construcción de una planta. Se pedía que la empresa se rigiera por el laudo arbitral que rige en la Orinoco Mining

—**CONFLICTO EN LAS COMPAÑIAS AEREAS VIASA - AVENSA - LAV:** Razones aducidas:

VIASA: Firma del contrato colectivo y despido de 42 trabajadores en masa.

AVENSA: Dificultades por parte de la Empresa para la firma de un contrato colectivo.

AVENSA-LAV: Estas dos empresas se juntaron en un "pool". Los trabajadores de la LAV protestaron porque todos los beneficios habían ido a AVENSA, quedando los de LAV totalmente marginados.

—**CONFLICTO CAUCHERO EN VALENCIA;**

—**CONFLICTO DE LOS PESCADORES DE "PESCA DE ARRASTRE"** en el Estado Falcón;

—**CONFLICTO DE LOS TRANSPORTISTAS DE CARGA PESADA.**

El significado de nuestros conflictos ha trascendido nuestras fronteras. La revista "Time", al enumerar los países latinos propicios para la inversión, consideraba a Venezuela como país dudoso, precisamente porque "ha tenido en un año más huelgas que en los diez anteriores".

PROBLEMAS LATENTES

Analizando las razones aducidas, no parecen superar el nivel de las normales fricciones de las relaciones competitivas entre capital y trabajo, inherentes al sistema vigente. Mucho menos explican los resultados de una verdadera tensión ambiental en que se está viviendo.

Esta desadecuación entre las razones aducidas y los resultados conflictivos hacen pensar en la existencia de otras razones, no aducidas, que están pesando fuertemente en la actitud de las personas envueltas en el manejo del mundo laboral. Esta situación aparece especialmente chocante al coincidir la tensión con el cambio de gobierno. Una conclusión simplista podría ser el decir que el nuevo gobierno es el responsable de esta inestabilidad. De hecho, no pocos políticos de la oposición y algunos empresarios han lanzado esta idea. Sin quitar las posibles indecisiones gubernamentales, la actuación del gobierno no parece proporcionar toda la explicación a la situación existente. De ahí que intentemos presentar otras razones que están incidiendo de una manera muy significativa.

Razones políticas: Admitimos todos que el origen de nuestro sindicalismo tuvo su raíz en los partidos políticos. De ahí que siempre se le ha acusado de actuar más por criterios del partido político a que pertenezcan que a criterios típicamente laborales. La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), constituida en 1947, y perteneciente al partido Acción Democrática, ha controlado la política laboral. El Comité de Sindicatos Autónomos (CODESA), con orientación independiente de los partidos, del gobierno y los patronos, que luego cristalizó en la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela, fue creciendo, pero nunca lo suficiente como para poder cambiar la dirección del movimiento sindical. De esta forma, en su política sindical, AD podía dominar toda la periferia sindical, es decir, no sólo sus propios sindicatos, sino también los que no pertenecían a su orientación.

El resultado de ese control gubernamental —AD ha estado en el gobierno democrático hasta 1968— sobre el movimiento sindical hizo que por razones políticas los dirigentes sindicales no fueran muy activos en demandar sus reivindicaciones y se plegaran a las exigencias políticas gubernamentales sacrificando muchos de sus derechos laborales y estancando el proceso de mejoras en las condiciones de trabajo.

Ejemplo de esta subordinación y estancamiento es el caso de que durante los 10 años de gobierno de AD estuvieron congelados los contratos colectivos de los trabajadores estatales. Se siguió el sistema de prorrogar los contratos existentes. De tal manera que el aumento de salarios en cada una de las prorrogas no pasó de 1,50 bolívares. Todos los otros rubros de

LABORAL

ALBERTO MICHEO

contratación quedaron intactos. Como resultado existía una tensión en la base, difícilmente controlada por criterios políticos.

Fragmentación sindical: Se advierte que una de las causas de la derrota de AD fue su divisionismo político. Sucesivas divisiones del partido sirvieron de base para el MIR, el PRIN y sobre todo al MEP. Correspondiente a la división del partido siguió la fragmentación sindical. De ahí que, al subir el nuevo gobierno al poder, ningún grupo es suficiente para imponer una línea en el movimiento sindical. El partido Copei, a pesar de su avance sindical, no controla la periferia.

Esta nueva situación político-laboral ha influido grandemente en la efervescencia conflictiva. Ante todo, ha producido un enfrentamiento entre los diversos grupos sindicales, que casi de igual a igual van buscando el control del resto. En el intento de adquirir prestigio, cada grupo se ha lanzado a demostrar su superioridad a base de activas luchas por las reivindicaciones sociales, hasta ahora congeladas. Lo demuestra el hecho de que los conflictos más agudos han sucedido en el sector de los trabajadores estatales.

Problemas nuevos para el Gobierno: En la nueva situación en que el Gobierno no controla la periferia sindical se enfrenta con situaciones nuevas. En el período anterior la CTV le solucionaba muchos problemas a su partido AD. Por ejemplo, en caso de que un sindicato declaraba una huelga que podría perjudicar al Gobierno, la CTV era la primera en declararla ilegal. De esa forma, un sindicato, sin el apoyo de la mayoría de los trabajadores, no tenía forma de prosperar. En la nueva situación la ilegalidad de la huelga se declara con frecuencia por iniciativa de los Inspectores de Trabajo, con la consiguiente acusación de arbitrariedad por parte de los trabajadores.

Otro de los problemas de la nueva situación consiste en la recepción de los expedientes de los conflictos colectivos para su estudio y consideración. Esta ordenanza pertenece al tiempo de gobierno de AD, y la CTV las aceptaba. En cambio, ahora las rechaza como una fórmula dilatoria y arbitraria.

Esto indica que no son aceptadas por los trabajadores las armas legales con que cuenta el Gobierno y éste tiene que acudir demasiado al sistema de convencimiento. Esta política del convencimiento, junto con el estilo del señor Presidente, que se ha querido dibujar con la aureola del "diálogo", ha sido interpretado como signo de debilidad. Falta mucha preparación en nuestro sufrido pueblo trabajador y ha sido demasiadas veces engañado para entender y practicar con serenidad objetiva un verdadero diálogo.

Partidos ilegalizados: El campo laboral ha sido siempre una de las armas más eficaces del Partido Comunista para su revolución. La filosofía de Marx es enfática al afirmar que de ellos ha de venir la solución de los problemas inherentes al capitalismo. La presencia de los comunistas en la vida laboral de Venezuela data desde los comienzos de nuestra historia moderna. Hay una correlación entre la formación de los partidos políticos y los sindicatos.

La trayectoria política de Rómulo Betancourt, al separarse de las primeras convivencias con los comunistas a nivel político, afectó fuertemente los movimientos sindicales comunistas. Su vida transcurrió en la ilegalidad, no sólo durante la dictadura, sino también mientras AD ha estado en el poder. De ahí que, en la actividad laboral del partido, no se manifestara su peligrosidad.

La legalización del Partido Comunista y del MIR por parte del Dr. Rafael Caldera, en su ideal de pacificación a través de una lucha franca dentro de la ley, ha activado la vitalidad de los grupos obreros comunistas. Si en los demás partidos hay

una excesiva subordinación de lo laboral a lo político, en el comunismo hay, por propia filosofía, una identificación necesaria.

De ahí que la presencia actuante del Partido Comunista sea otra de las razones que aumentan la efervescencia laboral de los últimos años.

La empresa privada: El sector económico privado ha constituido siempre un "grupo de presión" importante en los sistemas democráticos. Ningún gobierno puede prescindir de él. En Venezuela es especialmente poderoso, no sólo por el peso global dentro de la economía nacional, sino, sobre todo, por su acción unificadora a través de Fedecámaras. A pesar de no constituir un partido político —el intento del I.R. (Integración Republicana) no cristalizó— es de todos conocida su influencia en la política económica nacional. La sagacidad política de Betancourt descubrió que no podía prevalecer oponiéndose a Fedecámaras. De ahí que hayan actuado con fácil libertad en el establecimiento de las condiciones laborales, no siempre regidas por criterios de justicia.

El nuevo Gobierno sigue la misma política. No se sabe si es por necesidad o por convencimiento. AD controlaba, por razones políticas y a través del dominio de la CTV, las reivindicaciones laborales en la empresa privada. Era el precio de la colaboración mutua. En cambio, en la nueva situación no hay control político laboral y los obreros se lanzan a la consecución de sus reivindicaciones, muchas veces, justificadas. La empresa privada no ha sido modelo de libertades sindicales y el criterio de competencia nunca ha sido sinónimo de justicia.

Difícil la situación del Gobierno ante la empresa privada así fortalecida. Si apoya la posición empresarial, puede perder su necesaria imagen de Gobierno popular. Si apoya a las posiciones obreras, Fedecámaras puede estorbar su línea en la alta esfera de la política económica.

UNA CLARA POLITICA LABORAL

Este análisis, no ciertamente exhaustivo, trata de dar las razones aducidas y latentes que explican el porqué de la inestabilidad laboral de los últimos años. Se puede concluir que la nueva situación descrita impone una nueva política laboral. Esta falta es, tal vez, la que está dando impresión de incertidumbre. La política anterior no estaba basada en la aplicación de la legislación laboral, sino en la praxis política.

Al no haber sido la legislación laboral el fundamento de la política en el mundo del trabajo, se hace difícil aplicarlo ahora. La misma Ley del Trabajo necesita ser puesta al día para responder a las necesidades del momento actual. De otra manera, seguirá la incertidumbre.

Hay un criterio vigente, atribuido al Ministro de Trabajo, que no ayuda nada para dar impresión de una política clara y definida. En varias ocasiones ha declarado: "La huelga es ilegal, pero justa." Se comprende el contenido real de la frase a nivel filosófico. Sabemos que no toda ley es de por sí justa. Pero la actuación práctica con este criterio en la situación del momento está dando la impresión de que el Ministerio actúa "con una de cal y otra de arena"... En cambio, para los líderes sindicales es un arma poderosa para lanzarse a la demanda de reivindicaciones pasando por alto los compromisos de los contratos colectivos todavía vigentes.

Otro criterio: "Las huelgas y los paros son hechos sociales no sujetos a calificación."

Esta podría ser la razón de por qué a algunos dirigentes de la Zona del Hierro que han producido paros declarados ilegales el señor Ministro no ha permitido que se les aplique el proceso de calificación y sanción prevista en la Legislación del Trabajo. Este procedimiento es especialmente peligroso cuando se sabe que en los motivos de los paros hay confusión de razones laborales, políticas y personales. Además, anima a los líderes ambiciosos a repetir el uso de la fuerza para adquirir prestigio de "hombre fuerte" ante los trabajadores.

La implantación de un fundamento legal, moderno y operativo, junto con una actuación consecuente, es el medio fundamental para una política laboral que proporcione impresión de estabilidad y seguridad.