

Globethics Repository



¿Retador o garante del sistema?
[¿Challenger or guarantor of the system?]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository.
More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Valecillos T., Héctor
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-12 16:30:17
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/221016

¿Retador o garante del sistema?. Los 50 años de la Confederación de Trabajadores de Venezuela

Héctor Valecillos T.

Héctor Valecillos T.: Economista y profesor universitario venezolano. Miembro del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Central de Venezuela. Asesor sindical.

El desarrollo del movimiento obrero venezolano ha sobrepasado el simple crecimiento numérico de sus organizaciones y de sus afiliados. En efecto, los sindicatos han extendido su gestión a un vasto campo de actividades que trascienden las reivindicaciones meramente económicas, abarcando acciones que tienen un marcado carácter político y social .

Si bien es cierto que los sindicatos venezolanos han sido eficaces en cuanto al logro relativo de objetivos específicos (desarrollo de la organización, control y racionamiento más o menos efectivo de las oportunidades de trabajo, mejoramiento gradual de las condiciones de trabajo, etc.), no es menos cierto que han rehuido cualquier antagonismo de importancia con el sistema de relaciones capitalistas existente en el país. El autor afirma que la mayoría de la dirección sindical jamás se ha planteado la posibilidad de limitar, menos aún cambiar, los derechos de propiedad, pareciendo no ver en esos derechos la base efectiva de la dominación de clase. Con motivo de la celebración, ahora, de los 50 años de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, el autor de este ensayo analiza la crisis del sindicalismo venezolano identificando, por lo menos, cuatro vertientes de esta crisis: la contracción del crecimiento del empleo y el aumento de la desocupación abierta; los cambios en la composición socio-profesional de la población

trabajadora; la orientación y contenido de la gestión contractual de los sindicatos; y la naturaleza de las relaciones entre el movimiento obrero y los partidos políticos y la concepción predominante sobre la actuación del Estado.

En Venezuela, el movimiento obrero organizado en sindicatos, federaciones y centrales es, históricamente hablando, un fenómeno relativamente reciente. En efecto, aunque se estén celebrando ahora los 50 años de la constitución de la primera confederación de trabajadores del país (CTV), y durante el período 1928-1958 se haya llevado a cabo una importante y sacrificada tarea de organización sindical y, en menor medida, de movilización gremial de los trabajadores; en tanto movimiento de amplia significación social y política, el sindicalismo sólo adquiere importancia con el advenimiento, en enero de 1958, del régimen democrático.

Durante el largo período comprendido entre 1920-25 (en que la explotación petrolera inicia el proceso de reestructuración de la economía venezolana y redefine la inserción de ésta en el sistema capitalista mundial) y 1958 (cuando había avanzado considerablemente aquella reestructuración), ni las condiciones económicas fundamentales ni, mucho menos, las condiciones político-institucionales permitían un fuerte desarrollo de la organización sindical. Hasta ese momento, el crecimiento del movimiento obrero fue, de manera inevitable, accidentado en el tiempo y sectorial y regionalmente localizado.

No podía ser de otro modo, en una economía volcada abiertamente hacia el exterior tanto por la expansión rápida de la exportación de hidrocarburos, como por el crecimiento también acelerado de las importaciones. En este contexto, la baja internalización del limitado excedente petrolero apropiado por el país, determinaría que la labor de organización de sindicatos se concentrara principalmente en los centros de trabajo de la industria petrolera y (más avanzado el tiempo) en las empresas dedicadas a la explotación del mineral de hierro, ambas de propiedad extranjera. En otras ramas de actividad, o el tamaño medio de los establecimientos era inferior al mínimo requerido por la ley para la constitución de sindicatos, y/o - lo que era el caso predominante - cuando aquel tamaño lo permitía (teóricamente, como era el caso de los institutos bancarios y muchas empresas industriales o comerciales, y en los servicios públicos), la política gubernamental entorpecía o reprimía abiertamente la labor sindical, reforzando así una extendida oposición de los patronos a la organización y actuación de los sindicatos¹. Por estas razones, y al margen de los desarrollos citados, durante mucho tiempo el sindicalismo venezolano fue básicamente un "sindicalismo de gremios" (telegrafistas, linotipistas, zapateros, etc.), con mucha mística pero con una débil base organizativa.

1 En ese largo período, hubo sólo 2 "paréntesis" en la norma de oposición gubernamental a los sindicatos: parcialmente bajo el gobierno de Medina Angarita (1941-45) y, principalmente, bajo la Junta Revolucionaria presidida por Rómulo Betancourt (1945-47) y bajo el efímero gobierno de Rómulo Gallegos (1948).

En 1958, al caer la dictadura perezjimenista y establecerse el régimen democrático se produce un rápido proceso de sindicalización de la fuerza de trabajo, con el consiguiente fomento de las instituciones típicas de la organización sindical (en particular de la contratación colectiva). A partir de este momento se observa un ininterrumpido, aunque irregular, crecimiento del movimiento sindical². Así, mientras es posible estimar en cuatrocientos mil trabajadores, aproximadamente, el número de afiliados a sindicatos a comienzos de los años 60 (en un universo laboral de 2.4 millones de personas); a comienzos de 1986, dicha cifra se ha elevado a un millón ochocientos mil (en una población activa total de 6 millones de trabajadores). Dado que a lo largo de este período el número de adscritos a sindicatos ha crecido en forma más que proporcional al aumento de la fuerza de trabajo, se ha producido indiscutiblemente una importante elevación en la llamada "tasa de sindicalización" observable en las empresas y actividades (17 por ciento en 1961 versus 30 en la actualidad). Aunque este crecimiento ha sido muy desigual en las distintas ramas y sectores de la economía, no cabe duda de que para una porción importante de los trabajadores el sindicato constituye directa e inmediatamente una realidad de todos los días.

Sindicalismo de libre mercado

Naturalmente, el desarrollo del movimiento obrero ha ido mucho más allá del simple crecimiento numérico de las organizaciones y de sus afiliados y/o de su extensión progresiva a diferentes actividades económicas y regiones. En efecto, la gestión de los sindicatos cubre un vasto campo de actividades que trascienden el área de las reivindicaciones a nivel de la empresa, abarcando acciones que tienen un carácter netamente social y político. En este terreno, la acción del movimiento obrero ha enfatizado la "defensa y consolidación del régimen democrático" y la ampliación primordialmente a través de iniciativas de carácter parlamentario de los derechos económicos y sociales de los trabajadores³. Al actuar de este modo, mayoritariamente la dirección sindical ha rehuido cualquier antagonismo de importancia con el sistema de relaciones capitalistas existentes en el país. Sin llegar a compartir el enfoque de lo que pudiéramos llamar "sindicalismo de libre mercado", la mayoría sindical jamás se ha planteado la posibilidad de limitar significativamente, menos aún intentar cambiar, los derechos de propiedad, pareciendo no ver en esos derechos la base efectiva de la dominación de clase.

2 Según datos del Ministerio del Trabajo, en 1959 y 1960 fueron legalizados 1945 nuevos sindicatos, cifra que representaba el 73 por ciento del total de sindicatos activos en el último año citado (2.651). No se conoce el número de sindicatos legalizados durante 1958 pero, en opinión de conocedores, no fue inferior a 400, lo que indica que casi el 90 por ciento del total de sindicatos existentes a finales de 1960 fueron constituidos en los 3 primeros años del régimen democrático. Debe anotarse, además, que esas cifras incluyen tanto a los sindicatos de empresa como a las llamadas "ligas campesinas", y que el peso relativo (%) de éstas últimas era numéricamente predominante. (Cf. **Memorias** de dicho ministerio para los años señalados).

3 Entre estas iniciativas cabe resaltar: la institucionalización de la formación profesional de los trabajadores, mediante la creación del INCE; la reforma de la ley del seguro social; la ley contra despidos injustificados y la legislación sobre salarios.

GRAFICO 1

VENEZUELA: SINDICATOS CONSTITUIDOS Y
TASA DE SINDICALIZACION
(1973 - 75 = 100)

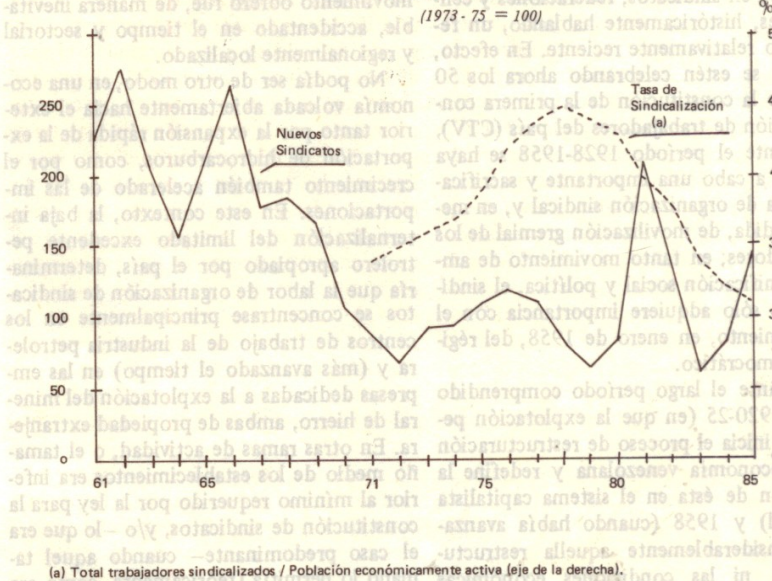
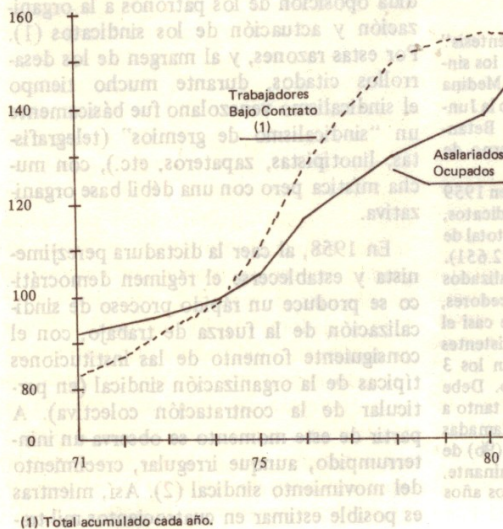


GRAFICO 2
VENEZUELA: TRABAJADORES AMPARADOS POR
CONTRATOS COLECTIVOS Y EMPLEADOS
Y OBREROS OCUPADOS
(1973 - 75 = 100)



Mientras cabe ser escéptico respecto al éxito alcanzado por la actividad político-social de los sindicatos venezolanos, hay pocas razones de duda sobre la eficacia de esas organizaciones en relación al logro de objetivos de índole específica. En este sentido, y siguiendo una pauta casi universal, nuestro movimiento obrero ha sido relativamente exitoso en lograr: a) el mantenimiento y desarrollo de la organización sindical. Ciertamente, los sindicatos han llegado a ser aceptados finalmente como una institución característica y permanente del ambiente económico y social, logrando vencer la propensión empresarial a enfrentar o resistir la organización de los trabajadores⁴; b) convencidos de que la distribución del trabajo disponible es demasiado importante para dejarla únicamente a discreción del empresario, los sindicatos han procurado y logrado un control y racionamiento más o menos efectivo de las oportunidades de trabajo⁵. Al hacerlo, el movimiento sindical ha tratado de dar respuesta al reclamo insistente y justificado de una seguridad en los empleos por parte de los trabajadores. Aspecto éste de muchísima importancia sobre todo en un país como el nuestro donde tradicionalmente ha habido escasez de oportunidades ocupacionales remunerativas. Sin embargo, la forma e intensidad como se ha llevado a la práctica este objetivo sindical - en especial en las actividades del sector gubernamental ha dado origen a serios problemas; c) los sindicatos han facilitado un mejoramiento gradual de las condiciones de trabajo, en particular de las remuneraciones, horas de trabajo y otros términos de la ocupación. En función de una compleja determinación causal, los sindicatos han tendido a hacer aquel mejoramiento más uniforme entre las distintas empresas e industrias. Al cumplir esta tarea, los sindicatos han jugado un papel de gran importancia, gestionando un movimiento más o menos constante de las normas convencionales de subsistencia, es decir, de lo que se juzga convencionalmente como el nivel mínimo de vida; d) finalmente, el movimiento obrero ha cumplido un papel muy importante en el desarrollo y perfeccionamiento de un sistema jurídico orientado a decidir las disputas sobre los derechos de los trabajadores individuales.

El logro de estos objetivos se ha hecho efectivo poniendo de relieve una de las características sobresalientes (y en ningún sentido exclusiva) del sindicalismo venezolano; a saber, la flexibilidad y pragmatismo en la negociación de los términos del contrato de trabajo. En efecto, ha sido característico de la gestión negociadora de los sindicatos el afán, muchas veces desmedido y oportunista, por

4 Esto no debe entenderse, sin embargo, como si hubiese sido alcanzada una aceptación incondicional (es decir, sólo limitada por la normativa legal vigente) de la organización sindical por parte de los empresarios. Como puede constatar cualquier sindicalista, la labor de organizar sindicatos (especialmente en empresas pequeñas y medianas), sigue conllevando aún el riesgo de represalia o despido para quienes asuman esa tarea de promoción. Lo que quiere significar la frase es que - por lo menos al presente - la oposición empresarial ha perdido la fuerza que mantuvo durante muchos años.

5 La expresión formal más acabada de esta reivindicación es la llamada "cláusula de preferencia", incluida en la gran mayoría de contratos; de acuerdo a la cual el patrono notifica al sindicato sobre las vacantes existentes y el sindicato presenta una lista determinada de candidatos dentro de un cierto lapso. Aunque el porcentaje de trabajadores que logran ser "enganchados" por esta vía es variable, su nivel es corrientemente muy elevado (aproximadamente 70 por ciento).

ajustar tanto sus objetivos como sus tácticas a las circunstancias cambiantes, y haciendo a un lado cuestiones esenciales de naturaleza ideológica. Enfoque pragmático y oportunista cuya presencia constituye una indicación clara de la carencia de un propósito estratégico en materia de negociación colectiva.

Por otra parte, aquellos logros no han sido alcanzados incondicionalmente. En contrapartida a los mismos, los sindicatos han aceptado tácitamente no sólo abstenerse de combatir la mecanización sino también colaborar activamente cuando la introducción de innovaciones técnicas ha requerido la reorganización en gran escala de los procesos de trabajo. De esta manera, al frenar la actividad perturbadora espontánea de las bases obreras y mantener la "disciplina en el trabajo" (la "paz laboral"), los sindicatos han actuado como garantes de las prerrogativas empresariales. La principal demostración de esto es visible en la incapacidad de dichas organizaciones para lograr modificar la distribución del ingreso entre trabajadores y empresarios⁶.

Desnaturalización de los fines básicos

Es cierto que esos logros no han transformado radicalmente la vida de los trabajadores venezolanos, pero no son desdeñables. En verdad, parte importante del malestar y la inconformidad que se nota en relación a la actividad de los sindicatos tiene que ver con el empeño que éstos han puesto en la búsqueda de sus objetivos, así como con el propio éxito alcanzado. Esto es sobresaliente en el terreno del mejoramiento salarial y en el del control y ampliación de las oportunidades de trabajo. Por razones que no podemos examinar aquí, y que tienen que ver con la progresiva conformación de la economía venezolana como un "capitalismo de Estado" así como con el llamado régimen de "clientela electoral", el movimiento sindical ha establecido sus principales bases de operación en las diversas actividades de la producción material y de prestación de servicios cumplidas por el gobierno.

Así, a medida que el Estado venezolano iba extendiendo sus campos de gestión, los sindicatos iban ampliando el número de miembros, engrosando los recursos financieros que manejaban y dilatando sus influencias. Sin ninguna duda, al hacerlo, los sindicatos daban la impresión de eficacia en la búsqueda de sus objetivos inmediatos. Como resultado, a partir de 1958, y a diferencia de lo que ocurría en los años 30 y 40, han sido los trabajadores al servicio del Estado los que han moldeado ocupacional y culturalmente al movimiento obrero venezolano; es

6 A título ilustrativo puede anotarse que, en una de las actividades económicas que ha experimentado (al menos hasta 1978) un crecimiento considerable de la producción y la productividad; que ha sido objeto de tratamiento preferencial por parte de los gobiernos, y en la cual - además - los sindicatos han ejercido una gran influencia - la manufactura fabril -, la relación costo de la mano de obra ocupada/valor agregado (que expresa aproximadamente aquel patrón distributivo), no ha experimentado cambios de importancia a partir de 1961 (cf. OCEI, **Encuestas Industriales**). Por lo demás, el valor numérico de dicha relación (más o menos 33 por ciento en el promedio de la industria) sitúa al país en uno de los niveles internacionales, comparativamente, más bajos.

decir, los que han ejercido la mayor influencia sobre las pautas de valoración y actitud frente al trabajo, sobre el tipo laxo de organización prevaleciente, las expectativas de reivindicación y su contenido; las formas de lucha, etc.

En contrapartida al apoyo dado por los gobiernos al fortalecimiento de los sindicatos, éstos han respaldado la creciente intervención económica del Estado, favoreciendo en especial la progresiva propiedad pública de activos productivos y las nacionalizaciones. Sin embargo, este respaldo ha carecido de un sentido estratégico, puesto que no se le ha concebido como una vía para ampliar el control social sobre el mercado, en particular sobre la creación y distribución de la riqueza. En realidad, el apoyo sindical a la intervención económica del Estado ha tenido, en buena medida, un carácter oportunista ya que corrientemente ha tendido a vérselo como un recurso que permite la rápida ampliación del empleo y del grado de influencia de las organizaciones sindicales. En otras palabras, adoptando una visión típicamente keynesiana, la dirección sindical ha concebido al Estado como el "empleador de última instancia", como el responsable de realizar el objetivo de la "plena ocupación"; desentendiéndose acríticamente del **tipo** de cargos generados por el sector gubernamental, de la productividad de este empleo y de la forma como ellos son financiados.

De no ser así, y en circunstancias que no son excepcionales, ¿qué otras razones pueden explicar la visible despreocupación de sindicalistas y afiliados frente al continuo deterioro de los servicios públicos prestados a la población o frente a la baja productividad laboral en la gran mayoría de las empresas e instituciones del Estado? ¿Cómo interpretar la implantación de normas relativas a la administración del trabajo que traban fuertemente las posibilidades de lograr una mejor división del mismo y una mayor productividad? ¿Cómo entender la adopción de cláusulas económicas que no guardan relación ni con el rendimiento laboral ni con la situación financiera de las instituciones y empresas gubernamentales? Por esto, no debe extrañar que, comúnmente, los sindicatos aparezcan ante la opinión pública como haciendo un uso indebido de su poder de agremiación. Además, dado que la **imagen** que se tiene de los sindicatos (la mayor parte de las veces, ajustada a los hechos) es la de organizaciones donde la dirección se autoperpetúa y se excluye la participación del colectivo de miembros, entonces, es fácil comprender esa aureola de "luchas sin sentido" que suele rodear a las acciones sindicales y en particular a los conflictos gremiales en la administración estatal. De este modo, sea que el conflicto tenga lugar en los seguros sociales, en el Ministerio de Educación, en el de Sanidad o en las universidades - para citar sólo los casos neurálgicos de tensión laboral en el sector público; muy frecuentemente - las acciones huelgarias, los paros intempestivos o las llamadas "operaciones morrocoy", se contemplan desde el exterior de las instituciones involucradas como evidencias graves de una pérdida de orientación de la gestión sindical, como síntomas de una "desnaturalización" de sus fines básicos.

Causas de la crisis sindical

Por otra parte, en la medida en que, a partir de 1978, la economía venezolana iniciaba, para luego consolidar, un cuadro de recesión prolongada, y en que los problemas de la deuda externa y la crisis cambiaria (que afloraron dramáticamente en febrero de 1983) llevaron a los gobiernos a devaluar el bolívar y a negociar los términos de un programa de pagos, en condiciones tales que han implicado la disminución del gasto público real, la congelación de la nómina gubernamental y el aumento rápido y considerable de los precios y del desempleo, los sindicatos venezolanos comenzaron también ellos a experimentar una aguda e innegable crisis, con orígenes y manifestaciones variadas.

CUADRO 1 VENEZUELA: SINDICATOS LEGALIZADOS Y MIEMBROS CONSTITUYENTES 1959 - 1985			
años	sindicatos legalizados en el año	miembros constituyentes	constituyentes por sindicato
1959	778	42.800	55,0
1960	1.167	68.400	58,0
1961	455	22.800	50,1
1962	562	31.100	55,3
1963	415	21.600	52,0
1964	322	17.800	55,2
1965	428	20.800	48,6
1966	536	27.100	50,6
1967	363	18.700	51,5
1968	379	20.400	53,8
1969	342	17.300	50,6
1970	222	12.093	54,5
1971	179	9.003	50,3
1972	139	8.169	58,8
1973	190	10.968	57,7
1974	193	10.101	52,3
1975	222	11.392	51,3
1976	242	13.820	57,1
1977	226	13.062	57,8
1978	166	9.497	57,2
1979	134	6.770	49,8
1980	172	9.639	56,0
1981	426	25.029	58,8
1982	261	14.439	55,3
1983	125	7.292	58,3
1984	170	10.228	60,2
1985	298	17.136	57,5

Fuente: Ministerio del Trabajo, Memoria y Cuenta.

Pueden identificarse, por lo menos, cuatro "vertientes" principales de esa crisis del sindicalismo. En primer lugar, la contracción del crecimiento del empleo y el aumento de la desocupación abierta. Como reflejo, ligeramente retardado, de la caída de la producción nacional un año antes, en 1978 se inició un proceso de desaceleración en el ritmo de aumento de la ocupación, ritmo que se hizo negativo

en 1983 y 1984. En contrapartida, la tasa de desempleo aumentó ininterrumpidamente desde el mínimo histórico alcanzado en 1978 (4.8 por ciento) a 14.3 por ciento en 1985.

En la medida en que la contracción del crecimiento del empleo ha incidido con mayor fuerza sobre aquellos sectores que concentran el grueso de los trabajadores sindicalizados (manufactura fabril, construcción y servicios gubernamentales), se hace casi inevitable el debilitamiento de las bases de sustentación del movimiento, lo que tiene efectos negativos sobre la moral colectiva del mismo, así como sobre los recursos económicos que controla. A su vez, el aumento de la desocupación ha ejercido típicamente una imprecisa pero efectiva presión para reducir las remuneraciones convenidas actualmente.

CUADRO 2

VENEZUELA: INDICADORES DE LA ACTIVIDAD
HUELGARIA, SEGUN LAPROS DE GESTION
GUBERNAMENTAL

Indicadores	1959-63	64-68	69-73	74-78	79-83	84-85
1. Pliegos conflictivos	258	262	1.674	936	731	82
a. Número de huelgas	36	21	21	7	11	6
b. Trabaj. afectados (1)	(-)	7,7	5,2	3,3	1,3	(-)
c. Horas-hombre perdidas (1)	(-)	249,2	1.106,1	118,3	249,8	40,8
2. Paros intempestivos	57	89	797	741	761	11
a. Trabaj. afectados (1)	(-)	10,3	153,6	166,4	191,1	0,8
b. Horas-hombre perdidas (1)	(-)	139,4	9.642,6	3.580,9	8.095,1	54,9
3. Duración media de los conflictos (2)	(-)					
a. Huelgas	(-)	379	1.297	540	687	(-)
b. Paros intempestivos	(-)	63	326	137	194	63
Promedio Anual						
1. Pliegos conflictivos	51,6	52,4	334,8	187,2	146,2	41
a. Número de huelgas	7,2	4,2	4,2	1,4	2,2	3
b. Trabaj. afectados (1)	-	1,5	1,0	0,7	0,2	(-)
c. Horas-hombre perdidas (1)	-	49,8	221,2	23,6	49,9	20,4
2. Paros intempestivos	11,4	17,8	159,4	148,2	152,2	5,5
a. Trabaj. afectados (1)	-	2,1	30,7	33,2	39,2	0,4
b. Horas-hombre perdidas (1)	-	27,8	1.928,5	716,2	1.619,0	27,9
3. Duración media de los conflictos (2)						
a. Huelgas	-	75,8	259,4	168	137,4	(-)
b. Paros intempestivos	-	12,6	65,2	27,4	38,8	31,5

Fuente: Ministerio del Trabajo, Memoria y Cuenta, varios años.

(1) en miles; (2) equivale al cociente de dividir el número de horas-perdidas entre la cifra de trabajadores afectados.

El segundo factor de la crisis sindical son los cambios en la composición socio-profesional de la población trabajadora. Naturalmente, muchos de esos cambios no son imputables estrictamente a la contracción de la producción interna y tienen, en verdad, una determinación de más largo plazo; sin embargo, resulta difícil negar la influencia que la recesión económica ha tenido para acelerar algunos de ellos. Entre los que se destacan en el período reciente (1978-86) se pueden mencionar los siguientes:

a) una disminución en el peso relativo de la mano de obra asalariada (empleados y obreros) y un incremento correlativo de las categorías no asalariadas, especialmente trabajadores por cuenta propia y pequeños patronos. Esta tendencia, que se origina principalmente en el estancamiento del empleo gubernamental, ha incidido de manera negativa sobre las posibilidades de aumento del personal sindicalizado

b) creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Simultáneamente con la elevación del nivel medio de educación de la población venezolana y la progresiva concentración de ésta en las ciudades, se ha producido tanto un incremento de la tasa de actividad económica (extradoméstica) de las mujeres (hecho éste de carácter secular)⁷, como un aumento - menos sistemático - de la tasa de ocupación de las mismas. Sin embargo, por razones complejas que tienen que ver con el predominio en el país de lo que se ha dado en llamar el "modelo masculino de trabajo asalariado"⁸, las organizaciones sindicales en la práctica han marginado a las trabajadoras y han prestado poca atención a la naturaleza específica de muchas de las reivindicaciones sociolaborales de las mujeres (reforzando así la acción de múltiples factores que favorecen la inhibición sindical de éstas). En consecuencia, y en ausencia de cambios apreciables en la conformación y orientación de aquel "modelo", el aumento del empleo femenino no ha sido aprovechado para lograr ampliar la magnitud de las bases sindicales

c) aumento en la proporción de trabajadores técnicos y profesionales. Este crecimiento, que refleja el, ya citado, incremento continuo en los niveles de escolarización no ha sido acompañado de un incremento correlativo del grado de sindicalización de estos trabajadores. Por el contrario, parece haberse producido una baja en dicha tasa, como resultado de la proclividad de la dirección sindical a hacer de los trabajadores manuales semicalificados y no calificados, la base de sustentación de las organizaciones obreras, así como de la creciente dificultad que

7 En la actualidad, las mujeres constituyen algo menos de un tercio de la fuerza de trabajo total, contra 12 por ciento en 1950. Cf. Valecillos, H.: "Evolución histórica, situación actual y perspectivas del trabajo de la mujer en Venezuela", en **Acta Final de la Primera Jornada sobre el Trabajo y la Productividad de la Mano de Obra Femenina en Venezuela**, Ediciones de la Presidencia de la República, Caracas, 1983.

8 Este "modelo" supone la presencia de un trabajador que cumple la jornada legal (más algún sobretiempo) y que dispone de una esposa o compañera dedicada exclusivamente a las tareas domésticas.

enfrentan los profesionales y técnicos para encontrar empleo en condiciones asalariadas, lo que les ha volcado forzosamente hacia el trabajo por cuenta propia.

d) elevada proporción de inmigrantes en el mercado de trabajo. Aunque recientemente (a partir de 1983) el flujo inmigratorio de trabajadores hacia el país ha mostrado una importante disminución (como resultado de la devaluación del bolívar, la contracción económica y una política gubernamental menos permisiva en materia de autorización de ingresos), la presencia de inmigrantes (legales o clandestinos) en el mercado de trabajo es hoy en día porcentualmente elevada; pudiendo estimarse, aproximadamente, en un séptimo de la población activa total. Si a ellos sumamos, el personal que ha logrado nacionalizarse, puede sostenerse que no menos del 25 por ciento de la fuerza de trabajo nacional ha nacido en el extranjero. El carácter crítico que esto tiene para el movimiento obrero radica en que tradicionalmente éste ha carecido de vínculos significativos con el personal inmigrado, bien sea debido a deficiencias en la organización y gestión sindical y/o, principalmente, por temores normales en los trabajadores inmigrantes a realizar algún tipo de actividad sindical, así como por las limitaciones que a esta actuación impone la propia naturaleza del trabajo que ellos llevan a cabo.

CUADRO 3

**VENEZUELA: NUMERO DE CONTRATOS COLECTIVOS
FIRMADOS Y TRABAJADORES AMPARADOS
1960 - 1985**

años	contratos celebrados		trabajadores amparados	
	absoluta	índice (1973-75 = 100)	absoluta	índice (1973-75 = 100)
1960	661	49,6	77.080	31,5
1961	n.d.	-	n.d.	-
1962	642	48,2	33.317	13,6
1963	783	58,7	115.785	47,3
1964	884	66,3	102.053	41,7
1965	1.004	75,3	83.565	34,2
1966	1.066	80,0	163.474	66,9
1967	1.051	78,8	80.466	32,9
1968	1.062	79,7	202.305	82,8
1969	1.140	85,5	164.010	67,1
1970	1.442	106,7	178.207	72,9
1971	1.445	108,4	263.133	107,6
1972	1.292	96,9	98.326	40,2
1973	1.383	103,7	282.824	115,7
1974	1.171	87,8	151.822	62,1
1975	1.446	108,5	298.790	122,2
1976	1.754	131,6	333.653	136,5
1977	1.742	130,7	319.694	130,8
1978	1.681	126,1	531.187	217,3
1979	1.411	105,8	166.944	68,3
1980	1.498	112,4	391.957	160,3
1981	1.469	110,2	476.459	194,9
1982	1.329	99,7	140.943	57,6
1983	1.237	92,8	176.657	72,2
1984	1.028	77,1	268.470	109,8
1985	1.329	99,7	379.729	155,3

Fuente: Ministerio del Trabajo, Memorias, varios años.

La tercera vertiente de la crisis del movimiento obrero se ubica en la propia orientación y contenido de la gestión contractual de los sindicatos, y en las limitaciones que, a la materialización de las reivindicaciones, ha impuesto una situación de estancamiento económico y de inflación generalizada. Como es fácil de constatar, los éxitos del sindicalismo venezolano -tanto en la ampliación ininterrumpida de su base laboral como en el logro de innegables mejoras económicas y sociales- estuvieron causalmente determinadas por la experiencia y condiciones de la prolongada fase de expansión de la economía entre 1963 y 1978. Por lo tanto, una vez que esta fase termina y se invierte críticamente, conformando una etapa de abierto estancamiento económico, para los sindicalistas resulta cada vez más difícil alcanzar sus objetivos reivindicativos.

Si tomamos como "índice-resumen" de esos logros el aumento promedio de las remuneraciones reales (es decir, ajustados por el aumento de los precios) alcanzado a través de la negociación colectiva, puede verse entonces que, en los últimos cuatro años, dicha elevación ha experimentado una fuerte y continua desaceleración, lo que ha dado como resultado que los recientes aumentos salariales se sitúen al nivel de los alcanzados a mediados de los años 70 (cuadro N° 4). De este modo, los sindicatos cada vez más aparecen a los ojos de sus miembros como impotentes para lograr contener el deterioro del salario real y/o para garantizar la estabilidad en el trabajo. Como estos hechos se dan simultáneamente con una baja del gasto social per cápita del gobierno y un deterioro sustancial de los servicios públicos (incluida la vivienda), la baja del salario se ha visto complementada negativamente por una disminución importante en el llamado "salario social".

Una cuarta razón de la crisis tiene un carácter más bien político y se asocia, por una parte, a la naturaleza de las relaciones existentes entre el movimiento obrero y los partidos políticos y, por la otra, a la concepción predominante en los medios sindicales sobre la actuación del Estado. Por motivos complejos, de índole histórica, los sindicatos venezolanos han mantenido una relación de subordinación frente a los partidos políticos, en forma tal que cuando éstos asumen posiciones de gobierno, tanto las reivindicaciones sindicales como el énfasis que se les otorga se ven supeditados a los fines que impone la gestión gubernamental. Alternativamente, cuando el partido-vínculo ejerce un rol de oposición, la actuación sindical cambia radicalmente de tono y perspectiva. Este comportamiento oportunista y políticamente subordinado, que ha conducido en numerosas ocasiones a un asordinamiento de reclamaciones justas por motivos extrasindicales y, en otras, a la formulación de peticiones no fundamentadas pero impulsadas por el imperativo partidista, no sólo tiende a restar credibilidad a la dirección sindical sino, lo que es más grave, ha tendido a introducir una dosis de cinismo en la conducción del movimiento.

CUADRO 4

**PROMEDIO DE AUMENTO MENSUAL ALCANZADO
POR LOS SUELDOS Y SALARIOS A TRAVES DE LA
CONTRATACION COLECTIVA**

1970- 1985

(bolívares al mes)

años	a precios corrientes		a precios constantes (1980 = 100) (1)	
	sueños	salarios	sueños	salarios
1970	112,9	99,0	255,9	224,5
1971	71,3	71,4	156,8	156,9
1972	77,3	71,1	165,2	151,9
1973	97,0	106,2	198,7	217,6
1974	113,4	72,9	214,7	138,0
1975	125,9	75,9	216,3	130,4
1976	128,6	35,5	205,3	136,6
1977	136,7	114,6	202,5	169,8
1978	207,6	168,6	287,1	233,1
1979	196,3	175,1	241,7	215,6
1980	285,5	253,5	285,5	253,5
1981	382,1	357,0	333,3	311,5
1982	269,6	277,5	214,8	221,1
1983	108,9	144,0	96,7	114,7
1984	260,6	239,1	173,9	159,6
1985	269,8	315,9	165,5	193,8

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Memorias y Cuentas*, varios años.

(1) Se utilizó como deflactor el índice del costo de vida (AMC) del Banco Central de Venezuela, mediante un cambio previo en el año base.

Por otra parte, también mayoritariamente, la dirección sindical muestra una confianza exagerada en la capacidad virtualmente ilimitada del Estado en favor de la reforma social y la distribución de la riqueza. La gran mayoría de los sindicalistas (indistintamente de ideologías políticas) han "internalizado" y expresan en sus declaraciones y actuaciones, la firme creencia de que el Estado, casi por naturaleza, **tiene** que promover el cambio social progresivo. Imbuidos profundamente en una concepción democrático-pluralista del Estado, que niega la existencia de una predisposición sistemática, por parte de éste, en favor de algunos grupos e intereses organizados y en contra de otros, el grueso de los sindicalistas ha confiado en la implantación desde arriba de un "Estado de bienestar".

Si bien en una forma más bien accidental y dependiendo de las coyunturas electorales, la implantación de un Estado de este tipo se acometió con bastante perseverancia y éxito relativo en la etapa de crecimiento económico que concluyó en 1977. Al margen de la evaluación crítica de ese intento, que no es dable hacer en esta oportunidad; cabe afirmar, sin embargo, que para muchos dirigentes sindicales, la ampliación significativa de la seguridad social (en su sentido más amplio) que esa orientación permitió, parece haber contrapesado sus principales

consecuencias negativas, a saber: el fortalecimiento de la desmovilización política de la clase trabajadora y el reforzamiento de la naturaleza jerárquica o vertical del movimiento.

Igualmente, aquella creencia condujo a, y, a su vez, fue reforzada por la participación directa de dirigentes sindicales en el aparato del Estado. No sólo a nivel del parlamento, legislaturas y consejos municipales, donde esa inserción venía ocurriendo desde los orígenes mismos del movimiento, sino principalmente en el directorio de empresas e instituciones gubernamentales (o mixtas). Aquella concepción, además, estuvo en la base de la promoción directa, por parte de las organizaciones sindicales, de empresas de "interés general" (de las cuales la más impactante y traumática ha sido el Banco de Trabajadores de Venezuela).

En las recientes condiciones políticas del país, el triunfo electoral del partido Acción Democrática en diciembre de 1983 (y en el cual la CTV desempeñó un papel sobresaliente), así como las limitaciones indiscutibles que el nuevo gobierno ha enfrentado al tratar de resolver los serios problemas que presenta la economía y la sociedad venezolana, han puesto críticamente de relieve las limitaciones inherentes a la vieja estructura de apoyo, a las conexiones históricas que a lo largo de muchos años han mantenido ese partido y la mayoría dirigente de la CTV. Por ahora, esta crisis tiene sólo un carácter germinal (y sus manifestaciones han sido, en verdad, episódicas), pero es indicativa de una fractura más profunda en las relaciones de representación de las clases, fuerzas sociales y movimientos que ese partido y la organización "cetevista" buscan encarnar⁹. Su potencialidad, es decir, el carácter no superficial o transitorio de los problemas que ella encierra, se deriva del hecho de que la continuación o profundización de la actual política gubernamental de ajuste, con sus consecuencias económicas claramente recesivas y negativas lógicamente para los trabajadores, harían cada vez más difícil para la mayoría "cetevista" justificar ante las bases sindicales el apoyo a una política decidida por el partido, pero objetivamente contraproducente para la población trabajadora. Perseverar en este tipo de vinculación subordinada haría necesario reforzar el estilo de liderazgo patriarcal, con su correlato de jerarquización y autoridad, que ahora predomina en el movimiento obrero. Pero, por supuesto, ese estilo de conducción de los asuntos sindicales daría pie, con seguridad, a un aumento de las tensiones y enfrentamientos con las otras corrientes que operan en el medio sindical, o lo que sería más peligroso, a una pérdida de legitimidad en la gestión político-sindical.

Retos al movimiento sindical

Más allá de los factores citados, que han contribuido a hacer crítica la situación de las organizaciones sindicales, en la economía venezolana han comenzado a operar,

⁹ Por supuesto, esta situación no es exclusiva de Acción Democrática; observándose igualmente en el caso de COPEI; sin embargo, dado este partido posee una fuerza sindical mucho más pequeña y menos concentrada desde el punto de vista organizativo, la significación del fenómeno comentado es un tanto diferente. El **estilo**, empero, es el mismo.

además, fuerzas importantes que al desarrollarse a plenitud acabarán planteando retos variados y trascendentales al movimiento. Entre esas fuerzas deben subrayarse las iniciativas empresariales encaminadas a asegurar la **flexibilidad** de los mercados de trabajo mediante una reestructuración profunda de la mano de obra ocupada. En su sentido más acabado, la ofensiva en pro de la flexibilidad en los lugares de trabajo se orienta a alcanzar tres objetivos interconectados: a) aumentar la habilidad de las empresas para lograr un ajuste rápido y de bajo costo a las condiciones de mercados más inciertos, volátiles y competitivos, y de un cambio técnico muy acelerado. En particular, este último fenómeno, encarnado en la rápida incorporación de la microelectrónica, informática y robotización a la actividad productiva (y, en general, a las formas cotidianas de la vida social y familiar), adquirirá prontamente una significación revolucionaria y de efectos inescapables; b) alcanzar y mantener una alta tasa de crecimiento de la producción, y c) mantener los costos de contratación de la mano de obra, bien sea a través del uso de fuentes de trabajo más baratas o mediante el empleo de tipos de trabajo (por ejemplo, empleo temporal, subcontratados) que faciliten los cambios rápidos y económicos en el nivel de la ocupación¹⁰.

A escala internacional, las presiones gerenciales en favor de este tipo de elasticidad no son, en realidad, nuevas. Sin embargo, crecientemente han ganado apoyo en los medios empresariales y en ciertos círculos gobernantes, a medida que la recesión internacional y la mayor competencia entre las economías se han ido consolidando. La flexibilidad es ya parte activa e importante del credo empresarial, en primer lugar en Japón (país donde realmente se originó) y los Estados Unidos, y en menor medida en Europa occidental. De igual modo, se encuentra entre las orientaciones básicas de la política económica de los países de rápido crecimiento del Asia oriental.

Su creciente extensión y popularidad no debe imputarse simplemente al propósito oportunista de maximizar las ganancias, aprovechándose de los altos niveles de desocupación y de la debilidad de los sindicatos. Aunque este objetivo puede estar operando, no es, sin embargo, el fundamental. La razón principal y determinante de la flexibilidad proviene de las presiones competitivas del mercado internacional y de la velocidad y naturaleza del cambio técnico reciente. De aquí la necesidad de prestar atención a los cambios en la división del trabajo a nivel de las empresas que nacen de la implantación de la flexibilidad y los cuales, con mucha probabilidad, se constituirán en hechos permanentes de la vida económica.

A decir verdad, entre nosotros, las motivaciones empresariales para flexibilizar los mercados de trabajo apenas si comienzan a esbozarse. Sin embargo, pueden citarse, al menos, dos razones poderosas e interconectadas que hacen prever un rápido y significativo reclamo en esa dirección. La primera viene dada por la crisis internacional del petróleo que ha conducido a una caída considerable en los

10 Cf. Atkinson, John y Gregory, Denis: "A flexible future. Britain's dual labour force", *Marxism Today*, abril 1986; ensayo en el cual se examinan los múltiples determinantes y consecuencias de este fenómeno.

ingresos de exportación del país, y cuya fecha de terminación es difícil de precisar. La segunda razón se vincula al muy alto nivel de nuestra deuda externa (30.600 millones de dólares) y al elevado peso financiero del servicio de dicha deuda. En ausencia de una respuesta positiva y amplia de la inversión interna, especialmente de la hecha por el sector privado; en forma creciente - y al margen de su conveniencia real - tiende a ganar terreno la idea de enfrentar el desequilibrio externo acudiendo a la inversión extranjera directa y a la "diversificación de las exportaciones"¹¹. Pero, precisamente, son esas **vías**, fundamentadas en la participación directa de las empresas transnacionales y/o en la subordinación de la producción interna exportable a las demandas de estas empresas, las que, en caso de materializarse, impulsarían rápida e inexorablemente dicha flexibilidad.

La implantación crítica que estos hechos tendrían para el movimiento sindical venezolano surge del efecto principal de la flexibilidad: la reorganización del llamado mercado de trabajo interno en la empresa y la división de éste en dos "esferas" claramente separadas, en las cuales tanto la experiencia laboral de los trabajadores como las expectativas de los empleadores (en relación a los primeros) se ven progresivamente diferenciados. Al profundizar de este modo la segmentación estructural del mercado de trabajo general y reducir y minar la capacidad de organización de los trabajadores en sus puestos de trabajo, no debería haber dudas de que el movimiento obrero se encontraría, en contra de su voluntad, "desestabilizado" y en plena "línea de fuego".

Ejes fundamentales de la estrategia sindical

¿Cómo ha respondido el movimiento obrero ante esta situación? ¿Cuáles han sido las principales iniciativas que se han tomado para enfrentar la crisis? Hasta el presente, los "ejes fundamentales" de la estrategia de acción del movimiento han sido básicamente tres: la idea del "pacto social", la propuesta de cogestión obrera y la organización de sindicatos por rama industrial.

Sobre el "pacto social", con su premisa implícita de concertación **tripartita** (es decir, de empresarios, trabajadores y gobierno) en la búsqueda de un programa de acción común en materia económica y social, es innecesario extenderse pues parece haber consenso de que no ha llegado a funcionar. No por culpa de la dirección sindical precisamente, cuya "paciencia" ha bordeado peligrosamente los límites de lo socialmente tolerable, sino en lo esencial por causa de la visión corporativa y obstinada de la dirección empresarial. Como resultado de este fracaso, la idea - explícita y confiadamente alentada tanto en la campaña electoral de 1983 como en el primer año de gobierno - de que era posible y necesario supeditar la actuación de los grupos organizados en procura de sus intereses específicos al interés más general de la sociedad como un todo, ha puesto de relieve sus dimensiones

11 La "posición" de Fedecámaras en torno a las **salidas** a la situación de crisis de la economía venezolana es a este respecto sumamente reveladora del carácter estratégico que el sector dirigente de los empresarios asigna a la inversión extranjera y a la "diversificación" de las exportaciones. Véase, *El Nacional*, Caracas, 24 de abril de 1986, pp. C-10 y C-11.

ilusorias (al menos en las circunstancias actuales) y ha estrechado el ámbito de las posibles vías de solución.

La tesis de la cogestión obrera, por su parte, constituye sin ninguna duda, la posición más avanzada adoptada formalmente hasta el presente por el movimiento sindical venezolano. Como se recordará, esta tesis, que fue aprobada en el 8° Congreso de la CTV en 1980 y ratificada unánimemente en su 9° Congreso de 1985, plantea la necesidad de que la economía venezolana se constituya "en una empresa común, en la que participen equilibrada y libremente todas las capacidades de la sociedad, dentro de una división racional y democrática del trabajo y una distribución del ingreso relacionada con las contribuciones de cada uno y ponderadas según sus necesidades familiares" (Manifiesto de Porlamar). Están allí, **en germen**, la motivación y las ideas fundamentales para enfrentar algunos de los problemas básicos de la sociedad contemporánea, en especial los que se derivan de la contradicción entre producción social y apropiación privada de los excedentes y el obstáculo que esto encierra para el logro de una democratización real de la sociedad venezolana.

Desafortunadamente, no es mucho lo que se ha hecho en favor de una elaboración explícita de la idea, en términos de lo que constituiría el alcance, condicionantes políticas, viabilidad económica y modalidades institucionales que podría adoptar la cogestión. Menos aún, lo que se ha avanzado para procurar divulgar y discutir la propuesta entre los trabajadores, única forma real de perfeccionarla. Ahora bien, la reiteración en abstracto de la consigna en pro de la cogestión puede dar lugar a ulteriores problemas, debido a razones variadas. En especial, porque ello conlleva, de hecho, una subestimación de las alternativas existentes de reforma o reorganización del marco en que operan los trabajadores al nivel de la empresa; del criterio que pueda llegar a predominar y de los posibles enfrentamientos que ella pueda concitar.

Por razones más o menos conocidas, hasta ahora la opinión predominante en los medios dirigentes de la CTV en relación a la cogestión favorece la adopción de una versión modificada del principio aplicado en Alemania occidental, de la **codeterminación**; es decir, de la inclusión en las juntas directivas de las empresas de representantes laborales en una proporción que va de un tercio a la mitad de los directivos. Sin embargo, limitaciones importantes de este enfoque (en particular, su reducida capacidad para influir sobre la naturaleza del trabajo y la organización del mismo) han dado origen a sugerencias en favor de extender aquella concepción de manera de lograr una participación directa e institucionalizada de los trabajadores en áreas clave como, por ejemplo, la administración del trabajo.

Al margen de observaciones de peso que pueden hacerse a este enfoque¹², es claro

12 Un conflicto potencial de índole estructural consiste en que, dada la obligación legal de la directiva de las empresas de servir a los intereses de los accionistas; en la medida en que estas obligaciones entren en conflicto con los intereses de los trabajadores, los representantes de éstos últimos están obligados a ir en contra de sus propios intereses. Esta crítica es desarrollada por Schauer S.: "Critique of co-determination", en el libro **Worker's Control**, Gerry Hunnius (ed.), New

que el mismo no da respuesta a lo que, en muchos sentidos, constituye el elemento clave para la democratización de la propiedad, a saber, la participación de los trabajadores en el patrimonio o capital social de la empresa. Como se sabe, las iniciativas en favor de la participación patrimonial de los trabajadores no son exclusivas de éstos, existiendo numerosos ejemplos de que ellas pueden ser acometidas por la propia directiva empresarial. Naturalmente, como es comprensible, hay en cada caso diferencias radicales en materia de motivación de esa participación. El punto que queremos plantear es que, a la luz de la crítica experiencia venezolana en materia de cooperativas (que constituyen la forma típica de propiedad y administración de empresas por trabajadores), se corre el riesgo de que los recursos financieros de obreros y empleados sean encauzados en favor de una ampliación del capital a disposición de las empresas y sirvan - más que a la democratización patrimonial real y a la participación directiva de los trabajadores - al reclamo empresarial en pro de la motivación laboral y la mayor productividad.

Por último, la propuesta de organización de los sindicatos con base en límites determinados por la industria. Tras esta idea subyace tanto el convencimiento (documentado e innegable) de que el esquema organizativo tradicional de los sindicatos ha alcanzado una etapa de "rendimientos decrecientes", como la firme creencia de que la fragmentación o el particularismo sindical (inherente a la existencia de aproximadamente 10.500 sindicatos) se ha convertido en sí mismo en una limitación de importancia de la gestión eficaz del movimiento obrero. Subyace, además, a dicha propuesta, la idea de que más allá del mejoramiento del control sindical de las "relaciones industriales" a nivel de empresa, la reorganización de la estructura del sindicalismo sobre bases definidas por las industrias constituye **per se** un requisito para alcanzar con éxito propósitos que trascienden el marco de la empresa y tienen un carácter político y social.

Aunque no es posible considerarlos ahora, puede anotarse sin embargo que muchos de esos alegatos tienden a exagerar el rol de la estructura formal del movimiento obrero y a subestimar problemas de ideología y conciencia de clase. Igualmente, parecen no dar la importancia debida a la necesidad de democratizar el funcionamiento de los sindicatos y a favorecer la participación al máximo de los mismos.

Sin intentar dar lecciones a los dirigentes sindicales, creemos que la resolución en firme de los problemas señalados, mediante el afinamiento de algunas de las soluciones asumadas y el diseño de otras nuevas, constituye el requisito esencial para la revitalización del movimiento obrero. Cosa de gran importancia, en circunstancias en que los partidos políticos, con los cuales los sindicatos comparten su influencia en la conformación de la conciencia y movilización de la población, enfrentan una crisis innegable y en que el país requiere con urgencia una acción orgánica para resolver los múltiples y agudos problemas que lo desgarran.

Referencias

- Anónimo, MEMORIAS MINISTERIO DEL TRABAJO. - 1959-1960; Evolución histórica, situación actual y perspectivas del trabajo de la mujer en Venezuela.
- OCEI, ENCUESTAS INDUSTRIALES. - Caracas, Ediciones de la Presidencia de la República. 1983; A flexible future. Britain's dual labour force.
- Valecillos, H., ACTA FINAL DE LA PRIMERA JORNADA SOBRE EL TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA FEMENINA EN VENEZUELA. - 1986; Critique of co-determination.
- Atkinson, John; Gregory, Denis, MARXISM TODAY - Caracas. 1986.
- Anónimo, EL NACIONAL-PRENSA. 24/04. pC-10, C-11 - New York, Gerry Hunnius. 1972.
- Schauer S., WORKER'S CONTROL.