

RELACIONES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO VENEZOLANO
CON EL SECTOR SINDICAL
(Ponencia presentada en el Quinto Congreso Venezolano de Petróleo)

Por Carlos Ortega¹

No vamos a repetir el discurso referido al desarrollo y evolución de las Relaciones entre el Sector Petrolero y el Sector Sindical ya suficientemente reseñados en este V Congreso Venezolano de Petróleo, sobre este desarrollo histórico, sólo queremos agregar alguna referencia a la lucha de importantes dirigentes laborales de todas las corrientes políticas. Poco se ha dicho de los sufrimientos, penurias, conflictos familiares, persecuciones, cárceles y torturas de un sinnúmero de dirigentes sindicales venezolanos, en su gran mayoría desconocidos que se entregaron con ardor a la defensa de los derechos de sus compañeros de trabajo. No vamos a citar nombres por el temor de dejar por fuera algunos de ellos, sin embargo queremos resaltar que en ochenta años de relaciones han sido muchísimos, los integrantes de esta estirpe de venezolanos a la cual hoy en día, no parece haber ningún tipo de reconocimiento. Muchos de los logros en materia de Recursos Humanos de los cuales hoy en día disfrutan la totalidad de los empleados petroleros es el resultado de la lucha tesonera de estos hombres. No podemos dejar de reconocer que en este proceso de luchas y conquistas laborales se han cometido innumerables errores, muchos de ellos, consecuencia de la vinculación del movimiento sindical con los partidos políticos, otros resultados de una insana convivencia de sindicalistas y representantes patronales y, naturalmente aquellos derivados de una ética individual que no se corresponde con el sistema de valores que debe sustentar la probidad de un dirigente obrero.

La innegable crisis del sindicalismo venezolano de hoy día no difiere de la existente en el resto de las instituciones públicas y privadas del país incluyendo la propia industria petrolera en menor grado, no creemos que deba considerarse un fracaso del sindicalismo venezolano estas señales. Debemos tener consideración hacia aquellos humildes obreros y trabajadores convertidos en dirigentes sindicales y que una vez a cargo de la gerencia sindical pudieron haber tomado decisiones equivocadas. Podemos observar en este panorama, que no existen sindicalistas autoexilados, mientras que ya se conocen en el exterior diversos grupos de autoexilados venezolanos por razones financieras, económicas, políticas o de narcotráfico.

Siempre el sector sindical petrolero se ha distinguido por no haber estado en la palestra pública bajo acusaciones graves o delitos de diferente naturaleza, el movimiento sindical petrolero ha crecido y madurado a tono con el crecimiento y maduración de la Industria, debemos valorar en gran medida el aporte del movimiento sindical petrolero para que la Industria alcanzase los niveles de desarrollo y progreso que han alcanzado.

¹ El dirigente sindical Carlos Ortega es un sindicalista de larga trayectoria y actualmente se desempeña como Presidente de FEDEPETROL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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