

## EDITORIAL

### PERIPLO DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA

La historia muestra, al menos en lo que se ha dado en llamar el occidente industrializado o, para otros, el "mundo capitalista", un desarrollo de las relaciones laborales signado por una tendencia doble y complementaria: creciente institucionalización y creciente acceso obrero a niveles participativos en la empresa.

Esta verificación histórica será evaluada de muy distinta manera según sea la perspectiva ideológica desde la cual se la observe. Para alguna óptica "revolucionaria" el fenómeno solo constituirá una estrategia patronal destinada a aplicar el axioma gatopardista de que "cambiemos algo para que nada cambie" o, a lo sumo, serán logros coyunturales que en nada modificarán la situación de clase de los trabajadores, pues serán tolerados por los patronos mientras no afecten las estructuras del sistema capitalista. Para una visión "reinvindicativa" o "evolucionista" constituirá, en cambio, verdaderas conquistas obreras sobre el poder patronal que irán modificando la situación social de los trabajadores en un sentido de progreso y desarrollo.

Pero, al margen de la interpretación que se formule del fenómeno, nos interesa en este caso detectar el dato y mostrar su tendencia. Es indudable que se ha andado mucho desde la explotación obrera del industrialismo inglés de los siglos XVII y XVIII hasta la poderosa TUC y sus huelgas que jaquean gobiernos y conmocionan el país; desde la misma explotación que acompañó los orígenes del proceso industrial alemán hasta las formas cogestivas iniciadas después de la Segunda Guerra Mundial; desde la represión y martirologio de Chicago al decisivo factor de poder que es hoy el movimiento sindical norteamericano y su arma: la negociación colectiva.

Es verdad que, en el mundo subdesarrollado o en vías de desarrollo, las relaciones laborales se plantean generalmente, y todavía, bajo fuer-

tes criterios limitativos para los trabajadores y, en el caso de las abundantes dictaduras, bajo cruentas políticas represivas. Pero así y todo, la tendencia general de avance de los trabajadores parece objetivamente observable. Este avance se da en el caso de Venezuela. Iniciado, incipientemente, hacia fines del siglo XIX y principios del XX su proceso industrial, las relaciones laborales ofrecían un claro sentido de autoritarismo patronal que, en el mejor de los casos, se morigeraba bajo formas partenaristas. Esta situación se apoyaba en el contexto represivo que el régimen gomecista aplicó a las protestas obreras y se patentizó en los enclaves laborales que crearon las transnacionales petroleras.

A la muerte de Gómez, la Ley del Trabajo, sancionada en 1936, pasa a constituir una normativa reguladora de objetivo avance pues tiende a nivelar las relaciones obrero-patronales y a comprometer al Estado en una función tutelar del sector económicamente más débil. El desarrollo de las organizaciones sindicales que comienza a operarse también desde este momento, va haciendo su parte y las relaciones laborales se encaminan hacia un nuevo mecanismo de confrontación de intereses que es la negociación.

La etapa, sin embargo, no es pacífica y cambiantes acontecimientos políticos de nivel nacional le otorgan a las relaciones laborales un "corsi e ricorsi" que recién se estabiliza, a partir de 1958, con el establecimiento del sistema democrático.

Cuatro hechos podrían citarse, a modo de ejemplo, del inicio del nuevo período: el Avenimiento obrero-patronal del 24 de abril de 1958, la aparición del Decreto 440, la refundación de la CTV, en 1959, y la sanción de la Constitución de 1961 con sus capítulos económicos y sociales.

A partir de este período, las relaciones laborales revitalizan el mecanismo de la negociación que pasa a ser su cauce institucionalizador semejante al que opera en todos los ámbitos del cuerpo social. Es verdad que, aún en la actualidad, la negociación colectiva ofrece preocupantes lagunas que deberán revisarse, como es el importante número de relaciones obrero-patronales que todavía no reciben su aplicación o los contenidos predominantemente salariales que presentan en detrimento de cláusulas sociales y de previsión. Sin embargo, es de creciente trascendencia el ordenamiento que la contratación colectiva introduce en las relaciones de trabajo y la protección que significa para el sector obrero.

Pero no sólo estos efectos ha aportado, sino que, a través suyo, se han ido ampliando formas participativas en la empresa mediante, por

ejemplo, comisiones bipartitas que conforman nuevos mecanismos sectoriales de relación obrero-patronal. Es verdad, también en este caso, que esa participación debe ser calificada de restringida por tres razones principales: a) porque se da predominantemente en el sector público y ostensiblemente menos en el privado; b) porque la función de los órganos participativos suele ser de carácter asesor y no decisor y c) porque, generalmente, se refieren a áreas periféricas de la administración de la empresa. Pero también es, pese a ello y en razón de ello, que las tradicionales prerrogativas gerenciales que ejercían todos los resortes de la gestión empresarial, han ido aceptando estas paulatinas limitaciones y co-participaciones, impensables hasta no hace mucho tiempo en la joven historia laboral del país.

Aún no agotada la etapa de la negociación, y mucho menos la participativa, las relaciones laborales en Venezuela se encuentran ante la posibilidad de una transformación de trascendental relevancia a través del meditado proyecto cogestivo y de las audaces propuestas autogestivas, planteadas desde el campo sindical.

En el caso de la cogestión, seguramente el objetivo más posible de ambas propuestas, es claro que ni la propia CTV que lo prohija parece considerarlo como de aplicación inmediata. La posición de la central obrera aparece mesurada y reflexiva pues, por voceros autorizados, ha hablado de experiencias piloto, de primera implementación en el sector público y de un tiempo de preparación de los propios dirigentes obreros para asumir las funciones que el nuevo sistema les demandará.

Por supuesto que estas prudencias sindicales no son los únicos obstáculos a la cogestión, pues el sector empresarial ya ha expuesto su oposición pareciendo clausurar la posibilidad de que pueda instaurarse por vía de negociación.

De todos modos, y aún planteados en estos términos no muy inmediatos la posibilidad de su aplicación, lo que más nos interesa señalar es que las relaciones obrero-patronales en Venezuela ya han entrado en la etapa de la discusión cogestiva y ello señala un hecho de inusitada trascendencia.

Mirando, pues, retrospectivamente, resulta significativo el arco de desarrollo que describe la corta historia de las relaciones laborales en el país, desde la relación autoritarista hasta la propuesta cogestiva, cuando todavía no se han terminado de aplicar en plenitud ni la negociación colectiva ni las formas de participación sectorial.

Todo ello, en un lapso que no llega al medio siglo, parece constituir un indicador del avance que puede posibilitar en las relaciones laborales un movimiento sindical desarrollado y un sistema plenamente democrático.