

Conflictos, gobierno y sindicatos

José Ignacio Arrieta

En estos últimos meses el país ha estado inundado de conflictos. En el campo educativo se han desarrollado enfrentamientos con motivo del III Contrato Colectivo de los educadores. Previamente las discusiones de las normas de homologación en el sector universitario habían sido ocasión para escenificar paros parciales y posteriormente la UCV estuvo semiparalizada con motivo de la discusión del contrato colectivo de sus empleados. En el campo judicial nuevamente los trabajadores tribunales detuvieron sus labores. Los presos en las cárceles han desarrollado huelgas y motines. En el área de la salud Fetrasalud, trabajadores al servicio de centros hospitalarios dependientes del Distrito Federal y médicos residentes enfrentaron a sus patronos públicos. En el sector de servicios, puertos, transporte colectivo y gandoleros de una contratista de SIDOR también detuvieron sus faenas por diversos causas.

Bástenos estos someros ejemplos como ilustrativos de la cultura de conflicto en que nos movemos. En este breve artículo trataremos de adentrarnos en la razón de ser de ellos y de sus agentes.

CONFLICTO Y SOCIEDAD

En diferentes oportunidades, lo hemos señalado, altos personeros del gobierno han manifestado que tenemos que acostumbrarnos a convivir con el conflicto. En efecto una sociedad compleja, democrática y multisectorial no puede evitar la existencia de conflictos de valores y de intereses. Cuando estos valores y conflictos contradictorios no están subordinados a un proyecto social común que los regule, el peligro de desintegración de la cohesión social está latente y aun a veces manifiesto. Cuando uno de los actores quiere imponer su visión y acción en función de sus exclusivas intereses, el conflicto se hará tan

próximo como lo permita la capacidad de fuerzas en cuestión.

Partimos de la visión de que no todo conflicto es dañino para la sociedad. A menudo la confrontación permite el avance de fuerzas sociales y motoriza el cambio. Así se impide el anquilosamiento y la prepotencia de un solo polo de poder, cosa dañina en una sociedad democrática. Pero también sabemos que una sociedad en permanente situación conflictiva y donde no haya posibilidad de concertación y cooperación en búsqueda de objetivos comunes solidarios no puede progresar. Con el fin de obtener estos objetivos comunes en armonía se imponen logros y sacrificios compartidos y se requiere a su vez ser consecuente y fiel con los pactos o compromisos contraídos.

La crisis en que nos vemos sumidos desde hace varios años ha hecho más patente estos conflictos de intereses y no parece haber tomado suficiente peso el objetivo común de logros y sacrificios compartidos. Cuando la torta se hace más pequeña se notan más las noches de los mordiscos. Cuando se proclama que la torta es más pequeña, pero se observa que quien distribuye otorga a uno de los polos los pedazos más gordos quedando para el otro apenas las migajas, no es raro que si éste tiene cierto poder de presión se revuelva y reaccione. Cuando además en la sociedad hay discrepancias no sólo por problemas de distribución sino por las estrategias adoptadas para que haya una mejor ordenación económica y social y con ello una mejor distribución, no es de extrañar que aumenten las contradicciones.

En Venezuela el paso de una Venezuela rentística a una postrentística no se está haciendo sin traumas. Más aún cuando hemos sido testigos de la transferencia masiva de los dineros públicos a las economías privadas y cuando el modelo de desarrollo adoptado por el esta-

do lejos de favorecer a las grandes mayorías incide en políticas que no son de logros y sacrificios compartidos.

EL GOBIERNO Y LOS CONFLICTOS ACTUALES

El gobierno por un lado como garante del bien común, además de ser parte de un sistema clientelar, movido por el alto deterioro de la calidad de vida debido a la crisis y presionado por las demandas de los grupos organizados de la fuerza de trabajo, se ve impulsado a decretar aumentos o compensaciones directas o indirectas de tipo salarial. Pero por otro lado como gran empleador que es y debido también a la estrategia de desarrollo hacia afuera adoptada, se resiste ante las exigencias de sus propios trabajadores, al cumplimiento de lo que él ha decretado o se niega a las peticiones contractuales de aquellos y sólo accede movido por el poder de presión que tiene la fuerza laboral.

Así el gobierno se encuentra permanentemente movido por esta ambivalencia. No es raro por tanto que la mayor parte de los conflictos se estén desarrollando en el sector público.

La huelga es un derecho constitucional. Siendo esto cierto no puede olvidarse que aquella es un recurso de última instancia. Sin embargo vemos cómo su proliferación la está convirtiendo en un recurso ordinario, disminuyendo así su validez de presión. Pero ¿quien es el culpable, el que la declara o el que la provoca? En treinta y dos años de vigencia de nuestra constitución, ningún gobierno se ha atrevido a reglamentar este derecho tan fundamental.

a) El Gobierno: mal pagador

El gobierno se ha demostrado muy mal pagador y poco responsable de los decretos y contratos pactados. Ha decretado aumentos generales, bonos compensatorios pero frecuentemente los desconoce o retarda el pago a los empleados del sector público. No es raro que no se cancelen derechos contractuales de los trabajadores y aun que se retrasen los pagos salariales. Es necesario que los trabajadores amenacen con paros para que se logre el dinero necesario para cumplir estos compromisos. Parecería que el gobierno juega a veces por estos incumplimientos a que se paralizen las actividades.

A menudo también el mismo gobierno juega a conflictos a futuro ya que promete plazos de pago, los cuales de ante-



mano sabe que va a incumplir. Con ello se hacen repetitivos los conflictos por las mismas causas. Los tribunales han detenido sus labores en varias oportunidades por estas causas. En el último paro se debía a los trabajadores tribunales 700 millones de bolívares y sólo se consiguen 450 millones, estableciendo períodos para el pago. Ya en ocasiones anteriores sucedió. Una institución que debe ser cuidadosamente resguardada como es la que imparte justicia está desamparada en sus trabajadores, quienes tienen unas cuantas semanas sin cobrar. En los puertos sucedía algo similar con una deuda de 450 millones. Los ejemplos pueden multiplicarse: área de la salud, subsidio estudiantil para el transporte etc.

b) El Gobierno y sus amenazas

Mientras tanto el gobierno quiere hacer presente su autoridad y, apesar de ser parte en el conflicto, declara huelgas ilegales, amenaza con laudos o suspensión de pagos. No se puede ser juez y par-

te al mismo tiempo. La imposición del laudo se está convirtiendo en instrumento de romphuelgas, pero a su vez deja profundas insatisfacciones en quienes tienen que trabajar con alegría y empeño. Por otro lado abre las compuertas para un futuro conflicto. El uso indiscriminado del laudo le quita la fuerza institucional que tenía cuando era un recurso del Estado para encontrar la paz laboral entre patronos privados y sus trabajadores.

Muy frecuentemente se está utilizando también la amenaza de la suspensión del sueldo bajo el lema que "quien no trabaje no cobre". Se sabe y cada vez más que esto no es sino un recurso espúreo para hacer valer la autoridad, ya que siempre el estado termina pagando, al quedar claro en el acta de resolución del conflicto la cancelación de salarios caídos. ¿Con qué derecho además se puede exigir que se trabaje si no se han cumplido los compromisos o se pone obstáculos a las discusiones contractuales, como sucedió en educación?

Ciertas empresas del estado por su

desorganización, el injusto reparto de sus recursos y la deficiente gerencialidad son también causa de conflictos. En el reciente conflicto portuario los obreros se quejaban de que no había dinero en el INP para cumplir con los trabajadores pero en cambio había exoneraciones importantes a empresas que posteriormente tienen grandes ganancias y quienes usan las instalaciones portuarias.

LOS SINDICATOS Y LOS CONFLICTOS ACTUALES

Los trabajadores organizados cada vez más están siendo conscientes de que la huelga es su único recurso para doblegar al Estado-patrón y hacerlo atender sus reclamos. Cuando este instrumento se hace cotidiano y cuando no tiene como horizonte el bien común, además de perder fuerza de presión, su utilización no es éticamente correcta. Quienes declaran una huelga, como último recurso de presión no deben perder de vista el bien colectivo, que haya esperanza razonable de éxito y que los beneficios no sean inferiores a los costos. ¿Nuestros sindicatos siempre tienen en cuenta estas condiciones?

a) Huelgas "grupalistas"

A veces hemos presenciado huelgas donde la perspectiva del bien nacional ha estado muy supeditada al beneficio grupal. El contexto económico y sociopolítico debe estar presente. Lo que puede ser aceptable en un momento histórico no tiene por qué serlo necesariamente en otro. Es cierto que nuestra legislación pauta muy claramente la normativa que impide el desmejoramiento económico en las relaciones obrero-patronales. Pero los instrumentos pueden y deben ser distintos según las circunstancias económicas y políticas. Por ello algún instrumento válido jurídicamente puede serlo no éticamente si con ello se golpea algún orden más fundamental, cual es el reparto equitativo de los recursos nacionales entre los diversos miembros de la colectividad.

Las famosas normas universitarias de homologación en su momento pudieron ser justas y equitativas, habría que preguntarse si hoy teniendo validez jurídica siguen siendo aceptables éticamente, dadas las condiciones mutantes de nuestro entorno económico. Habrá que seguir interrogándose si esta especie, aunque no en sentido pleno, de indexación, dados los niveles inflacionarios

la menor disponibilidad de recursos, sigue siendo válido para que siga cumpliéndose una distribución equitativa de los bienes nacionales. ¿No se está privilegiando un sector a costa de la pauperización de grandes mayorías? Es evidente que la respuesta no estaría correctamente contestada si al mismo tiempo no se toma en consideración el honesto uso de los dineros públicos por parte del Estado y la veracidad en la información. Algo semejante podríamos decir de la también famosa cláusula 6 del II Contrato Colectivo de los educadores, tan traída y llevada en estos últimos tiempos con el fin de que se aplicara como añadidura para así incrementar los beneficios logrados en el III Contrato de educadores.

No siempre en los conflictos que hemos vivido ha estado presente la defensa de los trabajadores en esa perspectiva del bien mayor de que hemos hablado. Por el contrario han podido existir intereses subalternos, que no dejan de estar incubados en algunos sectores de nuestro sindicalismo.

Hemos sido testigos de disputas intrasindicales que han generado o alargado situaciones conflictivas. El paro de los gandoleros en SIDOR ha sido un ejemplo de ello. Aquí no parece haberse tomado en consideración ni el carácter público ni su condición de estratégica ni la situación económica que confronta.

b) La rebelión de las bases

La rebelión de las bases en el sector educativo es digno de estudio. ¿Qué significado tuvo? ¿Es simplemente el hastío de que todo se resuelva a nivel de cúpulas sin participación de las bases? ¿Es la denuncia por la supuesta venta de un contrato y un reclamo contra la corrupción? ¿Es la petición de un sindicalismo más participativo y democrático? O ¿será simplemente el recurrente espontaneísmo de gente que no sabe cuál es el momento adecuado para concluir la presión huelgaria? Esto deberá ser analizado diligentemente por los líderes sindicales y hacerse una autocrítica seria y veraz.

Esto debe hacerse tan a fondo como es requerido por las acusaciones que se hacen a ciertas actuaciones sindicales como no correctas. La huelga de la Educación y la discusión del Contrato colectivo dejaría a las Federaciones, al decir de Douglas Dager, 900 millones de bolívars, como descuento compulsivo a todos los educadores sindicalizados o no. Las Federaciones se encuentran en la noche

de los mordiscos para lograr una buena parte del pastel. 55% de los educadores no sindicalizados se ven obligados sin su consentimiento a ser privados de un mes de sueldo, así como les es sustraída compulsivamente una cierta cantidad mensual. ¿Es esto incentivo para la lucha sindical? ¿Es esto democrático? ¿A quién se da cuenta del uso indiscriminado de tales cantidades que es de uso común en los grandes contratos laborales?

Es un saber general que el Instituto Nacional de Puertos es un desaguadero y desastre económico y el clamor colectivo se pronuncia por su reorganización. Todo el mundo lo acepta, inclusive los mismos dirigentes sindicales. Sin embargo ello comportaría el despido de 8.000 trabajadores. Se arrastran problemas por años. Se presenta como solución la privatización. Ante esta eventualidad, con el fin de no perder su cuota de poder clientelar, los dirigentes obreros siguen haciendo emplear más trabajadores, amparados en la cláusula sindical u obstaculizan el estudio racional orientado a establecer adecuadas rotaciones externas de personal.

CONCLUSION

La cultura conflictiva en que estamos inmersos tiene por tanto sus orígenes en el gobierno pero también en los trabajadores organizados. Sólo hemos indicado algunos aspectos que deben ser tomados en consideración y saneados desde una perspectiva del bien de las grandes ma-

yoras. Si el derecho de huelga sigue siendo secuestrado por intereses parciales se hace un gran mal a la nación. Si el derecho de huelga sigue siendo usado indiscriminadamente perderá su validez de último recurso. Si el gobierno sigue siendo provocador de paros o si los mismos sindicatos no son conscientes de su dimensión ético-social no habrá posibilidad de arbitrar buenas soluciones para el país. Lo que hemos indicado en estas líneas sobre huelgas y conflictos es aplicable en lo que quepa a las huelgas de hambre que están proliferando.

Las dificultades por las que atravesamos requieren respuestas mancomunadas para el bien del país. Pero cada quien debe actuar con responsabilidad y amor por el país. No es justo ni equitativo que aun los mismos presos se vean obligados a hacer huelgas para que se les dicte sentencia o se les provea de condiciones humanas dignas en su reclusión.

Lo que hemos señalado más arriba nos indica el carácter sociológicamente conflictual de nuestra sociedad. Los intereses de patronos (privados o públicos) y los de los trabajadores son evidentemente contradictorios y por ello en un sistema capitalista los conflictos son inevitables. Son los mismos actores dominantes del sistema quienes los provocan. Por ello es muy importante preservar este importante instrumento, como es el derecho de huelga, sin que se deteriore y sin que pierda validez jurídica y ética en beneficio de los sin poder.

