

Síntesis Sociales

elaboradas por el *diál*

HACIA UN ORDENAMIENTO

DEL MERCADO DE TRABAJO

Adelantamos aquí, ligeramente abreviado, un interesante capítulo del libro que prepara Chi-Yi Chen titulado **Economía de Recursos Humanos. Caso de Venezuela**. El profesor Chi-Yi Chen ha publicado varios libros sobre temas económico-sociales de Venezuela y está realizando investigaciones sobre recursos humanos de este país.

Introducción: Problemas del mercado de trabajo en una sociedad pluralista y orientaciones para un mejor ordenamiento.

Ningún régimen económico o político ha podido eliminar las incoherencias, contradicciones y desequilibrios de una sociedad pluralista, donde, dentro de un contexto jurídico e institucional, son respetadas todas las opiniones, ideológicas e iniciativas individuales. Sin embargo, ninguna sociedad ha abandonado la búsqueda de un régimen económico, concebido como un sistema económico caracterizado por una serie de estructuras que permitan afrontar, de manera más adecuada, sus problemas para llegar a la constitución de una sociedad siempre más perfecta. Muchas tentativas fallaron porque han llegado hasta el punto de suprimir las características pluralistas de la sociedad que son las expresiones más apreciadas de la libertad individual y colectiva; pero otras iniciativas tuvieron también éxito aún conservando las estructuras de una sociedad libre y democrática. Precisamente dentro de este espíritu planteamos el problema de ordenamiento del mercado de trabajo:

- a) El desequilibrio cuantitativo y cualitativo de la oferta y la demanda de trabajo;
- b) La incoherencia en cuanto al nivel de salario, dado que los intereses gremiales son opuestos, y

- c) La insuficiencia de las políticas de empleo con el fin de lograr el equilibrio del mercado de trabajo.

Para estas tres imperfecciones de una sociedad pluralista, se proponen tres campos de acción, que deberían permitir un mejor ordenamiento del mercado de trabajo.

- 1) Planificación de los recursos humanos.
- 2) Política activa de empleo y de salarios.
- 3) Armonización de los intereses gremiales bajo un denominador común: el desarrollo nacional.

1. Planificación de los recursos humanos ⁽¹⁾

Primera orientación: Planificar a largo plazo los recursos humanos teniendo en cuenta los factores extra-económicos.

El énfasis actual sobre los recursos humanos se originó por dos experiencias históricas absolutamente independientes: la quiebra del mecanismo autorregulador del capitalismo liberal y el revés sufrido en la aplicación de las teorías clásicas al desarrollo sin tener en cuenta los factores extra-económicos. Se considera que el nivel de salario no puede regular ni el volumen de empleo ni el crecimiento en función del desarrollo, porque su fluctuación representa un costo social que la sociedad ya no está dispuesta a pagar. De la misma manera nos damos cuenta de que ninguna teoría de desarrollo es eficaz si los hombres no son capaces de llevarla a la práctica; por lo tanto, se plantea el problema de la política de recursos humanos para adecuar mejor cuantitativa y cualitativamente la oferta de la mano de obra a su demanda y viceversa.

La planificación de Recursos Humanos forma parte de la planificación general y consiste conceptualmente en el siguiente silogismo: conocer el potencial de la mano de obra y las necesidades determinadas por el desarrollo nacional para poder finalmente traducir estas necesidades en exigencias educativas. Se supone que las necesidades futuras calculadas en función del desarrollo estén cuantitativamente conformes al potencial demográfico, mediante los ajustes de la tasa de crecimiento económico y de la productividad.

Metodológicamente el proceso de la planificación de Recursos Humanos conlleva las siguientes etapas:

Etapas para planificar el reajuste entre la oferta y la demanda de la mano de obra.

- a) Estudiar la evolución pasada, situación presente y desarrollo futuro de la oferta de trabajo. Las series cronológicas deberán contemplar la estructura demográfica y profesional, la movilidad internacional e interna y las tasas de actividad por sexo y grupo de edades. Partiendo de las tendencias históricas se deberán realizar proyecciones globales y funcionales de acuerdo con el sistema educativo actual.
- b) Establecer series cronológicas de la demanda de trabajo por ocupaciones y nivel educativo, según sectores y ramas de actividades. Las previsiones de la demanda de trabajo se realizarán en función de los objetivos de crecimiento económico y de productividad de manera que el pleno empleo y la maximización de la producción sean logrados.
- c) Traducir los requerimientos expresados por nivel educativo en necesidades de formación. Se supone naturalmente que el sistema educativo tiene la flexibilidad necesaria para satisfacer a los requerimientos cualitativos para el desarrollo deseado.

Necesidad de readaptar constantemente el sistema educativo a los cambios tecnológicos.

El estudio y la previsión de la oferta de trabajo es relativamente sencillo, pero las previsiones de la demanda de trabajo por nivel educativo y cualitativo son muy aleatorias por los cambios tecnológicos y organizativos que son difícilmente previsibles. La conversión de los requerimientos de la mano de obra en necesidades educativas tropieza con la inflexibilidad del sistema educativo de todos los países. Es difícil convencer a los intelectuales pero muy

(1) La terminología de "Recursos Humanos" está utilizada en sentido restringido, pues es sinónima de "mano de obra".

difícil y arduo alterar las viejas instituciones seculares de una sociedad pluralista.

Sin embargo, la planificación de Recursos Humanos es un instrumento indispensable de la era atómica para una política de la mano de obra a largo plazo, porque permite racionalizar el mercado de trabajo a través de una adaptación constante del sistema educativo y una información completa sobre las oportunidades de trabajo y las posibilidades de desarrollo.

El proceso de planificación de recursos humanos permite adaptar la mano de obra a las tareas productivas de manera que la educación no tenga solamente el rol de la preparación de la cultura enciclopédica, sino también la de la técnica de producción. La previsión de la demanda de trabajo por cualificación abre el camino de racionalización de la educación sin descuidar naturalmente su aspecto cultural. La formación de un hombre altamente calificado necesita tiempo e inversión; la previsión anticipa los requerimientos de manera que la educación sea adaptada a la exigencia del desarrollo.

Esta previsión y readaptación no limita la libertad, sino más bien la ayuda racionalmente.

En una sociedad pluralista y semiliberal la planificación de recursos humanos como política de la mano de obra, no trata de limitar la libertad individual ni impedir el funcionamiento del mercado, sino que intenta medidas anticipadas para evitar los desequilibrios cuantitativos y cualitativos del mercado de trabajo (2).

Una mejor información sobre las oportunidades futuras de empleo especificando los tipos de formación necesaria ayudaría ampliamente al ejercicio de la libertad individual y contribuirá considerablemente a la formulación de políticas empresariales y gubernamentales con respecto a la mano de obra, al cambio tecnológico y a la expansión de los negocios.

Países en que se investiga y enseña la planificación de los recursos humanos.

Estas ventajas técnicas condujeron al desarrollo impresionante de las investigaciones y enseñanzas relacionadas con la metodología de la planificación de recursos humanos durante este último decenio. Los países europeos como Suecia, Holanda, Francia, etc., poseen estudios muy avanzados sobre recursos humanos (3); bajo los auspicios de la O. C. D. E. (Organización de Cooperación para el desarrollo económico) seis países mediterráneos presentaron informes nacionales sobre los problemas de recursos humanos, (4); muy recientemente en marzo de 1965, la O. C. D. E. organizó una reunión inter-regional en Lima para confrontar las experiencias del proyecto mediterráneo con las de los países de América Latina (5). Los Estados Unidos se interesaron vivamente por este nuevo enfoque en problemas de desarrollo pues varias Universidades crearon especialidades en recursos humanos y la AID (Agencia Internacional para el Desarrollo) está financiando varios programas permanentes sobre el desarrollo de la mano de obra (7); las Naciones Unidas especialmente la OIT auspiciaron una conferencia (Octava Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT) en Ottawa en setiembre de 1966 para examinar la planificación de la mano de obra y política de empleo. Entre otras resoluciones la conferencia decidió crear un centro de Recursos Humanos en Santiago de Chile y emprender estudios coordinados en América Latina sobre recursos humanos (7).

En Venezuela muchos organismos públicos y privados están interesados en la creación de un centro de enseñanza y de investigación de los recursos humanos. El Cordiplán (Oficina Central de Coordinación y Planificación) publicó en 1968 el primer informe sobre Recursos Humanos, que representa el primer intento y espera investigaciones más avanzadas para su perfeccionamiento. Además, está por crearse una comisión de recursos humanos que integraría todos los sectores interesados en la problemática de la política de recursos humanos a largo plazo. Todo esto indica que el ordenamiento del mercado de trabajo está en vía de progreso.

(2) Richard A. Lester, *Manpower planning in a Free Society*, Princeton University Press, 1966, pp. 5-7.

(3) O.C.D.E., *Les previsions de l'emploi*, París, 1962.

(4) Los seis países son: España, Grecia Italia, Portugal, Turquía y Yugoslavia. Los informes han sido publicados en 1965.

(5) Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú.

(6) Curso de la "Ohio" University y los seminarios del "International Manpower Institute".

(7) O.I.T. Planificación de la mano de obra y política de empleo para el desarrollo económico. Octava Conferencia de los Estados de América Miembros de la O.I.T., Ginebra, 1966.

2. Políticas activas de empleo

Segunda orientación: Las políticas activas de empleo como planificación a corto y mediano plazos.

En la primera sección del presente estudio hemos expuesto la necesidad de la planificación de recursos humanos como política de empleo a largo plazo, mientras que en esta sección trataremos de dar énfasis a las políticas activas de empleo como medidas a corto y mediano plazo. Estas constan en el logro de un equilibrio cualitativo y cuantitativo del mercado actual de trabajo en la escala nacional, sectorial o regional.

Las políticas son múltiples según el régimen económico; algunas son practicables en un régimen pero inaceptables en otro y viceversa. Dentro del contexto venezolano que es un régimen económico semiliberal, presentamos a continuación algunas políticas de empleo, unas orientadoras y otras operativas, y que pueden ser aplicables por diferentes organismos de Venezuela para ordenar el mercado de trabajo.

2.1 Principales políticas orientadoras de empleo

Factores de las políticas de empleo: sindicatos, gremios patronales y Estado.

Las políticas orientadoras sobre el mercado de empleo indican decisiones tomadas para lograr el pleno empleo y destinadas a la formulación coherente de programas y prácticas teniendo en cuenta la situación real; son principalmente de carácter cualitativo y pueden ser establecidas, bien sea por el sindicato, por las agrupaciones patronales, como ocurre en la mayoría de casos, por el propio estado.

Inaplicabilidad a Venezuela de la política de uso intensivo de la mano de obra.

a) **Uso intensivo de la mano de obra.** Muchos economistas han creído que la mecanización ha sido un factor importante del desempleo llamado tecnológico en los países avanzados y especialmente en los países sub-desarrollados, donde los equipos han sido importados. Los sindicatos de todos los países se han opuesto sistemáticamente a la introducción de nuevas máquinas que economizan la mano de obra. En realidad, la política del uso intensivo de la mano de obra no es siempre aplicable, si el país quiere competir en el mercado internacional y elevar simultáneamente del incremento de la productividad; sin ella la economía está condenada al estancamiento o a un progreso lento. La política es aplicable solamente en el caso de que no entorpezca el proceso de desarrollo en general y al incremento de la productividad en particular. En Venezuela no se aplica esta política y no podrá aplicarse en el futuro.

Ventaja y peligro del fomento de industrias pequeñas y artesanales.

b) **Fomento de industrias pequeñas y artesanales.** Todas las economías tienden a la concentración de sus empresas para aprovechar sus ventajas de racionalización, pero la concentración tiene una consecuencia sobre el empleo, pues en general el uso intensivo de la mano de obra es la regla en estas industrias. Sin embargo, existe peligro de que estas empresas, en lugar de tener una función de complementariedad compitan artificialmente con las unidades de producción más eficientes. Estas equiparan su precio de venta al de las industrias menos eficientes, lo que va en desventaja del consumidor y el progreso tecnológico.

El decreto N° 152 (1959) creó la Comisión Nacional de Financiamiento a la Pequeña y Mediana Industria; entre las misiones asignadas a la Comisión figura la de crear condiciones favorables para la industrialización del interior del país garantizando fuentes permanentes de trabajo. La Comisión parece haber frenado el colapso de las artesanías nacionales prestándoles ayuda financiera y técnica y creando nuevas oportunidades de empleo.

Importancia de orientar la diversificación de la inversión pública hacia regiones deprimidas.

c) **Diversificación de las inversiones.** Orientándolas hacia el área rural y las regiones deprimidas. Para crear nuevos empleos y aumentar el ingreso de los trabajadores del agro y de zonas rezagadas, la inversión pública es indispensable —el sector privado no se interesa por estas regiones—. Esta medida tiene el efecto de frenar la migración, que es un factor importante del desempleo urbano. Durante esta década el Gobierno venezolano ha hecho un esfuerzo respetable tanto en el área rural, mediante construcciones básicas y reforma agraria, como en las regiones críticas mediante políticas de desarrollo regional. La incidencia de esta política sobre el empleo de las zonas en crisis debería ser importante, aunque no podemos evaluarla cuantitativamente.

No está demostrado que a la disminución de la natalidad corresponda desarrollo acelerado.

d) **Política de población.** Los científicos de los países avanzados han recomendado repetidamente el control de natalidad como solución para aliviar la presión de la demanda de empleo en los países en vía de desarrollo que tienen la tasa de incremento demográfico más alta de la historia. Muchos países, especialmente los asiáticos, han seguido estas recomendaciones y ejemplos de los países avanzados; otros países son relativamente indiferentes al problema demográfico. Históricamente no se ha demostrado que los países con tasa baja de crecimiento demográfico hayan tenido un desarrollo económico y social más acelerado que los países con tasa alta; en muchos casos la verdad era lo contrario. Francia, que ha tenido durante los últimos 100 años una población relativamente estancada, experimentó un crecimiento económico más lento que los Estados Unidos y Alemania. La India, Bolivia, Argentina y Uruguay, no obstante tener una tasa de crecimiento demográfico más baja que Venezuela o México, conocieron un crecimiento de natalidad más lento. La política de oficializar el control de natalidad no parece ser una medida acertada para solucionar el problema futuro del empleo.

Aumentar tarifa salarial en las regiones de emigración y a las ocupaciones más demandadas.

e) **Política de salarios.** Esta política está estrechamente vinculada con las políticas de empleo, porque puede influir sobre el mercado de trabajo no importando cuáles son los objetivos de la política salarial, por ejemplo, aumento de la productividad, mantenimiento del poder adquisitivo de los asalariados, política de ingreso, etc. Aunque la determinación del nivel general de empleo no depende del nivel de salario, una política de salario diferencial entre regiones, entre sectores económicos o entre profesiones puede modificar la oferta de trabajo en las regiones, sectores o profesiones. Para que las profesiones u oficios menos atractivos, pero más demandados, tengan una oferta suficiente se puede jugar sobre el nivel de salario. Como política orientadora, los organismos cualificados pueden establecer una tarifa salarial favoreciendo a las regiones de emigración y las ocupaciones más demandadas para equilibrar el mercado laboral regional o sectorial.

2.2. Políticas operativas de empleo

Medidas contra los defectos de funcionamiento del mercado de trabajo:

Además de las políticas orientadoras de empleo, los organismos interesados en el mejoramiento del mercado de trabajo pueden tomar medidas concretas para luchar contra los defectos de su funcionamiento. Muchas personas no encuentran trabajo bien porque no saben dónde buscarlo o porque no han recibido una formación adecuada. Las políticas operativas consisten en el perfeccionamiento de los órganos administrativos e informativos y en la capacitación acelerada de los trabajadores.

2.2.1. Un eficiente servicio nacional de empleo

1) Perfeccionar los órganos administrativos e informativos.

Se considera que los desajustes cualitativos y cuantitativos interregionales o intersectoriales se deben con frecuencia a la falta de información que convierte el mercado laboral en claustros cerrados. Todas las medidas tendientes a hacer desaparecer estos claustros contribuyen al equilibrio del mercado de trabajo a corto plazo. El servicio nacional de empleo puede cumplir esta función mediante las operaciones siguientes:

a) **Elaboración y difusión de informaciones sobre el mercado de trabajo.** La existencia de estas informaciones permiten a los desempleados encontrar con mayor facilidad y rapidez un trabajo y a los empleadores hallar la mano de obra que les hace falta. Simultáneamente pueden servir como indicadores de orientación profesional para todos los organismos interesados en el consejo y la formación de la mano de obra. De cierta manera estas informaciones reducen el costo social de la angustia originada por la larga búsqueda y el costo financiero envuelto en ella.

b) **Orientación profesional y pruebas.** La tarea del Servicio Nacional de Empleo no se limitará solamente a dar información, sino que también debe aconsejar a los trabajadores y a las empresas en cuestiones relacionadas con la calificación necesaria. Las pruebas de capacidad y aptitud permiten a los trabajadores encontrar un empleo más adecuado y a los empresarios mano

de obra más apropiada. La orientación profesional facilita el cambio de trabajo y la aceptación de nuevos tipos ocupacionales. Este servicio puede extenderse hasta ayudar a las escuelas técnico-profesionales y a las universidades en la selección y elección de carreras profesionales de los jóvenes. Esta tarea es aparentemente difícil; por lo tanto, exige un personal altamente calificado y conocimientos adecuados de la situación presente y futura del mercado de trabajo.

c) **Colocación.** El servicio nacional de empleo, a través de sus agencias, puede servir como intermediario entre desempleados y empleadores en escala sectorial o intersectorial, regional o interregional. La tasa de participación en la colocación indica la eficiencia del servicio en cuestión y la confianza que el público tiene en el organismo.

PORCENTAJE DE LOS METODOS UTILIZADOS PARA ENCONTRAR TRABAJO SEGUN ALGUNOS PAISES (8)

Modos usados	Francia (1960)	Alem. Oc. (1960)	EE.UU. (1960)	Holanda (1960)	Bélgica (1960)	Venezuela (1960)
Agencia pública	21.1	61.6	16.0	34.6	67.0	5.5
Agencia privada	3.2	7.0	4.0	—	0.7	4.4
Anuncios	3.6	2.8	11.0	3.9	2.0	1.9
Gestión personal directa .	10.0	11.7	36.0	30.8	10.0	45.1
Amistades o parientes ..	53.7	13.1	23.0	20.8	19.3	41.5
Otros modos	8.4	3.8	10.0	9.9	1.0	1.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

El cuadro anterior demuestra que Venezuela tiene mucho camino que correr para que el servicio nacional de empleo llegue a tener un "role" importante en la colocación de los desempleados.

2.2.2. Formación y capacitación acelerada y práctica

2) Fomentar la capacitación informal y acelerada de la mano de obra.

Hay tres tipos de educación informal acelerada, cada uno de ellos responde a una categoría específica de necesidades de la mano de obra. Son: aprendizaje, capacitación y re-capacitación de adultos.

a) **Aprendizaje.** Es la formación de la mano de obra en el trabajo. Este es el método más viejo para formar a los jóvenes trabajadores y está considerado como un arma muy eficiente para combatir el desempleo juvenil. Las disposiciones legales de Venezuela obligan a las empresas, a través de los avisos del INCE, a contratar un número de aprendices correspondiente al 5% de sus trabajadores (9). En muchos países europeos el aprendizaje está vinculado con el sistema educativo; los aprendices pueden seguir una serie de clases formales durante una parte de la semana; en otros casos, los estudiantes realizan las labores correspondientes en las fábricas. Aprender trabajando no forma a los "intelectuales pensantes", pero sí a técnicos competentes en su especialidad.

b) **Capacitación de adultos.** Es un instrumento importante de regulación del mercado de trabajo; permite solucionar rápidamente el problema de "cuello de botella" de la mano de obra calificada, debido a la rigidez o insuficiencia del sistema educativo. El Instituto Nacional de Cooperación Educativa desarrolla vigorosamente sus labores en todos los territorios nacionales para capacitar a los adultos. En la actualidad se ocupa fundamentalmente de

(8) a) Francia, Alemania, Holanda y Bélgica: Raport général de la Commission de la main d'oeuvre. Vme. plan 1966-1970, mars 1966, p. 267.

b) Estados Unidos: Richard A. Lester, *Manpower planning in a Free Society*. Princeton University Press, 1966, p. 72.

c) Venezuela: Encuesta de Hogares, abril 1967, p. 44 (no incluye buscando trabajo por primera vez).

formar a los nuevos oferentes de trabajo dándoles rápidamente una especialización; pero desarrolla también cursos complementarios para perfeccionar los conocimientos adquiridos por la vía tradicional de enseñanza. Esto es la re-capacitación.

c) **Re-capacitación.** Cumple dos funciones: la primera es la de dar conocimientos adicionales a los trabajadores sobre los progresos técnicos nuevos y la segunda es adaptar los conocimientos de un oficio hasta ahora ejercido para un oficio nuevo. Muchos trabajadores cambian voluntaria o involuntariamente sus oficios; la re-capacitación permite asegurar este cambio sin dificultades.

3. Armonización de los intereses gremiales en función del desarrollo nacional

Tercera orientación: Solidaridad entre sindicatos obreros y gremios patronales respecto al desarrollo nacional.

Si la meta del desarrollo económico y social es la elevación del nivel de vida de todo el hombre y de todos los hombres, el esfuerzo para lograrla debería ser también colectivamente solidario. La solidaridad es una virtud elogiada por todas las civilizaciones y todas las religiones porque es el signo distintivo del ser humano en todas sus actuaciones.

Cada hombre es solidario de otros hombres porque sus padres le han dado el "ser", le han querido, alimentado y protegido. La familia es el primer núcleo de solidaridad, el más compacto de todas las solidaridades; y esta solidaridad sin límites une a todos los miembros de la familia en pobreza, miseria o riqueza.

a) Evolución histórica de la solidaridad.

La familia se agranda multiplicándose y forma una tribu, un clan y, en fin, una comunidad. A medida que la comunidad se complique, el grado de solidaridad desciende, pero sigue conservando la unidad de interés en función del bien común. Las modalidades de relaciones se fijan y las tradiciones se forjan para llegar a una civilización que determina los comportamientos de una comunidad de dimensión variada. La sociedad primitiva y restringida se basa exclusivamente sobre la solidaridad mutua.

Cuando las comunidades se extienden espacialmente, los intercambios comerciales, las guerras, las invasiones imperiales o compenetraciones pacíficas crean nuevas comunidades constituidas por pequeñas comunidades y dominadas por un grupo preponderante. La solidaridad pierde necesariamente en consistencia, en autenticidad, y se transforma en artificial. El proceso de asimilación de las nuevas civilizaciones es lento; dentro de la nueva comunidad amplificada aparecen con frecuencia discordias y contradicciones, pero la voluntad del grupo dominante —a veces, el conquistador— termina por imponer sus normas y leyes por encima de las tradiciones de las comunidades pequeñas. Así nace la nación, que extiende la noción de "interés común" a todas las comunidades integrantes. La solidaridad empieza a tener carácter artificial y está impuesta por la voluntad de conservar la unidad de la nación.

Paralelamente a la extensión espacial de la comunidad y la reducción de consistencia de la solidaridad, se ha desarrollado el interés individual y gremial. Los individuos y los grupos de una nación, en lugar de luchar por conquistar el bien común colectivo, tratan de apoderar, en la medida posible, el bien de los otros. La historia de la humanidad parece estar constituida exclusivamente por hechos de reivindicaciones y de explotaciones del hombre por el hombre. La virtud de la solidaridad se convirtió en un sinónimo de generosidad o de limosna.

Los empresarios se enriquecían explotando a los trabajadores y confundían los intereses colectivos con los suyos; los trabajadores de la economía industrial se organizaron para defender los frutos de su trabajo. Aparecieron dos grupos antagónicos: el sindicato obrero y el gremio patronal. Ambos

(9) Obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio. En Venezuela, las empresas pagan un impuesto de aprendizaje de 1% sobre nómina como fondo de financiamiento del INCE. Actualmente, el 5% de aprendices no está todavía aplicado plenamente.

grupos regatean sus importancias relativas en las sociedades pluralistas, poniendo en cuarentena la exigencia del desarrollo solidario de la comunidad nacional.

El desarrollo nacional, denominador común para la solidaridad, debería servir como idea orientadora de las actuaciones gremiales. Estas corren el riesgo de conducir batallas exclusivamente para obtener privilegios, preponderancias y maximización de interés gremial sin tener en cuenta sus consecuencias sobre el crecimiento económico o desarrollo social de la nación.

b) Lo que debiera ser la solidaridad.

En lugar de fomentar cooperación responsable para acelerar el desarrollo nacional, los movimientos obreros y los planteamientos patronales caen con frecuencia en tentaciones miopes buscando ventajas inmediatas, sin darse cuenta del profundo egoísmo e irresponsabilidad de sus políticas. El enfrentamiento de los grupos se traduce casi siempre en una pérdida para la nación, entorpeciendo el ritmo de crecimiento. Las reivindicaciones obreras pueden comprometer el comercio exterior o proceso de acumulación de capital y la avaricia o el egoísmo empresarial tienden a su vez a oprimir a los obreros o frenar la expansión económica a largo plazo.

La solidaridad del grupo debería sujetarse a la solidaridad superior que es el desarrollo de la nación, elevando el nivel de vida de todo el hombre y todos los hombres. Las agrupaciones profesionales promueven y defienden los intereses de los asociados, pero contribuyendo al bien común de toda la sociedad (10).

En Venezuela: cierta solidaridad, pero confusión respecto a medidas a largo plazo.

En Venezuela las actuaciones sindicales han sido relativamente moderadas, pues la paz social ha sido un fenómeno sobresaliente durante los últimos 10 años. No importa cuál fue la motivación de este comportamiento, puede considerarse como un factor positivo hacia la solidaridad en función del desarrollo nacional. Hay también una comprensión patronal con respecto a las reivindicaciones sindicales. Sin embargo, las políticas de protesta y de presión no son siempre consonas al interés nacional de largo plazo. Existe una confusión colosal entre intereses individuales, empresariales y nacionales. ¿Es que las empresas estatales no forman parte de los intereses nacionales? ¿Es que el desarrollo industrial debe incluir solamente ciertas empresas del sector privado? Y el desarrollo nacional ¿debe limitarse a un corto y mediano plazo y beneficiar exclusivamente a un grupo de la población?

A pesar de estas interrogantes, parece que los gremios son conscientes de la necesidad de armonización de los intereses de los grupos. Muchas declaraciones son de carácter transitorio, destinadas a satisfacer los deseos de los más recalcitrantes, y no impiden el creciente entendimiento entre lo que es interés nacional y lo que es interés individual dentro de una sociedad que aspira solidariamente a una elevación de vida lo más rápido posible.



(10) Juan XXIII, Mater et Magistra, párrafo 79.