

Síntesis Sociales

elaboradas por el *cial*

LAS COMISIONES DE LA IX CONFERENCIA DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O.I.T.

mauro barrenechea, s. j.

La OIT es una institución oficial internacional creada por el Tratado de Paz de Versalles en 1919. Esta constituida por los Estados afiliados a ella, que en la actualidad sobrepasan la cifra de 120 en el mundo entero.

Esta Organización, a su vez, está afiliada a las Naciones Unidas como una asociación especializada.

Se distingue de las demás organizaciones porque en sus trabajos participan, en pie de igualdad, los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores.

Actúa por medio de dos organismos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo —representada por el Consejo de Administración en el intervalo entre las reuniones— y la Oficina Internacional del Trabajo —con sede en Ginebra—, que actúa como Secretaría de la Organización, promueve investigaciones; asesora

ría y publicaciones, y cuenta con oficinas regionales en más de treinta países.

La Conferencia se reúne anualmente para que sus miembros acuerden normas mínimas que ellos mismos se comprometen a cumplir acerca del trabajo. La OIT no tiene poder coercitivo para imponerlas.

Además de las reuniones al nivel mundial, tiene reuniones al nivel regional; es decir, por grupos de naciones consideradas como regiones geográficas con ciertas características afines.

Pues bien, aquí, en Venezuela, acabamos de tener una de estas reuniones regionales, en que participaron diecinueve países; se celebró del 13 al 23 de abril, en el Macuto Sheraton, en Caraballeda, con el nombre de NOVENA CONFERENCIA DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O.I.T.

Dos tipos de actividades se realizaron simultáneamente en esta Conferencia:

a) La Asamblea General, en la cual los oradores exponían sus comentarios a la "Memoria del Director General" de la OIT y hacían algunas proposiciones. (En otra parte de esta revista —véase pág. 194— presentamos algunas de las opiniones y propuestas más sobresalientes.)

b) El trabajo de las tres Comisiones principales, cada una de ellas encargada de uno de los siguientes temas:

1.—Examen de los progresos realizados en el cumplimiento del Plan de Ottawa sobre el desarrollo de los recursos humanos. (Ottawa, Canadá, es la ciudad donde se tuvo la Conferencia anterior, hace dos años.)

2.—Participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en el desarrollo económico y social. (Tema candente, especialmente

con miras a la integración latinoamericana, respecto a la cual las asociaciones de grandes empresas van tomando posiciones estratégicas, y las organizaciones sindicales empiezan a presionar por una igualdad de representación.)

3.—Remuneración y condiciones de trabajo en relación con el desarrollo económico; servicios de bienestar en la empresa y su repercusión en el nivel de vida de los trabajadores.

A continuación presentamos resúmenes de los "Informes" —base para la discusión— y de las "Actas provisionales" de las tres Comisiones, con las recomendaciones en que coincidieron los representantes de Gobiernos, patronos y obreros. Decimos "actas provisionales" porque después de publicadas éstas se acordaron aún algunas modificaciones y además deberán ser retocadas por las respectivas Comisiones de Estilo antes de su publicación como actas definitivas.



I. Comisión del Plan de Ottawa

La Conferencia de Ottawa, en 1968, marcó un hito al enfatizar los problemas del desempleo y subempleo, tema que fue seguido después por la OIT en su cincuentenario (1969) al delinear su Programa Mundial de Empleo, dedicado especialmente a los países del Tercer Mundo. En el decenio de 1970 a 1980 muchos cientos de millones de personas en edad de trabajar se sumarán a la población mundial activa, principalmente en Asia, Africa y América Latina. Millones de familias de esta clase se encontrarán en dificultades insuperables si los gobiernos, empleadores y sindicatos no encuentran medios de que estos marginados participen "en" y "del" desarrollo de sus respectivas naciones.

El Informe sobre el Plan de Ottawa, que sirvió de base a las discusiones de la Comisión, contiene tres partes principales:

1) Compromisos de los Estados miembros que participaron en la Conferencia de Ottawa, y mandato de la OIT. En su pág. 6 se presentan como compromisos el que los países "elaboren —con miras al empleo y al desarrollo de sus recursos de mano de obra— planes concretos y programas plenamente integrados con las políticas y planes de desarrollo económico, social y educativo general". La resolución insistió en primer lugar en los medios financieros y técnicos, sin los cuales no puede haber planes ni programas.

Estos medios financieros y técnicos deben ser puestos por los gobiernos, según lo especificó un año después, en 1969,

la Convención Consultiva de la OIT, reunida en San Salvador.

2. Progresos realizados en la ejecución del Programa: Al describir estos progresos realizados por algunos de los países participantes fue omitida por inadvertencia la parte correspondiente a Venezuela. Pero luego ésta y las partes correspondientes a Costa Rica y Brasil fueron publicadas en un suplemento multigráfico. En realidad, los datos presentados por nuestro país no son una ejecución del Programa, ya que tuvieron lugar antes de la Conferencia de Ottawa (1968): la creación de un departamento en el Ministerio de Trabajo respecto a la política de empleo, en enero de 1966; y un Consejo Nacional de Recursos Humanos, en relación con el Ministerio de Trabajo y Cordinación, en 1967.

3) Conclusiones, tanto las que se desprenden del Informe como las que convendría que fueran estudiadas —y tal vez adoptadas— por esta Conferencia.

Como resultado de sus deliberaciones y decisiones, se publicó el "acta provisional" (AP 15), de la cual extractamos los puntos más sobresalientes, que presentamos a continuación (con algunos comentarios nuestros entre paréntesis).

En las siete sesiones de la Comisión predominó en general una gran apreciación por la ayuda técnica de la OIT y un sentido de frustración por los escasos resultados conseguidos.

Al comenzar la primera sesión, el representante del Secretario General de la OIT presentó el Informe II, arriba mencionado, y señaló que nada tenía mayor importancia que la determinación con que los gobiernos, en colaboración con las organizaciones de los empleadores y los trabajadores, llevaran a cabo la acción nacional en pro de la promoción del empleo productivo como objetivo preciso en sus planes y programas de desarrollo. (Dijo "empleo productivo" porque, como aparece en varios documentos, un gran porcentaje de los trabajadores —acaso 10 ó 15% y aun más— en nuestros países se ocupan en un subempleo que en realidad es un desempleo disfrazado no productivo, ni para ellos ni para la sociedad.)

Añadió que la OIT procura que se sistematicen coherentemente todos los aspectos relativos a la promoción de em-

pleo y que se establezcan "mecanismos administrativos eficaces para su aplicación, asociando a éstos a empleadores y trabajadores en toda la medida posible. (Nótese que no se trata solamente de que el Ministerio de Trabajo o Cordiplán hagan algunos estudios teóricos, o tengan algunas consultas con representantes patronales y laborales; se pide establecer una estructura sistematizada y eficaz, que actúe con la aportación de las fuerzas patronales y trabajadoras como asociadas a la misma.)

Iniciada la discusión general, pronto se puso en evidencia que en toda la región hay "un lento proceso de creación de nuevos empleos", y en algunos países aumenta alarmantemente el desempleo por la creciente entrada en el mercado de nuevas generaciones de trabajadores.

"Hubo acuerdo general acerca de la urgencia de formular y aplicar políticas y programas de empleo que permitieran disminuir radicalmente el desempleo y el subempleo tanto en los centros urbanos como en el medio rural. Los miembros empleadores significaron que apoyarían la acción recomendada en el informe preparado por la Oficina. En opinión de varios miembros trabajadores y de algunos representantes de organizaciones internacionales y regionales de trabajadores que asistían a la Comisión como observadores, difícilmente podría lograrse una auténtica solución para los problemas del empleo a menos que en distintos países de la región se procediera a aplicar políticas de distribución de ingresos, de lucha contra la dependencia económica externa y de modernización de los sistemas de producción y, por ende, a realizar cambios estructurales importantes, incluyendo la reforma agraria. Tampoco podrían lograrse mayores niveles de empleo mientras los gobiernos y los empresarios continuasen prefiriendo técnicas de producción basadas en economías de mano de obra. Por otra parte, luchar contra el desempleo también suponía lograr cierta estabilidad en el empleo, impedir el cierre de centros de trabajo, evitar la discriminación por motivos de sexo o edad y atender con decisión y amplitud suficientes las necesidades especiales de mujeres y jóvenes trabajadores y las de las masas más desfavorecidas, como los trabajadores indígenas, y garantizar a los trabajadores salarios y otras condiciones de trabajo y de vida razonables. De hecho, se imponía una política global de inversiones sociales y de ingresos, e inclusive estudiar la conveniencia de invertir recursos de los organismos de seguridad social en actividades generadoras de empleo. Por todos estos motivos, los trabajadores insistieron en la importancia de la participación de sus representantes en la formulación de las políticas y programas nacionales del empleo.

"El miembro gubernamental de Venezuela destacó que con el propósito de echar las bases de una política nacional del empleo se había celebrado en Caracas, en enero de 1970, la primera Convención Nacional del Empleo, patrocinada por el organismo nacional de planificación (CORDIPLAN) y el Ministerio del Trabajo, con la participación de los empleadores y de los trabajadores, además de especialistas de las universidades y de la administración pública nacional en sus diversos sectores. Muchas de las recomendaciones y resoluciones adoptadas proponían medidas similares a las que sugiere la Recomendación sobre política del empleo, 1964 (núm. 122), que serían estudiadas con miras a su posible aplicación por el Comité Consultivo del Empleo, organismo consultivo tripartito del Ministerio del Trabajo, que también se responsabilizaría de examinar los resultados obtenidos como consecuencia de la Convención.

"También puso de relieve el miembro gubernamental de Venezuela la importancia de la coordinación entre los diversos organismos encargados de estudiar, definir y aplicar la política del empleo y abogó por una mejor coordinación entre los organismos de formación profesional y los servicios de colocación y de información sobre el mercado del empleo. Cuanto a la acción de la OIT en apoyo del Programa regional del empleo, sugirió que el equipo regional del empleo diese alta prioridad a la preparación de un estudio comparativo de los diversos sistemas de organización administrativa para la planificación de los recursos humanos.

"El miembro gubernamental de Canadá hizo observar que la fijación de objetivos económicos y de empleo en cualquier país era un elemento primordial de planificación y programación y, también, de control de los resultados obtenidos. Convenía no sólo adoptar tales objetivos, sino darles amplia publicidad, pues entre otros resultados de esa difusión era importante que partes más directamente interesadas, los empleadores y los sindicatos, pudieran discutirlos y criticarlos si fuera necesario. La insuficiencia de las investigaciones y la inadecuación o pobreza de las estadísticas laborales no debían ser motivo para postergar la formulación y realización de políticas y programas del empleo.

"El miembro gubernamental del Perú señaló que la primera propiedad dada por el Gobierno de su país a un proyecto piloto de recursos humanos y la incorporación de metas de ocupación en los planes de desarrollo era nimporantes expresiones del gran interés y preocupación que existen en el Perú acerca de los problemas del empleo. El Plan de Ottawa, sin embargo, no había producido hasta ahora los resultados esperados por el Gobierno, sobre todo en cuanto se refiere a la ayuda solicitada por su país del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

"A juzgar por los datos globales relativos a la evolución del desempleo contenidos en el informe de la Oficina, el saldo del Programa seguía siendo negativo. Del informe preparado por la Oficina Internacional del Trabajo se desprendía que desde 1966 no se había registrado ningún progreso sustancial en cuanto al cumplimiento de ese Plan en la mayoría de los países de la región. Las razones de esta situación eran muy diversas. En primer lugar, la planificación de los recursos humanos era una actividad que apenas comenzaba en América Latina. En segundo lugar, hasta hace poco los sectores no gubernamentales de cada país habían demostrado escaso interés en las políticas y programas de recursos humanos. En tercer lugar, la asistencia técnica internacional seguía siendo muy insuficiente y, además, tardaba demasiado en obtenerse... Era necesario contar con mayor ayuda directa por parte del equipo regional de empleo creado por iniciativa de la OIT, y encauzar sus actividades hacia resultados rápidos, en vez de estudios que no siempre son de aplicación práctica inmediata.

"Algunos miembros trabajadores, por su parte, afirmaron que, por buenas que fueran las formulaciones teóricas en que se fundaba el Programa regional del empleo, no cabía duda de que la falla fundamental radica en la lentitud de la ejecución, sobre todo en cuanto se refiere a la puesta en aplicación de medidas eminentemente prácticas destinadas a acelerar la creación de nuevas fuentes de trabajo y a absorber el desempleo y el subempleo, sin menoscabar los intereses de los trabajadores y procurando que mejoren los niveles de vida de grandes sectores de la población. Entre las medidas que merecían más urgente atención por parte de la OIT figuraba, sin duda, la de la financiación del Programa, que era claramente insuficiente a juzgar por la magnitud del problema y las intervenciones de los miembros gubernamentales."

A solicitud de diversos miembros de la Comisión, el jefe del Equipo regional de Empleo hizo una exposición acerca de las actividades de expertos internacionales que él dirige. Destacó que al principio se concentraron en la investigación de los problemas de esta región, pero pronto apareció la necesidad de realizar esfuerzos modestos con miras a la solución de los problemas prácticos de los diversos países. Por ejemplo, Colombia solicitó que se realizara en ese país

un proyecto piloto; y en él colaboraron con la OIT diversas organizaciones internacionales, ya que el Equipo regional, por sí solo, con sus recursos naturales, no hubiera podido realizarlo, pues hacían falta tantos especialistas para estudiar la dinámica del desarrollo en relación con el empleo. De dicha investigación se han sacado preciosas enseñanzas que serán muy útiles para sus futuras actividades en otros países.

"En sus futuras actividades —continuó el mencionado jefe— el Equipo regional del empleo probablemente debería dedicarse a acrecentar de diversas maneras su ayuda a ciertos países. Por ejemplo, pronto comenzaría a estudiar la relación entre la política económica y social con la situación y las tendencias del empleo en algunos países. Esto se haría dentro del marco de la encuesta acerca de los progresos realizados y las dificultades encontradas en la aplicación de la Recomendación sobre política del empleo, 1964, la que permitiría identificar por lo menos algunas de las dificultades o deficiencias administrativas u otras, ofrecer colaboración para disminuirlas y estudiar las necesidades de asistencia técnica. Por otra parte, el Equipo regional del empleo estudiaría el efecto sobre el empleo de las políticas agrarias, especialmente de reforma agraria, y colaboraría en el establecimiento de un sistema de contabilidad de la utilización de los recursos humanos. Además, existía la intención de colaborar con la UNESCO para poner a prueba por primera vez en América Latina un modelo elaborado por esa organización para prever las necesidades en cuanto a la oferta educativa y completar esa labor con el análisis de los aspectos relativos a la demanda. El equipo se proponía estudiar también las alternativas tecnológicas y su relación con el empleo y examinar las opciones que se plantean en la pequeña industria y en la artesanía en cuanto se refiere a la promoción del empleo.

"Como consecuencia de la intensificación de sus labores, el Equipo regional del empleo estaría en condiciones de asesorar a los gobiernos con mucha mayor intensidad que hasta el presente en materias tales como la elaboración y la puesta en marcha de políticas del empleo y la preparación de proyectos de cooperación técnica internacional. También podría contribuir a la preparación de líneas de acción conjunta dentro de los procesos de integración regional en los temas que tienen relación con el empleo."

Diversas intervenciones se siguieron a la exposición del jefe del Equipo regional del empleo: en algunas de ellas se pedía más autonomía en dicho Equipo para atender con mayor prontitud a las demandas de los diversos países; en otras prevaleció la alarma ante el ritmo acelerado del desempleo y subempleo, que supera los esfuerzos por contrarrestarlos. Como factor positivo se destacó que ahora precisamente va surgiendo la conciencia de la gravedad del problema. (El lograr que grandes sectores se preocupen por ello ya es un gran avance hacia la solución.)

Se encargó a una Subcomisión que redactara la resolución acerca de cómo ejecutar lo indicado en el Plan de Ottawa, y que ahora había sido reencauzado en una viabilidad más concreta y práctica.

La resolución comienza por once considerandos y pasa a las resoluciones calificando el Programa regional de em-

pleo como "la más vasta iniciativa lanzada hasta ahora para resolver los problemas de desempleo y subempleo que se plantean en muchos países de esta región".

Después indica que "debe consultarse sobre todo a los representantes de los empleadores y trabajadores... y además lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y obtener el apoyo necesario para su ejecución".

La Conferencia recomienda que, donde no existan, se establezcan Comisiones nacionales en que participen representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores "para garantizar un mayor grado de colaboración de estas organizaciones en la elaboración y ejecución de toda política de desarrollo y utilización de los recursos humanos".

II. Comisión sobre participación

"Participación" se toma aquí en un sentido amplio. El delegado de los empleadores de México rechazó firmemente la idea de que la participación debe comenzar al nivel de la empresa, que podría confundirse con la participación de los obreros en la administración de las empresas de Yugoslavia. La participación de los trabajadores —afirmó— debiera comenzar al nivel nacional, y la OIT debiera definir con claridad este concepto.

González Navarro, haciendo constar que actuaba como Presidente del grupo de los trabajadores, respondió al precedente orador diciendo que, aunque la clase trabajadora

tiene como una de sus aspiraciones la "co-gestión", reconoce que en esta Conferencia se están planteando solamente las aspiraciones de los trabajadores dentro de la sociedad en que vivimos: el participar en el desarrollo económico del país. Añadió que en Venezuela se ha conseguido, y aun mejorado, la representación de los trabajadores en los institutos y empresas del Estado. Prosiguió diciendo que se podría decir que la sociedad en que vivimos, con ciertos principios de mejoramiento acordados por la OIT, constituyen el "marco" y las "reglas de juego" a que tienen que someterse los participantes en esta Conferencia.

El folleto utilizado como base para las discusiones de esta Comisión se titula "Informe III: Participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en el desarrollo económico y social. Papel de otras instituciones sociales." Tiene 107 páginas, con abundante y valiosa bibliografía sobre temas económico-sociales de América Latina, muchos de los cuales parece ser que afectan a la proyectada integración latinoamericana.

El modo en que se expresa este informe —como los demás de la OIT— es extremadamente moderado, requisito imprescindible para evitar innecesarias reacciones de alguno de los tres grupos participantes —principalmente el de los empleadores. A pesar de ello, las aserciones fundadas en alguna investigación basada en la metodología científica se enuncian de tal

manera que puedan ser comprendidas al menos por los entendidos en la materia.

El informe para esta Comisión presenta primero una multitud de datos tomados de investigaciones realizadas y publicadas por la OIT, por las Naciones Unidas y por autores prestigiosos. Luego resume todo en unas conclusiones breves —que transcribimos en su totalidad— y termina con preguntas sobre cada uno de los temas tratados, para estimular el diálogo y los acuerdos entre los miembros de la Comisión.

La relación abreviada de dicho diálogo y los acuerdos fueron publicados en el documento multigrafiado CPA/D1, que fue finalmente revisado y aprobado como "Acta provisional AP 14".

Entresacamos del Informe algunos puntos sobresalientes, junto con las correspondientes discusiones y acuerdos respecto a los mismos.

Los cinco capítulos del Informe pueden sintetizarse en las dos partes siguientes:

I. Aportación que están dando —y la que debieran dar— los organismos gubernamentales, así como las organizaciones patronales, trabajadoras —urbanas y rurales— y otras, tales como cooperativas y agrupaciones femeninas y juveniles, pues a todos les corresponde su papel en el desarrollo.

II. Métodos de participación en las decisiones al nivel local, nacional y en el proceso de integración de América Latina. Promoción y formación para la participación. Instituciones de investigación y enseñanza. La acción de la OIT.

I. APORTACION

Lo primero, al iniciarse la discusión general, fue una protesta por parte del grupo de los empleadores por lo que se decía en el Informe acerca de la situación de los empleadores de América Latina y sus organizaciones. He aquí algunos de esos párrafos (tomados de las págs. 18-21):

“Para examinar adecuadamente los problemas de la participación desde el punto de vista de los empleadores, resulta conveniente enfocar tres aspectos distintos concernientes, respectivamente, a:

- La élite empresaria,
- las empresas mismas, grandes y pequeñas,
- Las organizaciones de empleadores.

LA ELITE EMPRESARIA

...Al analizar la composición de esta élite se ha observado que con motivo del proceso de industrialización y modernización de los países, se incorporaron al grupo primitivo —perteneciente al sector agrícola, comercial, financiero y de industrias tradicionales— nuevos grupos integrados por administradores de empresas extranjeras o nacionales, públicas o privadas, y empresarios industriales de origen más reciente (1).

Esta incorporación... se operó en gran parte por medio de alianzas, inclusive de familia, con el grupo agroexportador y financiero. El resultado de tal proceso ha sido que al constituirse la nueva élite de industriales nacionales, ésta no entró a participar en la vida económica como una fuerza independiente, en desmedro de los grupos tradicionales, sino que adoptó una gama de valores de estos últimos, imitando a la vez sus actitudes.

La circunstancia de que la gerencia de tipo familiar haya tendido a perpetuarse en muchas industrias ha influido en la conservación de los valores y actitudes tradicionales.

Sin embargo, la situación es distinta en lo que concierne a los administradores profesionales de empresas, por más que su campo de acción y sus iniciativas puedan verse reducidos por la relación de dependencia en que actúan frente a los verdaderos propietarios.

(1) Fernando H. CARDOSO: “Las élites empresarias en América Latina”, Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social, Santiago de Chile, 1967 (mimeografiado).

Diversa es también la situación de los administradores de empresas extranjeras, en la medida en que están obligados a seguir una política y a aplicar técnicas decididas en el exterior.

El panorama actual de la élite empresaria es, por tanto, heterogéneo, y ello explica las posiciones diversas que pueden adoptar los distintos grupos con respecto a la política nacional de desarrollo, como también en lo tocante al tipo de organización y administración de las empresas.

Ello no impide, sin embargo, que tratándose del sector privado los empresarios en general compartan opiniones comunes en lo que se refiere al predominio de la empresa privada en la economía y a la limitación de la intervención del Estado.

Respecto a sus relaciones con los trabajadores y las organizaciones sindicales, puede afirmarse que la mayoría de los empresarios latinoamericanos han conservado en gran medida valores tradicionales de autoritarismo y paternalismo.

LAS GRANDES EMPRESAS

Constituyen un factor de primordial importancia por su crecimiento acelerado, su multiplicación y la intervención creciente que tienen, ya sea en los mercados nacionales —algunos de los cuales pueden llegar a monopolizar— o en el comercio internacional.

Estas empresas, en algunos casos, movilizan recursos mayores que los presupuestos nacionales de muchos países, emplean algunas de ellas a centenares de miles de trabajadores y tienen influencia primordial en el desarrollo económico de grandes zonas del planeta.

Es indudable que su rápido incremento plantea serios problemas desde el punto de vista laboral y social, para no decir nada de su papel decisivo en los programas de integración económica multinacional, y así lo revelan importantes estudios que se les vienen dedicando (2).

(2) Véase, por ejemplo, Endel J. KOLDE: “International business enterprise”, Englewood (New Jersey), Prentice-Hall, Inc., 1968; y Raymond VERNON: “The multinational firm”, en “New Society” (London), 10 de abril de 1969. Es también muy interesante en este aspecto la publicación de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos: “Pilot survey on technical assistance extended by private enterprise”, París, 1967.

LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

La existencia de organizaciones de empleadores representativas y abiertas a los requerimientos de la evolución social garantiza que la influencia de los empresarios sobre las decisiones en materia de política económica y social haya de ejercerse sobre la base de un consenso general, evitando el posible riesgo que presenta la acción eventual, más o menos visible, de unos pocos consorcios poderosos, a veces dirigidos desde el extranjero, que actúan ante todo en vista de sus intereses particulares.

Acerca de estos temas se adoptaron finalmente, entre otras, las siguientes recomendaciones para los gobiernos de los países afiliados:

—Que, de acuerdo con las condiciones nacionales, adopten medidas eficaces destinadas a permitir a las organizaciones de empleadores y trabajadores participar en todos los niveles de la elaboración, la ejecución y el control de planes y políticas de desarrollo económico y social, incluidos los niveles relativos a la integración económica multinacional.

—Que garanticen la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los organismos encargados del desarrollo mediante portavoces auténticos en condiciones y número que aseguren una representación efectiva y en pie de igualdad.

—Que adopten medidas apropiadas para dar lugar a la participación adecuada —en el desarrollo económico y social— de instituciones tales como cooperativas, organizaciones rurales, organismos encargados de actividades locales y comunales, asociaciones femeninas y asociaciones juveniles.

II. METODOS DE PARTICIPACION

Los sistemas de falsa participación —llamados “de mano izquierda”, cambalaches o “arreglos por debajo de la mesa”— son criticados al comienzo de esta parte del Informe con las siguientes palabras:

En la práctica, la influencia más destacada, sobre todo por parte de los sectores empresariales, se ejerce a veces mediante gestiones confidenciales, influencias personales, transacciones políticas y otros métodos extraoficiales distintos de la participación propiamente dicha. (Véase pág. 57 del Informe.)

Sobre la verdadera participación, en cambio, dice que ya es ampliamente reconocida su necesidad y utilidad, pero persiste cierto escepticismo cuanto a sus posibilidades prácticas.

Los regímenes políticos de América Latina son descritos como carentes de estructuras jurídicas y prácticas para una participación constructiva de toda la población. En algunos países —cinco son mencionados expresamente en la página 59— se prevé una participación sumamente limitada del sector privado, que “parece estar destinada en esencia a los empleadores”.

...Los elementos importantes de un sistema de participación son justamente el diálogo continuo y la confrontación de intereses dentro de un sistema estable en que las distintas partes estén conjuntamente asociadas a la definición de los delineamientos económicos y sociales, a las tareas técnicas del plan y a las labores de control y evaluación del mismo...

El trayecto que queda por recorrer en esta dirección es aún muy largo, y en él incumbe a los gobiernos un papel de primera importancia. Para empezar, es necesario que se comprenda y acepte, ante todo, el potencial de conflicto que contiene toda participación auténtica. Cuanto más profundas son las fisuras entre los sectores de la sociedad, tanto mayor será la capacidad de conflicto existente. Ahora bien, si se desea que la participación constituya el conducto destinado a disminuir el desequilibrio existente entre las partes (proceso éste que implica necesariamente una reforma de las estructuras económicas y sociales), deberá aceptarse en alguna forma el choque de los intereses diferenciados...

Por otra parte, a fin de que los sindicatos puedan desempeñarse adecuadamente en las labores de planificación y actuar como interlocutores efectivos, los gobiernos deberán considerar

como se indicó anteriormente, las medidas que corresponde adoptar para facilitar su desarrollo y afirmar su solidez. No se trata ya de observar una política pasiva, reticente, ni menos aún contraria frente al derecho de asociación, sino de promoverlo activamente.

Esta última parte, y algunas otras, fueron objetadas por miembros del grupo de empleadores durante el debate; pero al fin lograron ponerse de acuerdo en las siguientes recomendaciones para los gobiernos:

—Que pongan al alcance de esas organizaciones —de empleadores y trabajadores— los medios de formación y otros que les permitan cumplir las responsabilidades que tienen para ayudar a promover el desarrollo.

—Que fomenten y faciliten la formación adecuada de los representantes de las instituciones sociales cuya participación en el proceso de desarrollo no se asegure a través de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de que puedan cumplir las responsabilidades que tengan para ayudar a promover el desarrollo; a este efecto, que busquen la colaboración de las universidades, institutos y organismos docentes de investigación y formación.

—Que concedan especial atención a la integración de las poblaciones indígenas en la colectividad nacional, así como a los problemas de otros sectores marginales de la población, tanto rurales como urbanos, a fin de incorporarlos al esfuerzo nacional en pro del desarrollo.

...que los Gobiernos de la región incrementen los esfuerzos tendientes a asegurar la plena observancia de la libertad sindical, tanto en la ley como en la práctica, y que garanticen la libre creación y funcionamiento de organizaciones ampliamente representativas de trabajadores y empleadores, tanto en el medio urbano como en el sector rural, como condiciones necesarias para una participación social efectiva.

También se adoptó la resolución de pedir a la OIT diversas formas de ayuda, tales como educación obrera, formación de cuadros dirigentes, formación para las organizaciones rurales, coordinar esfuerzos con otras organizaciones internacionales, asistencia técnica a los gobiernos y el intercambio de informaciones y experiencias entre los países y entre las organizaciones de empleadores y trabajadores de esta región.

**¡GRAN PROYECTO ESTE DE LA PARTICIPACION! EL REALIZARLO
EXIGE PROFUNDOS CAMBIOS DE ACTITUDES Y ESTRUCTURAS,
MAS UNA TOTAL Y GENUINA PROMOCION POPULAR.**

III. Comisión de remuneraciones y servicios sociales empresariales

El Informe para esta Comisión, con sus 137 páginas y 37 cuadros, constituye un valioso tratado sobre salarios, nivel de vida y otros aspectos que afectan la vida de los trabajadores de este hemisferio. Muestra la necesidad de que en cada país se adopte una política de salarios y de condiciones de trabajo y de vida; cuáles serían los objetivos de dicha política y los medios y métodos para llevarla a cabo. Más aún: el procurar una coordinación entre las legislaciones nacionales, con miras a la integración latinoamericana.

La Comisión adoptó a este respecto la resolución de recomendar a los gobiernos que adopten una política de salarios aplicable a todos los trabajadores sin discriminación; política que promueva el rápido crecimiento económico, la

rápida expansión de las oportunidades de empleo, y la equidad en la distribución de los ingresos. Y a la OIT pide nuevos estudios sobre las relaciones entre salarios, el empleo y el desarrollo en algunos países de la región.

Dejamos aparte lo referente a servicios de bienestar social proporcionados por las empresas, porque se refiere a los países en que no hay seguro social organizado por el Estado. En esto —a pesar de las muchas críticas y problemas— en Venezuela los trabajadores se encuentran bastante mejor que en otros países latinoamericanos.

El Acta Provisional (AP 10) de esta Comisión resulta desproporcionadamente breve —y casi diríamos “trivial”— respecto al voluminoso Informe y a la multitud de graves problemas que afectan a la clase trabajadora en la mayoría de los países de esta región.

Comentario final

Esta IX Conferencia bien pudiera calificarse como un verdadero curso-seminario: “curso”, por cuanto el Informe proporcionó a los miembros de cada Comisión un compendio de valiosas investigaciones realizadas por especialistas acreditados, desligados de intereses creados en favor de los empresarios o de los sindicalistas; “seminario”, porque en las reuniones los participantes expresaron las opiniones propias, oyeron las ajenas y lograron ponerse de acuerdo en varias recomendaciones provechosas para todos.

Fruto principal: la gran experiencia de dos semanas de actividad tripartita, demostración evidente de que es posible y útil el sistema tripartito.

Sólo resta que aquí, en Venezuela, se comience a realizar pronto un proyecto piloto sobre algún problema importante y urgente cuya solución interese a los tres grupos.

