

SINDICALISMO CAPITALISTA

Los trabajadores venezolanos en la actualidad necesitan del sindicalismo y, paradójicamente, cada día aumenta entre ellos el recelo y la desconfianza sobre la Institución sindical misma. En la práctica es la acción sindical la que favorece los aumentos de salarios, gracias a la contratación colectiva, y en determinados casos también a ella se debe una cierta protección de los trabajadores frente a la arbitrariedad y al despotismo que son normales y cotidianos por parte de la casi totalidad de las empresas.

Pese a todo eso, las organizaciones sindicales día a día caen en un descrédito popular creciente. Y hay que oír las expresiones de la gran mayoría de los trabajadores, en su versión textual, para comprender hasta qué grado la clase trabajadora en Venezuela ha sentido, quizá de una manera confusa pero con fuerza, la descomposición decadente que hoy afecta a una de las instituciones que nació y se desarrolló como organización de los mismos trabajadores para defensa de sus intereses y conquista de sus derechos.

El sindicalismo nace en Venezuela a la muerte del Presidente Juan Vicente Gómez, promovido directamente por los hombres de los entonces estrenados partidos políticos. Treinta y cinco años después, el 77% de los trabajadores se encuentran desorganizados, sin conciencia y sin protección. Entre el 23% de los organizados sindicalmente el nivel de su conciencia y de sus luchas no pasa ordinariamente de ser rudimentario. ¿A qué se deben estos hechos? La responsabilidad habría que repartirla entre la voracidad manchesteriana—que hoy es la regla, dígame lo que se diga—de los patronos —empeñados, entre otras cosas, en impedir la sindicalización de sus trabajadores—; las autoridades, que son capaces de permitir que esto ocurra; las presiones insidiosas de todo el sistema como tal... Pero es preciso analizar desde dentro la vida sindical para encontrar respuestas completas.

IGNACIO CASTELLOT: Sacerdote obrero. Colabora en cursos sindicales.

SINDICALISMO DE DIRIGENTES

En los sindicatos de nuestro país lo verdaderamente importante son los dirigentes. Las juntas directivas lo son todo; y los trabajadores de la base apenas si ocupan un lugar marginal en la organización.

Las actividades sindicales adquieren el máximo de desarrollo cada vez que se acerca la hora de discutir un contrato. Ahí es donde se quería llegar y, excepción hecha de los momentos electorales, es de ordinario el único tiempo donde el sindicato entra realmente en funciones. Durante el resto del tiempo la actividad quedará reducida a alguna esporádica visita del dirigente a algún grupo de trabajadores, a la visita mensual del secretario de finanzas a las oficinas de la empresa con objeto de retirar las cuotas semanales descontadas por taquilla a los trabajadores, tal vez a alguna fiesta bebible y bailable con motivo del 1º de Mayo y algún que otro altercado del dirigente con el patrón, bien en la oficina de éste o en la Inspectoría, reclamándole el cumplimiento de alguno de los artículos de la Ley del Trabajo o de alguna cláusula del contrato colectivo.

A efectos de la contratación colectiva son los dirigentes los que, tras conseguir las firmas "en blanco" como autorización de los trabajadores, redactan por su cuenta y riesgo los proyectos de contratos, de ordinario sin ninguna consulta previa a los trabajadores. Antes de que el proyecto sea introducido en la Inspectoría, sólo raras veces los trabajadores pueden conocer rápidamente el tenor de las reivindicaciones propuestas. El alejamiento y ausentismo de los trabajadores es total cuando la contratación se realiza a nivel de federaciones por ramas de industria.

Una vez en la mesa de las discusiones contractuales, se lograrán mayores o menores reivindicaciones, según sea la habilidad y la honestidad del dirigente. Imaginarse que ante el poder económico del patrón se enfrenta el poder social de los trabajadores no es más que un sueño carente de realidad. La verdad es que la fuerza del poder social termina con el maletín de ejecutivo y la persona

del dirigente. Sin detenernos a comentar el caso frecuente de la venta declarada o larvada de los dirigentes, lo que en el fondo es mucho más grave es la actitud autosuficiente de éstos. En el regateo contractual —pues se parte de la aceptación de que el trabajo humano no es más ni menos que una mercancía cuyo precio se discute— el único que en la práctica toma decisiones es el dirigente. Los trabajadores son solamente las piezas que están en juego; pero en cuanto personas que son, no cuentan; y en cuanto seres con unos intereses concretos, apenas suponen un lejano marco de referencia. El papel que se les ha asignado a los trabajadores es o resignarse a lo que les pudo conseguir el dirigente —el caso ordinario— o seguir obedientemente las consignas y las acciones decididas por el dirigente con objeto de que él pueda presionar al patrón. Esta es precisamente la carta que tiene guardada el dirigente como posible amenaza contra la empresa. Pero será él quien decida si llegó o no la hora de empujar a los trabajadores al paro o a lo que sea.

Como es obvio suponer a partir de estos hechos, al dirigente le basta para su trabajo el contorno de su propia oficina, las oficinas de la empresa y los locales de las Inspectorías del Trabajo. Lo demás es accesorio. La burocratización es uno de los ejes sobre los que gira la personalidad del dirigente.

POSTURA DE LOS TRABAJADORES

La reacción existente por parte de los trabajadores ante esta situación es la propia del marginado. En la inmensa mayoría de los casos se sienten absolutamente exteriores y ajenos a lo que es y a lo que hace el sindicato. Se habla entre ellos de "ir al sindicato", de que "vienen los del sindicato", de que "el sindicato nos apoya", etc. Acostumbrados a no ser tomados en cuenta y a ser traídos y llevados desde fuera, los trabajadores, a su modo, también se sirven solamente del sindicato: para ellos no es más que una especie de agencia de servicios, exterior a su mundo laboral, en la que hay que estar inscritos y ser cotizantes, y a la que se acude para que ella sola gestione las mejoras de sueldos o la búsqueda de un trabajo en caso de desempleo.

Dada la autosuficiencia de los dirigentes, la opinión de los trabajadores recogida en las asambleas es o inútil o creadora de problemas para los dirigentes. De ahí que las asambleas escasamente se convoquen. Y cuando tienen lugar, el objetivo de fondo suele ser el que, de una manera u otra, la base apoye los planteamientos y las decisiones tomadas previamente y por arriba. Por su parte, los trabajadores suelen responder frecuentísimamente con el ausentismo. No es algo que vaya con ellos y, por lo tanto, no acuden. En adelante, el dirigente podrá acusar de inconscientes a los trabajadores, pero él continuará tranquilo con su caciquismo, profundo responsable de la falta de conciencia de la base.

Los sindicatos en la actualidad son el lugar de una nueva dominación que los trabajadores tienen forzosamente que soportar con el fin de lograr unas migajas más de la gran torta del desarrollo nacional que se llevan los capitalistas. Habiendo nacido como instrumentos de lucha de la clase trabajadora, han terminado siendo instrumentos del sistema capitalista para contener e impedir las luchas de quienes necesitan liberarse de las cargas del sistema.

LOS PROPIETARIOS DE LOS SINDICATOS

Hay que reconocer, de cuanto venimos diciendo, que hay sindicatos donde se intenta poner algo más en práctica el "de abajo hacia arriba", y hay dirigentes realmente militantes, fieles a la clase trabajadora. Pero son tan exigüos en número que apenas significan la excepción que confirma la regla. No es tan

raro encontrarse con hombres de buena voluntad subjetiva, pero que a causa de su falta de sentido crítico y absorbidos por su mismo activismo son arrastrados por la corriente de imposición caciquil y por el desclasamiento en el que hoy naufraga la institución sindical.

Los dirigentes son, de ordinario, hombres que un día se destacaron entre sus compañeros de trabajo por su espíritu combativo, de manera que recibieron la confianza de éstos para representarlos en sus reivindicaciones. Con un bagaje intelectual casi nunca superior al 6º grado de primaria, y con una precaria situación económica inicial, debida al escaso respaldo financiero de los trabajadores, tuvieron que vérselas y arreglarse por su cuenta en todo lo referente a procedimientos administrativos, al manejo de las leyes laborales y la jurisprudencia, y a las discusiones con abogados, jueces, funcionarios y patronos.

Las necesidades apremiantes de movilización personal les llevaron muy pronto a dejar el lugar de trabajo y a montar sus oficinas. Por un lado, el trabajo burocrático les llevó a un debilitamiento constante de su sintonía con los trabajadores; pero obtuvieron a cambio un creciente sentido de apoyo y seguridad en la mayor vinculación que entonces pudieron establecer con sus grupos políticos partidistas respectivos. Sus finanzas se fueron consolidando con los aportes contractuales a que se obligaron las empresas y con las ayudas fijas del Ejecutivo nacional. Su verdadera escuela sindical fue la acción —absorbente y sin chance de reflexión crítica— en las

Inspectorías del Trabajo y en los reclamos legales. Esto significó para ellos el desarrollarse como técnicos en el manejo de las leyes laborales y en todo lo referente a los procedimientos legales. Esta ciencia compleja y llena de recovecos, tan distante y difícil para la inmensa mayoría de los trabajadores, les confirió a los dirigentes un carácter de superioridad definitiva con respecto a sus representados.

Sobre estas coordenadas—alejamiento de la base, vinculación e influencia partidista y superioridad sobre los trabajadores— se ha desarrollado la profesión de dirigente. Por su standard de vida, por sus medios de transporte, por sus lugares de residencia, por su ideología burocrática y propia de las clases dominantes, por su vinculación partidista, por su manera conciliatoria de impulsar la acción sindical, por los beneficios económicos y sociales que obtienen de su gestión, por su autosuficiencia individualista e impositiva, los dirigentes sindicales —en cuanto a sus vivencias y a sus intereses— han dejado hace tiempo de formar parte de la clase trabajadora y se han integrado plenamente en la mecánica y en el estilo del actual sistema capitalista con las mismas características de opresión y manipulación propias del sistema. De esta manera, en la actualidad, los sindicatos ya no son organizaciones de los trabajadores, sino "empresas privadas" de los dirigentes. No en vano los trabajadores están cansados de tanta "empresa privada".

REFORMISMO SINDICAL

La ingente potencia en germen de que es objetivamente portadora la clase

CONFLICTOS LABORALES

Año	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971
Pliegos de peticiones conflictivos presentados ante las diversas Inspectorías del País	52	28	59	78	113	173	827
Número de huelgas	4 ¹	1 ²	5 ³	4 ¹	3 ⁴	2 ⁵	5 ⁶
horas-hombres perdidas	73.912	40.200	54.638	35.038	107.700	265.502	314.676
trabajadores afectados	2.255	194	1.154	3.054	341	902	806
Paros intempestivos	20 ²	11 ¹	29 ¹	9 ¹	83 ⁴	64 ⁶	228 ⁶
horas-hombres perdidas	68.493	23.488	41.327	10.757	1.580.980	1.874.782	3.850.074
trabajadores afectados	2.435	2.990	2.973	1.419	21.015	23.934	35.501

Fuente: Memoria y Cuenta, Ministerio del Trabajo, 1971.

¹ Solucionados por arreglo entre las partes.

² Solucionados por arreglo entre las partes y por decreto de la Presidencia de la República.

³ Solucionados por arreglo entre las partes con intervención del Despacho.

⁴ Tres fueron sometidos a Arbitraje por Resolución de la Presidencia de la República y los otros fueron solucionados por arreglo entre las partes.

⁵ Todos fueron solucionados por arreglo entre las partes, con excepción de Ford Motors de Venezuela, S. A., Lummus Company y empresas petroleras (Mene Grande, Sinclair y Venezuelan Gulf, que fueron solucionados por Resolución dictada por el Despacho, y por Arbitraje, Aerovías Venezolana, S. A. (AVENSA).

⁶ Su mayoría solucionados por arreglo entre las partes.

trabajadora para contestar y avasallar a un sistema que se enriquece a costa de su sudor y de su deshumanización constante, ha sido hábilmente dominada y controlada por los mecanismos de que dispone el mismo sistema. Pieza fundamental de control en la actualidad son los dirigentes y sus "agencias" sindicales. Pero juntamente con esto, y también como gran responsable, se levanta todo un mundo que gira alrededor de esa "lánguida máquina burocrática", "agente limitativo del ansia de renovación" que es el Ministerio del Trabajo, al decir del Dr. Alfredo Tarre Murzi cuando presentó al Congreso Nacional la Memoria de su Despacho como ministro del Trabajo en 1970. Se trata de un cuerpo de leyes laborales con su reglamentación correspondiente y una serie de procedimientos burocráticos que, si bien significan un primer auxilio para los trabajadores en determinadas situaciones de injusticia, sin embargo en su conjunto constituyen el cauce seguro que impide —gracias al pronunciamiento de "ilegalidad" y a la consiguiente represión "legal", económica y policial— que la clase trabajadora salga a conquistar lo que realmente es suyo, su liberación.

Hay que decir que, en las actuales circunstancias, los trabajadores necesitan aprovechar las leyes laborales, pero con mucha más razón hay que gritar que la clase trabajadora venezolana precisa rebasar los actuales cauces legales hasta lograr cambiar las leyes, imponiendo sus propias leyes clasistas. Este planteamiento en la actualidad, sea cual sea el nivel de conciencia de los trabajadores, en la práctica suena a "aventurerismo" y a herejía dentro del movimiento sindical. La ideología de los sindicatos es "paz laboral", "legalidad", "orden", sin importar gran cosa el que la clase trabajadora urbana y rural esté y continúe estando legalmente explotada y pacíficamente oprimida. Cuidando de no incomodar a los de arriba, se busca un orden que deje a cada uno en su sitio tradicional correspondiente: a las minorías privilegiadas —entre las cuales se hallan los sindicalistas— arriba, y a la mayoría de la población, los trabajadores, abajo. Esta relación de dependencia y sumisión es la que nunca intenta quebrar el movimiento sindical. Aspira sólo a lograr para sus afiliados aumentos de salarios y otras pequeñas reivindicaciones que rápidamente se esfuman con la elevación del costo de la vida. Situado el sindicalismo en esta línea pacifista y puramente economicista, fácilmente de atender por la empresa tras la consabida discusión y regateo, nunca en la práctica es propugnado un cambio de la actual estructura económicosocial. Y en

los casos en que verbalmente se hacen proclamas de revolucionarismo, la ausencia real de elementos de análisis y de acción conducentes para lo que se dice es signo de la esterilidad y de la vaciedad ideológica y política del movimiento sindical, si bien tal vez en algunas oportunidades muestra la subjetiva buena voluntad de algunos dirigentes. Al ser impedido este cambio de estructuras, en sí mismo de carácter radicalmente político, la única política real desplegada por el sindicalismo es la política del continuismo, aquella en la que se mueven la mayoría de los partidos políticos: la política que favorece a los capitalistas. En la actualidad no es fruto del azar el parentesco entre sindicatos y partidos. Son los brazos de una misma cabeza.

Desde el momento en que se da el desclasamiento de los dirigentes y su superioridad dominante con respecto a los trabajadores, no podía ser de otra manera. Nunca los de arriba salvaron a los de abajo. "Sólo el pueblo salva al pueblo", reza un slogan de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (C.L.A.T.). En efecto, las puertas se derrumban sólo cuando la multitud golpea al unísono; nunca cuando el cabezalla empuja él solo. Y a esto último nos ha acostumbrado el actual sindicalismo subdesarrollado y subdesarrollante. 35 años de experiencia nos han mostrado que los dirigentes no sólo no han podido tumbar las puertas, pero ni siquiera han querido ni sabido dónde y cómo golpear.

UNA LUCHA NUEVA

Es urgente comenzar a pensar en esquemas nuevos que hagan posible lo que en sus orígenes se propuso el sindicalismo. Hoy ya no es posible rescatar el sindicalismo de las manos de los dirigentes desclasados ni de los controles del sistema. Si los sindicatos en la actualidad ya no pertenecen a la clase trabajadora ni tienen nada que signifique Movimiento Obrero, habrá que hacerlo sentir así, de manera explícita, a los trabajadores. El esfuerzo encontrará eco positivo en la intuición actualmente generalizada entre ellos.

Por el momento convendrá seguir utilizándolos como "agencias" puramente. No puede ser correcto en el momento actual el eliminar los elementos

positivos que significan las mejoras salariales y la protección que llega a ofrecer lo sindical a los trabajadores, por pequeñas y efímeras que éstas sean. Sólo quien vive ajeno a las condiciones de los trabajadores puede plantear platónicamente la destrucción del sindicalismo. Por otro lado, las reivindicaciones económicas son la oportunidad de descubrir personalmente la lucha obrera y otros tipos de lucha y de organización, a otros niveles ideológicos y políticos, que sobrepasan el estrecho marco de la empresa. El enfrentamiento con el patrón no es más que el inicio, el primer frente de una lucha compleja que tiene por delante la clase trabajadora. Pero la lucha en la empresa es, para muchísimos trabajadores, la única oportunidad real de abrir los ojos y de comenzar su educación militante.

El intento precipitado de quemar etapas sin la suficiente preparación previa de los trabajadores es, como siempre, fruto de una falta de análisis realista y de ausencia del sentido dinámico y cambiante de la vida. Sus consecuencias siguen siendo la quema irremisible de hombres y posibilidades. Se trataría más bien de aprovechar la oportunidad de las acciones sindicales. Trabajar desde fuera de la institución sindical, desde el contacto identificado con la base, utilizando los momentos de las acciones reivindicativas usuales para inaugurar un trabajo que busque como primer objetivo el fortalecimiento y la elevación militante de los mismos trabajadores; despertar el sentido crítico, promover la movilización de los más conscientes para establecer las bases de una organización nueva; no sindical, sino militante, ideológica y políticamente clasista. Los mismos trabajadores de la base, empezando por pequeños equipos, podrán ir, sin ánimo caudillista, despertando e incorporando a otros compañeros —a nivel de empresa y a nivel de barrio— para impulsar un movimiento obrero que arrebate paulatinamente el poder de control, de decisión y de representación que hoy se han arrogado los dirigentes sindicales. Pero intentar en este momento destruir el sindicalismo es tan miope, creemos, como el afanarse por hacer sindicalismo. Por ninguno de los dos caminos puede, hoy por hoy, pasar la liberación.