

# INDUSTRIAS NACIONALIZADAS Y HUELGAS INTEMPESTIVAS

MAURO BARRENECHEA

Una ilusión engañosa se difunde por el país ante la nacionalización petrolera. Es la misma que ya se entreveía al proclamarse "el hierro es nuestro". La ilusión consiste en creer que al revertir a la nación una industria que antes era explotada por capitalistas extranjeros, automáticamente desaparece toda injusticia y toda fricción en las relaciones obrero-patronales. Parece decirse al trabajador de la industria nacionalizada: "¿Cómo has de tener quejas contra esta empresa, si es tuya?"

Sin embargo, y a pesar de que "el hierro es nuestro", se han producido dos huelgas intempestivas en seis meses. En la prensa apareció una frase atribuída al Presidente de la República por el gobernador del Zulia, Dr. Baralt: "Hemos nacionalizado el hierro, pero no hemos podido nacionalizar a nuestros trabajadores". En caso de ser cierta, expresaría, en cierto modo, cuán inconcebible resulta una huelga intempestiva en un período de exaltación patriótica.



## CRUDAS REALIDADES

"Las huelgas intempestivas son causadas, sobre todo, porque se llevan inadecuadamente las relaciones industriales al nivel del taller o planta". Esta es una de las conclusiones a que llegó una comisión, designada por la Reina de Inglaterra, en su informe, presentado al Parlamento después de tres años de cuidadosos estudios (1). Podríamos aprender de los laboristas

británicos, que llevan tantos años de nacionalización. La comenzaron en la década de los 20 y la han intensificado desde 1946, habiendo establecido corporaciones públicas en las industrias del hierro y el acero, el carbón, la electricidad, los transportes, etc. (2) Hubo año en que las huelgas intempestivas fueron 30 veces más numerosas que las legales, y la mayoría en industrias nacionalizadas.

"Sería injusto --añade el mencionado Informe (3)-- el pedir a los trabajadores que se sometan a procedimientos que, como todos saben, no pueden resolver los reclamos más importantes y que frecuentemente no dan resultado. Sería inútil esperar que no usen el arma de la huelga intempestiva si saben que el utilizarla rápido es el único medio de que disponen para obtener un rápido arreglo de sus quejas. Quienes recurren a huelgas ilegales no debieran ser amenazados con desventajas impuestas

- (1) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations: 1965-1968. Report presented to Parliament by Comand of Her Majesty. June 1968, p. 120.
- (2) Thornhill, W., "The Nationalized Industries", Nelson's Political Science Library, London 1968.
- (3) Royal Commission, p. 136

por la ley, hasta que entren en operación nuevos procedimientos que sean claros, en vez de los actuales que son vagos; que sean comprensivos, en vez de los actuales que son fragmentarios; que sean rápidos, en vez de los actuales que son lentos, y que sean efectivos, en vez de los actuales que son ineficientes. Hasta que se haga esto, sería tan inútil como injusto el requerir que observen el período legal de espera, digamos una semana, como lo sería el esperar que se abstengan de usar sus propias sanciones hasta cumplir los procedimientos actuales . . . Mientras no haya un método efectivo para resolver las quejas, no se puede esperar que las sanciones legales impidan que los trabajadores utilicen la ventaja que pueden conseguir con una acción repentina para remediar los reclamos que no se remedian en forma ordenada.”

## APLICACION A VENEZUELA

Tomemos el caso de Nitrovén, llamado también el complejo químico de El Tablazo: 1.200 trabajadores reclamaron en junio a la empresa el cumplimiento, en materia de salarios, del contrato que acaban de firmar. Son inútiles todos los reclamos, gritos y pataleos. Enfurecidos, abandonan las labores. La empresa dice después que precisamente iba a empezar a pagar lo que debía ese mismo día en que empezó la huelga. ¿Quién va a creer eso? Pero, aunque fuera verdad, ¿por qué no se les avisó a los trabajadores tan pronto como se adoptó la decisión de pagarles?

Luego sobrevienen varias medidas a cuál más desafortunadas desde el punto de vista de las relaciones industriales: Un ingeniero, que es director técnico de la empresa, hace público el 20 de junio que los trabajadores que no se incorporen ese mismo día antes de las 4 de la tarde, serán despedidos. Además, ese mismo ingeniero solicita la colaboración de la Guardia Nacional, la PTJ y otros organismos policiales para estudiar el caso de cada uno de los trabajadores antes de admitirlos, lo cual se demoraría una semana. El día siguiente aparece un boletín de Nitrovén en que se notifica la “desincorporación física” (el despido) de todos los directivos sindicales y varios otros, veinte trabajadores por lo pronto, y da como razón que “la presencia de estos trabajadores en el área de trabajo atenta contra los intereses de la empresa y por ende de la nación”. Aquí parecen identificarse tres cosas: el ingeniero y Nitrovén, Nitrovén y la nación, lo cual equivale a identificar finalmente el ingeniero y la nación, como aquel rey francés que decía: “El Estado soy yo”. Regresamos hacia el Absolutismo. Y en todo este asunto de Nitrovén, nadie, ni la CTV, pidió que se investigara cuál de los funcionarios de la empresa fue el responsable de que no se pagara a los trabajadores lo acordado en el contrato. Cualquiera que fuera el responsable, ¿no era precisamente el causante inicial del conflicto?

Quizá pueda argüirse que se trata de empresas y situaciones nuevas y que, por tanto, no hay suficiente experiencia a nivel de Dirección. Habrá fallos, a veces, por descuido, otras veces por ignorancia, y tal vez se tomen decisiones inconsultamente en el calor de una huelga. Por ejemplo, el presidente de la Corporación Venezolana de la Guayana, en la huelga del hierro del mes de mayo, hace unas declaraciones con las que emienda la plana al mismo Presidente de la República. En efecto, el señor Carlos Andrés Pérez, durante la huelga anterior, en diciembre, donó a los trabajadores --así lo entendió y comentó la prensa-- las casas de la CVG en que viven. Pues no es así, lo declara el presidente de la CVG, sin venir a cuento, en plena huelga (con lo cual se irritan mucho más los ánimos); ha habido una confusión --dice--; no se darán las viviendas en donación sino mediante acuerdos contractuales. Aunque fuera verdad que hubo una confusión, ¿no había otro momento más oportuno para aclararla que en medio de una huelga intempestiva? Y si no es cierto lo de la confusión, ¿puede el presidente de la CVG contradecir al Presidente de la República impunemente?

El presidente de una corporación pública o el ingeniero que de hecho asume el liderazgo de un instituto autónomo, pueden poseer grandes cualidades como profesionales en su especialidad, y aun como administradores improvisados, pero al mismo tiempo pueden estar carentes de todo sentido de relaciones obrero-patronales. Tal vez no oyen al encargado del departamento de Relaciones Industriales, o quizá éste sea demasiado complaciente y no se atreve a asesorarle debidamente para que evite disparates.

En consecuencia, es evidente la necesidad de normas y mecanismos que controlen --como se hace en toda democracia-- el excesivo autoritarismo en corporaciones públicas o institutos autónomos y prevenir, en lo posible, las causas que puedan dar lugar a huelgas intempestivas. Esto es tanto más deseable cuanto mayor sea la importancia que irá alcanzando la nacionalizada industria del petróleo y las de sus derivados, que llegarán a ser aún más importantes. Cada huelga intempestiva que ocurra en éstas causará muchos más millones de pérdidas que las ocurridas hasta ahora.

## SUGERENCIAS

No vamos a proponer que se siga el modelo inglés, ni mucho menos la co-gestión alemana. Nos limitaremos a tomar lo que ya existe en Venezuela, y sugerir algunas modificaciones que podrían hacerlo más efectivo.

Tenemos una ley para la participación de los trabajadores en la administración de las empresas estatales. Aparecida en 1966 y modificada dos veces en 1969 (véase “Gaceta Oficial” del 29 de agosto y del 23 de diciembre), se reduce fundamentalmente, en el artículo 3 de la última modificación, a que la parte sindical presente cinco candidatos, entre los cuales se escoge uno --y su suplente-- para que forme parte del Consejo de Administración.

Suele oírse que esta representación de los trabajadores en realidad tiene un valor escaso o nulo. Ciertamente, no puede esperarse mucho de un trabajador que se sienta solo, sin respaldo de arriba y en un Consejo de Administración en que una persona tiene todo el poder. Pero estas condiciones inhibitorias podrían desaparecer, o al menos disminuir, con las medidas siguientes:

1. Que estos representantes sindicales sean convocados periódicamente a reuniones de formación e información, en las que aprendan lo que necesitan para obrar más eficazmente, y lleguen a conocer lo que algunos de ellos están realizando en sus respectivas empresas. Estas reuniones tendrían, además, un gran valor psicológico, al superar la soledad y contribuir a la formación de un espíritu profesional en el grupo. Para organizar y financiar estas reuniones, podría fundarse un secretariado al nivel del Ministerio de la Presidencia, capaz de dar a cada uno el respaldo que fuera necesario en casos de emergencia. (Es preferible que tal secretariado sea promovido por este ministerio, y no por el del Trabajo, por razones obvias.)

2. Que se modifique la mencionada ley en el sentido de otorgar al representante sindical el poder de veto temporal (por diez días hábiles, por ejemplo) en las decisiones importantes de la Presidencia o Gerencia de las empresas estatales, cuando sean materias que afectan directamente a los trabajadores. Durante estos diez días se podría negociar con el sindicato, solicitar la mediación del Ministerio del Trabajo e incluso el respaldo del Ministro de la Presidencia, y evitar así el que se imponga una decisión arbitraria o injusta que pueda provocar una huelga.

No sería demasiado optimista el esperar que un 80% de las futuras huelgas intempestivas en empresas estatales podrían evitarse mediante la adopción de estas sugerencias.