

Democracia y autonomía sindical:

# ¿cómo conciliar dos metas valiosas?

FRANCISCO ITURRASPE

**Las ideologías que predominaron en nuestros sindicatos han sido estatistas y ello ha contribuido a que la idea de libertad y autonomía sindical esté escasamente enraizada entre nosotros, en nuestras prácticas, en la conciencia de la mayoría de los trabajadores.**

os de los principales problemas de nuestro movimiento sindical –y en general de nuestra sociedad– son:

1. El grave subdesarrollo de la autonomía de las organizaciones sociales frente al Estado. Allí está una de las claves del drama de la Venezuela "puntofijista". El Estado y los partidos que lo hegemonizaban coparon todos los espacios. A su vez, el Estado era "intervenido" por sectores económicos, políticos y financieros que como verdaderas mafias se apoderaban de la renta petrolera. De esta manera, los sindicatos que al comienzo se "partidizaron", fueron convirtiéndose en algo diferente al finalizar el período: sectores importantes se estatizaron, pasaron -en un esquema neocorporativo- a formar parte del aparato del Estado. El Presidente y el Secretario General de la CTV, por ejemplo, comenzaron a tener teléfonos interministeriales, ¡como si fueran ministros!

2. El también importante deterioro de la democracia en las organizaciones sociales y en la vida política

## Momentos claves del proceso de estatización

Uno de ellos es el Congreso de Porlamar, a comienzos de la década de los ochenta. Allí los asesores de la CTV, de varias tendencias por cierto, como D. F. Maza Zavala, coinciden en que la economía venezolana había ido hacia un capitalismo de Estado y que los trabajadores y sus sindicatos debían participar como socios del Estado; de allí la idea de cogestión que propuso ese congreso, por una parte, y por la otra la necesidad de ampliar la base sindical a través de la creación de sindicatos nacionales por rama de industria. Ese era un movimiento sindical que, si bien estaba partidizado, le hacía propuestas al Estado, no era parte de él. Pero el proyecto fracasó porque el movimiento sindical no pudo reorganizarse, ni acumular fuerzas para imponer su propuesta.

En cambio, poco más de una década después, cuando asume -durante el segundo gobierno de Pérez- la directiva de la CTV encabezada por Anto-

nio Ríos, por primera vez la juramentación la hace el Jefe del Estado. El financiamiento de los sindicatos, los locales sindicales, etc., provienen del presupuesto público. La Ley Orgánica del Trabajo adopta esa tendencia neocorporativa: los fondos sindicales serán fiscalizados, en última instancia, por la Contraloría General de la República, según el parágrafo segundo del artículo 442, ¡como si fueran fondos públicos!

Este proceso neocorporativo culmina durante el gobierno de Rafael Caldera. La escuálida "concertación social", que se pretendió montar para ampliar la base política del gobierno y legitimar la privatización de la seguridad social, era una comedia de equívocos: nadie representaba a nadie, ni siquiera –mucho menos– los intereses del propio Estado. Fue un elemento muy importante, en el hundimiento del sistema.

Finalmente, el cuarto momento es el actual: la discusión de las elecciones sindicales "desde el Estado" que viene desarrollándose y que adquirió mucha notoriedad en la parte final del proceso constituyente.

### Ideologías estatistas

En mi libro sobre Desarrollo y Crisis del Movimiento Sindical, que -valga la cuña- acaba de reeditarse por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UCV, señalo que las ideologías que predominaron en nuestros sindicatos han sido estatistas y ello ha contribuido a que la idea de libertad y autonomía sindical esté escasamente enraizada entre nosotros, en nuestras prácticas, en la conciencia de la mayoría de los trabajadores.

Claro, esto no implica que en sectores muy importantes del movimiento sindical haya habido importantes experiencias de autonomía, tanto dentro como fuera de la estructura

cetevista. Experiencias de sindicatos independientes con un alto grado de democracia sindical como el SNTP, UTIT de su época, SUTISS, etc., que no son experiencias aisladas.

Pero el conjunto del movimiento sindical desde su inicio, y a diferencia de experiencias más tempranas de otros países con influencia anarquista, tuvo una fuerte vinculación con las ideas y las organizaciones marxistas, nacional reformistas, que devinieron en socialdemócratas o cristianas, pero en general con un fuerte contenido estatista, dentro del esquema del Estado de bienestar de postguerra.

Ahora bien, dentro de este panorama no puede extrañarnos que los decretos propuestos, en muchos aspectos, sean contrarios a la idea de autonomía sindical, lo contrario más bien debería sorprendernos.

Los textos originales, cuya redacción se atribuye a dos admirados maestros del Derecho Social, son -esto dicho muy respetuosa y sinceramente- más de lo mismo: más del esquema estatista que el Profesor Salamanca ha denominado neocorporativismo, pero ahora profundizado por la injerencia directa del Estado.

Pero, además, hasta en el estilo de invocar primero a la OIT para después transgredir sus normas fundamentales, se parecen al esquema regulador puntofijista.

En general, desde un enfoque muy parcial, se le suele dar mucha importancia al hecho de sí se ajustan o no a las normas internacionales (y a la Constitución que les otorga el más alto nivel jurídico). Si bien esto es importante para el Estado de Derecho, lo más importante es definir si este tipo de medidas "desde arriba" pueden contribuir a la regeneración del sindicalismo como factor fundamental de una sociedad y de una economía democráticas.

Para ello, debemos comprender que el sindicato no es parte del Estado, que hay que respetar los espacios de la sociedad civil. Y lo primero que el Estado debe garantizar, desde ese punto de vista, es la autonomía sindical: la democracia sindical será obra de los propios trabajadores. Este es el esquema adoptado por la Constitución del 99.

### ¿Qué es lo que puede hacer el Estado, de acuerdo a la doctrina de la OIT adoptada por la Constitución?

Específicamente el artículo 3 del Convenio 87 establece que los sindicatos "tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes..." y que "Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal". Mucho menos puede el Estado convocarle elecciones a los sindicatos. El Estado no puede dictar (y cito textualmente) "disposiciones legislativas que regulen detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y empleadores, estas normas entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas".

El Estado puede legítimamente reglar cómo y cuándo se elegirán los trabajadores que participen de los directorios de sus empresas, siempre y cuando no excluyan a las organizaciones sindicales de participar en esas elecciones, porque esa exclusión sería discriminatoria. Pero, además, parece partir de una especie de complejo de inferioridad o de desconfianza en los trabajadores y trabajadoras, con relación a la posibilidad que maduramente elijan sus mejores representantes, vengan o no del sindicato tal o cual o sean independientes. Esa es la idea de democracia: ¡contarse!

Un Estado democrático tiene muchas formas legítimas de garantizar la representatividad sindical -funda-

mental para el desarrollo de un mercado de trabajo sano—sin interferir en la vida interna de las organizaciones, en la elección de sus dirigentes, etc.

Francia y España, por ejemplo, regulan en su legislación desde hace tiempo diversos mecanismos que garantizan la democracia y la representatividad, sin desmedro de la libertad sindical. Si queremos democratizar y promover el movimiento sindical, hagámoslo en serio. Aún desde el Estado, se puede promover, desde abajo, la organización laboral, mediante mecanismos cogestivos. Pero para ello hay que atravesar algunas dificultades con la contraparte social del sindicato, con las empresas y con el Estado empleador, específicamente.

#### **Organos representativos democráticos en la empresa**

Se trata, por ejemplo, de los Comités de Empresa de España, Francia y otros países, así como los establecidos por una directiva comunitaria europea (94-95). Dentro de unas propuestas que discutimos en Julio del 99 (¡el siglo pasado!) en el Sindicato de la Prensa, convocados por la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas y en la que participaron, por ejemplo, Isaías Rodríguez, León Arismendi, Juan Rafael Perdomo, César Bustamante, estaba la de incluir en la Constitución los Comités de Empresa, como instrumento de democratización sindical desde abajo.

En las empresas o instituciones en las cuales trabajen una cantidad determinada de trabajadores, cincuenta o más por ejemplo, los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna, afiliados o no a un sindicato, deberán elegir entre sus compañeros y compañeras sus representantes a un comité de empresa que tiene por funciones fun-

damentales vigilar el cumplimiento de las normas laborales, colaborar en la gestión de la empresa, etc. En las empresas más pequeñas se puede elegir un delegado y un suplente, por ejemplo. Todos tienen derecho a participar y los candidatos de diferentes sindicatos se “cuentan” en cada elección. En España es frecuente que en tal o cual comité participen trabajadores y trabajadoras de la UGT o a las Comisiones Obreras con otros independientes. Las elecciones se realizan en un solo día y previa campañas muy interesantes, con programas y propuestas, debate de ideas.

Sin ir muy lejos, nosotros tenemos una institución de naturaleza cogestiva parecida —y escasamente jerarquizada y desarrollada— que son los Comités de Higiene y Seguridad establecidos por la Ley Orgánica de Prevención.

Yo creo que hubiera sido muy positivo establecer los Comités de Empresa constitucionalmente, pero igualmente se pueden establecer ahora por Ley basándonos en el artículo 70 de la Constitución que dice: “Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, (...) en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, (...). La ley establecerá las condiciones para el efectivo funcionamiento de los medios de participación previstos en este artículo”.

De esta manera, el Estado puede hacer que la democracia y la representatividad se garanticen, desde abajo, por los propios trabajadores.

Los Comités de Empresa se articulan con los sindicatos, que continúan con la titularidad de la negociación colectiva y que le dan el carácter pluralista a los Comités.

#### **Ciudadanía productiva**

Pero, todo esto debería ir acompañado por un marco de desarrollo de una nueva mentalidad participativa de los trabajadores(as) y empleadores(as) del desarrollo de lo que hemos denominado la ciudadanía productiva. Los trabajadores y trabajadoras no pueden limitarse a la ciudadanía política: deben devenir en ciudadanos y ciudadanas de la empresa, en protagonistas del esfuerzo productivo y también en acreedores de la justa distribución de la productividad. Esa es la base de la justicia social y de la redistribución del ingreso.

Los Comités de Empresa deben ser el órgano fundamental de la ciudadanía productiva, y las empresas deberían recibir con los brazos abiertos una propuesta que permita mejorar la competitividad y el ambiente laboral.

De esta suerte, más allá de las rencillas políticas —muchas veces justificables— los trabajadores tendrán como eje de los debates y de las aspiraciones los logros cotidianos, la defensa de sus derechos y la construcción de su propio porvenir.

Otro mecanismo interesante es, en Francia, la elección por los trabajadores de los jueces laborales que los representan en los tribunales de “Prud’hommes”. Una versión “desarrollada” de nuestras antiguas comisiones tripartitas, pero electas democráticamente, en elecciones nacionales en las que participan todos los trabajadores y trabajadoras y también se realizan simultáneamente. Son la base de un sistema de justicia laboral de legendaria eficacia.

Como vemos, el Estado puede establecer mecanismos de elección directa, secreta y universal de representantes de los trabajadores en sus propios órganos, por ejemplo, en una comisión para determinar concertadamente el salario mínimo, porque este es un órgano del propio Estado.

---

### **Limites de la acción del Estado**

Pero el Estado no puede decirle a los sindicatos cuándo van a elegir sus dirigentes o si se van a unificar o no. Esto, que es la esencia de las normas propuestas en el decreto, al menos en algunas de las versiones sucesivas que hemos revisado, creo que es inconveniente además de contrariar la letra y el espíritu del artículo 95 de la Constitución.

Es evidente que, dentro de los parámetros legítimamente establecidos en la Constitución, es en los estatutos y reglamentos sindicales –dictados por los propios sindicatos en ejercicio de la autonomía normativa o autorregulación– donde se establecerá dónde, cuándo y cómo se desarrollaran las elecciones y quiénes pueden participar en ellas.

---

### **Sector Público**

Para el sector público parece urgente restaurar el espíritu de la Ley de Carrera Administrativa, en el sentido de un cuerpo profesional de servidores del Estado, más allá del clientelismo político de tal o cual gobierno. El problema en la Administración Pública, como en tantas otras esferas de la vida ciudadana, es el incumplimiento normativo reiterado. Claro, sobre la base de esta distorsión, los sindicatos y la negociación colectiva en el sector, que son una garantía reiterada en la Constitución, han devenido en sistema insostenible. Debería, pues, aprovecharse esta oportunidad para sanear el sistema, aplicando las leyes, concursando a los funcionarios y –quizás– estableciendo un sistema de representación directa de los empleados y obreros en unos Consejos similares a los de la administración pública británica, en los cuales los trabajadores y trabajadoras participen directamente en la autoreforma de los servicios. Se trata de hacer –me per-

donan el término– una “reingeniería” de todo el Estado, para adaptarlo a una normativa jurídica que garantice la profesionalización y la mística de servicio público de los funcionarios y que sea la base de un sistema de relaciones laborales democrático, eficiente y no clientelar.

Estos Consejos de reforma deberían tener representantes electos directamente por los trabajadores de cada sector del funcionariado, los cuales, junto a los representantes de las autoridades públicas, revisen los mecanismos de selección, ingreso, participación, la propia negociación colectiva y busquen un modelo concertado de relaciones laborales para el sector.

---

### **Más democracia, más autonomía**

Conciliar la democracia sindical con la autonomía sindical, parece el imperativo de la actual hora del mundo del trabajo entre nosotros; son objetivos compatibles y ojalá los trabajadores y los legisladores dispongan de un menú de opciones que permita lograr una salida adecuada a este laberinto de decretos, proyectos, declaraciones y buenas intenciones –o no tan buenas– de las que parece empedrado el camino del infierno.

---

**FRANCISCO ITURRASPE**  
Profesor de la UCV

**Un Estado democrático tiene muchas formas legítimas de garantizar la representatividad sindical sin interferir en la vida interna de las organizaciones, en la elección de sus dirigentes, etc.**

**Los trabajadores no pueden limitarse a la ciudadanía política: deben devenir en ciudadanos de la empresa, en protagonistas del esfuerzo productivo y en acreedores de la justa distribución de la productividad..**