

RELATS-FOR0 2017

VENEZUELA: REPRESENTANTES SINDICALES DE BASE, DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y CONSEJOS DE TRABAJADORES

Francisco Iturraspe¹

2015

En los últimos años en Venezuela, en la temática sobre representación en el lugar de trabajo han sido relevante en dos instituciones laborales:

-Los **Delegados de Prevención** en materia de salud y seguridad en el trabajo,

-Los **representantes, directivos o delegados sindicales en los lugares de trabajo**, tanto los miembros de las directivas de los sindicatos de empresa como los establecidos en las Convenciones Colectivas en Sindicatos por rama o profesionales.

Recientemente, la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) publicada en mayo de 2012 ha agregado esta una nueva figura: los **Consejos de Trabajadores**. Esta reforma tiene otros contenidos de importancia, como la restitución del régimen de prestaciones sociales que había sido flexibilizado al término de la anterior etapa política, a fines del último gobierno del Presidente Caldera; la reducción de la jornada de trabajo a cuarenta horas semanales para la jornada diurna, así como la obligatoriedad de dos días continuos de descanso semanal, una nueva terminología jurídico-laboral en la que destaca la idea del “proceso social del trabajo” y, como señalaremos más adelante, un nuevo esquema de estabilidad laboral.

¹ Profesor Titular de la Universidad Central de Venezuela (UCV), asesor de organizaciones sindicales y cooperativas. Experto en negociación colectiva. Coordinador de Relaciones Internacionales de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL), miembro de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL). Las opiniones expresadas en este artículo son personales y no necesariamente pueden ser atribuidas a las instituciones a las que pertenece.

I. Los delegados de prevención

Frente a la escasa preocupación (con algunas importantes excepciones) de los sindicatos por los problemas de salud y seguridad en el trabajo y con apoyo de las propias estructuras sindicales se sancionó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) que estableció a fines de los ochenta los Comités de Higiene y Seguridad con representación de los trabajadores y empleadores. Más allá de un impulso inicial, esta importante institución no tuvo un desarrollo práctico ni, por mucho tiempo, fue impulsada por el Estado, los empleadores y los sindicatos. En 2005, al reformarse la LOPCYMAT para adaptarse a la nueva Constitución y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, se establece la obligatoriedad de elegir Delegados de Prevención en todas las empresas del país. El impacto de la medida fue relevante dado que se han elegido miles de delegados que han transformado la vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Las relaciones entre los delegados de prevención y los sindicatos ha sido una cuestión interesante y controversial: en algunos centros de trabajo hemos observado una labor mancomunada, pero en otros se han suscitado problemas de competencias y roces por el liderazgo. También en no pocos establecimientos en los cuales los trabajadores no estaban sindicalizados los delegados de prevención promovieron exitosamente la creación de sindicatos o la afiliación a estructuras profesionales o por rama ya existentes.

Lo cierto es que en los últimos años se ha desarrollado en las empresas públicas y privadas un fuerte movimiento de trabajadores que han sido democráticamente electos como delegados y que se han organizado en Coordinadoras regionales que han emprendido en todo el país un muy importante proceso de autoformación que ha trascendido la importante faceta del aspecto de capacitación técnica relativa a la promoción de espacios y actividades seguras y saludables, manejo del tiempo libre, recreación y turismo social. En efecto, estas coordinadoras y agrupaciones de delegados de prevención se han constituido en el ámbito de un debate clasista en el seno de los trabajadores, en el que convergen diferentes tendencias político-sindicales, con una evidente hegemonía de las corrientes de izquierda.

Ese activismo “clasista” y el establecimiento de normas de protección de la inamovilidad laboral en decretos *ad hoc* y de la Estabilidad propia en la LOTTT (aún no puesta en práctica) ha llevado a un cambio en las relaciones laborales en los lugares de trabajo que ha sido fuertemente criticado por el sector empleador considerándolo como un factor muy grave de indisciplina laboral que atenta contra la producción.

II. Consejos de Trabajadores

La figura de los Consejos de Trabajadores es definida como “expresiones del poder popular para la participación protagónica en el proceso social del trabajo con la finalidad de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades del pueblo”.

La normativa trató de delimitar las funciones de estos Consejos de las de los Sindicatos, reservándoles a estos últimos el papel primordial en la negociación colectiva y la huelga. Y delegó en leyes especiales su regulación.

Por otra parte, dentro de los nuevos modelos políticos propuestos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se intenta reemplazar (o complementar) la democracia representativa por un nuevo modelo de **democracia participativa**, emparentada con la democracia directa ejercida por nuevos órganos. Así tenemos la consagración legislativa de los Consejos Comunales, dentro de un nuevo modelo de Estado Comunal.

De esta manera, en los últimos años aparece - desde la esfera del Estado y de algunos partidos políticos afines – la idea de la constitución de **Consejos de Trabajadores**, que compartirían la vida laboral con los **Delegados de Prevención** y con el **sindicato**, constitucionalmente establecido y regulado en la carta fundamental de 1999 reformada en el 2009, en la reciente LOTTT y en la normativa internacional del trabajo ratificada por Venezuela.

Estos nuevos organismos que seguirían el modelo de los Consejos Comunales tomando la denominación de la tradición consejista europea y particularmente gramsciana.

El debate sobre los Consejos de Trabajadores abre un escenario de dialogo muy interesante para nuestro movimiento de los trabajadores. En primer lugar es importante la relación de estos

nuevos organismos en discusión con los ya existentes sindicatos y delegados de prevención. Las tres instituciones de la vida laboral deben delimitar su campo de acción y, en la práctica de las relaciones de trabajo, es necesario que vayan configurando su papel en relación con los trabajadores y con las empresas e instituciones públicas y privadas en las cuales se desarrollarán.

Como señalamos anteriormente, la LOTTT, después de regular detalladamente la organización sindical, establece en su artículo 498 que “Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollaran iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social del trabajo dirigidos a fortalecer su conciencia y unidad”. Ratifica, seguidamente, que “Los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las organizaciones sindicales (...)”.

La normativa existente tanto en la LOTTT como en la LOPCYMAT establece detalladamente las funciones de ambas instituciones, reservándole a los sindicatos un papel fundamental en la negociación colectiva y el conflicto.

El papel de los Consejos deberá estar fundamentalmente en el campo de la participación en la gestión, dentro de los lineamientos constitucionales de la cogestión. Se trata de una propuesta que tiende a limitar y controlar las facultades patronales (en las empresas e instituciones privadas y públicas) de gestión empresarial e institucional.

De esta suerte los delegados de prevención ejercerán su papel en la vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los sindicatos en el plano reivindicativo y los Consejos en el marco del control obrero y la cogestión.

En segundo lugar es importante en el debate la idea de la autonomía de los Consejos. Los Consejos deberán ser independientes de las autoridades estatales, de los partidos políticos, de las empresas, de las iglesias etc. En la naturaleza misma de los Consejos de Trabajadores está su autonomía que debe quedar expresamente establecida en la normativa que se nos promete para regularlos.

En realidad, hubiera sido preferible dejar la organización y funcionamiento de los Consejos en manos de los propios trabajadores, siendo la autoregulación un aspecto fundamental de su autonomía. Sin embargo, la larga tradición de regulación estatal de las organizaciones de trabajadores y el escaso desarrollo práctico de la idea de autonomía sindical entre nosotros, proveniente de la historia y el modelo sindical venezolanos y de nuestra normativa en la materia, desde su origen, han prevalecido al establecerse que la regulación será realizada mediante leyes especiales.

Claro está, dependerá de la fuerza real de los trabajadores y sus organizaciones que demanden el mayor grado de autonomía dentro de la regulación en discusión. Será obviamente en detrimento de esa necesaria autonomía el establecimiento de recargados requisitos para su constitución y funcionamiento.

En tercer lugar, es necesario destacar que la normativa debe garantizar a los trabajadores el acceso a la información empresarial e institucional para la toma de las decisiones productivas. Igualmente, como contraparte, deberá establecer la prohibición de la divulgación de secretos empresariales a los cuales los trabajadores tengan acceso. También será necesario establecer la inamovilidad de los voceros electos para desempeñar esas delicadas funciones.

El modelo sindical tradicional en Venezuela se basó en sindicatos por empresa, por lo cual, los directivos sindicales tenían un papel importante en el propio lugar de trabajo. En los últimos años ha comenzado a desarrollarse tanto en el sector público como privado la organización sindical en estructuras más amplias profesionales y por rama, igualmente con la ampliación del ámbito de la negociación colectiva en las industrias de los hidrocarburos, construcción, químico-farmacéutico etc.

Esto ha llevado a la organización de delegados o representantes sindicales en los lugares de trabajo con inamovilidad garantizada por las Convenciones Colectivas de Trabajo. Estos delegados ejercen la representación sindical en los lugares de trabajo.

Finalmente creemos que el proceso de organización y consolidación de estos nuevos órganos requiere de una adecuada formación de los trabajadores en materia de gestión empresarial y

todos los elementos de organización, economía, negociación etc. que es necesario manejar, para lo cual será fundamental el papel de instituciones como las Universidades y el INCES que deben adecuar sus objetivos y programas al gran esfuerzo que se necesita en esta materia para que el control obrero y la gestión participativa lleven a democratizar la empresa.

En realidad, es necesario proponer en este debate nuevas ideas para convertir a los trabajadores de simples prestadores de trabajo dependiente, dentro de un modelo autoritario de gestión (propio de nuestras empresas y organismos públicos y privados) en ciudadanos de la empresa, consientes de sus derechos y de sus responsabilidades, capaces de aportar creativamente a una gestión de cuyo éxito depende no solamente la buena marcha de las empresas e instituciones sino también la economía del país y la satisfacción de las necesidades de sus habitantes.

En nuestra cultura productiva la democracia parece detenerse en la puerta de los centros de trabajo, en los cuales aparece como “natural” la hegemonía de los patronos, la imposición de su voluntad muchas veces sin fundamento tecnológico, económico y ético.

Nos preguntamos, si en Venezuela hay un consenso de todas las fuerzas políticas del país, dentro de sus diferentes y a muchas veces contradictorias vertientes, en que la democracia es el mejor sistema de gobierno para lograr solucionar nuestros problemas, ¿porque no democratizar la empresa y las relaciones de trabajo?

Por eso sostenemos que es fundamental que el debate comience por ese necesario cambio de paradigmas, por el compromiso y el protagonismo de los trabajadores como actores primordiales, y que en ese debate se expresen todas las corrientes que han venido desarrollando sus luchas esfuerzos y actividades en nuestro movimiento laboral, dentro de un marco de pluralismo y apertura institucional.