



# **El no reconocimiento como fuente de conflicto laboral**

por Héctor Lucena

Vivimos en el país una época en donde poco se dialoga. Se menciona la palabra diálogo para referirse a situaciones que no lo son precisamente. En las relaciones de trabajo ese mecanismo es imprescindible. Las negociaciones de las condiciones de trabajo descansan en el diálogo. El país con la inflación más alta del mundo, no cuenta con mecanismos para dialogar sobre el tema. Es un reflejo que para el gobierno las organizaciones del ámbito productivo y laboral no le resultan relevantes.

Entre los poderes públicos fundamentales, en el debate y análisis del problema, hay un abismo por el no reconocimiento. Un Ejecutivo que no reconoce al Legislativo, al tiempo que los otros poderes públicos subordinados al primero hacen de comparsa que agudizan la crisis institucional. El Ejecutivo gobierna al margen del Legislativo. Incluso no hay lugar, por el nivel de las restricciones en el funcionamiento institucional, que de los otros poderes haya cualquier intento de una actuación que discrepe del deseo del Ejecutivo.

En este caos institucional la situación económica y política no parece encontrar límites. Por otro lado la conflictividad se mantiene expresándose en diversas maneras. Unas individualmente, otras colectivas. Las encuestas que sondan el estado de ánimo de los ciudadanos muestran el desencanto y rechazo al actual estado de cosas. Sin embargo la conflictividad individual no hace mayor mella en el diseño, mantenimiento, o sustitución de políticas oficiales tales o cuales. Por supuesto que el malestar de los ciudadanos se forma y persiste al sentir cotidianamente el desmejoramiento de su calidad de vida y la falta de expectativas. Ese malestar usualmente se expresa es en los procesos electorales, de ahí la gravedad de su negación.

Las manifestaciones de la conflictividad colectiva son recurrentes en las relaciones de trabajo; no le son extrañas. Ciertamente existen visiones que ven en la relación de empleadores y trabajadores solo la dimensión de la cooperación, y por tanto soslayan la de la conflictividad, algunas lo hacen por estricta orientación gerencial y otras por razones ideológicas de querer someter corporativamente a los trabajadores a un determinado comportamiento afín con el régimen político dominante.

Pero es evidente que trabajadores y patronos tienen encuentros y desencuentros, consensos y disensos. Estos últimos sustentan la conflictividad; la que es posible en tanto haya organización colectiva. Por ello en lo individual, es un desafío aquel que asume enfrentar a un patrono para que adopte o deje de adoptar una determinada decisión, en salarios, en condiciones de trabajo. Para los trabajadores individuales enfrentar al patrono es tener que irse o someterse a un empleo sin mayores expectativas de progreso o del ascenso en la carrera organizacional.

Por entender que desafiar el poder patronal es riesgoso, es por lo que las organizaciones de los trabajadores han sobrevivido a tantos esfuerzos gubernamentales y patronales por minimizar su papel e importancia. Agreguemos que en el propio seno de las organizaciones de los trabajadores también se incuban prácticas que minimizan su accionar. Claro que ellas son organizaciones vulnerables a prácticas que generan controversias y por tanto sujetas a un escrutinio colectivo mayor que la generalidad de las organizaciones en el ámbito laboral.

Con el objeto de eludir las pretensiones gubernamentales y patronales de erosionar y hacer mella en el seno de las organizaciones de los trabajadores, es universal el principio de la libertad sindical, enfatizando la autonomía y la prohibición de injerencia de terceros.

La representación de los trabajadores es un asunto de ellos. Si no fuera así, entonces no tendría sentido su existencia. Es igual que la representación de las organizaciones de los militares, del clero, de las transnacionales, están sólo enmarcadas en el interés común de la convivencia con el resto de la sociedad y del cumplimiento de sus roles.

Toda la reflexión anterior se plantea porque una vez más el gobierno pretende decidir quién representa a determinados sectores para la revisión y negociación de sus condiciones de trabajo. En el ámbito universitario, en este pasado 31 de diciembre del 2016 venció la convención colectiva - llamada en este caso normativa laboral- y empieza este año con su revisión, pero el primer escollo para esta comunidad es nuevamente el problema de la injerencia patronal estatal en los asuntos internos de la representación de los distintos sectores laborales universitarios. Ya ocurrió otro tanto con ocasión de la negociación de la primera y segunda normativa laboral en 2013 y 2015. De ahí derivan tensiones, escaramuzas y conflictos que se agregan a una sociedad que ya vive en extremas penurias y zozobras por la hiperinflación, la escasez y la inseguridad personal.

***Héctor Lucena***

Miembro del personal académico de la Universidad de Carabobo (Venezuela) desde 1971