

Retos y perspectivas de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo empresarial.

*Desde una visión Global de las
relaciones laborales en Venezuela y Colombia*

Autores:

José Gregorio Noroño Sánchez

Manuel Alejandro Nuñez Villavicencio

Romel Ramón González Díaz

Helmer Muñoz Hernández



Elías Bechara Zainúm
Rector Fundador

Adriana Suarez de Lacouture
Rectora

María Eugenia Torres Villamarin
Directora Académica

Horderlin Robles Vega
Director de Investigaciones

Alma Lafont Mendoza
Decana Facultad Ciencias Jurídicas, Sociales y Educación

Paul Andrés Rodríguez Sánchez
Decano Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Magaly Cogollo de Pérez
Asesora de Calidad

José Gregorio Noroño Sánchez
Manuel Alejandro Nuñez Villavicencio
Romel Ramón González Díaz
Helmer Muñoz Hernández
Autores

Compilador. PhD Helmer Muñoz Hernández

UNIVERSIDAD DEL SINÙ

Elías Bechara Zainúm

Campus Universitario Cra 1w calle 38
Barrio Juan XXIII/PBX. (4) 7840340
Diseño y Diagramación www.unisinu.edu.co
PUBLICACIONES UNISINÙ
publicaciones@unisinu.edu.co

ISBN: 978-958-8553-80-1

Ediciones Unisinú

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no comprometen el de la Universidad del Sinù, Elías Bechara Zainúm, como tampoco a las demás entidades que apoyaron su elaboración.

Primera Edición

AUTORES

PhD. JOSE G. NOROÑO SANCHEZ



Posdoctor en Integración y Desarrollo de América Latina, Doctor en Ciencias Gerenciales, Magister Scientiarum en Derecho del Trabajo y Abogado, egresado de la Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. (Maracaibo – Venezuela). Actualmente es Docente e Investigador de Planta de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y educación de la prestigiosa Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm (Montería - Colombia), con experiencia docente en la Academia Luois Pasteur y coordinador del Diplomado en Derecho Sindical. Perteneciente al grupo interdisciplinario CINJUN de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Educación reconocido como uno de los mejores grupos categorizados en Colombia, bajo la línea de. Investigación Dinámicas del Sistema Mundo. Docente de las cátedras Sociología Jurídica, Historia de las Ideas Políticas, Historia del Derecho y Régimen Político Municipal Colombiano. Es miembro de la Red de Docentes de América Latina y del Caribe (RedDOLAC) y otras asociaciones. Experto en las líneas de investigación relativas al Derecho del Trabajo, Derecho Internacional del Trabajo y Derecho Constitucional del Trabajo. Ex presidente del Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria de Bebidas Gaseosas, Similares, Afines y Conexos del Estado Zulia (SINPECZ). Su correo electrónico: josenorono@unisinu.edu.co

PHD. MANUEL A. NUÑEZ VILLAVICENCIO



Doctor en Ciencias Políticas, con Postdoctorado en Políticas pública, estado y paz social, Magister Scientiarum en Gerencia de Mercadeo, Abogado y Licenciado en Comunicación Social de la Universidad Rafael Belloso Chacín” (Maracaibo – Venezuela). Actualmente es docente investigador de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y educación de la prestigiosa Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm (Montería - Colombia), con experiencia docente en las facultades de Comunicación Social, Administración de Empresas, Ciencias económicas y diferentes post grados como Gerencia Empresarial, Gerencia de Mercadeo y Ciencias Políticas. Perteneciente al grupo interdisciplinario Ciencias Jurídicas, Sociales y Educación reconocido como uno de los mejores grupos categorizados en Colombia, bajo la línea de. Generalmente, imparte asignaturas en proyecto de Filosofía, Economía, Antropología y Política. Es miembro de la Red de Docentes de América Latina y del Caribe (RedDOLAC) y otras asociaciones y expertos en las líneas de investigación. Su correo electrónico: manuelnunez@unisinu.edu.co

PHD. ROMEL RAMÓN GONZÁLEZ DÍAZ



Doctor en Educación, Magister Scientiarum en Gerencia Financiera y Administrador mención Gerencia Industrial de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” (Cabimas - Venezuela), doctorado en Gerencia (c) de la Universidad de Yacambú (Barquisimeto - Venezuela) con certificado postdoctoral en Gerencia de la Educación Superior de la Universidad Privada “Rafael Beloso Chacín” (Maracaibo - Venezuela), Especialización en Contraloría y Maestría en Contabilidad con énfasis en Auditoría Forense (c) de la Universidad de Panamá (Ciudad de Panamá - Panamá), Master in Business Intelligence & Big Data(c) de la Universidad Central de Venezuela (Caracas - Venezuela), actualmente es docente investigador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la prestigiosa Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm (Montería - Colombia), perteneciente al grupo interdisciplinario CUS reconocido por la firma de consultoría Sapiens Research como uno de los mejores grupos categorizados en Colombia, bajo la línea de investigación institucional: Análisis y gestión del desarrollo económico, empresarial y contable de las organizaciones, específicamente en lo relacionado a la Inteligencia Artificial en el Desarrollo empresarial, marketing y finanzas de los cuales se han publicado diversos artículos científicos, capítulos de libros y libros producto de investigación. Generalmente, imparte asignaturas en proyecto de inversión, valoración de empresas y teoría de los juegos

(simuladores empresariales) en el programa de contaduría pública y Gerencia Financiera en postgrado. Es miembro de la Red de Docentes de América Latina y del Caribe (RedDOLAC) y otras asociaciones y expertos en las líneas de investigación.

Su correo electrónico: romelgonzalez@unisinu.edu.co

PhD. HELMER MUÑOZ HERNÁNDEZ



Par Académico Ministerio de Educación Nacional, Investigador Senior y Par Evaluador de Colciencias, Ingeniero de Sistemas, Magister en Ingeniería de Control Industrial, Doctor en Gerencia, Posdoctor en Procesos Sintagmáticos de la Ciencia y la Investigación, motivación especial por la Inteligencia Artificial, Redes Neuronales, Robótica, Sistemas Expertos, programación, la investigación y el desarrollo de proyectos de Automatización y Control. Proyectos en el área de Reconocimiento y procesamiento de imágenes aplicadas a reconocimiento de patrones, biometría y human-computer interaction, amplia capacidad de trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales. Sublíder del Grupo de Investigación CUS, Universidad del Sinú, clasificado Categoría A en Colciencias.

Su correo electrónico: helmermunoz@unisinu.edu.co

PROLOGO

Por asombroso que parezca, las relaciones laborales hoy día están siendo influenciadas desde diferentes flancos mundiales, uno de ellos, versa desde el nuevo paradigma propio que impone el capital con su desregulación y por otra parte, mediante el resurgimiento de gobiernos de tono socialista que intentan mediante la intervención dirigista, equilibrar la relación natural en base a la ruptura del modelo económico mediante normatividad coercitiva, dando como resultados primarios, una serie de eventos que nutren la diversidad, que desde la academia son de gran valor y preeminencia.

La acentuación prolongada de dicha intervención por parte de los Estados, y la ausencia de éste, en la ecuación, genera un protagonismo y antagonismo que valen la pena observar y más importante aún, hacerle aproximaciones que deriven en la interpretación sui generis, de tales fenómenos sociales, importantes por demás para los trabajadores.

El presente Libro, explica la visión de los autores sobre dichas circunstancias y las posibilidades de éxito de los trabajadores, los retos a que se enfrentan y los desafíos a los cuales deberán superar. Es el resultado de años de investigaciones, del participar como protagonista, como sujeto activo y como mediador en la construcción de soluciones y de escenarios que redunde en beneficio del siempre débil económico, trabajador.

La trayectoria de quienes hemos participado en la redacción y compilación de esta obra, denota una profunda relación con los sujetos legitimados dentro de la tríada por excelencia en el concilio laboral, empresa, trabajador y Estado, cada uno representado por sus organizaciones sociales y cada uno buscando sus intereses; Lo destacable de la misma, es el reconocimiento de tales circunstancias y el abordaje desde lo empírico hasta lo práctico, desde lo abstracto a lo particular y desde la experiencia hasta la ley.

La obra, hace un recuento de los albores sindicales y como dicho conocimiento nos hace semejantes, tanto así, que ambas naciones están unidas a los mismos pactos y Convenios mundiales OIT, y a nivel sindical, presentan una sintonía asombrosa, con sus diferencias en la visión dirigista de cada Estado, pero al final, son los propios involucrados los que forjan y construyen en la medida del reconocimiento del otro, la simbiosis que enerva los criterios que rigen dicha eterna relación.

Es un honor y un placer haber participado de forma protagónica en la redacción de tan importante obra y a Dios gracias.

Dr. José Gregorio Noroño Sánchez

INTRODUCCIÓN

Todas las empresas buscan mantenerse a flote y evitar ser arrastradas por el desbarajuste económico, por lo que han ideado una serie de propuestas que de alguna forma coadyuven a repeler los efectos erosivos de la crisis, ideando a nivel mundial, fórmulas que al ponerse en marcha pudieran afectar las relaciones laborales y brindar nuevas alternativas, tal vez, más radicales formas de trabajo, utilizando la Globalización como herramienta fundamental para lograrlo y como razón para practicarlas.

A este respecto, se puede decir que en la actualidad, la tendencia es a la relajación de las normas consideradas beneficiosas para los trabajadores bajo dependencia, hasta el punto que existe un proceso de transformación de las relaciones laborales, lo que ha ocasionado un estallido de fuertes crisis sociales en Europa y los Estados Unidos, por parte de los gremios de trabajadores en defensa de sus intereses colectivos y ante los vientos flexibilizadores de los gobiernos que buscan realizar recortes y aplicar medidas llenas de austeridad, desmejorando las condiciones laborales y los beneficios conseguidos por la lucha sindical durante décadas.

Entre tanto, otros países europeos enfrentan la crisis siguiendo parámetros económicos que implican no solamente la pérdida de beneficios laborales consagrados en las legislaciones vigentes, sino también fuertes medidas restrictivas, para el correcto funcionamiento de las políticas establecidas por los acreedores internacionales en busca de una solución a corto plazo. Sin embargo, los más afectados han sido los trabajadores y los pensionados, ya que los Estados han decidido disminuirles los beneficios percibidos para reducir el gasto público, tales como, los aportes médicos asistenciales y la reducción de las pensiones de vejez, y así, aumentar los aportes para su deuda externa cada vez en mayor incremento.

El presente estudio se encuentra estructurado de la siguiente manera: Capítulo El Problema, el cual está compuesto por el planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación y delimitación. Seguidamente se presenta el capítulo II Marco Teórico donde se presentan, los antecedentes, las bases teóricas, además todo lo relacionado al sistema de variables y cuadro de operacionalización.

Luego el capítulo III, Marco Metodológico lo relacionado a lo que corresponde al diseño y tipo de investigación, la población que fue estudiada, la muestra, el muestreo el instrumento utilizado para la recolección de datos, la validez y confiabilidad del mismo. El tratamiento estadístico y por último el procedimiento para la investigación. Finalmente, en el capítulo IV, se exponen los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados, el análisis estadístico, la discusión de los mismos.

Índice

AUTORES	iv	
PROLOGO	viii	
INTRODUCCIÓN.....	ix	
CAPITULO I. RELACIONES LABORALES VENEZOLANAS Y COLOMBIANAS EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN		1
CAPITULO II. PERSPECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA Y COLOMBIA		6
1. Marco Referencial	6	
2. Bases Teóricas	11	
2.1 Antecedentes Históricos de las Relaciones Laborales en Venezuela.....	11	
2.2 Relaciones Laborales según la Ley del Trabajo de 1928.....	13	
2.3 Relaciones Laborales según Ley del Trabajo de 1936	14	
2.4 Relaciones Laborales según Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973.....	15	
2.5 Relaciones Laborales según Ley Orgánica del Trabajo de 1990	16	
2.6 Relaciones Laborales según la Ley Orgánica del Trabajo de 1997..	17	
2.7 Relaciones Laborales según Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 2012.....	19	
2.8 Tipos de Relaciones Laborales	21	
2.9 Sujetos Intervinientes.....	25	
2.10 Otros Sujetos Intervinientes	26	
3. Antecedentes de las Organizaciones Sindicales en Venezuela.....	28	

3.1	Los Inicios del Movimiento obrero (1936-1947).....	29
3.2	Etapa de Persecución y Clandestinidad (1948-1958)	30
3.3	Etapa de Desarrollo y Expansión del Movimiento Sindical (1958-1973).....	31
3.4	Etapa de Auge y Máximo Poderío del Movimiento Obrero (1974-1987).	31
3.5	El Fenómeno Chávez.....	34
3.6	Definición de Sindicato	35
3.7	Carácter Permanente.....	36
3.8	Objeto	37
3.9	Atribuciones y Finalidades	37
3.10	Atribuciones y Finalidades de los Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras. (LOTTT 2012).....	38
3.11	Obligaciones	40
3.12	Naturaleza Jurídica.....	41
3.13	Clases de Sindicatos	42
3.14	Desempeño Actual y Futuro de las Organizaciones Sindicales.....	42
3.15	Globalización y sus Efectos Flexibilizadores.....	44
3.16	Globalización y sus Efectos sobre las Organizaciones Sindicales	48
3.17	Estrategias Globalizadoras sobre los Trabajadores y el Capital....	50
CAPITULO III. ASPECTOS PROCEDIMENTALES EN LA INVESTIGACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....		54
1.	Tipo de Investigación.....	54

2. Diseño de la Investigación	55
3. Población	56
4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos	56
5. Procedimiento de la Investigación	58
CAPÍTULO IV. ANALISIS, DISCUSION E INTERPRETACIÓN DE	
HALLAZGOS DE LAS RELACIONES LABORALES VENEZOLANAS Y	
COLOMBIANAS	
1. Análisis e Interpretación de la Información	60
2. Examinar las relaciones laborales venezolanas en el contexto de la	
Globalización.....	60
2.1 Antecedentes Históricos de las Relaciones laborales en Venezuela	60
2.1.1 Ley del Trabajo de 1928.....	61
2.1.2 Ley del Trabajo de 1936.....	61
2.1.3 Reglamento de la Ley de 1973	62
2.1.4 Ley Orgánica del Trabajo de 1990	63
2.1.5 Ley Orgánica del Trabajo de 1997	63
2.1.6 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	
(2012).....	64
3. Tipos de Relaciones Laborales.....	66

CAPITULO I. RELACIONES LABORALES VENEZOLANAS Y COLOMBIANAS EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN

Hoy día, el mundo vive los embates de una grave situación financiera global originada en el seno de gobiernos capitalistas, debido a la falta de supervisión y fiscalización por parte de los gobiernos, a las entidades bancarias, generando la caída de las estructuras necesarias para el buen funcionamiento de las empresas y corporaciones. Esta situación ha generado la mayor crisis económica de la que se tenga registro. Dicha situación mundial, ha generado consecuencias más devastadoras que las suscitadas en la Gran Depresión que hubo en el año 1928. Esto, ha subsumido a las empresas en la búsqueda desenfrenada de premisas que permitan soluciones a las circunstancias actuales.

Es por ello, que todas las empresas buscan mantenerse a flote y evitar ser arrastradas por el desbarajuste económico, por lo que han ideado una serie de propuestas que de alguna forma coadyuven a repeler los efectos erosivos de la crisis, ideando a nivel mundial, fórmulas que al ponerse en marcha pudieran afectar las relaciones laborales y brindar nuevas alternativas, tal vez, más radicales formas de trabajo, utilizando la Globalización como herramienta fundamental para lograrlo y como razón para practicarlas.

A este respecto, se puede decir que en la actualidad, la tendencia es a la relajación de las normas consideradas beneficiosas para los trabajadores bajo dependencia, hasta el punto que existe un proceso de transformación de las relaciones laborales, lo que ha ocasionado un estallido de fuertes crisis sociales en Europa y los Estados Unidos, por parte de los gremios de trabajadores en defensa de sus intereses colectivos y ante los vientos flexibilizadores de los gobiernos que buscan realizar recortes y aplicar medidas llenas de austeridad, desmejorando las condiciones laborales y los beneficios conseguidos por la lucha sindical durante décadas.

Entre tanto, otros países europeos enfrentan la crisis siguiendo parámetros económicos que implican no solamente la pérdida de beneficios laborales consagrados en las legislaciones vigentes, sino también fuertes medidas restrictivas, para el correcto funcionamiento de las políticas establecidas por los acreedores internacionales en busca de una solución a corto plazo. Sin embargo, los más afectados han sido los trabajadores y los pensionados, ya que los Estados han decidido disminuirles los beneficios percibidos para reducir el gasto público, tales como, los aportes médicos asistenciales y la reducción de las pensiones de vejez, y así, aumentar los aportes para su deuda externa cada vez en mayor incremento.

En el mismo orden de ideas, se hace necesario destacar que a nivel de América del Norte la dependencia de algunos países a los mercados ha desembocado crisis financieras inconmensurables en los índices bursátiles de esa región. Mucho antes de que comenzara la crisis actual, a principios de los años 90, se venía observando una serie de desregularizaciones en los sectores empresariales, procurando aumentar la productividad con el incremento de las jornadas de trabajo y al mismo tiempo, buscar mano de obra a bajo costo para acumular mayores ganancias, obviando las condiciones laborales mínimas existentes, originando así la hoy llamada "Flexibilización", como primer producto de la Globalización.

Es por ello, que un aspecto importante en América latina tiene que ver con la mano de obra a bajo costo, debido al debilitamiento de la moneda de cada país con respecto al dólar estadounidense, lo que ha colocado a esta zona del globo como un posible lugar de inversión extranjera por la rentabilidad que pudiera generar. Es, por tanto, terreno fértil para empresas maquiladoras, quienes teniendo supervisión de los gobiernos o no, instauran negocios sin el debido cumplimiento de las normas mínimas de protección, seguridad e higiene en el trabajo, y ni se diga del respeto al salario mínimo como pago a sus trabajadores.

Por otra parte, en los países cuyas legislaciones laborales ejercen el control de las relaciones entre los trabajadores y empleadores, y que en ellas hay grandes avances en cuanto a la protección y la seguridad social, estas empresas buscan flexibilizar las normas internas provocando una dicotomía, por cuanto, someten a los trabajadores a técnicas que permitan aumentar la productividad, con mayor cantidad de horas de trabajo a un menor costo salarial y es allí en donde toman un papel preponderante las organizaciones sindicales, como garantes del respeto de las condiciones establecidas para lograr el beneficio de los agremiados.

A este respecto, Añez y Bonomie (2007), consideran que a partir del supuesto de que la regulación de las relaciones laborales está estrechamente vinculada al modelo económico, es también plantear que dicho modelo restringe, controla y debilita a la organización sindical, y por supuesto, la conflictividad en el mundo del trabajo. Eso implica una determinada concepción sobre el papel que deben cumplir los sindicatos ante las exigencias del mercado de regular la fuerza laboral. Los actores económicos han impulsado una nueva visión sobre la acción de los sindicatos en la defensa de los trabajadores.

Al mismo tiempo, insiste las autoras que, para tal fin, el capital adecua al sindicato a los requerimientos de la empresa transformando la organización y autonomía, por lo tanto, el sindicato se hace partícipe de la cultura, políticas y estrategias de los dueños de producción. Esta realidad trastoca las posturas ideológicas de los dirigentes sindicales a favor de los

intereses colectivos, consolidándose una organización sindical funcional que responde a las necesidades de modernizar el aparato productivo y flexibilizar las relaciones laborales en base a las exigencias del mercado violentando los derechos de los trabajadores.

Con todo, es importante destacar que esta nueva forma de hacer sindicalismo, permite que la dirigencia empresarial empiece a tomar parte en las decisiones que deben tomar los sindicatos, toda vez que amoldan a su modo de ver el derecho y hasta de ver a los trabajadores, considerándola como una parte más de la empresa, en otras palabras, tratan de desvirtuar el papel de estas organizaciones y su función como defensores de los trabajadores, de representarlos, de ejercer acciones en defensa del interés colectivo y particular.

En consecuencia, lo que se pretende es tratar de amoldar al sindicato a las premisas de protección del capital antes que el derecho colectivo de los trabajadores y mucho menos a que estas organizaciones intenten revelarse a la explotación o a los mecanismos implementados para conseguir mayores índices de rentabilidad. Con esto el Capital, ve al organismo de representación colectiva como un brazo de ayuda para perseguir sus fines netamente económicos y perseguirá que este pierda su condición de máximo protector de los trabajadores y permita la relajación de normas y hasta la pérdida de beneficios o el no incremento de los mismos, para respaldar las políticas propias de los empresarios.

En este sentido, y aun admitiéndolo, indican los investigadores, que el nuevo papel de los sindicatos deforma su razón de ser, convirtiéndose en un instrumento del capital, renunciando a la construcción de un modelo propio y autónomo. En consecuencia, responde a la concepción ideológica del empresario, generándose una relación de cooptación, es decir, los dirigentes sindicales sepultan los intereses de los trabajadores para adherirse a un modelo económico ajeno que desmejora y precariza los derechos laborales.

Con todo y eso, Venezuela no escapa de las situaciones en que el capital (empresarios) se impone ante los modelos laborales existentes, buscando la supervivencia y mantenimiento continuo de la rentabilidad exigida para el buen funcionamiento de sus negocios, y en esta búsqueda podrían resultar lesionados los derechos de los trabajadores como mecanismo de lograr ganancias. De allí, la necesidad de tener organizaciones sindicales conscientes de la problemática actual y de las posibles complicaciones que el proceso globalizador pudiera acarrearle a su rol protagónico como protectores y garantes de los derechos de los trabajadores.

Es por ello necesario, impulsar la creación de organizaciones sindicales fuertes y fortalecer las existentes para proteger a los trabajadores

en la ardua tarea que significa vigilar las relaciones laborales y al mismo tiempo que estas sean capaces de repeler los intentos de abuso y de los mecanismos de explotación y dominación empresarial, es allí donde los organismos de representación colectiva, toman un papel preponderante en la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus agremiados, ya que dichos intereses pueden verse afectados, con los aires de flexibilidad y elasticidad propuesta por los empleadores con el propósito de lograr sus aspiraciones económicas.

Al mismo tiempo, los empresarios, buscando elevar el nivel de ganancias pueden intentar subvertir el orden lógico y jurídico establecido a fin de impulsar una nueva visión sindical y así distorsionar el papel protector de las organizaciones de trabajadores para que éstos cumplan los requerimientos de la empresa y sus objetivos netamente económicos, para sopesar esto se debe intentar identificar cuáles son los factores de riesgo y al mismo tiempo identificar cuáles son las debilidades de los sindicatos para prevenir la aparición de organizaciones que defiendan los intereses patronales en vez de los intereses de los trabajadores.

En el presente momento, el creciente impacto de la crisis financiera ha estimulado una ferviente competencia empresarial, en la cual solo los más eficientes y rentables negocios subsisten. Es por ello que en busca de índices satisfactorios, quizás, obligados por la globalización cada vez más profunda de los mercados, los empresarios se vean tentados a relajar las normas laborales existentes para el cuidado de los trabajadores, sacrificando ciertos beneficios en pro de lograr la permanencia de los negocios, más crítico aun, se pudieran estar violentando los principios de irrenunciabilidad y progresividad de los mismos, con el fin último de perseguir la estabilidad financiera de las empresas.

Luego de la entrada en vigencia de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), norma con una rigidez superior y que incrementa la protección al trabajo y a todas las situaciones que rigen la prestación de servicios bajo dependencia, es evidente que el capital buscara una vía que le permita mantener sus índices de ingresos inalterados y es entonces la transformación de las organizaciones sindicales el lugar de enfoque para conseguirla. Situación esta, que coloca en el ojo del huracán a las organizaciones de protección colectiva en riesgo de ataque por parte del capital, y al mismo tiempo en peligro los avances y logros de la clase trabajadora alcanzados históricamente por la lucha sindical.

A este respecto, es propio indicar que se pudiera ocasionar un daño a las organizaciones sindicales existentes y futuras en Venezuela y más importante aún, a los trabajadores patrios, de lograr infiltrar la ideología sindical, moldeándola a las necesidades empresariales, impulsando una nueva visión sobre la acción de las organizaciones sindicales en la defensa

de los intereses de los trabajadores, a fin de que esta persiga los mismos objetivos económicos y comerciales y así adecuar a la organización sindical, a los requerimientos de la empresa precarizando el trabajo y la prestación de servicio, sometiendo a los trabajadores y a sus representantes a la voluntad del patrono.

Teniendo en consideración lo antes expuesto se plantean las siguientes interrogantes ¿Existe el riesgo de que los factores económicos afecten la visión proteccionista de las organizaciones sindicales venezolanas? ¿Existe una posición ideológica solida de procurar el beneficio colectivo, pensando en la protección de los trabajadores? Y más importante aún ¿Existe falta de consolidación y desarrollo del sindicalismo venezolano actual? Lo cual lleva al tema central de esta investigación: ¿Cuál es la situación actual de las organizaciones sindicales venezolanas en el contexto de la Globalización?

CAPITULO II. PERSPECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA Y COLOMBIA

1. Marco Referencial

Con el propósito de conocer la situación del tema de esta investigación, se encauso en la búsqueda de antecedentes en dos direcciones: una con referencia a la globalización como fenómeno mundial actual y la otra en las posturas asumidas por las organizaciones sindicales ante el mismo. Para ello, se acudió a textos, revistas especializadas, la Ley del Trabajo, internet, entre otros.

Como resultado del mismo, Añez y Bonomie, publicaron un artículo titulado “las Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización (2007)”, realizando una reflexión teórica de cómo la globalización ha afectado a los sindicatos, las autoras coinciden en que la Globalización ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales y en el debilitamiento de las organizaciones sindicales, explicaron como la globalización produjo la “flexibilización” de dichas relaciones, las estrategias aplicadas, los efectos del capital sobre el trabajo, el futuro de la fuerza laboral y el empobrecimiento y debilitamiento de los sindicatos.

Al mismo tiempo, concluyen señalando que los sindicatos necesitan salir del letargo y redefinirse como mecanismo de cohesión social. El análisis de dichos aspectos se basó en una revisión teórica que les permitió construir una posición sobre la flexibilización laboral implementada por la globalización. Esta investigación se enmarcó en un estudio de modalidad de tipo documental, puesto que las autoras se apoyaron en las posturas de afamados doctrinarios como, Aspiroz, Fosati, Mendoza (2004) y de Lucena (2003).

En cuanto a los resultados obtenidos, se identificó que la globalización y su primer producto denominado la “Flexibilización neoliberal” está inspirada en una desregulación del mercado laboral, la eliminación de normas de protección al trabajo y en el quiebre de las estructuras sociales que busca como primer objeto una relación directa e individual entre el trabajador y el patrono y la pérdida de influencia de las organizaciones sindicales en la política laboral de la empresa quedando así prisionero de la globalización, concluyendo así, que la flexibilización provocada por la Globalización origina la ruptura de las relaciones laborales, originando la precarización y exclusión del mercado de trabajo.

En consideración a lo antes expuesto y como aporte de esta investigación, se puede observar que el trabajo realizado por Añez y Bonomie, representa un antecedente primordial para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación, ya que los resultados reflejan que los cambios efectuados en las relaciones laborales, se corresponden con los lineamientos del mercado mundial, provocando la individualización de las relaciones de trabajo, trabajadores desregulados, sin sindicatos y contratación colectiva. Por otra parte, aduce la autora, que la concepción de los sindicatos se desvirtúa, orientándole a perseguir los intereses del capital, debilitando su autonomía y su razón de ser quedando “atrapados por la globalización”.

Del mismo modo, Perelló (2006) publicó un trabajo titulado “Las Reformas laborales: Empleo vs. Flexibilización” (2006)., cuyo objetivo se basó en cómo las estructuras del modelo de relaciones laborales está siendo modificada por las tendencias globalizadoras sostenidas en las últimas reformas de los regímenes jurídicos laborales occidentales, desde su perspectiva, los poderes públicos deben intervenir para evitar que la balanza se incline demasiado hacia una de las partes, demostrando como numerosas legislaciones han dado cabida a instituciones flexibilizadas de entrada, interna y de salida dentro, del mercado laboral.

En relación a la metodología de la investigación fue de tipo documental, ya que se requirió de distintas fuentes de información; entre las que se cuentan las obras de otros autores, como Alarcón (1994), así como también, Bernardoni (1999). Esta investigación dará un aporte fundamental para el desarrollo del estudio a realizar, en cuanto analiza alguna de las formas globalizadoras existentes y de cómo estas afectan tanto a las organizaciones sindicales como a los trabajadores que no están amparados ni protegidos por éstas.

De igual manera, Useche (2007), presentó un trabajo titulado, “Flexibilización de las relaciones de trabajo y su Incidencia en la fuerza laboral”, en la cual reflexiona sobre las transformaciones en el mercado de trabajo, a partir de las estrategias diseñadas por el capital y aplicadas a la organización de la producción, del trabajo y las relaciones laborales con el firme propósito de lograr disminuir los beneficios laborales, propiciar la precarización y como fin último, la inestabilidad del trabajador, sea este protegido o no por una organización sindical.

Es importante destacar, que el dicho estudio valoró, como las empresas buscan adaptarse a los cambios y estrategias del mercado manifestándose en variaciones de diseños, sus productos , métodos de trabajo, reducción del trabajo horizontal, que equivale a la ampliación de categorías de trabajo, integración de funciones y procesos simples de producción, introduciendo innovaciones que se orientan a reducir costos, en fin, construir una organización que se adapte al entorno y que busque alianzas externas e

internas que promuevan la flexibilidad de las relaciones laborales, donde se pudiera ocasionar daños a las organizaciones sindicales y más importante aún a todos los trabajadores que las integran.

Con respecto a la metodología de estudio esta fue de modalidad documental, ya que su propósito fundamental fue utilizar los conocimientos teóricos de otros autores, los cuales propiciaron la información necesaria para llevar a cabo el trabajo de investigación. Entre los que se cuentan Abramo (1999), Montero, Albuquerque y Ensignia, la autora también se apoyó en Alonso (1997) y en cómo estos investigadores develan las complicaciones que la modernidad y el proceso globalizador ha sumergido a las organizaciones sindicales y a los trabajadores en general, sin distinción de condición, es decir, estén sindicalizados o no.

Según el análisis de la autora, como mejor aporte, denota que esta nueva forma de organización del trabajo impone exigencias a los trabajadores tales como, la realización de nuevas funciones, trabajar en equipo y con mayor calidad, responder a los problemas no previstos, para realizar toda clase de actividades dentro de un área determinada, debido a esto, indica Useche, se introducen elementos de desregulación y flexibilización permitiendo al capital definir los instrumentos para fragmentar el trabajo, incrementar la tecnología, intensificar la jornada, logrando así un mayor control y explotación a la fuerza de trabajo, trastocando los derechos del trabajador, a saber: un trabajo estable, permanente y organizado.

Resulta oportuno destacar, el análisis realizado por Mas y Rubí (2005) en su trabajo de grado titulado: "Influencia del fenómeno de la flexibilización de las relaciones colectiva laborales en el movimiento sindical venezolano, en la cual destaca que la globalización es un proceso a escala internacional que implica una mayor competitividad entre las empresas, especialmente en su adaptación a los cambios mediante un mercado laboral más flexible y que por ello, los sindicatos se enfrentan a nuevas formas de trabajo, así como a la necesaria cobertura de tipos singulares de trabajadores.

Con respecto a la metodología de estudio esta fue de es una investigación de tipo documental, y su contenido jurídico-dogmático, se interpreto y se evaluó desde el punto de vista doctrinal, donde se evidencia un enfoque jurídico a la problemática analizada, ya que su propósito fundamental fue utilizar los conocimientos teóricos de otros autores, los cuales aportaron la sustentación necesaria para llevar a cabo el trabajo de investigación, entre los que se cuentan Villasmil (2000), Guzmán (2007), Caldera (1961), Alonzo (1987) entre muchos otros autores de talla internacional como Kaskel-Dersch (1998).

Como aportes fundamentales de esta investigación, se puede inferir que existe poca aceptación por parte del ordenamiento jurídico venezolano en

implementar formas de flexibilización, donde además, procure, el movimiento sindical, un equilibrio mediante una plena negociación colectiva, y se establezcan normas y condiciones, así como un procedimiento pacífico en la solución de los conflictos, indicando la autora que existe una mayor exigencia a las organizaciones sindicales de adecuarse y adaptarse a las nuevas situaciones pero manteniendo, a su punto de vista, de forma íntegra los principios básicos del Derecho del Trabajo.

Otro aporte relevante, es el punto de vista propio y singular de este trabajo de investigación, que está enmarcado en el análisis de las desigualdades existentes entre el Capital, concentrado en manos de los empresarios y los trabajadores bajo dependencia, desde su perspectiva, nuestro legislador no pudo sostener la ficción de equilibrio existente entre las partes contratantes y tendió a proteger en mayor grado a los trabajadores y compensar así el desbalance real, a través de una protección y regulación jurídica más favorable hacia los débiles económicos, no con una diferente interpretación sino mas bien, con principios generales que desarrollen normas concebidas con dicho espíritu protector.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en el año 2004, y bajo el patrocinio de la “Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización”, en la cual abordaron el tema tomando diferentes enfoques, opiniones, inquietudes y perspectivas del mundo real, procedentes de sus propios integrantes los cuales representan a los países más ricos y también los más pobres del mundo, situación que hace favorable su uso para el presente trabajo de investigación, puesto que analiza los diferentes enfoques obtenidos de la actuación sindical en diferentes tipos de gobiernos y como estas organizaciones se han desarrollado a raíz de las divergencias y las semejanzas propias de cada situación en particular sin olvidar sus objetivos.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, este estudio reveló que la “Globalización ha puesto en marcha un proceso de cambio de gran alcance que afecta a todos. Las nuevas tecnologías, asentadas en políticas de mayor apertura, han creado un mundo más interrelacionado que nunca. Ello no solo entraña una mayor interdependencia en las relaciones económicas, sino también una interacción social y política entre organizaciones y personas de todo el mundo”. Entre tanto, el informe muestra que este proceso está creando mucha riqueza, pero que al mismo tiempo hay mucha gente sin poder acceder a ella, generando desigualdades entre los países y hasta dentro de ellos.

Entre tanto, el informe destaca la necesidad urgente de establecer estrategias equilibradas de políticas de crecimiento global, tomando en consideración el empleo como fuente primaria y como elemento secundario la implementación de un reparto equitativo de la riqueza entre los países pactantes, ya que eso redundará en beneficio para los ciudadanos inmersos

en el intercambio comercial derivado de la apertura internacional de los mercados. Hasta el punto, de considerar que las mercancías y los productos atraviesan países y continentes con más facilidad que las personas, agudizando con ello las desigualdades existentes entre los ricos y pobres y entre los países desarrollados y los que están en vías de ello.

Un aporte importante de este informe, deriva de su explicación clara de cómo el proceso de globalización, carece de las herramientas necesarias para mantener el equilibrio entre los mercados y la democracia, al describir que los gobiernos electos parecen estar sometidos a los mercados e instituciones financieras internacionales, con lo que se observa y resalta de este informe que hay quienes ya piensan que la globalización les está haciendo hasta perder su soberanía, por lo que se observa una gran pérdida de confianza en la toma de decisiones a nivel global, lo que ha sumergido a las personas en una grave situación de desesperanza, del irrespeto a su dignidad y a la pérdida de su propia identidad cultural.

Por su parte, Carballo (2008), indica en su obra, Derecho laboral venezolano, Ensayos, que la Globalización apuntala la idea de una sociedad cohesiva y aislada y que al mismo tiempo dicho fenómeno económico impulsa drásticas mutaciones a los procesos productivos, imponiendo una revisión obligatoria de los postulados que dieron origen al Derecho del Trabajo, puesto que este debe tener la capacidad de adaptarse a las nuevas realidades, conservando definitivamente e inmutablemente, su carácter tuitivo de quién pone a disposición de otro, su trabajo. De este modo, la globalización entraña un proceso de interacción e intercambio en un plano que desconoce fronteras maximizando el lucro y bajar los márgenes de riesgo.

A su modo de entender el fenómeno, Carballo expresa, que la acción sindical debe adaptarse a las modalidades imperantes en el mercado de trabajo, en la cual destacan el ámbito transnacional de las empresas contemplando la versatilidad con que el capital migra hacia zonas más amables, económicamente hablando, proveyendo a los empleadores una visión holística de las condiciones imperantes a nivel mundial, es por ello importante, que el movimiento sindical se desenvuelva también más allá de las fronteras nacionales integrándose en estructuras sindicales regionales o mundiales y que su radio de acción este ligada a organizaciones sindicales que actúen en diversos ámbitos geográficos para su defensa.

Es por ello que, en virtud de lo antes expuesto, el autor señala a las organizaciones sindicales como el medio para alcanzar las metas y propósitos de los trabajadores y por lo tanto, pueden estas ser sujeto de ataque por parte del capital.

2. Bases Teóricas

A continuación, se desarrollaran las bases teóricas que contienen los más reconocidos enfoques sobre las Relaciones Laborales en Venezuela, las Organizaciones Sindicales y la Globalización, así como el derecho Colectivo y sus instituciones, los cuales nos permitirán un profundo estudio y fundamentación para la interpretación del tema objeto de estudio.

2.1 Antecedentes Históricos de las Relaciones Laborales en Venezuela

Antes de abordar el tema de las relaciones laborales son concebidas hoy, vemos importante comenzar el estudio teniendo presente un breve recuento histórico de cómo han evolucionado éstas, durante nuestra vida contemporánea como país, netamente dependiente de la explotación petrolera y como este sector ha influenciado en el desarrollo de otros, inclusive el sindical actual.

A este respecto, Lucena (2007), establece un análisis de cómo la actividad Petrolera da inicio al sector económico más poderoso de Venezuela, hasta el punto de convertirse en el renglón económico más fuerte de nuestro comercio exterior, indicando que ya para 1926 el petróleo desplaza al café y a todo el sector agropecuario que existía para la época, luego de que la empresa Shell, perforara el primer pozo con características comerciales, logrando así posicionarse desde muy temprano como el principal producto exportado, esto impulso la pérdida del dinamismo de los sectores agrícolas y pecuarios que de alguna forma brindaban protección y modestos ingresos al pueblo de aquel momento.

Para aquel entonces, las únicas organizaciones existentes eran las sociedades mutualistas y los gremios, las primeras comenzaron organizándose en el siglo anterior para buscar protección y beneficios para sus miembros y las otras, nacen como resultado del consenso entre los artesanos para mantener precios equilibrados y lograr facilidades para el estudio de sus hijos, mejorar los salarios, el acceso al socorro ante las necesidades familiares y el establecimiento de tarifas comunes. Sin embargo, dichas organizaciones carecían de concepción clasista y hasta lograban aglutinar a patronos y a subordinados en la misma sociedad.

Cabe agregar, según Morón (1967), en aquel momento no existían leyes protectoras de los derechos laborales, ni legislación que les favoreciera, existe solo un breve contenido laboral en la Ley de Cooperativas de 1910 y la Ley de Establecimientos Públicos de 1917, en las cuales solo habían breves indicaciones de seguridad industrial y duración de la Jornada de trabajo, otro aspecto resaltante es la ley de Tareas, que obligaba a los trabajadores a prestar servicios gratuitos por la exoneración del servicio

militar, este trabajo gratuito y el de los presos, tuvo muchísimo auge para la construcción compulsiva de puentes y carreteras durante la dictadura de Juan Vicente Gómez.

Indica el autor que las relaciones laborales carecían de formalismos legales y el trabajo era al extremo precario, puesto que poca era la intervención del Estado y casi nulo la participación del trabajador en las decisiones que se tomaban en torno a la prestación de servicio, además la sociedad civil jamás era tomada en cuenta y no existía organización social de ningún tipo.

Por su parte, Guzmán (2007) señala que nuestra moderna legislación laboral comienza efectivamente el 26 de junio de 1917 con la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, ya que esta contenía un propósito tuitivo del trabajo humano, el carácter orgánico de sus reglas y por su aplicación generalizada a todos los trabajadores de la nación, establecía entre otras cosas una jornada de 8 y media horas de trabajo, aunque prorrogable por convenio entre las partes, fijación de los días de descanso obligatorio, las condiciones de aseo, limpieza y salubridad de los talleres, entre los más destacados avances de ese conjunto normativo.

Sin embargo, esta Ley no alcanzó a divorciar, a juicio de Alegría (2007) los campos propios del derecho común y el derecho del Trabajo, ya que, debido a una vieja tradición jurídica imperante en el país, se empeñaba en mirar la prestación de servicios subordinados como modalidad del contrato de arrendamiento, el poco desarrollo industrial y el resquemor de la dictadura de entonces hacia la cuestión obrera, fueron los factores relevantes que explican la anterior afirmación. Las disposiciones del Código Civil de 1916 sobre el *arrendamiento de servicios*, así como el resto de las disposiciones similares diseminadas por el resto del ordenamiento jurídico, continuaban en vigor en todo cuanto no hubiera sido especialmente regulado.

Cabe agregar, indica Villasmil (2006), que Venezuela ingresa en 1919 a la Organización Internacional del Trabajo como Estado miembro de la Sociedad de las Naciones, de tal manera que el Gobierno Venezolano debía demostrar la existencia de un movimiento obrero organizado en el país y de una Legislación del Trabajo, el régimen Gomecista, responde a esto y organiza su propia Federación de Trabajadores que viene a ser la primera en nuestra historia, aun cuando, no fue una autentica organización resultado del esfuerzo de los trabajadores. Fue creada por el gobierno y organizada con trabajadores con la obligación de defender exclusivamente su régimen creador, de presiones internacionales de aquel entonces.

Insiste Villasmil, que quienes han escrito sobre este periodo venezolano anotan muy pocas huelgas o conflictos laborales. Entre los pocos conflictos se cuentan el de los Telegrafistas, Tipógrafos, Zapateros y el de los

trabajadores de las minas de Aroa, Tranviarios y Choferes. De acuerdo a las fuentes del autor, el poder del gobierno siempre estuvo del lado de los patronos, en donde, los trabajadores estaban débilmente organizados y fácilmente fueron dominados y eso conllevó a que para el año 1925, señala el autor, que casi todas decayeron, desapareciendo casi en su totalidad para ese mismo año. En otras palabras, no existían las organizaciones sindicales puesto que no había ni ley que las impulsara como tal.

En este sentido, el trabajador estaba sometido a lo pactado y a lo que el patrono o empresario decidiera, desprotegido y desprovisto de herramientas legales para que se prestara la labor con el mínimo de protección y seguridad, sometiendo las relaciones laborales a diferentes conflictos, entre los trabajadores y los patronos.

Es en este momento, a juicio del autor que se empiezan a dar los primeros pasos en cuanto a la organización progresiva de los trabajadores, pero sin mayores consecuencias con respecto a las relaciones laborales, denota el tratadista que no se tenía claro que tesis era respaldada, si la contractualista o la voluntarista, pues las dos eran formas de contratación, pero predominaba el contrato verbal y la palabra era la firma del mismo.

2.2 Relaciones Laborales según la Ley del Trabajo de 1928

Indica Guzmán (2006), que en el año 1928 el Legislador venezolano creó y publicó un cuerpo normativo de concepción más técnica dedicado al trabajo subordinado que derogó la anterior ley; es en este nuevo paradigma donde se establece la obligación de los empleadores al pago de indemnizaciones previstas por primera vez con carácter general en los casos de accidentes y enfermedades profesionales, que hasta ese momento era regulado por el Código Civil y por las reglas establecidas en la Ley de Minas. Dicha ley fue letra muerta desde su promulgación, ya que no estaban creadas las estructuras necesarias para su implementación, tampoco había funcionarios entrenados y capacitados para velar por su cumplimiento e impartir justicia.

Hecha la observación anterior, concerniente a las responsabilidades del arrendador de servicios, se estipuló en el referido Código, que esta responsabilidad - es de advertir- era de naturaleza Jurídica-Civil, ya que se asentaba en la teoría contractual, donde el patrono era el arrendador de las fuerzas del trabajador y respondería por los riesgos en todo caso, salvo en el de culpa del trabajador, obrero o sirviente, además de eso no fue dictado un procedimiento que dirimieran los posibles conflictos que se suscitaban entre los obreros y patronos, y en todo caso, los tribunales comunes ejercían la competencia y para otros casos se previó el nombramiento árbitros, dándose así conflictos de interpretación, afectando las relaciones laborales.

Cabe destacar, que, en esos tiempos, insiste el autor, aunque Venezuela estaba legalmente dentro de la OIT, no se daba cumplimiento a ningún Convenio de los ya firmados y puestos en marcha por esta organización, al mismo tener, que ninguna organización de trabajadores era parte de la misma o no habían sido creadas. Las relaciones laborales estaban en pleno auge debido a la inversión externa producto de la explotación petrolera y cada vez eran más grandes los abusos de las empresas sobre los trabajadores, situación esta que pone en peligro la estabilidad nacional, donde las relaciones laborales eran exclusivamente controladas por los dueños de los medios de producción.

2.3 Relaciones Laborales según Ley del Trabajo de 1936

Es en este momento, donde el auge petrolero empieza a cobrar vida en el país, la producción de crudo desplaza en gran medida lo aportado por el agro venezolano y este punto histórico da origen al nacimiento del primer sindicato petrolero, las fuerzas organizadas de los trabajadores fundan el Sindicato de Obreros y Empleados de Cabimas, acontecimiento que cambió rotundamente las relaciones laborales para aquel entonces, pues ya los trabajadores podían sentirse protegidos por una organización que busca elevar su calidad de vida, solo faltaba una norma legal que coadyuvara a alcanzar los objetivos planteados y eso también ocurriría pronto.

En este sentido, indica Guzmán (2007) la Ley del Trabajo de 1936 representa un notable avance y un gran esfuerzo técnico realizado con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, ya que se inspiró para su realización en la ley Federal de la República Mexicana del 18 de agosto de 1831 y el Código del Trabajo de la República de Chile del 13 de mayo del mismo año y a esta, se le hicieron reformas sucesivas en los años 1945, 1947, 1966, 1974 y 1983, se trato de actualizar sin embargo, se mantuvo en vigencia hasta el año 1991, esta ley acogió los lineamientos de diversos convenios de la OIT, ratificados por Venezuela.

Con todo y con eso, se hizo reconocimiento expreso del derecho de asociación, contratación colectiva y de huelga a cerca de los cuales la ley de 1928 guardo silencio, empero, esta ley fue la que en realidad puso orden a las relaciones laborales y fue en este periodo, en la que se iniciaron la formación de organizaciones sindicales predecesoras de las actuales, apoyadas ahora en una ley que consagraba derechos fundamentales, pero que al mismo tiempo adolecía de eficiencia ya que las instituciones se mantenían en atraso con respecto a la nueva norma.

Indica Carballo (2008), que esta ley aunque no fue sancionada con vocación de eficacia, al final la tuvo, puesto que a los pocos meses de su promulgación acaeció la muerte de Juan Vicente Gómez y además coincidió con la formación de los primeros sindicatos en el país, los cuales no nacieron

gracias al fruto de un prolongado debate, sino mas bien, respondió a la apresurada búsqueda de medidas de limpieza frente a una creciente agitación de las fuerzas políticas en un ambiente de conmoción social, que caracterizo al primer semestre del año 1936.

Con referencia a lo anterior, Villasmil (2005), Murillo (2005), Baliache y Febres (1990), coinciden en señalar, que esta trípode institucional, bastaba por sí sola, para justificar históricamente su promulgación y explicar su larga vigencia. El 30 de noviembre de 1938 fue sancionado el Reglamento de dicha ley, que rigió con la explicable discordancia entre la numeración de su articulado con la el texto legal, tres veces modificado, desde su promulgación en 1936, hasta el 31 de diciembre de 1973, fecha en que fue derogado.

A tenor de los antes expuesto, se evidencia que las relaciones laborales empezaron a tomar forma y fueron normadas cada vez más por el Estado, quien es el garante de la felicidad y bienestar social, una vez que se orientó el rumbo mediante instrumentos legales destinados a equilibrar los intereses de los intervinientes, hubo un tiempo de relativa tranquilidad laboral. Sin embargo, esas relaciones institucionales debían seguir progresando y avanzando hasta convertirse en el medio para lograr el balance entre los objetivos empresariales y las aspiraciones laborales de los trabajadores.

2.4 Relaciones Laborales según Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973

Según Urquijo (2000) En este reglamento que entró en vigencia a partir del 1 de febrero de 1974, se hizo un trabajo importante puesto que compiló los textos dispersos existentes en un solo instrumento dictados desde 1945, este elemento jurídico de carácter sublegal no fue derogado por la LOT, por lo cual sus disposiciones son aplicables en cuanto no estén en contraposición a esa Ley. Como mayor aporte, se puede evidenciar el hecho de equiparar las condiciones de los trabajadores rurales a la de los urbanos en las situaciones referentes a salario, disfrute de vacaciones, preaviso y antigüedad entre otros importantes conceptos laborales como los de cesantía, que sería pagada con base a la ley de Trabajo de Agricultura y Cría de 1945.

En otro orden de ideas, este Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, introdujo importantes avances en materias como, los intermediarios, patronos y las contratistas, empleados de dirección y de confianza, el trabajo de los aprendices, los trabajadores domésticos, el trabajo a domicilio, el trabajo de los conserjes y el de los deportistas profesionales, al mismo tiempo que exigió la formalidad del contrato escrito para los trabajos de obra determinada y el contrato a tiempo determinado, así como importantes

elementos del régimen salarial, utilidades, el derecho a la libertad sindical y lo referente al marco legal sobre conflictos colectivos.

Sin embargo, este reglamento se mostró como un gran avance en la búsqueda de mayores beneficios para los trabajadores y de alguna manera reivindicarse con una clase laboral maltratada por años de abandono y que perseguía su emancipación de los yugos legales existentes, de esta manera se avizoraba un mejor porvenir para las organizaciones de representación colectivas en Venezuela, de esta manera se garantizaba que los empresarios patrios tuvieran negocios productivos y que al mismo tiempo los trabajadores vieran el fruto de su trabajo de forma directa, razón por la cual se establecieron de forma clara las pautas descritas en dicho instrumento.

Es a juicio de Urquijo, el momento cumbre de la explotación petrolera y Venezuela se convertía en uno de los exportadores de Petróleo más grandes y con mayores reservas probadas del mismo, pero con mayores desigualdades sociales para la época, las relaciones laborales fueron tensas y sometidas a muchas presiones las cuales en varias oportunidades provocaron grandes movilizaciones sindicales y fuertes protestas por las medidas económicas imperantes y puestas en marcha para la época.

2.5 Relaciones Laborales según Ley Orgánica del Trabajo de 1990

Según Villasmil (2005), el Dr. Rafael Caldera presentó en aquel entonces al Congreso de la República su ante proyecto de Ley Orgánica del Trabajo, aprobado finalmente con las modificaciones realizadas en un debate que duro 5 años, en el que se planteó la reforma al régimen de prestaciones sociales, adicionalmente la Cámara de Comercio de Caracas en debate sobre la referida ley, presentó otro anteproyecto de nombre Ley de Prestaciones Sociales y Fondos de Retiro de los Trabajadores, que no contó con el apoyo de la CTV, la cual termino rechazando por completo dicha propuesta, luego de una gran controversia y gigantescas manifestaciones populares en rechazo a las proposiciones planteadas.

No fue sino, hasta el 20 de diciembre de 1990 cuando fue publicada en Gaceta Oficial N° 4240 de forma parcial la Ley del Trabajo, con una vacación legal hasta el 1ro de mayo de 1991, a la que con reiteradas y ligeras modificaciones estuvo vigente durante casi 55 años.

Es propio destacar, que este nuevo paradigma contaba con 665 artículos y realizo otra compilación de leyes y de legislación dispersa por todo el andamiaje jurídico del momento, entre los que se contaron la Constitución Nacional, la ley del trabajo de 1936, el decreto ley 440 sobre los contratos colectivos sobre Ramas de Industrias y el decreto 125 sobre Inventarios y Balances para la determinación de utilidades entre otros, como la Ley Contra los Despidos Injustificados y su reglamento del 8 de agosto de 1974.

A juicio de Guzmán (2004), lo novedoso de esta norma sustantiva de carácter laboral, radica en varios aspectos, a) su carácter orgánico el cual le dio primacía en la aplicabilidad sobre otras leyes, b) la inserción de la relación de trabajo como figura eje de todo el sistema legal, aunque comitante con la del contrato individual del trabajo, para entender el origen y el desarrollo del nexo existente entre el trabajador y el patrono, así como el hecho de la intervención tutelar de la ley en tales relaciones, c) la incorporación de algunas relaciones especiales de trabajo dentro de las que se cuentan los transportistas aéreos, fluvial, marítimo, motorizados, lacustre, los minusválidos (discapacitados hoy), de la mujer y de la familia.

Otros aspectos resaltantes fueron, la prolongación de la prescripción contado desde la terminación de la relación laboral de trabajo, la sustitución de patronos y del preaviso, en cuanto al campo de las relaciones colectivas la LOT, procuró modificar la terminología aplicada y sustituyó las viejas instituciones del contrato colectivo de trabajo y de convención obrero-patronal por los términos modernos convención colectiva de trabajo y Reunión Normativa Laboral, respectivamente. En el Título VII de esta norma se instituyó una vieja aspiración del movimiento sindical organizado en el país, como lo fueron la posibilidad de fundar sindicatos nacionales y regionales con ámbito en todo el territorio nacional o en varios estados.

De igual manera, en el aspecto económico las mayores innovaciones fueron, la universalidad de la estabilidad con derecho a reenganche, la reducción de la jornada efectiva de trabajo, el incremento del recargo porcentual del valor de las horas extraordinarias y nocturnas, el aumento de la participación del trabajador en los beneficios de la empresa, la ampliación del concepto de salario, la duración de las vacaciones anuales hasta un total de 30 días anuales más un día adicional por año remunerado. Las relaciones laborales veían progresos agigantados, sin embargo, existían protocolos burocráticos y procedimientos muy largos aun que vencer y en esta ley no se tomaron en cuenta, se aplazaron.

2.6 Relaciones Laborales según la Ley Orgánica del Trabajo de 1997

Es importante destacar, indica Urquijo (1997), los señalamientos realizados por algunos al decir, refiriéndose a la Organización Laboral de aquel año, “sino se ajustan a los nuevos tiempos, desaparecerán”, adicionalmente comenta que “hay muchos sindicalistas que están desfasados frente a la nueva realidad socioeconómica, uno de los problemas que afrontamos es, que muchos rechazan el proceso de la Globalización, sin ni siquiera saber de qué se trata, en otras palabras, todos querían probar los secretos que entrañaba dicho proceso global y sus frutos, estaban a la expectativa, lo veían como algo lleno de innovación y otros como sinónimo

de ocultismo.

Con respecto al anterior punto de vista adoptado, insiste el autor, que los planteamientos de algunos líderes sindicales propusieron la unión de todo el movimiento sindical del continente, pero por la base, no por las cúpulas, para enfrentar el proceso de la Globalización, que a su punto de vista, se aplicaba en toda la región y quienes se llevaban la peor parte eran los trabajadores, bajo las políticas de flexibilización de las normas laborales y la tendencia a suprimir el derecho a las contrataciones colectivas, como nueva práctica a aplicar.

Sin embargo, se acordó solicitar el diferimiento la reforma a las prestaciones sociales por una *vacatio legis* hasta tanto no se aprobaran la Ley de Democratización Sindical y los instrumentos jurídicos vinculados a la seguridad social integral. No obstante, a pesar de lo planteado, el 10 de junio de 1997, la reforma de las LOT fue sancionada en el Congreso Nacional con 156 votos a favor, cerrándose 12 años de luchas sindicales y clamores en torno a las exigencias y a la adecuación del ordenamiento jurídico, en todo lo referido a las relaciones laborales y a como impactaban estas en las organizaciones sindicales.

Fue por ello, Indica Villasmil (2005), prueba inequívoca del fracaso de aquellas propuestas y aquellas iniciativas que serían consideradas como una de las más grandes situaciones de flexibilidad laboral de tiempos modernos en Venezuela, aunque hay quienes afirman que el país vivió años de gran avance y productividad, tal vez provocado por el abaratamiento de la mano de obra. Luego de la salarización de los bonos, implementados en esa ley, Venezuela se situó en el sexto lugar, salarialmente hablando en la región, indicando así, quienes apoyaban la nueva norma que existía un gran paso y quienes estaban en contra, informaron que con la nueva ley, solo se había hecho entrega de forma indigna, del único de los logros de los trabajadores.

Cabe agregar, que gran parte de la matriz de opinión de aquel momento sostuvo que la LOT(1997) contribuyó al descalabro de las prestaciones sociales ya que esta ley estaba impregnada de los vientos flexibilizadores que circundaron por toda América latina, buscando un modelo similar al estadounidense, configurado en la desregulación profunda de las relaciones laborales y con el abaratamiento de la mano de obra, hasta el punto donde se estableció que podía existir un porcentaje del salario de los trabajadores que no estuvieran amparados por sindicatos, denominado salario de eficacia atípica, que no impactaba otros beneficios laborales, tales como, los promedios para el cálculo de vacaciones, prestaciones y fideicomiso.

Dadas las consideraciones anteriores a juicio de Urquijo (2000), se puede notar, que fue a partir de ese momento cuando se configuró, la mayor flexibilización de los derechos laborales registrada en Venezuela, por otra

parte esta ley, estaba llena de procedimientos largos y protocolos innecesarios que hacían del derecho del trabajo en sede administrativa, un proceso letárgico y con poca efectividad, además que contuvo la eliminación del glorioso artículo 128 que otorgaba al trabajador al momento de la terminación de la relación de trabajo una indemnización calculada con el último salario, situación esta que desencadenó grandes muestras de apoyo por sectores empresariales y también algunos sectores laborales.

Sin embargo, a juicio del autor, algunos empresarios se expresaron con gran desilusión, ya que esperaban que las modificaciones a esta nueva norma sustantiva, llenara sus expectativas y en su lugar se observó que los beneficios de dicho nuevo cálculo en la prestación de antigüedad, no fue del todo beneficioso, o por lo menos no en la medida que anhelaban, puesto que la reducción de los egresos se verían a largo plazo y además les costaría para la implementación del mismo, un bono de transferencia que pagarían a los trabajadores como compensación por el cambio de modelo prestacional que implicaría el cambio de régimen económico y laboral, método usado como anzuelo para lograr el convencimiento de los afiliados a la CTV.

En este mismo orden de ideas, la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, trajo consigo en su inicio la esperanza de progreso y de avance, situación que pronto cambiaría, las protestas y la idea de fraude pronto calaron en la población del momento y se gestaron movimientos para el retorno al modelo anterior de cálculo, y esto ocurrió en 1999 con la entrada en vigencia de la Constitución Bolivariana de Venezuela, y en su disposición transitoria Cuarta numeral Tercero, le ordenaba al poder Constituido, la restitución de la situación prestacional infringida por la ley de 1997, situación que generaría otra importante modificación a la Ley Macro que rige la escena de las relaciones laborales de nuestro país a juicio de Urquijo.

2.7 Relaciones Laborales según Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 2012

No es sino, hasta el 7 de mayo de 2012, casi 15 años después de promulgada la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, cuando fue publicada en la Gaceta Oficial 6.076, según decreto Presidencial 8.938 de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, convirtiéndose así, en la nueva norma sustantiva del trabajo que regirá las relaciones laborales, lo cual, está marcada, por el espíritu del Legislador Patrio, en la cual, denota su tendencia protectora y se evidencia su inclinación a rigidizar las normas establecidas en el Derecho del Trabajo venezolano.

En un resumen detallado de la exposición de motivos de la nueva norma sustantiva laboral venezolana denotamos que aunque se introdujeron

importantes retrocesos y distorsiones de los derechos laborales, se estableció un lapso para su prescripción de diez años para el cobro de las prestaciones sociales que según su antiguo artículo 61 LOT se perdía el derecho al año. Con esto se pretende “transformar el Estado y crear un nuevo ordenamiento jurídico que permita el funcionamiento efectivo de una democracia social y participativa”, de Venezuela.

Esto es lo que explica que, a juicio de Villasmil (2007), más allá de las reparaciones al desmantelamiento de los derechos laborales que lograron colarse en las normas venezolanas en las horas finales de la larga noche neoliberal, introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo hacia una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática, como se desprende del mandato de la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar.

Con la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y las Trabajadoras, (2012) indica Urdaneta (2012) se aumentan las normas de protección para el hecho social trabajo, se eliminan las tercerizaciones y se le pone fin a un sinnúmero de procesos legales administrativos extremadamente tardío y llenos de protocolos y burocracia, mutando a un proceso legal expedito y sin los formalismos innecesarios que exigía la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, incrementando de forma exponencial los beneficios laborales y mayor velocidad procesal.

Es importante destacar que esta nueva ley, es totalmente contraria a su antecesora, pues se espera que ésta sea una ley transitoria, dicho por Urdaneta (2012), entre el modelo democrático capitalista existente en Venezuela desde su fundación como República en 1810, y el modelo puesto en marcha desde 1998, con la llegada a la presidencia del Comandante Hugo Rafael Chávez Frías, que impulsa un modelo democrático de tono Socialista, totalmente antagónico con el modelo económico donde el capital es la fuente predominante de las relaciones laborales, por ser parte integrante del modelo productivo imperante en el país y en donde el Estado toma parte activa en el proceso de producción y toma posesión de una parte.

Es por lo tanto, necesario para los trabajadores venezolanos, a juicio del autor, la aplicación efectiva de la nueva norma legal para lograr acoplar dicho instrumento al parque industrial y legal imperante en la República, puesto que dicha norma es considerada, según indica el autor, como una ley transitoria entre el íterin de la transformación de los medios de producción Capitalista a un modelo de producción con tendencia Socialista, donde las organizaciones sindicales tienen un papel preponderante y decisorio que jugar en pro de sus intereses colectivos.

Es por tanto entonces, clave, la participación de las organizaciones de representación colectiva de trabajadores, puesto que en el desarrollo de la

historia moderna y contemporánea de Venezuela las relaciones laborales han sufrido impactantes cambios pero manteniéndose los mismos actores sociales, se ha tratado de equilibrar las diferencias existentes entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores, sin embargo esto sigue generando un largo proceso de adaptación para cada actor social y cada vez se observa una mayor participación del Estado en tales transformaciones.

2.8 Tipos de Relaciones Laborales

Según Kochan (1980), las relaciones laborales son un campo interdisciplinario que abarca el estudio de todas las facetas del hombre en el trabajo, incluyendo el estudio de individuos, grupos de trabajadores que pueden o no estar organizados, el comportamiento del patrono o de las organizaciones sindicales, la política pública o el marco legal que dictamina las condiciones de empleo, la economía de los problemas laborales e incluso el análisis comparativo de los distintos sistemas de relaciones industriales en distintos países a lo largo de diferentes períodos de tiempo.

A este respecto, Alfonzo (2007), define las relaciones laborales, como la vinculación existente entre la empresa y quienes trabajan para ella, concluyendo que la relación es de contenido asociativa y que la empresa es una comunidad institucional dentro de la cual se incorpora al trabajador, permitiendo así éste hecho, dar inicio al origen de la relación de trabajo, convirtiéndose en un nexo jurídico-personal de colaboración fundado en principios de asistencia mutua y de lealtad.

Por su parte, Durkheim (1897), revela que, el estudio de las Relaciones Laborales debe tomar en cuenta la naturaleza humana, la cual es conflictiva y que se origina en la contradicción y multiplicidad de intereses confrontados desde el exterior así, como en el interior de una sociedad, y en la búsqueda de la satisfacción de objetivos que le son particulares.

Es por tanto importante destacar que, doctrinarios como Nikisch (1930), difieren de estas posturas, en cuanto sostiene que el origen de la relación laboral y de trabajo no es un acto complejo, sino un hecho: la incorporación al establecimiento o el lugar donde se presta servicio. El contrato de trabajo, en sí mismo, no da lugar a una relación de trabajo, sino que se trata de un simple contrato jurídico obligacional que fuerza al empleado, pero de él, no se derivan sin embargo, acciones para exigir la prestación de trabajo; el pago del salario, la ocupación efectiva, la fidelidad, la protección etc., sino que su incumplimiento solo da lugar a la acción de indemnización por daños.

Por su parte, Blanch (2005), indica que las relaciones laborales no son simplemente relaciones jurídico formales, al contrario, se trata de relaciones

colectivas que surgen mediante la creación espontánea del poder social por parte de los trabajadores y como medio de contrapeso al poder normativo y decisorio del empresario, es una forma de derecho colectivo que permite atenuar las desigualdades de poder entre empresarios y trabajadores.

A este respecto, indica Okman (2004), que las relaciones laborales no son solo normas e instituciones, sino que en la actualidad todas se relacionan con el fin de organizar el trabajo, así como los sistemas de remuneración, las formas de impartir calificaciones, la contratación de personal, así como también buscar la seguridad en el empleo y la polivalencia de los trabajadores, impartida con una fuerte influencia histórica, política, económica y social, que define a cada país, supeditada como único propósito, como lo es, a la organización de la producción, con fines netamente lucrativos y competitivos, conformando un híbrido entre todas las tendencias anteriores expuestas por diversos autores.

Entre tanto, Kahn-Freund (1987), pone de relieve que el ordenamiento jurídico formal es inadecuado para regular las relaciones laborales y los sujetos intervinientes, entiende que el derecho es una técnica de regulación de poder social, una ficción creada por quienes tienen el poder para controlar a quienes no lo tienen y establece que el contrato de trabajo es una falacia que oculta y distorsiona una distribución desigual de poder, por lo tanto propone dos cuestiones, la primera, considerar el derecho del trabajo como derecho colectivo para mitigar las diferencias asimétricas existentes y la segunda, el autor llama a la interacción entre empresarios y trabajadores a partir de su propia autonomía, a dictar las reglas y mecanismos para existir.

Por su parte, Blanch (2005) define a las relaciones laborales como una dialéctica entre conflicto y pacto, donde por un lado, la estructura de relaciones de poder dentro del capitalismo restringe los objetivos y las estrategias que pueden adoptar los sindicatos. Estas limitantes vienen establecidas por el ordenamiento jurídico, de modo que el sindicato debe limitar la acción a los requisitos del marco jurídico y por otra parte los sindicatos obtienen una regulación que permite, al mismo tiempo, limitar el poder del capital en la empresa y fuera de ella, donde el pacto, permite obtener garantías laborales y protección jurídica, dicho pacto frecuentemente se obtiene mediante la convención colectiva que periódicamente debe ser renovada.

A su modo de ver, indica el autor, los intereses no son simétricos, como indican algunos autores, puesto que el poder empresarial se apoya en la tecnología, ya que facilita el control y el conocimiento, con el fin de mantener lineamientos y políticas definidas para la obtención de ganancias, las cuales implementan y hacen valer, además en el ordenamiento jurídico, por lo general, se le reconoce el derecho a la propiedad privada, en cambio las organizaciones sindicales deben luchar contra las distintas ideologías e

intereses varios de los afiliados, situación que los coloca en desventaja y en situación de desigualdad ante el capital, que se vale de esta situación para debilitar a las organizaciones sindicales.

En Venezuela, es importante destacar que las relaciones laborales giran en torno a dos sujetos intervinientes, como lo son, el Patrono y el Trabajador, representado por las organizaciones sindicales, resulta debido a esto, relevante observar el papel que ambos desempeñan, ya que de eso depende la consecución de logros y objetivos en oportunidades comunes, cuyo análisis resulta evidente establecer para el entendimiento completo de esta investigación, dada las consideraciones anteriores, es notorio que la legislación laboral venezolana favorece e incentiva esta clase de relaciones, pero las somete a regulación para equilibrar las diferencias y desigualdades naturales existentes, por la diferencia económica siempre presente.

Según Lucena (2005) Las relaciones laborales hacen posible el funcionamiento de toda la estructura económica que sustenta a la sociedad, obviamente, como todo un proceso histórico en permanente construcción, es decir son dinámicas y responden a diferentes factores, tales como, los sociales, los políticos y los intereses colectivos.

Por su parte Godio (2001), luego de establecer que las relaciones laborales son aquellas que se manifiestan y se establecen entre el trabajo y el capital, dentro del proceso productivo del trabajo, analiza que el trabajado es aportado por el sujeto denominado comúnmente “trabajador”, entre tanto quien aporta en capital se denomina “empleador, patronal o empresario”; mientras que el trabajador siempre será una persona física, el empleador puede ser una persona física, jurídica, es por tanto oportuno, indica el autor señalar que en las relaciones laborales modernas, éstas, son reguladas por un contrato de trabajo, en el cual ambas partes son formalmente libres.

Sin embargo acota, el autor, que un trabajador aislado se encuentra en situación de desventaja y debilidad frente al empleador que le impide establecer formas libres o diferentes en el empleo, por lo que aduce, que, para que las relaciones laborales sean del todo libres y equilibradas, debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

Por su parte, Pries (2002) indica que las relaciones laborales se refieren al conjunto de procedimientos y reglas, formales e informales, de cómo una sociedad capitalista predominada por el trabajo asalariado se regulan, entre otros aspectos, salarios, tiempos de trabajo, condiciones de contratos de empleo, protección en seguridad e higiene en los puestos de trabajo, derecho de negociación colectiva y de huelga, participación de los trabajadores en las empresas, derechos de trabajadores y de empresarios de formar agrupaciones de intereses, en síntesis, todo lo que hace posible la prestación

de servicio bajo dependencia.

Es por ello importante destacar, que el contrato expreso, verbal o escrito, o simplemente tácito o presunto, sigue siendo la forma capaz de explicar la situación jurídica del que presta servicios, así como el contenido de la relación obligatoria sobrevenida para ambas partes; adicionalmente, el ingreso del trabajador al recinto destinado como empresa constituye de forma amplia, expresa o tácitamente, una manifestación inequívoca del consentimiento acerca de la voluntad para pactar las condiciones en las cuales se pagara y se llevara a cabo la prestación del servicio o trabajo.

En el caso de Venezuela, indican Álvarez y Romero (2005), las relaciones laborales que se establecieron en la últimas cuatro décadas (1958-1998), estuvieron marcadas por un equilibrio relativo, en el marco de una democracia representativa, sostenida por la renta petrolera. El consenso político-ideológico de esa sociedad que emerge después de la dictadura militar en 1958, dio lugar a que se estructuraran unos nexos entre trabajadores, empleadores y Estado.

Dichos nexos, indican los autores, permitieron el funcionamiento del país bajo una hegemonía que se extendió al resto de toda la sociedad, en donde el peso de la acción sindical de las confederaciones, en tanto, operador de los partidos políticos más importantes, resultó clave para el mantenimiento de todas las instituciones. Sin embargo, sometieron al movimiento sindical al segundo plano y pequeños espacios, donde se establecieron alianzas que limitaron la acción de dichas organizaciones sindicales, replegando así su acción de protección al trabajador.

Mientras esto sucedía en Venezuela, se empezó a dar forma a las diferentes denominaciones de los trabajadores, puestas que la ley Orgánica del Trabajo, enmarcó las diferentes clases de trabajadores, entre ellas, las que encontramos en los artículos 39 a 48 de la LOT (1997) y a los patronos o empleadores y sus representantes en los artículos 49 a 51 de la misma ley, sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, elimino casi es su totalidad estas distinciones naturales en un modelo capitalista, limitándose la clasificación a los trabajadores dependientes y no dependientes (art. 35 y 36 LOTT 2012), y los trabajadores de dirección y vigilancia (art 37 y 38 LOTT 2012).

A este respecto, Juan y Miren Garay (2012) informan que la definición de trabajador utilizada por la nueva norma sustituye a la tradicional que decía que era el que hacía trabajos en “situación de subordinación” y que ahora dice “dependencia” y que a juicio de los autores esta resulta menos clara porque existen situaciones relacionadas con los profesionales en el libre ejercicio en la cual, dependen de los clientes para ganarse la vida, pero que al mismo tiempo no están subordinados a ellos, mientras que si son

empleados por una empresa como asesor, si se configura el amparo de la legislación, a su modo de ver, a los autores les parece más apropiado el termino subordinación que dependencia.

A este mismo respecto, Castejón (2012) indica que la LOTTT acoge la noción genérica de “trabajador y trabajadora” para designar uniformemente a toda persona que presta un servicio en forma dependiente con lo cual excluye la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, al eliminar la distinción entre “obreros y empleados” que la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 contemplaba según la actividad realizada por el trabajador, fuera esta manual o intelectual y de igual manera se excluyó al denominado trabajador de confianza, mantuvo en igual condición al trabajador de “dirección” quien interviene en la toma de decisiones o funge como representante del patrono frente a otros trabajadores.

Siguiendo con las consideraciones anteriores, el autor señala, que se crearon otras dos figuras como el trabajador de “inspección”, que tiene a su cargo la revisión del trabajo de otros y el trabajador de “vigilancia” a quien corresponde la custodia y seguridad de los bienes de la entidad de trabajo. Por otro lado, indica Castejón (2012) que la supresión de la distinción “obreros y empleados”, está destinada fundamentalmente a preservar el principio de “igualdad” y de “no discriminación” que garantiza el texto constitucional con la finalidad de no permitir distinciones que la ley de 1997 hacia en razón de la primacía del factor manual o intelectual de la labor.

A su entender, la supresión de la distinción “obrero-empleado” va mas allá del significado semántico y del trato igualitario que irradia el término genérico “trabajador y trabajadora”, pues, su mayor repercusión se observa en el ámbito de la convención colectiva de trabajo, principalmente cuando se trata de establecer la organización sindical más representativa y su legitimación para negociar la convención colectiva en una entidad de trabajo específica, ya que al no distinguir la ley al obrero del empleado resulta imposible que la convención colectiva pueda ser negociada bajo la condición diferenciada que la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 facilitaba, dando lugar a un sistema de contratación diverso para unos y otros trabajadores.

2.9 Sujetos Intervinientes

Para García (2006), los sujetos intervinientes en las relaciones laborales son tres, intrínsecamente relacionados de forma triangular y son el estado, los patronos y los trabajadores, a este respecto, indica la autora que existe un encruzamientos de las distintas naturalezas jurídicas, puesto que se necesita de la voluntad de contratar del patrono y el trabajador y al mismo tiempo nace la obligación de cumplir lo establecido y pactado en el contrato de trabajo, figura que es supervisada y valorada por el Estado, donde este

será competente para conocer cuantas cuestiones litigiosas se susciten.

Para García (2007), las relaciones laborales, son constituidas por los sujetos jurídicos (trabajador-empleador) y el estado solo debe precisar los mecanismos que protejan al sujeto que cumpla con las estipulaciones pactadas frente a aquel que las incumple, teniendo el Estado solo la labor de compulsar frente al incumplidor, teniendo la labor de policía para el cumplimiento de sus condiciones, leyes y mandatos.

Por su parte, Villasmil (2006), introduce en este campo la acepción de que en las relaciones laborales de Venezuela desde siempre el modelo económico estuvo atado a la participación de los trabajadores, los empleadores y al Estado quien intenta "igualar por compensación" de forma legislativa en este caso, los desequilibrios propios existentes con un sentido nivelador de los grupos sociales, limitando el poder excesivo de grupos o individuos poderosos, contra estos anteriores.

Aduce el autor, que existe un hilo conductor progresivo de las relaciones laborales que mediante el enriquecimiento de los contenidos expresados en base a la libertad sindical, el Estado como tutelador de los intereses colectivos, debe constituirse dichas facultades y atribuciones en su objeto principal en esta materia que incluye hasta derechos humanos.

Sin embargo y a diferencia de los autores anteriores, Carrubias y Solís (1993) definen a los sujetos intervinientes en las relaciones laborales, como aquellos donde solo puede existir el que oferta un trabajo y el que decide aceptarlo, (patrono-trabajador) sin más limitaciones que la manifestación inequívoca de la voluntad y sin la estorbosa intromisión del Estado limitante por normas que agreden la voluntad de las partes, a su entender, donde establecer normas obligantes entre las partes dificulta el mercado laboral y enturbia la libre decisión de los intervinientes.

2.10 Otros Sujetos Intervinientes

Villasmil (2006), expresa los otros sujetos intervinientes en las relaciones laborales pueden distinguirse desde dos vertientes, una con doble conjunción y otra con diferencias legales marcadas, la primera la define como el Gobierno Nacional con doble condición, pues debe ser el garante del interés común general y por eso debe proteger y dictar normas cónsonas con dichas prerrogativas y al mismo tiempo en su rol como máximo empleador, por otra parte define a los sindicatos en sus diferentes grados de organización como el segundo sujeto con protagonismo marcado en las relaciones laborales en Venezuela.

Para Cacique (2008) las relaciones son concebidas de la misma forma

en que la define Villasmil, pero con diferentes propósitos, y según la autora esto sucede en dos escalas, una legalmente establecida y reglamentada y la otra llena de claras diferencias puesto que se mantiene en la informalidad y varían debido a que los sujetos que intervienen, en algunos, donde los Gobiernos establecen las normas y en las otras, las costumbres locales y culturales las establecen lejos de un ordenamiento jurídico, donde se flexibiliza todo, horario, salario, ocupaciones y tareas, donde se involucran los empleadores y sus empresas y los trabajadores y sus representantes sindicales.

Para Hernández (2005), los actores sociales básicamente se mantienen inalterados en el tiempo, entre los que destacan los empleados, empresas, el Estado y los sindicatos, según la autora, aunque están presentes en el pasado, han visto surgir nuevos intereses y nuevos roles de trabajo debido al marco general de flexibilidad y de perspectivas de cambio por medio del consenso para el logro de objetivos comunes, para el Estado y la empresa, significa responder antes las fluctuaciones del mercado y para los trabajadores la necesidad de capacitarse y la incertidumbre en cuanto a su estabilidad laboral.

Insiste la autora que en la actualidad el Estado debe mejorar las condiciones de educación, capacitación y formación empresarial, facilitando la preparación adecuada de la población a los perfiles y requerimientos laborales de las empresas. Por otra parte, aduce la autora, que el Estado como actor preponderante en las relaciones laborales debe propiciar leyes laborales que beneficien de manera balanceada a los trabajadores y facilitar las relaciones entre los interlocutores sociales laborales.

A este respecto, insiste Hernández que el Estado debe reducir su papel interventor y que tienda a desempeñar un papel menos activo y mas como facilitador en la creación de las condiciones propicias para el desarrollo empresarial y el establecimiento de políticas concretas, favoreciendo un clima apto para la competitividad y la productividad con una carga mínima de conflictos sociales y políticos, reafirmando las instancias de diálogo y concertación entre los interlocutores laborales.

Para Urquijo (2009) y a diferencia de los otros autores los sujetos intervinientes en las relaciones laborales son simplemente actores de confrontación debido a sus intereses, unos (empleadores) buscan abaratar los costos de producción proponiendo siempre lo mínimo de remuneración en lo que se refiere a sueldos y salarios además de otras condiciones necesarias para el empleo, mientras que los trabajadores y sus representantes (organizaciones sindicales) buscan mejorar los beneficios ya existentes tratando de alcanzar las metas laborales establecidas como aspiraciones de reivindicación al esfuerzo utilizado en la búsqueda de los objetivos económicos planteados por el proceso productivo.

3. Antecedentes de las Organizaciones Sindicales en Venezuela

Según Guzmán (2005) la historia del sindicalismo venezolano comienza con vigor en el año 1936, junto con la promulgación de la ley del trabajo sancionada ese mismo año. Antes, el derecho de asociación en sindicatos, aunque reconocido por la ley del Trabajado de 1928, fue prácticamente inejercido. Inflúan en ello las condiciones de una sociedad prevalentemente agrícola, en donde apenas el vago progreso industrial sirve, en modo general, de estimulante al proceso de desarrollo sindical. La ausencia de normas en la referida ley, dejaba atado a las organizaciones obreras a las normas del derecho común sobre asociaciones civiles.

Una de las primeras manifestaciones sindicales se produjo cuando el Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros de Cabimas (SOEP) declara en 1936 un conflicto de 43 días de duración en las zonas de Falcón y Zulía, con el que apenas se obtuvo el aumento de un bolívar pago de vivienda, un bolívar de aumento de sueldo y un bloque de hielo para cuando el trabajo se efectuara en pleno lago. Aunque aquella huelga no se ganó desde punto de vista económico, si constituyó todo un éxito desde el punto de vista político-social, puesto que trajo como consecuencia que los trabajadores y el país en general, se dieran cuenta de la importancia de la solidaridad de clase y de la solidaridad colectiva.

Aunque Urquijo (2000) coincide con Villasmil (2006) sobre el inicio indetenible del movimiento sindical venezolano, también indica que fue en el año 1931, con el auxilio del Partido Comunista, es fundado en Cabimas, el primer sindicato petrolero del país, denominado Sindicato de Auxilio Mutuo de Obreros Petroleros (SAMOP), concurriendo más de cinco mil trabajadores a su asamblea constituyente. Situación muy común en aquellos momentos, puesto que fueron los partidos políticos quienes llevaron de la mano a las primeras organizaciones sindicales en Venezuela.

Esto denota que desde el mismísimo comienzo del movimiento obrero y sindical, los partidos políticos, no solo en Venezuela, sino también en toda Latinoamérica, ha influenciados, estimulado, impulsado y dirigido por ellos, aunque hay signos de que al menos en nuestro país, el sindicalismo comenzó a pensar con mente propia diferente al movimiento que los engendró, todavía se observa un gran apego a sus directrices según lo enuncia Guzmán (2004). Es importante destacar que el movimiento obrero organizado ha dejado sentir su influencia en la programación de los partidos y en la vida nacional.

Sin embargo, a criterio de Urquijo (2000), Guzmán (2004), Villasmil (2006), Alegría (2007) y Lucena (2012), el sindicalismo venezolano está

marcado por cuatro etapas: a) los inicios del movimiento obrero, b) los años de persecución y clandestinidad, c) la etapa de desarrollo y expansión y d) la etapa de auge y poderío. Aunque cada autor los llama por nombres distintos, los símiles son la norma común.

3.1 Los Inicios del Movimiento obrero (1936-1947)

Indica Urquijo (2000), Villasmil (2006) que el movimiento obrero venezolano contemporáneo se inicia con la muerte del General Juan Vicente Gómez y está marcada por una larga y enconada luchas por estructuración y el control del mismo en dos etapas 1) entre los comunistas y 2) los socialdemócratas, en sus inicios se desarrolla con el dominio de los comunistas durante los Gobiernos de Eleazar López Contreras e Isaías Medina Angarita desde 1936 a 1944 y la segunda dio paso a la hegemonía de Acción Democrática durante los años de la Junta Cívico-Militar presidida por Rómulo Betancourt y el Gobierno de Rómulo Gallegos desde 1945 a 1947.

En esta etapa del sindicalismo venezolano, predominó el regreso de exiliados al país, quienes le inyectaron una dosis fuerte de vigor revolucionario y existe una especie de fiebre organizativa, debido a que se estaba experimentando una coyuntura histórica con el fin de una larga dictadura, pronto proliferaron toda clase de sindicatos y se comienza a plantear la negociación colectiva de algunas organizaciones sindicales nacionales.

En 1936 indica Carballo (2012) no solo se puso en marcha la transformación del Estado y sino que también en ese mismo año se promulgó la Carta Magna de 1936, que también incluía normas tutelares de rango constitucional en el extenso artículo 32 numeral 8, donde se consagraron por primera vez la libertad de Trabajo, el principio de tutela de de los trabajadores a través de la injerencia del Estado en la fijación de sus condiciones de empleo, restringiendo así la eficacia de la autonomía de la voluntad de las parte en la esfera del contrato de trabajo.

Por otra parte, esta misma Norma Magna se creó el Consejo de Economía Nacional, como instancia de diálogo y concertación social, además, se desarrolló a través de la ley, de los siguientes institutos y políticas de tutela de trabajadores, como lo son el reposo semanal, dándole preferencia al día domingo para ello, las vacaciones anuales remuneradas, la capacitación de los obreros, la protección especial del trabajo agrícola y se instauro el régimen de participación de los trabajadores en los beneficios o utilidades de las empresas, sin embargo el amplio desarrollo normativo no incorporó referencia alguna a los derechos de los trabajadores vinculados a sindicalización, negociación colectiva y el ejercicio de la huelga.

Sin embargo, esto puede explicarse a juicio del autor, por la cercanía de las primeras organizaciones sindicales la ideología de izquierda, dominante en el seno de las primeras organizaciones de representación colectiva hasta el punto que prohibía de forma expresa la categoría de delito de traición a la patria el propagar o participar de ideologías comunistas o socialistas, razón por la cual resulta simple la ecuación lógica del porque existe la absoluta omisión en dicho texto constitucional, de toda referencia al derecho sindical.

Es de hacer notar, que 1936, fue un año duro para los trabajadores venezolanos, pues con la esperanza puesta en las nuevas libertades, se desencadena la primera huelga petrolera ante la sordera patronal que dura intermitentemente por varios meses hasta enero de 1937, donde los trabajadores y los sindicatos le hacen frente a las compañías extranjeras, que logran, no obstante, la intervención del Gobierno de Eleazar López Contreras quien decretó el cese de la huelga, estableciendo un aumento de un bolívar diario, es a partir de ese momento en que la política de Gobierno cambia en asuntos laborales gradualmente, suscitándose dudas sobre su verdadera apertura.

3.2 Etapa de Persecución y Clandestinidad (1948-1958)

Según Urquijo (2000) el 24 de noviembre de 1948, fue mediante un golpe de Estado contra el Presidente Rómulo Gallegos, ocupa el poder una Junta de Gobierno presidida por el General Delgado Chalbaud y con eso, la etapa de persecución y clandestinidad del movimiento obrero, durante el cual no se celebraron Congresos ni se llevan a cabo ningún tipo de actividades sindicales, el año siguiente, dicha junta, mediante el Decreto n° 56 quedo disuelta la CTV.

Indica el autor, que el asesinato del General Chalbaud, hizo contener la respiración de los líderes sindicales, sin embargo, su sucesor el general Marcos Pérez Jiménez, se muestra de inmediato como el continuador de la misma política, en consecuencia, muchos dirigentes sindicales se refugiaron en la clandestinidad, encarcelados o enviados al exilio, donde continuaron defendiendo sus derechos a una autentica libertad sindical a través del apoyo mundial del movimiento obrero.

Según Villasmil (2006) en 1950 estalló una huelga petrolera y el Gobierno disolvió 43 organizaciones sindicales, observando el régimen, que debía iniciar una actividad sindical oficialista y así lo hizo fundando el Movimiento Sindical Independiente de los Trabajadores (MOSIT), sin embargo, esto solo logró el veto de la OIT de aquellos representantes y que Venezuela fuera expulsada como miembro de dicha organización, hasta su regreso en el año 1958, aunque se dio al mismo tiempo el nacimiento de otros modelos sindicales como el cristiano, la arremetida también trajo consecuencias para los partidos políticos, pues también se anunció la

disolución del partido comunista de Venezuela en ese mismo año.

3.3 Etapa de Desarrollo y Expansión del Movimiento Sindical (1958-1973)

Villasmil (2006), Urquijo (2000) y Alegría (2007), coinciden en que la etapa de desarrollo del movimiento sindical obrero venezolano, se inicia en los albores de la democracia con ocasión del derrocamiento de la dictadura militar de Marcos Pérez Jiménez, durante la Junta Provisional de Gobierno, creada el 23 de enero de 1958, que presidió el contralmirante Wolfgang Larrazábal, donde el movimiento obrero jugó entonces, un importante papel junto con empresarios, partidos políticos, el clero y otras fuerzas sociales del país en el logro de la estabilidad política.

Esta primera fase de desarrollo del movimiento sindical se caracteriza por su unidad, expresada en la creación de comités nacionales de cooperación sindical, con el fin de superar la dispersión y desarticulación generada por la represión de los regímenes militares vividos por el movimiento obrero, además se perseguía la conformación de sindicatos por rama industrial y evitar el paralelismo sindical, en especial dentro de la industria petrolera.

A su modo de ver, había que impulsar el pluralismo y la autonomía sindical, además de su sentido clasista y mayor participación en la toma de decisiones que afecten a los trabajadores y el acceso a la educación, la cultura y la elevación de la calidad de vida de los trabajadores, sin embargo, muchas de estas aspiraciones no se dieron y el movimiento sindical se fracturó nuevamente. Para superar esta equiparidad, se recurrió al único camino legítimo, como lo fue la convocatoria del Consejo Central de la CTV, el cual dio como resultado la reactivación de esta central obrera nacional la cual propuso reforma agraria, formación profesional, la recreación y cultura de los trabajadores, la seguridad social y la salud, entre otras.

Sin embargo, la partidización del movimiento sindical se manifiesta y entre 1963 y 1964 nacen otras centrales de trabajadores, en el que las distintas fuerzas políticas buscaban un balance favorable de poder y esto no se detuvo, pues en 1971, se fraccionó gravemente la cohesión obtenida y con ello se da el nacimiento de centrales obreras y de nuevos partidos políticos, denunciando en ambas fracciones un grave sectarismo, ruptura de la unidad sindical y la penetración del punto de vista patronal a las directivas sindicales.

3.4 Etapa de Auge y Máximo Poderío del Movimiento Obrero (1974-1987)

Según Carballo (2012), luego de la elecciones de 1973 donde es

elegido presidente de la República Carlos Andrés Pérez, el cual asumiría su mandato en 1974, inicia como fue denominada la etapa de La Gran Venezuela, principalmente por el incremento en el precio de los hidrocarburos bajo el influjo de la OPEP, adicionalmente en ese mismo año y como lo más destacado se cuenta la constitución de sindicatos únicos nacionales por rama económica para evitar la atomización del movimiento sindical venezolano y reforzar la unidad, los recursos financieros de las organizaciones y la protección contra los vicios de los organismos administrativos del trabajo.

En estos años, a juicio del autor, el movimiento sindical se esfuerza de forma especial por proyectar una imagen de pluralismo ideológico y con el apoyo del Gobierno consigue una legislación vía-decretos, muy favorable para el sector trabajo, logrando reducir de forma exponencial los conflictos de forma sensible en todo el país, pero eso duró hasta 1980 con la llegada a la presidencia de Luis Herrera Campins, quien de inmediato anunció una política de liberación de la economía y aplicando agresivas políticas económicas, logrando opacar la actividad autónoma de la CTV que se alía por primera vez a otras centrales en la lucha para combatir y rechazar de forma concertada y conjunta tales prácticas económicas.

A juicio de Villasmil (2005) y en base al Convenio 158 de 1982, se introdujeron formulas semiflexibles a la legislación venezolana creando la desalarización o la bonificación de los salarios, entre los que contamos el bono subsidio de alimentación y de transporte. Con eso, se dejó sentada la política salarial de abaratamiento del costo laboral y por ende el inicio de la precarización laboral y del empleo, ocasionando el ingreso de la legislación laboral venezolana a los vientos frenéticos flexibilizadores que soplaron en Venezuela.

Esta situación, acota Díaz (2009), de sometimiento a las decisiones gubernamentales, creo el espacio para que los actores sociales participaran activamente en su modificación o reestructuración mediante el declive del movimiento político vigente hasta ese entonces en el país.

En esta etapa el movimiento sindical se enfatizó en la defensa y consolidación del régimen democrático y rehuyó a cualquier antagonismo de importancia con el sistema imperante, como lo era el todavía actual "pacto de punto fijo", que significó el acuerdo atípico de las elites. De allí, radica, a juicio del autor, la característica fundamental del sindicalismo venezolano, de ser negociador y no de confrontación, adoptando posiciones distantes al reclamo radical y de contención.

También es justo reconocer, insiste Díaz, que el sindicalismo en ese periodo consiguió ciertos logros importantes para los trabajadores, como lo es la creación e institucionalización de la formación profesional de los trabajadores mediante la creación del Instituto nacional de cooperación

educativa (INCE), la ley de representación laboral en las empresas del Estado, la reforma de la ley del seguro social, la ley contra despidos injustificados y la extensión de la convención colectiva en el sector público, y todo gracias a la gestión negociadora en su afán por ajustar sus objetivos a las circunstancias cambiantes haciendo a un lado cuestiones esenciales de naturaleza ideológica y clasista.

Pero esos logros, comenta el autor, no se alcanzaron incondicionalmente, pues, en contraprestación los sindicatos aceptaron tácitamente no solo abstenerse de presentar alternativas al proceso de reconversión productiva, impulsado principalmente por empresarios y gobiernos de turno, sino también colaborar activamente cuando la introducción de innovaciones requirió de una reorganización en gran escala de los procesos de trabajo, logrando así, frenar la actividad perturbadora y espontánea de la clase obrera, manteniendo una disciplina y una “paz laboral” donde los sindicatos actuaron objetivamente como garantes de las prerrogativas empresariales.

Durante este periodo, alude el autor, el movimiento sindical logra articular relaciones neocorporativas con el Estado y con el sector empresarial con lo que le permitió la fijación de políticas de calidad de agente privilegiado, especialmente con lo que respecta a los líderes de más alto nivel del movimiento sindical venezolano, operando ahora como “correas de transmisión” entre las orientaciones empresariales y la masa de trabajadores, viabilizando y legitimando la implementación de las mismas. Tanto fue así, que el sindicalismo venezolano llegó a tener su propio Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV), consagrándose el poder político y económico como el signo característico en esta época.

Sin embargo, esto no duró mucho, ya en 1983 el cuadro antes descrito comenzó a cambiar, pues, el movimiento sindical se vio atrapado en una situación de crisis progresiva, hasta el punto, en que el Gobierno intervino el Banco de los Trabajadores y decretó su quiebra, anunciando el fin del poder económico del sindicalismo venezolano, el estancamiento de la producción, la aceleración de la inflación, la caída abrupta de los precios del petróleo, la crisis ocasionada por la deuda externa y la fiscal interna, impulso una erosión de las bases del movimiento sindical, pues inmediatamente provino la disminución de puestos de trabajo y una creciente informalización del empleo, factores que disminuyeron la tasa de sindicalización.

Todo es cuadro negativo para el sindicalismo venezolano se agudiza por la implementación de políticas económicas por organismos multilaterales de crédito en el año 1989, quedando demostrada la incapacidad del movimiento obrero a hacer frente a los problemas que emanaban de la inflación y las dificultades presupuestarias, lamentable es que los sindicatos se enfrentaron al hecho cierto de que su gestión estaba perdiendo

rápidamente relevancia y hasta utilidad frente a lo vivido.

3.5 El Fenómeno Chávez

A partir del triunfo electoral de Hugo Chávez en 1998, declara Díaz (2009) y Urquijo (2009) los sindicatos de Venezuela empiezan una etapa de desconcierto y confusión mayormente por la falta de visión política y coherencia debido a las nuevas complejas realidades del país, el fenómeno “Chávez”, golpea el movimiento sindical en la tradicional brújula política y deja sin piso al accionar tradicional de los sindicatos, que estaban acostumbrados a relaciones amigas y se estrella con una nueva clase política de tendencia militarista que no dialoga sino que impone. Así nace el desconcierto que se agrava con la pérdida del poder político de los partidos tradicionales, los cuales fueron reducidos a su mínima expresión.

En el año 2002, indican los autores, estalla un paro cívico nacional, aupado y alentado por FEDECAMARAS, la CTV y partidos políticos adversos al Gobierno. Este fue un paro netamente político, pues, tenía como objetivo principal alejar a Chávez del poder, no tuvo contenido gremial ni reivindicativo y además se estaba dando una alianza de difícil comprensión entre organizaciones sindicales de trabajadores y la representación corporativa de los empresarios. Dicho paro, se centró básicamente en la industria petrolera, llegando a paralizarla por un mes, sin embargo el paro no cumplió sus objetivos.

Lejos de negociar, acotan los autores, Chávez propinó una derrota catastrófica para la CTV, que causó un irreparable daño a la estructura sindical de oposición, fue catalogado como un genocidio laboral sin precedentes en la historia de América latina, pues fueron despedidos más de 20.000 trabajadores de la industria petrolera, el sindicalismo asumió un indebido rol político en ese proceso.

A criterio de Díaz (2009) la dispersión y fragmentación de las organizaciones sindicales se da a todo nivel y es uno de los primeros daños causados por la mala práctica sindical heredada, pues desde 2002 a 2008 existen alrededor de 6124 organizaciones sindicales, de las cuales 3150 son nuevas, cuando en el 2001 solo existían 2974. Estas cifras a juicio del autor, indican que existió un política alentada desde el gobierno en extremar la polarización de las organizaciones existentes, en las de primer grado (sindicatos) en las de segundo grado (federaciones) y en las de tercer grado (confederaciones), a su entender el panorama sindical es muy desalentador.

Según Ferrero (2002) la hegemonía del Chavismo ha debilitado ampliamente a la CTV, hasta el punto de minimizarla, casi extinguiéndola, en su intento por controlar y silenciar el sindicalismo venezolano, además la legislación del país en el sentido laboral, está plagada de la intervención del Estado y en su excesivo control sobre las relaciones laborales. A juicio de la

autora, el sindicalismo venezolano no actúa como contrapeso y es por eso por lo que se observa al Estado sin límites.

3.6 Definición de Sindicato

El Término primario Sindicato, deviene del griego Syndicos, de syn, que significa “unidos o juntos” y una derivación de dike, que significa “justicia”, sin embargo, su acepción general, es referida a las organizaciones y asociaciones de trabajadores en sus diferentes modalidades.

Para Villasmil (2000) el sindicato, es una unión o asociación de trabajadores o empleadores, con el objeto de regular, de mejorar y de defender sus condiciones de trabajo, razón por la cual se trata de una verdadera persona jurídica de derecho del trabajo que, con la sola inscripción en el registro de organizaciones sindicales que lleva generalmente la administración del trabajo, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Para Alegría (2005) el sindicato es, el instrumento creado por los trabajadores y protegido por la ley para asumir la defensa de sus intereses, tanto los específicos y derivados de la relación de trabajo, así como aquellos de naturaleza general propios de su condición humana, constituyendo una estructura, organizada, reglamentada y con dinámica interna que le permite con propiedad se hable de su creación, de su naturaleza jurídica, de su condición de sujeto capaz de asumir derechos, deberes y obligaciones, a través del ejercicio de la autonomía colectiva; cuya constitución se somete al principio de legalidad sindical, y forma parte del contenido de la Libertad Sindical.

Para Bailón (2002), es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus intereses comunes, quienes tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción, sin necesidad de autorización previa.

Sin embargo, para Wayne y Noe (2005) Sindicato, es una organización independiente que intenta lograr sus propios objetivos, con el fin de garantizar, si es posible, los estándares de vida y la condición económica de sus miembros, y mejorando la seguridad de los afiliados, buscando la protección de los agremiados en el lugar de trabajo.

Para Machicado (2010), el sindicato es la unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas

y sociales, es una persona jurídica que tiene por objeto la defensa de los intereses de sus asociados, empleadores, o trabajadores que pertenecen a una misma empresa, profesión u oficio, empresas profesiones u oficios similares y conexos.

3.7 *Carácter Permanente*

Machicado (2010), infiere que el carácter permanente radica en una particularidad singular de este tipo de organizaciones, pues no pueden ser creadas con la finalidad de ser temporales, puesto que revisten en su propósito la defensa de los intereses profesionales en el campo laboral y estos no revisten carácter temporal o transitorio sino permanente. Además, a juicio del autor, los miembros de esta pueden ser cambiados, reestructurados y expulsados y de ninguna manera perder su propósito como organismo defensor de derechos.

A este respecto, debido al carácter defensor de las organizaciones sindicales y que su lucha está basada en la protección de un hecho social, humano y necesario, la conformación permanente le brinda seguridad a todos sus integrantes, a diferencia de las sociedades mercantiles, donde la muerte de uno de los socios, pone fin a la sociedad y el comienzo de una serie de actividades que procuran su extinción, en los sindicatos, no ocurre eso, por la naturaleza de su carácter, protegido por leyes tanto nacionales como internacionales la muerte de alguno de sus miembros o afiliados, a lo sumo, predispone la elección de otro miembro que lo suplante en la ardua lucha que significa velar, buscar y proteger al trabajador.

En dicha protección y en total consonancia, el autor señala que desde la OIT, se han producido acuerdos internacionales para evitar que en sede administrativa, que es donde nacen las organizaciones sindicales, se les pueda perjudicar, es por ello, que dichos convenios internacionales, obligan a los países pactantes a modificar sus ordenamientos jurídicos, a fin de que ninguna organización sindical pueda ser disuelta en esta misma vía, sino que se realice con el proceso judicial donde las partes tengan mayor protección legal y sea este el medio idóneo para su disolución.

En la legislación venezolana el carácter permanente está garantizado primariamente en la Constitución (1999) en el artículo 95, donde se establece que en base a su carácter permanente y protector, no podrán ser sujetas a intervención, suspensión, o disolución administrativa, y se establece la garantía de protección contra discriminación o injerencia, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) dicho carácter está establecido en el artículo 365 donde se acentúa, dicha cualidad importantísima para la defensa de los derechos de los trabajadores.

3.8 Objeto

Según Iyanga (2011) el objeto de las organizaciones sindicales por norma amplia y general se sitúa en la promoción, desarrollo y defensa de los intereses de los miembros del sector o de la actividad que realizan, frente a los intereses de otros sectores o frente al poder político, a juicio del autor, para la consecución de tales objetivos suelen utilizar una doble fuerza de presión, la laboral, para misiones reivindicativas, defensivas o de fijación de condiciones laborales y política, con el fin de influir en los planteamientos políticos, económicos y sociales del Estado y en la configuración del poder, a través de los partidos políticos afines.

Entre tanto, para Villasmil (2003) el objeto de los sindicatos no es otro que el ejercicio de la autonomía colectiva para gestionar los propios intereses de los trabajadores, organizándolos y representándolos de modo que en la defensa de dichos intereses el sindicato está obligado a acceder a ámbitos de actuación relacionados con la sociedad en general.

En cuanto a la definición establecida en la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el artículo 365, que las organizaciones sindicales tendrán por objeto, el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados.

Al mismo tiempo, la ley establece los mecanismos de protección para garantizarlos, al decir, que las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esa Ley y en los propios estatutos de las organizaciones sindicales para su funcionamiento, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados.

Por otro lado, se niega en el artículo 366 de la LOTTT la constitución de un sindicato que agrupe y represente conjuntamente los intereses de los trabajadores y patronos, en violación al principio de pureza que debe prevalecer en estas organizaciones.

3.9 Atribuciones y Finalidades

A juicio de Villasmil (2003) el hecho de que la ley indique a los sindicatos cuales van a ser sus atribuciones, cual va a hacer el contenido de su acta constitutiva y el de sus estatutos, así como también agregar disposiciones sobre la nomina de miembros fundadores y establecer el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical

es injerencista y lo cataloga de “modelo dirigista de libertad sindical”. En la Ley Orgánica del Trabajo (1997) este artículo era el 408, a partir de la entrada en vigencia de la Ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), dicho modelo persiste y adicional a lo establecido, se le agregaron otras atribuciones y finalidades.

3.10 Atribuciones y Finalidades de los Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras. (LOTTT 2012)

El artículo 367 de la LOTTT (2012) expresa:

Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

1. Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.
4. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.
5. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.
6. Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
7. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.
8. Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.
9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo

soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos.

En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.

10. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.

11. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.

12. Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.

13. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.

14. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.

15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.

16. Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la

Constitución y las leyes.

3.11 Obligaciones

A este respecto, Villasmil (2003), insiste en el modelo dirigista imperante en la ley de 1997, en dicha norma, se establecieron ciertas obligaciones para las organizaciones sindicales y estas se encuentra en el artículo 430 de la LOT (1997) el cual reza:

Los sindicatos están obligados a:

- a) Comunicar al Inspector del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes;
- b) Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el artículo 424 de esta Ley;
- c) Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y
- d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan esta u otras leyes.

Sin embargo, en la nueva redacción se pueden observar varios cambios importantes, entre los que destacan que ahora, todo lo atinente a la conformación, funcionamiento y cuantificación de afiliados y su registro será supervisado por el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y no así del Inspector del Trabajo, así como también los informes financieros y de modificación estatutaria, sin mencionar que hubo un aumento en dichas obligaciones para las organizaciones sindicales.

En este orden y dirección el artículo 388 de la LOTT (2012) indica:
Las organizaciones sindicales están obligadas a:

1. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales dentro de los treinta días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes.
2. Remitir, dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, informe detallado de su administración de acuerdo a lo establecido en esta Ley

debidamente aprobada en Asamblea General.

3. Remitir dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, con las indicaciones señaladas en la sección precedente.

4. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, el acta de totalización, adjudicación y proclamación de la Junta Directiva emanada de la Comisión Electoral de la organización sindical así como los cambios que se realicen en la composición de la junta directiva, dentro de los treinta días siguientes a la emisión de la misma.

5. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la decisión de disolver y liquidar la organización sindical de acuerdo a lo establecido en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes; dentro de los treinta días siguientes a la decisión.

6. Suministrar a los funcionarios y a las funcionarias competentes del trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales.

7. Cumplir las demás obligaciones que les impongan la Constitución y demás leyes de la República.

3.12 Naturaleza Jurídica

Para Villasmil (2003) la asociación sindical nace con la concepción de ser una organización del derecho privado, que tiene por objeto, la tutela de intereses colectivos de grupos o de categorías, diferenciables de los intereses generales o públicos, pero durante el devenir de los años y visto el gran papel que desempeñaron estas como protagonistas de la sociedad y en el impulso a esta, quedó demostrado que los sindicatos no son asociaciones de carácter privado, sino personas jurídicas de derecho social, que persiguen fines de alto interés público.

A tenor de lo expuesto, este importante criterio fue asumido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Nro. 1.490 del 1 de diciembre de 2000, caso: Frente Constituyente de Trabajadores (F.C.T.), en donde se dejó claro la personalidad jurídica de estas organizaciones sociales.

3.13 Clases de Sindicatos

A este respecto, la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) define las clases de sindicatos el artículo 371. Clase de sindicatos de trabajadores y trabajadoras El cual expresa:

Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras pueden ser de entidad de trabajo, profesionales, de industria o sectoriales:

a) Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.

b) Son sindicatos profesionales, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo.

Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente.

c) Son sindicato de industria los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial.

d) Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aún cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama.

Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

3.14 Desempeño Actual y Futuro de las Organizaciones Sindicales

A juicio de Añez y Bonomie (2007) y a tenor del marco globalizador del actual mercado de trabajo, donde se está experimentando la mayor atomización y explotación jamás vista, debido a las estrategias de modernización del capital, las cuales exigen para una mayoría de la

población económicamente activa, la incorporación al trabajo parcial o temporal, la respuesta no es alentadora. Es en este marco, donde es necesaria la participación protagónica de las organizaciones sindicales y sus luchas por la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

En este mismo orden de ideas, Somavía (2001) señaló que aunque los sindicatos se originaron en los movimientos de los trabajadores y terminaron siendo los actores más organizados y los foros más articulados de la sociedad, debido a sus valores, ideas y con una visión de reconocimiento y búsqueda del derecho de los trabajadores en base a la movilidad y que son la espina dorsal de gran valor para la justicia y la equidad para todos los trabajadores del mundo, en los últimos años esta capacidad de movilización se ha reducido y a su modo de ver, se necesita el resurgimiento de los sindicatos.

En su análisis, se debe abogar con firmeza para que los sindicatos desempeñen un papel más importante y más dinámico en la sociedad, enfocándose en los valores defendidos por los sindicatos, a saber, la equidad, la justicia y la cohesión social, los cuales se ven amenazados por la globalización y las fuerzas del mercado las cuales transforman el entorno social y económico de los trabajadores y la pertinencia de los métodos establecidos de distribución de los ingresos. Adicional a ello, los sindicatos deben construir liderazgo intelectual, por ser entidades organizadas con un importante capital social.

Insiste Somavía que el entorno actual es ideal y propicio para que los sindicatos desempeñen un papel más importante y protagónico ya que en los últimos años la globalización ha acentuado la angustia de la mayoría de la población excluida y marginada de los mercados mundiales, amenazando la estabilidad de las mismas sociedades, y es por ello que el sindicalismo puede enviar un mensaje mundial para que las organizaciones mundiales incluyan el debate de la distribución de ingresos.

Para el autor, los sindicatos pueden impulsar un rostro más humano al proceso globalizador ya que estos, pueden influir en la política social que restablezca el equilibrio entre eficiencia de los mercados y la equidad para la población, la función reguladora del Estado y la participación colectiva de todos los actores sociales, siendo los sindicatos uno de los más valiosos interlocutores para dirigir los acontecimientos en la dirección correcta.

A este mismo tenor, indica Somavía, que en primer lugar las organizaciones deben prepararse para que se les considere como los voceros de las preocupaciones más amplias de la sociedad y en segundo lugar a juicio del autor, es necesario que construyan la base orgánica y logren el apoyo político necesario para influir en los resultados obtenidos en los planos nacional e internacional. Los sindicatos deben asumir estas tareas

de gran magnitud teniendo las perspectivas claras y más aun las repercusiones, puesto que deben trascender los límites sectoriales e industriales y que hagan suyos los problemas sociales de la sociedad y que desempeñando un papel más protagónico fuera de las empresas.

Por su parte, Jordan (2001) indica que los sindicatos deben tener un ámbito más amplio y no solo enfocarse en una entidad aislada ya que esta conducta los limita y así jamás controlarán por completo las riendas de su destino, el progreso a su modo de verlo, está vinculado de manera inseparable e inevitable con la economía, puesto que los Estados dictan reglas para proteger a los consumidores, las marcas y garantizar técnicas comunes que impidan la formación de monopolios y es allí donde la organización sindical debe emerger, impulsando la protección a la seguridad, la salud en el trabajo e incluso sobre la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por otra parte, el autor recomienda la negociación colectiva como mecanismo destinado a corregir y a subsanar las deficiencias de los mercados, sustrayendo al trabajo de la competencia, puesto que el trabajo humano no es una mercancía que se puede comprar y vender en el mercado y es por ello que los sindicatos inmersos en una economía mundializada deben buscar reglamentación mundializada, en igualdad de condiciones y por ello impulsar la creación de instrumentos que propendan esta naturaleza, puesto que la globalización está produciendo un déficit de democracia así como también un déficit social.

En este sentido, muchos de los aspectos que preocupan a los sindicatos fueron facilitados por los gobiernos, puesto que aplicaron programas de liberación de la economía, desregulación y privatización con gran rapidez, muchos de manera intencionada y agresiva, dejando de lado instrumentos que sirvieron para potenciar el proceso democrático y en su lugar aplicaron procesos centrados únicamente en la rentabilidad, a su modo de ver, si la principal tarea económica que han de tener los gobiernos consiste en responder a las fuerzas del mercado, proteger los derechos de propiedad y mimar a las empresas, entonces la democracia está en peligro.

Este punto de vista responde a la doble conjunción de los Gobiernos, ya que su responsabilidad es también, garantizar el respeto cabal de los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, puesto que los derechos humanos a juicio del autor no pueden privatizarse.

3.15 Globalización y sus Efectos Flexibilizadores

Desde una perspectiva general, Indica Carballo (2008) puede sostener

se que la Globalización apuntala la idea de una sociedad cohesiva y aislada, así como una economía doméstica, no son sostenibles y que por el contrario, se han desarrollado una economía y una sociedad verdaderamente globales, pendiendo entonces nuestra vida cotidiana de fuerzas a esferas supranacionales. De este modo la Globalización entraña un proceso de interacción e intercambio económico que desconoce fronteras nacionales donde el capital migra hacia climas “más amables” donde se permita maximizar el lucro con márgenes mínimos de riesgos.

Este fenómeno a juicio del autor ha generado significativas transformaciones en los procesos productivos a nivel empresarial, modificando el mercado de trabajo, lo que supone un desafío a las organizaciones sindicales y debilita los poderes regulatorios de los Estados nacionales. Esto significa que se persigue la no intromisión del Estado y minimizar la acción sindical, dirigiendo la atención a conservar la estabilidad laboral tal vez, realizando reformas a las condiciones de trabajo, las cuales pudieran eventualmente ceder derechos de carácter laboral y más perjudicialmente patrimonial.

Según Lucena (1998) el proceso globalizador persigue la externalización (tercerización) de las fases del proceso productivo y a la reducción constante de personal mediante la contratación periférica de servicios de apoyo adaptables a sus necesidades, fuera del control de las organizaciones sindicales y fuera de las convenciones colectivas celebradas por estos para el beneficio de sus agremiados, que abarata los costos de manufactura pero que al mismo tiempo precariza el trabajo e inhabilita la acción sindical, debido a la dispersión del personal.

A este mismo respecto, Pla (1998) indica que esto consiste en convertir a un trabajador en empresario, exigiendo que forme una empresa unipersonal, que se inscriba en todos los organismos tributarios y de la seguridad social como empresa independiente pero que siga prestando la misma tarea que venía ejerciendo con anterioridad, originándose así, la división del trabajo, permitiendo que tareas periféricas puedan ser desempeñadas por personas especializadas en estas funciones, tales como las empresas de vigilancia, las de aseo y limpieza y hasta de jardinería.

A juicio del autor, este fenómeno es plausible hasta el punto de ser lícito, sin embargo se ha desvirtuado en la práctica, aplicándose en casos donde la tarea que se terceriza no es de ningún modo periférica o separable sino entrañablemente unida a la principal que realiza la empresa.

A este mismo tenor, sostiene Carballo (1995) que el proceso globalizador, ha creado una “descentralización” de actividades productivas, bajo la modalidad expuesta, del ámbito de validez del derecho del trabajo pues, como resulta obvio, ella podría encubrir un supuesto fraude la ley y

simulación del contrato mercantil, por el contrato de trabajo bajo dependencia, desvinculando a la empresa del trabajador y al mismo tiempo intentando vincularse con la ahora nueva entidad productiva, en virtud del cual se explota una porción de las actividades que anteriormente constituían el objeto jurídico de aquella.

A su modo de ver, Indica Carballo (2012) el objetivo dual del derecho del trabajo realiza el aseguramiento de la gestión óptima del personal en el interés del capital, es decir, consagra beneficios y derechos a los trabajadores mediante normas de orden público no relajables por las partes dentro del contrato de trabajo, mientras también asegura la consecución de logros económicos que le permitan al empresario mantener saludable la actividad económica que ejerce, garantizando así la continuidad de las operaciones.

A este respecto, Wehle (1999) aduce que la Globalización se ha hecho parte fundamental de la economía internacional, afectando día a día el destino de las organizaciones y por tanto la consecución de metas acorde a las necesidades que impone el mercado, lo que impone a juicio de la autora, la necesidad de mejorar constantemente su capacidad de adaptación rápida a éste, adaptando estrategias para permanecer a flote en el mercado, centrándose básicamente en reducir los costos fijos como principal estrategia, y es allí donde se encuentra el trabajador.

A este mismo tenor, dicho proceso globalizador conlleva numerosas estrategias que al ser implementadas generan beneficios organizacionales, a la estructura del conocimiento, la innovación en procesos productivos, en la implementación de mejores y más avanzados sistemas, el mejoramiento constante de sus productos y servicios, sin embargo al ser aplicados afecta la fuerza laboral, mediante la flexibilización como subproducto de la globalización, abarcando espacios como la estructura, las relaciones laborales, las condiciones que rigen a éstas y que inciden directamente en el trabajador, aun cuando, es éste, el principal generador de dichos beneficios.

Para lograr dichos objetivos, indica la autora, se flexibiliza la fuerza laboral, implementando trabajadores polivalentes, con la capacidad de realizar varias tareas al mismo tiempo, así como la habilidad de rotar constantemente dentro de la organización, movilizándolo internamente no solo al trabajador sino también al conocimiento tácito de éste, para transformarlo en explícito, teniendo así la facilidad de que un trabajador pueda sustituir a cualquier otro, según las necesidades organizacionales o del mercado y con el mismo valor económico, generando ganancias, puesto que hace el trabajo de forma eficiente y que antes hacían otros.

Según Añez y Bonomie (2007) la globalización y su consecuente flexibilización laboral es el resultado de la modernización capitalista, la cual suscrita la concepción neoliberal plantea que las relaciones laborales

pueden ser modificadas de acuerdo al movimiento y exigencias del mercado, condiciones que van eliminando progresivamente la estabilidad y seguridad social del trabajador, esto expresa la intención de eliminar o minimizar los costos laborales, pero ampliando el grado de explotación de la fuerza de trabajo, situación convertida en una tendencia mundial ante la necesidad del dueño de la producción de maximizar su tasa de beneficio.

La globalización económica y la internacionalización del mercado, permite a juicio de las autoras, posicionar el capital en cualquier parte del mundo, buscando la competitividad de sus empresas, para tal fin, presiona para que las legislaciones laborales favorezcan sus intereses, conformando un conjunto de estrategias que inciden en la eliminación o restricción del sistema de beneficios laborales conquistados por los sindicatos en sus largas luchas, buscando instaurar relaciones individuales de trabajo, limitar la intervención del Estado como ente regulador y negar al mismo tiempo la negociación colectiva a través de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

Es menester destacar, que bajo esta concepción se ha impuesto un nuevo escenario para la fuerza de trabajo regido por la competitividad, la flexibilización, la desregulación entre otros componentes ideológicos del neoliberalismo. La aplicación de esta corriente revierte el orden lógico de las sociedades, imponiendo estrategias como la privatización, el achicamiento del Estado, y la flexibilización entre otros mecanismos que responden a los intereses del capital lesionando la calidad de vida de muchas sociedades, propiciando la inequidad y dejando sin posibilidades a los países de América Latina de estructurar estrategias para la recuperación económica y social.

A este respecto, su finalidad está dirigida a crear empleos a costa de eliminar el contrato a tiempo indefinido, los beneficios socioeconómicos, entre otros, para dar paso a la alternativa de la contratación temporal. Esta estrategia permite abandonar las normas proteccionistas del derecho del trabajo, con el propósito de reducir los costos laborales, deteriorando las condiciones de trabajo, seguridad laboral y la calidad de vida de la fuerza de trabajo, maximizando la productividad y las ganancias en un menor tiempo.

A juicio de las autoras, la globalización ha traído como consecuencia el debilitamiento de las organizaciones sindicales y de las relaciones laborales, al atomizar al trabajador destruyendo el sistema laboral protector y colectivo, permitiendo la disminución del número de trabajadores por empresas pero sin alterar el patrón de ganancias. Esto se ha hecho, en dos formas, la interna, disminuyendo el tamaño de la organización, y externa está referida a la contratación de personal de acuerdo a las variaciones de la producción eliminando la relación permanente, apareciendo figuras como la contratación eventual, por tiempo determinado y la subcontratación, entre otros.

Por su parte Perelló (2006) indica que la Globalización, a pesar de los numerosos cuestionamientos que recibe, ha traído aparejada aspectos positivos, en tanto que ha favorecido el crecimiento económico, sin embargo, al mismo tiempo ha ocasionado y acentuado problemas que afectan directamente el mercado de trabajo incrementando la desigualdad dentro de los Estados y generando inseguridades en los mercados financieros, agravando la marginación de los países en desarrollo, generando mayor desempleo y el nacimiento de precarias formas de empleo.

En su óptica, la globalización de los mercados impone la reducción de los poderes públicos en la gestión de la política económica pero manteniendo un margen de decisión de la regulación laboral y de la protección social, es decir que los poderes intervengan solo para evitar que la balanza se incline demasiado hacia una de las partes, en todo caso debe promulgar un derecho que atenúe las desigualdades entre las partes y no que las afiance. A su modo de ver, una posición intermedia que no favorezca abiertamente ni a la rigidez ni a la flexibilidad desreguladora, es la que parece más viable en el contexto global internacional.

3.16 Globalización y sus Efectos sobre las Organizaciones Sindicales

A juicio de Añez y Bonomie (2007) el modelo económico globalizador restringe, controla y debilita la organización sindical y por supuesto implica implementar sobre esta una nueva concepción, es decir, que los actores económicos impulsan una nueva visión sobre la acción de los sindicatos en la defensa de los trabajadores. Para tal fin, el capital amolda o adecua a la organización a los requerimientos de la empresa, transformando la organización y la autonomía de ésta, en tal sentido el sindicato se haría participe de la cultura, políticas y estrategias de los dueños de producción, trastocando las posturas ideológicas de los dirigentes sindicales a favor de los intereses colectivos.

De esta manera, se consolida una organización sindical funcional que responde a las necesidades de ajustar y modernizar el aparato productivo y en tanto y en cuanto dependa de ellos, flexibilizar las relaciones laborales, en base a las exigencias del mercado y violentando así los derechos de los trabajadores. La identificación del sindicato con la filosofía de la empresa lo convierte en un sujeto confiable frente al capital, debido a que su nuevo papel es controlar ideológicamente o por medio de la coerción a la fuerza laboral para que accedan a los requerimientos y necesidades del patrono, logrando así, la reducción de costos laborales y una baja conflictividad en la empresa, rompiendo así con el sindicalismo tradicional.

Insisten Añez y Bonomie, que esta nueva connotación del sindicalismo permite señalar que la directiva de la empresa interviene en la organización sindical adaptándola a su imagen y semejanza considerándola su propiedad,

logrando así desvirtuar sus funciones y atribuciones referidas a la negociación colectiva, a la representación de los trabajadores y a ejercer acciones en defensa del interés colectivo. En consecuencia, lo que se pretende es adaptar la fuerza laboral a las estrategias diseñadas por el capital para lograr una mejor rentabilidad, para lo cual restringe la acción sindical si esta intenta revelarse a la explotación y precarización que genera el modelo socioeconómico impuesto por la globalización.

Aunado a esto, el nuevo papel que impulsa el capital para las organizaciones sindicales deforma su razón de ser, ya que se convertiría en un instrumento de éste, renunciando a la construcción de un modelo propio y autónomo en donde el sindicato responde a la concepción ideológica del empresario, donde los dirigentes sindicales sepultan los intereses de los trabajadores para adherirse a un modelo económico que desmejora e intenta precarizar los derechos laborales. La falta de consolidación y desarrollo del sindicalismo con una orientación de clase, sin una posición ideológica colectiva y sin un compromiso de transformación que le otorgue sentido a su acción facilita la implementación de la flexibilización laboral.

A este respecto, los grupos económicos persiguen la ruptura de las relaciones laborales con el fin de reducir costos, crear un nuevo tipo de trabajador contratado eventualmente con condiciones muy específicas e imponiendo una nueva cultura laboral, así como disminuir la afiliación sindical, utilizando la figura de los contratos a tiempo determinado, con el cual se elimina la estabilidad laboral, perdiendo el trabajador el derecho a sindicación. La desindicalización también se produce en los trabajadores permanentes en sus puestos de trabajo, al sentirse poco representados y protegidos.

En consecuencia, debido a que las acciones de los dirigentes sindicales no están orientadas a evitar los despidos, la movilidad y los traslados de los trabajadores de sus puestos de trabajo, el desmejoramiento de los beneficios contractuales u otras decisiones ligada a la flexibilización laboral impuestas por el empresario, produce la deslegitimación de los sindicatos ante la fuerza laboral situación que acentúa aún más la ausencia del protagonismo social generando la apatía de los trabajadores.

A este mismo tenor, Battistini (2000) indica que la inercia de los organismos sindicales permite al capital percibirlos “como el mal menor y lo visualiza como el medio para introducir en forma paulatina los cambios” productivos necesarios, manteniendo un nivel de conflictividad reducido. En consecuencia, la ideología del capital debilita la acción sindical, procurando destruir las estructuras colectivas que se propongan obstaculizar la lógica del mercado y las ganancias, individualizando las relaciones laborales como parte de la reestructuración del proceso de trabajo, quedando desprotegida de la organización sindical y al libre juego de los empresarios.

Por su parte, Antúnez (2003) indica que la actual corriente frenética

neoliberal la mundialización y la onda globalizadora ha dejado entre ver serias limitaciones teóricas, ideológicas y políticas de las organizaciones sindicales, que no le permiten como en sus principios mantener la lucha y la resistencia y compara a los sindicatos como un individuo que aunque parezca que camina hacia adelante, en realidad desciende de espaldas una escalera, sin vislumbrar el último escalón y menos aún el tamaño de la caída.

3.17 Estrategias Globalizadoras sobre los Trabajadores y el Capital

Según Vaquero (2000) la globalización de forma expedita define su intención de implementar la pérdida de estabilidad introduciendo la flexibilización laboral que implica la pérdida de la estabilidad en el empleo, impulso del contrato a tiempo determinado y eventual y además, estrategias que conducen a dinamizar el recurso humano en función de maximizar la rentabilidad del capital y por supuesto, a reducir costos laborales.

A este respecto indica el autor, que la tendencia no es más que la contratación de trabajadores para realizar obras determinadas a través de contratos parciales cuyo salario es mínima, si se compara con la productividad exigida.

Por su parte, Lucena (2003) indica que las estrategias del capital están íntimamente ceñidas a diferentes clases de flexibilización, una de ellas se expresa en la voluntad de eliminar la contención sindical o neutralizar el conflicto laboral, o mejor aún, hacerlo funcional a los requerimientos necesarios de la empresa, esto a su criterio, reduce los tipos de empleo y costos, permite contrataciones sin expectativas a largo plazo, permite acceder a talentos calificados por un breve período dando como resultado el resquebrajamiento de las organizaciones sindicales y el hecho de que las relaciones laborales colectivas se resientan.

A este mismo respecto, Perelló (2006) indica que en el mundo globalizado y a consecuencia del incremento en el desempleo y en la merma en la adquisición de derechos para los trabajadores ubicados en este entorno, los cambios económicos impulsan y condicionan el desarrollo del mercado de trabajo, introduciendo ciertas flexibilizaciones en aras de alcanzar una mejor gestión dentro de las empresas y al mismo tiempo del recurso humano.

En consonancia con el planteamiento anterior, se observa que el fenómeno de la globalización sirve de justificación a numerosas reformas laborales y como las modalidades de gestión en la organización flexible del trabajo se sustentan en tendencias flexibilizadoras de las condiciones de trabajo y del propio contrato para adecuarse al mercado laboral actual.

En este estado, el mundo globalizado impulsa la flexibilidad como la capacidad de adaptación de los actores sociales a los cambios de circunstancias, dicha capacidad, en gran medida depende de la regulación jurídica que preside al sistema de relaciones laborales, a juicio de la autora, este término pareciera inofensivo, pero puede inducir a la errónea creencia que la cuestión es meramente coyuntural y estrictamente objetiva, pero en la práctica ha determinado, que flexibilizar, se convierte en un objetivo irreversible.

Una de sus principales parámetros, insiste Perelló, es el reconocimiento de la existencia de un sistema económico mundial cada vez más abierto y basado en la libre competencia, donde para sobrevivir es necesario reducir costos, el segundo, conlleva el indispensable sometimiento de las medidas flexibilizadoras a los principios constitucionales que rijan el derecho del trabajo, en todo caso, siguiendo un derecho del trabajo que atenúe las desigualdades entre las partes.

En este sentido, y a juicio de la autora, la globalización impulsa al capital a que promulgue la disminución de la protección del Estado enfatizando que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo deben poder adaptarse a las necesidades operativas y funcionales de la empresa. Sin embargo, una flexibilidad absoluta sin controles en las condiciones intrínsecas de las relaciones de trabajo no es factible ni recomendable, el hecho no se trata de desregular, de suprimir normas, sino de establecer una regulación adecuada al momento vivido, lo que se busca es adaptación de las condiciones laborales, las normas, los trabajadores, los contratos y las empresas a las circunstancias que los rodean.

A este respecto, insiste Perelló, que la estrategia es aumentar la importancia de la autonomía de la voluntad de las partes, individual o colectiva, en disminución de la regulación imperativa de la ley, favoreciendo al cambio dentro de la unidad empresarial, y que al mismo tiempo se afiance para los trabajadores que dicha preeminencia no esté carente de garantías protectoras.

A su modo de ver, parece paradójico, pero en la medida en que se regule para flexibilizar se ayudara a encontrar el punto de equilibrio entre seguridad jurídica, con la preservación de un adecuado sistema de derechos laborales y sociales y un mayor crecimiento y competitividad de la empresa.

Por otro lado, Añez y Bonomie (2007) indican que el impulso desmedido de flexibilización que imperan en el mundo cada vez más interconectado y globalizado pudiera dar lugar a consecuencias contraproducentes para el capital, tales como, la disminución de la productividad y competitividad de las

empresas, ya que la fuerza laboral requiere una capacitación para ejecutar eficientemente las actividades y las funciones requeridas por el contrato, beneficio que no gozan los trabajadores temporales, lo que trae como consecuencia es el nacimiento de un techo para el desarrollo y competitividad empresarial, puesto que se ve condicionadas por el conocimiento y experiencia que la clase trabajadora posea.

En ese mismo orden de ideas, al deslastrarse el capital de la obligación de la formación de los trabajadores, ha originado incremento en los siniestros laborales, debido al inadecuado desempeño de las actividades y de las técnicas apropiadas para prestar el servicio, asunto que repercute profundamente en los costos de la empresa, al mismo tiempo, la alta rotación de la mano de obra se convierte en otra consecuencia negativa, debido a que no se incentiva la integración e identificación del trabajador con la organización, generando apatía en el desarrollo de mecanismos de participación y colaboración con la empresa, lo que también incide negativamente en la producción.

Cuadro 1
Operacionalización de la categoría

Objetivo General: Retos y Perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la Globalización de las relaciones laborales en Venezuela			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB -CATEGORÍAS	UNIDAD DE ANÁLISIS
Examinar las relaciones laborales venezolanas en el contexto de la Globalización.	Las Relaciones Laborales en Venezuela.	Antecedentes Históricos de las Relaciones Laborales en Venezuela. Relaciones laborales. Tipos de Relaciones Laborales en Venezuela. Sujetos Intervinientes. Otros Sujetos.	Autores. C.R.B.V. Artículos Científicos y Arbitrados. OIT. LOT(1997), LOTT (2012) RLOT. Mas y Rubí (2005). Guzmán (1999). Alfonzo (2006). Villasmil (2007). Añez y Bonomie (2007).
Analizar el Papel que desempeñan	Organizaciones Sindicales Venezolanas.	Antecedentes de las Organizaciones Sindicales en Venezuela.	Autores. C.R.B.V. LOT(1997), LOTT (2012)

las Organizaciones Sindicales en el Contexto de la Globalización.		Definición de Sindicato. Carácter Permanente. Objeto. Atribuciones y Finalidades. Obligaciones. Naturaleza Jurídica. Clases de Sindicatos. Desempeño Actual y Futuro de las Organizaciones Sindicales Venezolanas en el Contexto de la Globalización de las Relaciones Laborales.	Artículos Científicos y Arbitrados. Guzmán (2005). Lucena (2007). Perelló (2006). Carballo (2012).
---	--	---	--

**Cuadro 1
(Cont...)**

Objetivo General: Retos y Perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la Globalización de las relaciones laborales en Venezuela			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB -CATEGORÍAS	UNIDAD DE ANÁLISIS
Identificar como incide la Globalización, en las Organizaciones Sindicales Venezolanas.	La Globalización y su Incidencia en las Organizaciones Sindicales Venezolanas.	La Globalización y sus Efectos Flexibilizadores. La Globalización y sus Efectos sobre las Organizaciones Sindicales. Estrategias Globalizadoras sobre los Trabajadores y el Capital.	Autores. Artículos Científicos y Arbitrados. Useche (2007). -Añez y Bonomie (2007). Arciniega (2003). Bernardoni (2001). Lucena (2002). Carballo (2008).

Fuente: Noroño y González (2019)

CAPITULO III. ASPECTOS PROCEDIMENTALES EN LA INVESTIGACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

El desarrollo de toda investigación requiere la elaboración de un diseño metodológico en el cual se establecen un conjunto de actividades que permitan el abordaje de la realidad, a través de la utilización de métodos y técnicas para garantizar la rigurosidad científica, de tal manera de adecuar el estudio al problema y a los objetivos planteados.

1. Tipo de Investigación

Cuando se plantea un problema, es conveniente tener un conocimiento detallado de los posibles tipos de investigación que se puedan seguir, a fin de conseguir el método adecuado que nos indique el procedimiento específico a ser aplicado.

A este respecto, Palella y Martins (2006), explican que el tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios". En virtud de esto, y según las características de esta investigación, sobre los retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización de las relaciones laborales en Venezuela, el estudio se ubica en el ámbito de la investigación documental, puesto que se ha recopilado información existente de documentos, autores, artículos arbitrados y ensayos pertinentes al tema.

Para Chávez (2007) en este tipo de investigación, la finalidad de los estudios documentales es recolectar información a partir de documentos escritos y no escritos susceptibles de ser analizados. Es por ello, que esta investigación se utilizará documentos, leyes y bibliografías referentes a las categorías en estudio.

Al respecto, Nava (2002), expresa que la investigación documental, es una investigación formal, teórica abstracta, por cuanto se recoge, registra, analiza e interpreta la información contenida en fuentes documentales tales como: libros, artículos de revistas, periódicos, textos, diskettes, CDs, sentencias expedientes, leyes, códigos, normas, recopilaciones, exposición de motivos de instrumentos legales, entre otros.

Por otra parte, según el nivel que alcanza en la investigación esta se calificó como descriptiva al permitir detallar, examinar y precisar los retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización de las relaciones laborales en Venezuela.

En este sentido Bavaresco (2003), alega en relación a la investigación descriptiva lo siguiente que va más a la búsqueda de aquellos aspectos que se desean conocer y de los que se pretenden obtener respuesta. Por lo que describe y analiza sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad.

En opinión de Hernández, Fernández y Baptista (2006) indica que los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas.

2. Diseño de la Investigación

Cada investigación posee un diseño propio, particular y concreto; este diseño hace posible evitar equivocaciones en la elección del método adecuado para un procedimiento específico. Sabino (1992), explica que “el diseño de la investigación se ocupa precisamente de proporcionar un modelo de verificación que permita constatar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan en general que determine las operaciones necesarias para hacerlo.

Con referencia al tema central de la investigación que analiza los retos y las perspectivas de las organizaciones sindicales de Venezuela, bajo el fenómeno globalizador, el diseño aplicado a la misma es el diseño bibliográfico, ya que se consultó prestigiosas revistas científicas, artículos arbitrados y renombrados criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, así como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Constitución Nacional (1999) y también lo referido sobre este tema por la O.I.T.

Según Balestrini (2001), en la modalidad bibliográfica o documental los datos se obtienen a partir de la aplicación de las técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, y/o a través de diversas fuentes documentales.

En este sentido, Sabino (2002) señala que en los diseños bibliográficos los datos a emplear han sido ya recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes, los cuales son referidos por el autor como datos secundarios.

3. Población

Una vez que se ha definido la unidad de análisis en una investigación, se procederá a delimitar la población que va a ser estudiado y sobre la cual se pretende generalizar los resultados.

A tal fin, Según Tamayo (1997), La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Es importante resaltar que la población debe poseer características comunes y relevantes para el estudio; estos pueden ser personas, objetos o acontecimientos, por consiguiente, Hernández y otros (2007) definen la población como un conjunto de todos los individuos, objetos, personas o eventos en los que se desea estudiar el fenómeno.

La población objeto de esta investigación son las organizaciones sindicales del estado Zulia, quienes están en un proceso de transformación y auge; y los resultados conseguidos en el mismo, contribuirán a concretar información valiosa para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y de los retos que afrontan estas organizaciones en el mundo inmerso en un proceso de globalización cada vez más profundo y de cómo dicho proceso pudiera vulnerar los derechos laborales de los trabajadores venezolanos. Así mismo esta investigación podrá servir como marco referencial para otros posibles estudios con referencia a la Globalización y su influencia sobre las organizaciones sindicales venezolanas.

4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos

Las técnicas de recolección de datos de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2009) son los medios empleados por los investigadores para recolectar información requerida para el estudio. Asimismo, atendiendo a lo expresado por Méndez (2007), la información es la materia prima mediante la cual puede llegarse a obtener los datos requeridos en relación con las variables del estudio. Según Balestrini (1997) y acorde con los objetivos tratados, se utilizaron las técnicas e instrumentos propios de la investigación documental, entre las cuales están los siguientes:

Según García (2006), la lectura pormenorizada significa, extraer la información necesaria para su adecuada comprensión en base a una serie de propósitos y necesidades interpretativas, con relación a los diferentes tipos y propósitos de lectura, existen una serie de estrategias que adecuan las necesidades de comprensión textual con las formas de afrontar dicho proceso, de acuerdo con los diferentes propósitos de acercamiento textual, identificamos como formas principales de lectura: la lectura rápida; buscar información específica de un texto; lectura en detalle; lectura textual abierta;

el subrayado, entre otros.

En opinión de Sabino (1992), se llama análisis de contenido, a la técnica de investigación que se basa en el estudio cuantitativo del contenido manifiesto de la comunicación, es usada especialmente en sociología, psicología, ciencias políticas y literatura, e incluye normalmente la determinación de la frecuencia con que aparecen en un textos ciertas categorías previamente definidas, tales como, ideas, términos o vocablos, o elementos gráficos de diversas naturaleza, esta categoría son las variables o indicadores, según los casos, que intervienen en el problema de investigación planteado.

En este sentido, el análisis de contenido es especialmente útil en esta investigación pues permite establecer comparaciones y apreciaciones sistemáticas sobre la ideología y el pensamiento de las organizaciones sindicales y encontrar coincidencias y discrepancias, así como obtener un tipo de información bastante profunda sobre el tema tratado. La ventaja principal que posee el análisis de contenido es que tiene una base empírica clara y perfectamente accesible, por lo que puede analizarse un texto con menos subjetividad que por otros medios, su principal inconveniente estriba en su costo, pues solo puede hacer un análisis de contenido de cierta calidad un personal calificado.

Según del Valle (2006), el resumen analítico es resumir, es expresar por escrito y de manera simplificada la información contenida en un texto, en nuestras propias palabras, una vez que se ha leído, aislando y resaltando solamente aquellas secciones o segmentos que contienen información importante. Es una representación abreviada y precisa del contenido de un documento, sin interpretación ni crítica y sin mención expresa del autor del resumen.

Por otra parte, Teun (1994), indica que un análisis crítico tiene como objetivo fundamental evidenciar, a través del análisis del texto, problemas sociales y políticos, ahora bien, el objetivo central del análisis crítico del discurso es saber cómo el texto contribuye a la reproducción de la desigualdad y la injusticia social determinando quienes tienen acceso a estructuras discursivas y de comunicación aceptables y legitimadas por la sociedad. A este respecto, el análisis realizado en la investigación fue de carácter objetivo y crítico, puesto que se enfocó en determinar los puntos negativos de las organizaciones sindicales y transformarlos en soluciones viables para el mejoramiento de las relaciones laborales.

Para Casillas. (2005), una de las maneras de recaudar y recoger información es con la utilización del subrayado el cual tiene como finalidad resaltar ideas principales, fundamentales o primarias del texto, el objetivo de trazar una raya por debajo de las ideas principales es el de destacar o

resaltar lo más importante del texto, capítulo o unidad que está leyendo, para facilitar su estudio.

A este respecto, también se usó, para recoger esta información el instrumento de recolección de datos como lo es la ficha. Las fichas suelen dividirse, según sus características, en cuatro tipos diferentes: bibliográficas, textuales, de contenido y mixtas, pero todas ellas constan de elementos comunes, que facilitan su posterior inclusión en los trabajos de investigación, como son: nombre del autor, título de la obra, editorial, año, entre otros.

Se debe aclarar que las fichas son unidades de registro, no objetos físicos, así mismo, deben considerarse como tales registros que se hagan en cualquier clase de papel o las bases de datos que se manejan por computadora, las cuales fueron las utilizadas para la presente investigación.

En otro orden de ideas, la técnica bibliográfica, es una actividad formalista, recargada de minuciosidades que en poco aportan al desarrollo de un trabajo, es por ello por lo que necesitamos un método de trabajo que nos permita disponer de toda la información que necesitamos con rapidez y sin excesivo trabajo, un buen diseño de una base de datos por computadora es la alternativa más recomendable al respecto.

5. Procedimiento de la Investigación

Para llevar a cabo la presente investigación, se siguió un procedimiento que admite la descripción de los pasos que se siguen por escrito, en forma narrativa y secuencial, explicando en qué consisten y en marcándose estos dentro de la metodología empleada, con el fin de cumplir con los objetivos planteados a través de los siguientes pasos:

(a) Se llevó a cabo un proceso de selección del tema y problema de investigación.

(b) Formulación del título y presentación al Comité Académico de la Maestría en Derecho del Trabajo.

(c) Se realizó el proceso de captación del material en la investigación relativo a la materia de estudio, a través de visitas a los centros de información documental y jurídica. Se elaboró un plan de trabajo en el cual se configuraron las fuentes primarias y secundarias, a través de la investigación documental en biblioteca y sistemas de información.

(d) Luego de clasificado el material se procedió a analizar e interpretar las distintas doctrinas, leyes y tesis relacionadas con el tema.

(e) Se solicitó asesoría y apoyo a especialistas en la materia a tratar, entre estos los tutores de contenido y académico.

(f) Elaboración del proyecto de investigación según sus objetivos y entrega al Comité para su aprobación.

- (g) Presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones.
- (h) Corrección versión preliminar de la tesis de grado.
- (i) Defensa del trabajo de investigación final.

CAPÍTULO IV. ANALISIS, DISCUSION E INTERPRETACIÓN DE HALLAZGOS DE LAS RELACIONES LABORALES VENEZOLANAS Y COLOMBIANAS

1. Análisis e Interpretación de la Información

La presente investigación estuvo orientada a analizar los retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la Globalización de las relaciones laborales en Venezuela. La misma parte de un análisis documental basado en doctrinas, y legislación establecidos por artículos arbitrados y renombrados criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Constitución y también lo referido sobre este tema por la O.I.T., que enfocan la problemática aquí planteada y analizada; todo ello a través de la observación documental directa, la cual permite que los investigadores analicen determinados temas; para de esta forma inferir sobre el estudio.

2. Examinar las relaciones laborales venezolanas en el contexto de la Globalización.

2.1 Antecedentes Históricos de las Relaciones laborales en Venezuela

El inicio de las relaciones laborales en Venezuela fue caótico, y a criterio de los investigadores, se puede decir que Venezuela es un país con poca experiencia en los asuntos laborales y que se ha aprendido del ensayo y del error, en la mayoría de de los casos pagando altos precios por los mismos.

En el corto comienzo del desarrollo como país, se puede observar que la actividad agrícola y pecuaria, eran la principal fuente de producción nacional y el café era el mayor producto de exportación, sin embargo eso cambió con la explotación del primer pozo petrolero con características comerciales, el Zumaque 1, que dio inicio al desarrollo industrial del país, trayendo consigo un creciente dinamismo en este nuevo rubro y el estancamiento y casi olvido de los dos anteriores sectores productivos.

La falta de experiencia y la ausencia de normas de protección laboral dieron como resultado la precariedad del trabajo y al mismo tiempo de la explotación de las grandes corporaciones hacia el proletariado, generando grandes riquezas que al mismo tiempo contrastaban con las grandes necesidades del pueblo venezolano, además, que no existía legislación ni formas legales de participación de los trabajadores, apenas unas vagas luces en la Ley de Talleres y establecimientos públicos, es decir, creció un país

productor de petrolero sin tomar en consideración al trabajador como eje primordial del desarrollo.

A juicio de Morón (1967) y Alfonso (2007) fue apenas en 1917, cuando se da inicio a la regulación de las relaciones laborales sin embargo, acota Alegría (2007) que la prestación del servicio estaba supeditada al criterio del arrendamiento del trabajo físico y el beneficiario del mismo al patrono o contratante, además esta época, estuvo marcada por dictaduras y el poco desarrollo industrial, situación esta que cambia en 1919, con el ingreso de Venezuela a la Organización de Internacional del Trabajo, como miembro de las Naciones Unidas, ya que debía demostrar un movimiento sindical organizado.

2.1.1 Ley del Trabajo de 1928

En esta ley, el legislador venezolano fue influenciado por la teoría contractualista de naturaleza Jurídica-Civil, donde, el patrono era el arrendador de las fuerzas del trabajador, y por lo tanto respondería por los riesgos en todo caso, salvo en el de culpa del trabajador, dicha ley no contenía un procedimiento para dirimir los conflictos y eran los tribunales civiles los que en última instancia ejercían la competencia, en ese entonces Venezuela no cumplía con ningún Convenio Internacional en materia laboral.

A juicio de los investigadores, la falta de legislación, y de organizaciones sindicales como las conocemos, dio origen a un terreno fértil para que estas situaciones de desidia y de abusos por parte de las transnacionales se transformaran en una norma controlada por los dueños de los medios de producción, adicional a ello, estas empresas si estaban al tanto de cómo lograr ganancias, puesto que tenían operaciones en diferentes países y contaban con gobiernos que apoyaban su gestión.

2.1.2 Ley del Trabajo de 1936

Es propicio destacar, que en este año es lanzada como la primera fuente de ingresos para la República, la producción petrolera, desplazando así a la actividad agrícola y pecuaria, generando casi al unísono, el nacimiento del primer sindicato petrolero del país que se denominó SOEP (Sindicato de Obrero y Empleados Petroleros), al mismo tiempo empezaba a organizarse una norma legal que sería considerada como la mejor norma técnica de la historia contemporánea de Venezuela, puesto que compilaba todas las normas dispersas y los últimos convenios internacionales además de contar con el apoyo de la OIT para su elaboración y publicación en ese mismo año.

A juicio de Caldera (1960), Alfonso (2004) y Carballo (2008) esta ley fue un notable avance, pero contó con poca eficacia, debido a la conmoción

política que experimentaba el país debido a la muerte del General Gómez y a la apresurada búsqueda de medidas que perseguían la estabilidad institucional ante la creciente agitación de las fuerzas sociopolíticas. Esta ha sido la Ley del Trabajo que más ha perdurado en el tiempo desde su promulgación en 1936 y aunque se le hicieron reformas se mantuvo en vigencia hasta el año 1991, es decir casi 55 años en vigor.

A juicio de los investigadores, estamos en presencia de los ingredientes necesarios para la construcción de un modelo que persigue la rentabilidad y las ganancias a cualquier costo, el cual sería grandemente cancelado por el débil, tanto en sentido jurídico como económico, como lo fue el trabajador de aquellos años, puesto que apenas se vislumbraba el comienzo de la organización del trabajo y la forma en que se debía prestarlo.

Con referencia a lo anterior, Villasmil (2005), Murillo (2005), Baliache y Febres (1990), coinciden en señalar, que esta trípole institucional, la explotación petrolera, la falta de eficacia de las normas y la poca organización social, bastaba por sí sola, para justificar históricamente su promulgación y explicar su larga vigencia. El 30 de noviembre de 1938 fue sancionado el Reglamento de dicha ley, que rigió con la explicable discordancia entre la numeración de su articulado con la el texto legal, tres veces modificado, desde su promulgación en 1936, hasta el 31 de diciembre de 1973, fecha en que fue derogado.

2.1.3 Reglamento de la Ley de 1973

Indica Urquijo (2000) que el primero de febrero de 1974, entró en vigencia un nuevo reglamento de la Ley del Trabajo que reorganizó las disposiciones de carácter adjetivo y equiparó a los trabajadores urbanos con los rurales, ya que el salario era diferente para un trabajador del campo que un trabajador de la ciudad, el cual era a todas luces discriminatorio, lo cual fue corregido con esta norma.

Al mismo momento, se modificaron otros conceptos laborales entre los que se encuentran las contratistas, los empleados de dirección y de confianza, que buscaban categorizar para aumentar las responsabilidades y los salarios, el trabajo de los aprendices y exigió la formalidad del contrato escrito para los contratos de obra determinada y a tiempo determinado, los cuales aún siguen vigentes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el artículo 64.

En el criterio de los investigadores, y en total acuerdo con Urquijo (2000) y Alfonso (2004) este instrumento de carácter sublegal, revolucionó la implementación de procedimientos de primera línea que buscaban agilizar las relaciones laborales, sin embargo, este avance no se logró materializar

en el seno de los trabajadores, puesto que esas décadas fueron marcadas en nuestra historia, como las más tensas por cuanto, las medidas económicas asumidas por los gobernantes y a pesar de que Venezuela se erigía como uno de los exportadores más importantes de Petróleo del mundo, paradójicamente las desigualdades sociales eran cada vez mayores.

2.1.4 Ley Orgánica del Trabajo de 1990

Según Villasmil (2005) Caldera presentó al Congreso de aquel entonces el proyecto de Ley Orgánica del Trabajo, cuyo debate duró 5 años, el cual concentró el último acuerdo Tripartito de que se tenga registro en la historia contemporánea de Venezuela, que a juicio de Alfonso (2004) produjo importantes aspectos sobre las relaciones laborales pues, se insertó la relación de trabajo como figura eje de todo el sistema legal, aunque en dualidad con la figura del contrato individual de trabajo, es decir, se aceptaba la teoría relacionista en vez de la contractualista, para entender el nexo existente entre el trabajador y el patrono.

Esta teoría relacionista permanece en vigencia y en consideración de los investigadores, se puede observar en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en el artículo 58 y se deja clara evidencia que solo se necesita tener una relación de trabajo para que el beneficiario de la obra responda por todos los conceptos y beneficios establecidos en la ley en favor del trabajador, tales condiciones se estipularon en los artículos 71 al 76 de la LOTTT.

Así, a criterio de los investigadores, se dejó claro que la teoría relacionista supera a la teoría contractualista por lo menos en la escena laboral venezolana, puesto que la sola celebración de un contrato de trabajo no es garantía del respeto del patrono a las normas protectoras del hecho social trabajo, además, la teoría contractualista brindó la posibilidad a los dueños de los medios de producción de celebrar contratos con figuras mercantiles que buscaban desvincularse de la relación laboral, en cambio, por una relación comercial, es por lo tanto propicio, notar que Venezuela acoge la teoría relacionista para protección de los trabajadores.

2.1.5 Ley Orgánica del Trabajo de 1997

Indica Urquijo (1997) Alfonso (2004) Lucena (2012) Villasmil (2005) con referencia a la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, que dicha norma sustantiva fue redactada en pleno auge mundial de los vientos flexibilizadores de tiempos modernos y que en ese año llegaron a Venezuela, para los autores se vivió una sensación de avance y

productividad, ya que la norma abarataba el costo de la mano de obra, pues, eliminó la retroactividad de las prestaciones sociales, por un sistema de cálculo donde la prestación de antigüedad sería calculada en base al salario del momento y no al último salario como estaba previsto.

Para Alfonso (2004), la ley Orgánica del Trabajo de 1997 contenía varias desregulaciones tales como el salario de eficacia atípica, que consistía en extraer un porcentaje del salario de los trabajadores y no imputarlo como promedio al cálculo de vacaciones, utilidades y fideicomiso, situación que estaba sometida como requisito para su implementación, que no existiera sindicato en la empresa, eso conllevó a una guerra sin cuartel en contra de los movimientos de trabajadores por organizarse sindicalmente, ya que implicaba un incremento en el costo laboral de las empresas donde se aplicaba dicho esquema de compensación salarial.

A criterio de los investigadores, esta norma laboral fue mal intencionada, pues, la salarización de los bonos sin incidencia salarial anteriores, pasaron a formar parte del salario y hubo una sensación de mayor avance y progreso, en cuanto a la conceptualización en lo referente a la definición del salario la cual quedó establecido en el artículo 133 de la LOT de 1997, para algunos autores como Alfonso, Urquijo y Villasmil, dicha ley fue la mayor flexibilización laboral en la historia Venezolana, a juicio de los investigadores esta norma estaba llena de procedimientos que si bien, cumplían con los formalismos administrativos a cabalidad, aletargaban los procesos y el perjudicado era siempre el débil económico, el trabajador.

2.1.6 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Casi 15 años pasaron desde el año 1997, cuando el 7 de mayo de 2012, fue promulgada la hoy vigente Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras como nuevo paradigma que regirá la escena laboral venezolana, a este respecto, Urdaneta (2012) cataloga a la vigente ley como una Ley transitoria entre el modelo de producción capitalista y el modelo de producción socialista que se pretende implementar.

A este respecto, acotan los investigadores, que existen grandes y profundas diferencias entre la ley vigente y la derogada, pues, partiendo de la conceptualización, la vigente ley elimina las categorías existentes entre los trabajadores, a saber, los términos, “obrero y empleado” y da paso a una definición única, como lo es “trabajador”, de esta manera, a juicio de Castejón (2012) se eliminan las barreras y las clasificaciones internas y se pasa a una terminología única, que podría traer innumerables contradicciones en el marco de las negociaciones colectivas.

Por otra parte, a nivel de procedimientos administrativos, la vigente ley,

elimina los formalismos administrativos y rompe con los aletargados procesos en cuanto a la ejecución de reenganches, desmejoras, traslados y de restitución a las situaciones jurídicas infringidas durante la relación de trabajo y se diseñó un procedimiento expedito para ello en el artículo 425 de la LOTTT, sin embargo, en razón de las máximas de experiencia de los investigadores, esta velocidad se acaba cuando el procedimiento es aperturado a prueba y pasa a decidir el Inspector del Trabajo, es allí, donde la demora es incuantificable, y el trabajador termina sucumbiendo a un arreglo con el patrono, pues la demora causa daños irreparables en el débil económico.

En otros aspectos novedosos, a juicio de los investigadores, la ley vigente ratifica los postulados constitucionales de reducción paulatina de la jornada de trabajo y se acordó la jornada de ocho (8) horas diarias para todos los trabajadores y dos días continuos de descanso semanal, por otra parte, se incrementaron los días de vacaciones y el bono vacacional, además de crear nuevas protecciones legales, como la del trabajador con hijos con discapacidad, que recibe un fuero especial perpetuo, en pro de garantizar el trabajo y la debida protección para la familia de este trabajador.

En el criterio de los investigadores, la vigente ley extrema y rigidiza la protección al hecho social trabajo, hasta el punto, que si un patrono desea recurrir por vía judicial la decisión de reenganche del Inspector del Trabajo, éste, deberá en primer lugar, dejar constancia de haber cancelado las indemnizaciones que por concepto de salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir por el trabajador, al momento de haber sido despedido, antes de intentar la nulidad por vía judicial, es decir, se garantiza que el procedimiento de reenganche se cumpla antes de poder ser recurrido.

A diferencia de la ley Orgánica del Trabajo de 1997, donde el procedimiento de reenganche, solo para la ejecución la demora era de hasta tres (3) meses, y el patrono de ninguna forma era impelido a acatar, además no existía la prohibición de recurrir del fallo, sino hasta después del pago de los salarios caídos, el trabajador se demoraba más de un año, para que el Inspector produjera una providencia administrativa en su favor, la cual, también podía ser rechazada por el patrono y el trabajador debía acudir por vía de amparo a fin de que el Juez, lo restituyera a sus labores. Era interminable el procedimiento y cada vez más trabajadores aceptaban un arreglo sea como fuera, que someterse al viacrucis del reenganche.

Por otra parte, la vigente ley también creó el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, que a Juicio de los investigadores, ha provocado más problemas que los que en verdad ha resuelto, pues, se centraliza inconsultamente la revisión y formación de organizaciones sindicales, esta vez, sometiendo a más requisitos y formalismos a los trabajadores que intentan organizarse sindicalmente para defenderse de los atropellos a que los someten sus patronos, sean estos del sector privado o público afectando

así, a criterio de los investigadores el acceso a la tutela judicial efectiva.

En este mismo orden de ideas, la vigente ley, encomienda la celebración de las elecciones sindicales al Poder Electoral, que a su vez, ha delegado dicho proceso en el CNE (Consejo Nacional Electoral) el cual, se demora debido a su ardua labor, cerca de 90 días hábiles para coordinar un proceso eleccionario, situación que afecta grandemente a las organizaciones sindicales, pues, al vencerse su periodo, el retraso dentro de este ente, atenta contra su funcionamiento, puesto que, hasta tanto repose en el expediente del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales el acta de ratificación de la Junta Directiva emanada del CNE, la organización sindical solo podrá realizar, actividades de mero trámite o administración.

De esta manera, se afecta indudablemente, a juicio de los investigadores, la presentación de convenciones colectivas y de pliegos de peticiones, sean estos de carácter conciliatorio o conflictivo, entre otras, tan solo, porque existe un proceso y un ente gubernamental que no cuenta con las debidas condiciones de celeridad y que antes podían ser celebradas con el auxilio de las Inspectorías del Trabajo o por los propios trabajadores interesados.

A criterio de los investigadores, hay muchos avances importantes en la protección y defensa de los trabajadores que se han contemplado en la vigente ley en el plano del derecho individual del Trabajo, sin embargo, se observa que en el plano colectivo, se aumentaron los requisitos, exigencias y formalismos para el registro de una organización sindical.

3. Tipos de Relaciones Laborales

Para Kocham (1980) y Durkheim (1897) el estudio de las relaciones laborales debe empezar tomando en cuenta la naturaleza humana la cual es conflictiva y se origina en la contradicción y multiplicidad de intereses confrontados, mientras que para Alfonso (2007) y Nikisch (1930) las relaciones laborales implican una vinculación existente entre la empresa y quienes trabajan en ella. Mientras tanto que para Blanch (2005) son la creación espontanea del poder social por parte de los trabajadores como contrapeso al poder económico y normativo del empresario.

En contraposición a los criterios anteriores Okman (2004) y Khan-Freund (1987) consideran que las relaciones laborales no son solo normas e instituciones, sino que implican la relación de organizar el trabajo, la producción y se entiende al derecho como una técnica de regulación de poder social, una ficción creada para quienes tienen el poder de controlar a quienes no lo tienen, por su parte Blanch (2005) la define como la dialéctica entre conflicto y pacto.

Referencias Bibliográficas

- Alegria, M. (2007). Derecho colectivo del trabajo, sindicatos, conflictos, negociación, convenios y seguridad social. Venezuela. Editorial El Nacional.
- Alfonzo, R. (1988). Estudio Analítico de la ley del Trabajo Venezolana. Venezuela. Editorial Melvin C.A.
- Alfonzo, R. (2004). Nueva Didáctica del derecho del Trabajo. Venezuela. Editorial Melvin C. A.
- Añez, C. y Bonomie, M. (2007). Las relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso a la globalización. Revista venezolana de gerencia. Año 12, Núm. 37, Pp. 50-65.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.
- Carballo, C. (2012). Libertad sindical, la perspectiva de los derechos fundamentales. Venezuela.
- Congreso de la República (1997). Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial 5.152. Venezuela.
- Díaz, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación. Revista sobre relaciones Industriales y laborales. Núm. 41, Pp. 91 a104.
- Ferrero, M. (2002). Chávez y el Movimiento Sindical en Venezuela. España. Editorial Boletín Americanista.
- Iyanga, A. (2011). Política Educativa. España. Editorial Nau Libres.
- Machicado, J. (2010) Sindicato y Sindicalismo. Bolivia. Editorial New Life.
- Presidencia de la República (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial 6.076. Venezuela.
- Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (2000). Sentencia Nro. 1.490 del 1 de diciembre de 2000. Venezuela.
- Urquijo, J. (1997). El movimiento obrero de Venezuela. Venezuela. Editorial Publicaciones UCAB.
- Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006). Nuevo procedimiento laboral venezolano. Venezuela. Editorial Texto C.A.
- Villasmil, H. (2003). Fundamentos de derecho sindical venezolano. Venezuela. Editorial Texto C.A.
- Villasmil, H. (2006). Estudios de derecho del trabajo. Venezuela. Editorial Texto C.A.