



Gaceta Laboral

ISSN: 1315-8597

luisediaz@intercable.net.ve

Universidad del Zulia

Venezuela

Linares Soto, Judith Amedec  
Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización  
Gaceta Laboral, vol. 12, núm. 2, mayo-agosto, 2006, pp. 216-231  
Universidad del Zulia  
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33612203>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



## Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización

**Judith Amedec Linares Soto**

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.  
Magíster en Gerencia de Recursos Humanos.  
E-mail: linjud77@hotmail.com

### Resumen

El presente artículo se orienta al estudio de los cambios ocurridos en las relaciones laborales y su incidencia en los individuos que en ellas convive. Se deriva de la tesis central la necesidad de explicar el comportamiento que han tenido las distintas formas de organización de los trabajadores dentro de las empresas. Así mismo, este artículo tiene la intención de analizar las Relaciones laborales desde una perspectiva de cambio y transformación, tratando aspectos tales como: transformaciones de los trabajadores y de sus organizaciones, la nueva forma de sindicalización en Venezuela, la crisis del sindicato, hacia dónde va el sindicalismo y la informalidad como una nueva composición de la organización laboral. Concluye con unas reflexiones aportadas por la autora. Adopta una metodología de carácter teórico, lo cual asume la incorporación del tipo de diseño de carácter bibliográfico.

**Palabras clave:** Relaciones Laborales, Transformaciones, Cambios laborales, Informalidad Laboral.

## Changes in Labor Relations and New Forms of Organization

### Abstract

This article studies changes that have occurred in labour relations and their incidence on individuals who must work under such relations. We derive from the central thesis the need to explain the behaviour that different labour organizations in businesses have presented and the profound crises they have undergone. Also, it is the intention of this article to analyse labour relations from the perspectives of change and transformation, dealing with such subjects as transformations in workers and their organizations, new forms of labour syndicates in Venezuela, the future of labour unions in Venezuela, and informality as a new format in labour organizations. It concludes with reflections by the author, and adopts theoretical methodological format, which assumes the incorporation of a type of bibliographical design.

**Key words:** Labor relations, transformations, labor changes, informal labor.

### 1. Introducción

La modernidad capitalista e industrial ha constituido el marco de la experiencia del trabajo y de las relaciones laborales contemporáneas. Ese modo de producción de la vida económica, social, política y cultural, ha entrado en un período de crisis y de profundas transformaciones dentro del actual periodo.

Según Lanz (2001), esta crisis dentro de los modelos organizacionales esta asociada a los paradigmas modernos, y es de orden epistémico, es decir, de la naturaleza propia de las prácticas discursivas y sus soportes racionales.

Ese cambio de paradigma tecno-productivo, y la transformación que atraviesan los modos de producción

en el mundo y con ellos, aquellos relativos a los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para ingresar al mundo laboral, cada vez más segmentado y más exigente, nos obliga a estudiar las transformaciones tecnológicas y organizacionales en conjunto dentro de las empresas; así como también las modificaciones que entre ellas se realizan día a día.

En este sentido el presente artículo, tratará de analizar las organizaciones laborales desde una perspectiva de cambios y transformaciones que se realizan en el mundo de las relaciones laborales, específicamente las relaciones sindicato- empresa tratando algunos aspectos relevantes en esas etapas de cambio, específicamente en el área de la organización laboral, y del

mercado de trabajo atendiendo para ello aspectos como: la transformación de los trabajadores y sus organizaciones, la nueva forma de sindicalización en Venezuela, la crisis del sindicato venezolano, hacia dónde va el sindicalismo venezolano y la informalidad como cambio en la composición de la organización laboral.

## **2. Transformación de los trabajadores y sus organizaciones**

El impacto de la mundialización sobre las organizaciones laborales en América Latina ha sido violento, los procesos de ajustes y reestructuración económica que tuvieron lugar, entre 1982-1995, impactaron en ellas y en sus actores sociales. Esto obedece al hecho, de que las nuevas reglas del mercado han obligado a rápidos procesos de cambios y reestructuración en la empresa. Tales procesos han significado en la casi totalidad de los casos, drásticas reducciones de personal, con la consiguiente debilitación «en muchos casos, aniquilación» de la organizaciones que hacían vida dentro de ella; ejemplo: sindicatos, confederaciones, entre otras. Parafraseando a Rolando Díaz (1999), al acentuarse las políticas globalizantes, se da la obsolescencia del modelo Taylor-fordistas que daba prioridad al modelo de negociación colectiva sobre el modelo de negociación individualista, pero en los últimos años se abre paso el modelo de negociación individualista, y el éxito de este nuevo modelo es el que abre camino al debilitamiento de la organización sindical. Evidentemente es muy difícil conservar la solidaridad

obrera, cuando los trabajadores entran en competencia entre sí para conservar su empleo.

Es cierto que la reestructuración productiva en diversos sectores de la economía, ha dado paso al surgimiento de nuevas empresas «fundamentalmente en el área de los servicios», pero en su gran mayoría son de pequeñas dimensiones y es muy difícil que en ellas exista la presencia sindical.

Por otra parte, los cambios de valores que se han producido en el seno de las distintas compañías nacionales, han sido insensibles en lo que respecta a la idea de solidaridad, pues privilegian lo individual frente a lo colectivo que es la base del sindicalismo, y hace que entre en crisis. Esos cambios son observables sobre todo, en el papel subordinado que juega la regulación laboral o en el peso que tienen algunos beneficios sociales tales como salud, educación o la seguridad social de los trabajadores.

Según Zapata (2001: 188-189), esos cambios cierran todo un periodo histórico que se caracterizó por grandes transformaciones de la estructura sindical, y que habían sido inducidas por políticas industrializadoras.

En muchos casos, no sólo ha cambiado la cultura general de la sociedad, sino que ese cambio arrastró un cambio en la cultura del trabajador frente al sindicato. Hoy el trabajador está más interesado probablemente en las soluciones puntuales, que pueda brindarle su sindicato con relación a su vida familiar (asistencia médica y legal, descuentos comerciales, cooperativas de consumo, estructuras deportivas o vacacionales, etc.); que en los

grandes planteamientos reivindicativos específicos de la actividad laboral.

Lo anteriormente expuesto, originan las causas que se pueden considerar como básicas de la crisis sindical, tales como: transformación de los modos de producción, cambios culturales y sociales; de los cuales resultan otras consecuencias que son más específicas, y tienen su origen en ellas.

Entre estas consecuencias podríamos indicar:

- En primer lugar, la grave crisis ocupacional producto de los cambios tecnológicos.
- El aumento poblacional de la mano de obra activa.
- Nuevos estilos de producción, introducidos a través de la fragmentación de la empresa que expulsa mano de obra asalariada y que inciden en el congestionado mercado de trabajo.
- Alta competitividad entre ocupados y desocupados que debilita la fuerza negociadora de los trabajadores.
- El trabajador activo, teme el despido, pues el sistema en el que se apoyan las nuevas legislaciones laborales atacan la estabilidad del empleo, y por lo tanto, el trabajador se vuelve un elemento mucho más dócil en la relación laboral.
- El desocupado, considera al trabajador activo como un privilegiado y piensa que debería existir una mayor rotatividad en los empleos; un ejemplo es que los jóvenes pretenden que los ancianos salgan antes de sus puestos de trabajo para ocuparlos ellos;

- Los desocupados quieren que se reduzca la jornada de trabajo como forma de compartir ese bien cada vez más escaso que es el trabajo.
- Los formados en las nuevas tecnologías quieren que sus puestos retenidos por trabajadores cuyos méritos derivan de la antigüedad y no de la profesionalidad salgan para tener ellos una mayor oportunidad.

Esta gran competencia entre trabajadores favorece en definitiva a debilitar la solidaridad obrera, ya debilitada de por sí por los fuertes cambios en la cultura laboral.

Por otra parte, Zambrano (2001), señala que en la sociedad posmoderna la informática y las telecomunicaciones se transforman en instrumentos “antropogénicos”, médium que genera un nuevo “anthropos” «hombre»; un nuevo tipo de ser humano, que cada vez menos puede definirse en términos productivos pues la progresiva sustitución del trabajo humano por maquinarias, deja a los trabajadores:

- Sin autodefinición social.
- Con una mayor pérdida de sus puestos de trabajos, producto de la intensificada digitalización de la economía.
- Desplazamiento del trabajo industrial disciplinado.
- Una vida rutinaria, nuevas formas de organización familiar, perdiéndose así la identidad social y personal.
- Otra causa está relacionada con la descentralización y segmentación del proceso productivo de la empresa.

- A la gran empresa concentrada en su fábrica, se contrapone una empresa mucho más pequeña y flexible que *externaliza* parte de sus servicios hacia otras empresas, generalmente de reducidas dimensiones.
- Esa fragmentación produce evidentemente una atomización de los trabajadores, que vuelve más difícil su organización.

Para Antunes (2003:19), la década de los ochenta presenció en los países de capitalismo avanzado, profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en sus formas de inserción en la estructura productiva y en las formas de representación sindical y política. Fueron tan intensas las modificaciones que se puede afirmar que la clase-que-vive-del-trabajo, sufrió la más aguda crisis de este siglo, que afectó no sólo su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad y en la íntima interrelación de estos niveles, que afectó su forma de ser.

Para este autor, los cambios y las transformaciones que se han dado en el mundo del trabajo se pueden enumerar de la siguiente manera:

- Década de gran salto tecnológico, con la automatización, la robótica, y la microelectrónica, que invadieron el universo fabril, insertándose y desarrollándose en las relaciones del trabajo y de producción del capital.
- Los procesos productivos tayloristas y fordistas se combinan con otros (neofordismo, neotaylorismo), derivados de las experiencias de la "tercera Italia", llamado Kalmarismo.

- Surgen nuevos procesos de trabajo, el cronómetro y la producción en serie y de masas son sustituidos por la "flexibilización de la producción y la especialización flexible".
- Surgen nuevos patrones de "gestión de la fuerza de trabajo", tales como: la gestión participativa, la calidad total, círculos de control de calidad, que son traídos del mundo Japonés.
- Cambio radical de paradigma, del fordismo se pasa al "toyotismo" o "Onhismo".
- Los derechos laborales son desregularizados, flexibilizados, con la finalidad de dotar al capital de instrumentos necesarios para adecuarse a esta nueva fase.
- La clase trabajadora es más heterogénea, fragmentada y compleja, lo que ha significado una merma en la tasa de sindicalización a nivel mundial.

Así mismo, enfatiza el autor, que se ha producido una importante expansión del trabajo asalariado, a partir de la expansión del asalariamiento del sector de servicios; así como también la incorporación del contingente femenino al mundo obrero del trabajo.

Según Lucena (2001), otra consecuencia que deriva de los cambios tecnológicos y que tiene sus efectos en la adhesión sindical, es que las nuevas tecnologías han transformados muchos "blue collar" en "white collar".

Presenciamos el surgimiento de nuevas categorías profesionales de alta capacitación pero con poca o nula conciencia de clase. El antiguo obrero

metalúrgico (taylorista-fordista) que ensamblaba y soldaba piezas es hoy sustituido por técnicos especializados de túnica blanca que manejan a través de la computadora y de sofisticados robots el proceso de producción (onhista). Es indudable que la expansión del sindicalismo estuvo ligada a la fuerza del la *voz* de los “blue collar” en las organizaciones sindicales: la menor presencia de los sectores obreros «la llamada *clase obrera*» en los sindicatos, contribuye a cambiar el perfil de estos (Lucena, 2001).

Nuevas modalidades de trabajo, como la tercerización, y el abuso de formas contractuales como el contrato a prueba (Argentina y Venezuela), estimulan formas de trabajo donde no ingresa el poder sindical.

Se asiste también al fenómeno de la privatización de las empresas públicas que tenían una alta tasa de sindicalización (Argentina, Venezuela): el despido de trabajadores del sector público o su “tercerización”, ha contribuido a la disminución de los niveles de sindicalización (Lucena, 2001).

Para Zapata (2001), la transición del modelo de desarrollo basado en el proyecto de industrialización por sustitución de importaciones hacia un modelo de desarrollo basado en la inserción de las economías latinoamericanas en el mercado internacional, puede enfocar cuatro transformaciones que se han puesto en marcha:

- La apertura de mercados internacionales.
- Los cambios en la estructura ocupacional.

- La privatización de las empresas estatales.
- La ofensiva contra el sindicalismo organizado.

También debe indicarse como causa del debilitamiento de la fuerza sindical, la crisis ideológica contemporánea, en especial, la del modo marxista. El marxismo «más allá de la valoración que cada uno pueda realizar», constituyó en muchas organizaciones sindicales un elemento de gran cohesión y unidad a la hora de la toma de decisiones.

Paradójicamente, el sindicato encuentra hoy un competidor altamente capacitado en la propia empresa; pues la empresa ha modificado sus estrategias, y hasta hace pocos años, los empresarios adoptaban actitudes defensivas frente a las organizaciones sindicales. Las nuevas estrategias de gestión de recursos humanos plantean un acercamiento de la dirección de la empresa hacia los trabajadores que en ella se desarrollan, así como también, manifiestan una mayor atención a los problemas de sus trabajadores, con la finalidad de estimular actitudes más participativas y también con el propósito de eliminar la intervención sindical (Raso, 1998).

En América Latina, los Estados se han mostrado generalmente excluyentes frente al debilitamiento del poder sindical; sus políticas de no intervención en el sistema de relaciones laborales han confirmado tácitamente el desequilibrio de fuerzas entre la empresa y el sindicato (Novick, 2001).

Pero si atribuyéramos todas las causas de la crisis sindical a factores

externos, estaremos sólo percibiendo una visión simplista e irresponsable de la organización sindical en la actual coyuntura. Cedrola (1999), expresa, que así como existen elementos *exógenos* de la crisis sindical, encontramos elementos *endógenos* que inciden en la baja tasa de adhesión y en la estructura misma del sindicato. Entre estos elementos internos, propios de la organización, encontramos muchas veces la falta de estrategias adecuadas de crecimiento, de objetivos que respondan al interés real de sus afiliados, de instrumentos de acción acordes al poder de la organización.

En países como: Argentina, Colombia, Venezuela, se ha producido el estancamiento de ciertos dirigentes sindicales que ha traído como consecuencia la desconfianza en la potencialidad de la acción sindical. Por otra parte, hay países donde es notorio el vínculo entre poder político y el poder sindical como es el caso de México, Argentina y Venezuela, en otros, cuya relación es de vinculación o confrontación según el partido político que se le atribuya en determinado momento el poder, así como también existen “simpatías” entre determinado sector político y el movimiento sindical (Raso, 1998).

También se señala que, en diversos países de América Latina la distancia entre las cúpulas sindicales y las bases obreras se hace cada vez mayor, mientras, es general el desinterés del movimiento sindical hacia los desempleados y los trabajadores autónomos. Se percibe también una resistencia a toda nueva modalidad de trabajo. En vez de negociar nuevas formas de trabajo participativo, la tendencia es la

oposición a todo cambio (Lucena, 2001).

De la Garza, afirma que los estudios historiográficos centrados en la democratización y luchas políticas de los sindicatos, han sido sustituidos, a consecuencia de la reestructuración productiva, tanto para los sindicatos como para sus estrategias; estos nuevos estudios pasaron por dos etapas:

- En la primera se puso el acento en las derrotas sindicales de finales de los ochentas frente a la reestructuración de las empresas.
- En la segunda, en los noventa, en los casos de negociaciones exitosas para los sindicatos.

Así se acuñó un contenido para el concepto de neocorporativismo, diferente al de Schmitter, en el sentido de un sindicato que sin dejar de ser de Estado, se vuelve de empresa. Es decir, los estudios actuales de los sindicatos han dejado de hacerse como los historiográficos. Se ha reutilizado el concepto de corporativismo para relacionarlo con la interacción entre sindicato y empresa dentro de los procesos productivos con el sistema de relaciones industriales.

Según el autor, hay dos formas de corporativismo; el societal y el de Estado, y sus características formales se pueden enumerar de la siguiente manera:

- Hay una gran monopolización de los representantes de los trabajadores en una gran corporación o central.
- Hay mecanismos para erradicar las organizaciones paralelas competitivas que pueden estar pautadas por Ley.

- Incorporación obligatoria de los obreros a sindicalizarse, "Close Shop".
- Continua mediación estatal, pero empujando al monopolio sindical.
- Control unitario del liderazgo.

Para De la Garza, el concepto de corporativismo viene relacionado a la evolución del estado social, que nace de la "cuestión Social", de la revolución industrial y el capitalismo del siglo XIX, con la exclusión política, social y económica de los hombres de finales de siglo, y parte del contexto del pacto existente entre los individuos para superar los impases (De la Garza, 2003: 21-22).

Así mismo, se puede decir, que en el estudio de las organizaciones laborales «sindicatos», y sus transformaciones, hay elementos internos «endógenos» referidos al *discurso* sindical, que muchas veces responde a criterios y mentalidades propios de épocas anteriores y no dan respuesta a los cambios que hoy presentan las nuevas organizaciones. Pues los cambios violentos que ha sufrido la sociedad, en el orden político, económico, social, y cultural, hacen que el sistema de relaciones laborales cambie, ya que la solidaridad de la fábrica es desplazada por valores individuales, por lo tanto, un discurso sindical errado ya no es válido para estas realidades, el mismo es obsoleto, fuera de contexto, y por lo tanto, no es aceptado ni por los interlocutores, ni por los mismos afiliados.

En tal sentido, debe reconocerse en términos generales, que el sindicato muchas veces y especialmente en

nuestra realidad venezolana, es un *mal comunicador*; pues en un mundo donde existen carreras universitarias que capacitan para la comunicación, y dominado por el crecimiento e impacto de los medios de comunicación, el sindicato no puede seguir confiando en un lenguaje inculto que muchas veces no llegan a sus pares, que no satisfacen las expectativas de sus agremiados, ya que los mismos están mejor capacitados y más abiertos a otro tipo de lenguaje que el utilizado y manejado por el sindicalismo actual.

### **3. Nueva forma de sindicalización en Venezuela**

Si bien es cierto, las transformaciones productivas han debilitado a los sindicatos en mayor o menor grado, no es menos cierto que estos han adoptado posturas que rompen con las conductas tradicionales «luchas por las reivindicaciones salariales y sociales» que ellos venían cumpliendo, tal es el caso de asumir objetivos empresariales como propios de los sindicatos, o adoptar posiciones a favor del incremento de la productividad como forma de resolver el problema de desempleo, a manera de mermar la desindustrialización en las empresas y darle respuesta a los afiliados.

Díaz (2000) apunta, que la erosión de las bases sindicales provino principalmente de la disminución de los puestos de trabajo y la creciente informatización del empleo, factores que se combinaron para disminuir aceleradamente la tasa de sindicalización.

Iranzo y col. (2001:242), señala que entre 1988 y 1998 (sobre todo en 1989), se aplica la primera política de

ajuste; el número de trabajadores sindicalizados en Venezuela disminuyó en 26,6%, cayendo las tasas de sindicalización de 40,3% en 1988 a 23% en 1998 (OIT, 1988; OCEI, 2000). Entre 1994 y 1998, las tasas de sindicalización del sector público y privado se redujeron en ocho puntos por centuales, pasando de 66% a 58,4% y de 19,5% a 11,3%, respectivamente. Las variaciones en términos absolutos de la población sindicalizada entre 1994 y 1998 fueron negativas en todas las ramas, pero la caída más pronunciada se dio en los servicios financieros y empresariales (de -42,6%), en la actividad comercial (-45%), y en la construcción (-38%).

Como podemos notar, las políticas de ajuste económico dadas en la última década del siglo XX, y principios del siglo XXI, son las que han mermado la caída de la organización sindical en Venezuela.

### **3.1. Crisis del sindicato venezolano**

En la tradición sindical de Venezuela, hay que reconocer dos momentos históricos en el movimiento obrero-sindical; uno que se le ha denominado "PUNTOFIJISTA", por la influencia que tuvo en él los acuerdos políticos de los partidos que tenían un gran peso después de la caída de Pérez Jiménez, a comienzos de 1958 y que terminó convirtiendo al sindicalismo en un sistema bipartidista dominado por las dos organizaciones políticas de mayor peso (AD, COPEI).

Aunque para Lucena (2005:3), se dio una primera etapa formativa del sindicalismo venezolano, en la década del treinta y primera mitad de los cua-

renta, pero se trataba de un período con predominio de una economía rural, y fue a partir del ascenso de Acción Democrática (AD) al poder en 1945, y el inicio de la modernización institucional y productiva, que se produjeron cambios que llevaron a una versión criolla del sindicalismo; la socialdemocracia «que eventualmente se fue subordinando al Estado» y se fue abriendo paso, en el seno del Ministerio del Trabajo, dejando una brecha de la versión clasista de la etapa formativa, la cual quedó en situación disminuida.

El otro momento histórico en la vida sindical Venezolana está determinado por la llegada de HUGO CHÁVEZ a la presidencia de la república, y con él; un proceso de cambio al cual llamó "Revolución Bolivariana" (Chavismo), que se instaura a finales de 1999 con la sanción de la nueva constitución.

El primer momento histórico se dio con el surgimiento del boom petrolero, el cual fue dominado por dos fuerzas que lo colocaron en una situación de dependencia. Estas fuerzas son el estado por un lado; que era el receptor de toda la bonanza petrolera, que sirvió como marco normativo y regulador, y le permitió influir en todos los ámbitos de la sociedad. La otra fuerza dominante fue el sistema de partidos políticos que se establecieron a partir del surgimiento de la democracia representativa. Estas dos fuerzas convivieron y coexistieron en el desarrollo del sindicalismo Venezolano.

Todo esto llevó a establecer un patrón de conducta en la relación sindical y el control estatal, cuya relación

se ejecutaba por la intermediación político-partidista. A este respecto Lucena (1999: 38), dice, que se construyó una sociedad democrática desde 1958 en adelante, a partir de un esquema caracterizado por un sindicalismo incipiente, dado el limitado desarrollo industrial de esa época y por unos partidos políticos carismáticos, derivando su protagonismo de la oposición del autoritarismo precedente de una década.

La representatividad de este sindicalismo, por varias décadas, no fue objeto de cuestionamiento alguno, que pusiera en peligro la hegemonía (Adeca-copeyana), en tanto este sirviera de puente entre sus afiliados y partidarios, y la cúpula empresarial se conforma con que el sindicalismo ejerciera su papel de control y vigilancia, y asegurara la paz laboral.

De esta manera, los sindicatos en sus comienzos se “partidizaron”, y se fueron convirtiendo en algo diferente al final de este periodo, es decir, se estatizaron, pasaron de un esquema neocorporativo a formar parte del estado a través de los partidos políticos.

El segundo momento histórico, según Francisco Iturraspe (2000), políticamente comienza en febrero de 1989 con el “Caracazo”, pues el proceso neocorporativo se hace hegemónico y comienza a desintegrarse.

Este proceso se dio durante el segundo gobierno de Pérez, cuando la CTV era dirigida por Antonio Ríos. Se caracterizó por: el financiamiento sindical que provenía del presupuesto público, reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual adopta una tendencia neocorporativa, así mismo, los

fondos sindicales comenzarían a ser fiscalizados por la contraloría general de la República, según el párrafo segundo del artículo 442 de dicha ley, como si fueran fondos públicos. Paralelo a esto, se da la propuesta de reforma económica denominada “el Gran Viraje”, la misma, entra en confrontación con el proyecto político-económico que venía sosteniendo el esquema sindical hegemónico, lo que da paso a la insurrección militar y aunado a esto, grave descontento social.

Este conflicto termina, durante la segunda presidencia de Caldera, y se pretendió a través de otro pacto (AD-Alfaro-Caldera), privatizar la seguridad social y “Flexibilizar” el régimen de prestaciones sociales.

En ese momento la intervención sindical fue patética, pues la misma estaba permeada por promesas de un grupo de expertos financieros y de compañías aseguradoras que trataban de imponer sus criterios, a cambio de la promesa de formación para los sindicatos en esas áreas, para que estos se adjudicaran como asesores sindicales. A lo anterior se le suma, una abusiva intervención del estado en las relaciones colectivas, sobre todo en la represión “Institucional-legal” de la huelga (Iturraspe, 2000). Para el autor, se dicta inconstitucionalmente un Reglamento restrictivo de huelga, con la presunta participación sindical.

Es así como llega a la presidencia el Comandante Hugo Chávez Frías, en 1998, y diseña una nueva forma institucional de Estado que llamó “La Quinta República”, desde su campaña electoral él enfiló su promesa electoral en la extirpación de las “cúpulas

podridas” del sindicalismo y del gobierno en general, la reformulación de una nueva constitución y reforzar el pensamiento “Bolivariano”.

De esta manera, aparece la “Nueva Venezuela”, la “Bolivariana”, la cual se aboca a una reorganización de sus instrumentos y métodos de lucha en los sectores obreros. Para el movimiento “Antiescualido”, el proceso revolucionario de lucha que se constituye en el país les ha involucrado en una reflexión colectiva sobre el proceso histórico contemporáneo del país y del papel de la clase obrera en el mismo. La necesidad de reinterpretar las concepciones sobre el sistema democrático y la soberanía, han llevado al cuestionamiento radical de las viejas y corrompidas estructuras sociales y a la construcción de nuevas formas de organización y participación política y social, de cara a la situación actual del país y al futuro de las nuevas generaciones de venezolanos y venezolanas. ([www.antiescualido.com](http://www.antiescualido.com)).

### **3.2. Hacia dónde va el sindicalismo venezolano**

Para el sector oficialista, el sindicalismo venezolano debe avanzar hacia la defensa integral de los derechos laborales, en un marco de corresponsabilidades sociales, en procura de contribuir en el equilibrio necesario entre los factores del capital-trabajo. A este respecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela define la actuación del Estado, el empresario y los trabajadores en la construcción de la “Nueva Venezuela”.

El nuevo movimiento sindical, debe promover una sociedad justa y equitativa, está debería ser la principal reivindicación del Movimiento Sindical Venezolano, lo que constituiría una realidad decisiva, para la toma de conciencia, de compromiso social y político, hacia los intereses colectivos nacionales.

Para el sector opositor, el estado ha pretendido llevar a cabo elecciones sindicales “desde el estado”, con intervención de la Asamblea Nacional Constituyente ó actualmente a través del Consejo Nacional Electoral. Las ideologías que predominan en la actualidad en nuestros sindicatos y que quieren ser impuestas en la “Sociedad Civil” en general, han sido estatistas y según ellos, han contribuido a que la idea de libertad y autonomía sindical esté escasamente enraizada entre nosotros, en nuestras prácticas, y en la conciencia de la mayoría de los trabajadores.

El movimiento sindical, desde sus inicios, y a diferencia de otras experiencias en otros países con influencias anarquistas, tuvo una fuerte vinculación con las ideas y las organizaciones Marxistas, Nacional Reformistas que devinieron en Social Demócratas, o Cristianas, pero en general con un fuerte contenido estatista, dentro del esquema del “Estado de Bienestar” de postguerra primero y del esquema “Neocorporativo” después (Iturraspe, 2000).

Por otra parte, para León Arismendi (Panorama, Enero, 2002), el sindicalismo de hoy está diseminado en

muchísimos “sindicatitos” de empresa, algunos son de maletín, otros de bolsillo, de gente que aprendió a ser sindicalista de oficio y que se ha dedicado a construir sindicatos, los cuales manejan como conucos.

Es por eso que el Sindicato actual debe dar un paso hacia la construcción de sindicatos nacionales grandes, que faciliten la sindicalización en la pequeña y mediana empresa y que se comprometan con ellas y con sus trabajadores; un ejemplo de esto es el realizado en España por los Comités de Fábrica, que son naturales en los centros de trabajo y están incorporados dentro de una estructura sindical nacional, así mismo, tratar de sindicalizar al sector informal y darle un peso dentro del mercado laboral.

#### **4. La informalidad: cambio en la composición de la organización laboral**

En los últimos 15 años se ha producido en América Latina una verdadera consolidación de la organización informal del trabajo, la cual se reconoce como un nuevo actor social, aparece como expresión de pobreza y como estrategia de sobrevivencia, en todos los países de economías inestables de mercado.

Iranzo y col., afirman que se ha producido un incremento considerable del desempleo y del sector informal, y una drástica caída del salario, lo que ha tenido graves consecuencias sobre el sindicalismo: la disminución de los puestos de trabajo en el sector formal, además de reducir el número de afiliados, le resta credibilidad por su incapacidad para defender el empleo, y no

lograr mejoras en los ingresos por vía de la contratación colectiva (Iranzo y col.: 246-247).

Por otro lado, el desarrollo del Sector Informal se da sin contratos colectivos, y sin leyes formales sobre ellos, ya que estos son trabajos “atípicos”, “no estructurados”, “inseguros”, y en estos momentos ocupan la mayor parte de la población.

Aunque es difícil medir la extensión de la informalidad y la misma varía según los países, no es temerario afirmar que en América Latina, por lo menos un tercio del mercado de trabajo (en diversos países más de la mitad) está representado por trabajadores informales (Iranzo y col., 2001).

En cuanto a los actores, en principio hay una confusión de la figura del empleador y del trabajador en una misma persona. El trabajador informal típico es el dueño del producto que vende, y distribuye directamente al consumidor. Pese al dramatismo que adquiere la informalidad en amplias zonas del continente, no debe desconocerse cierta “atracción” que la misma ejerce: en principio, no hay un patrono, no existe un poder disciplinario, el informal se ajusta a sus propios tiempos y reglas, su ganancia es muchas veces superior a la de los asalariados de baja calificación (Toselli, citada por Raso, 2001).

En Venezuela en las dos últimas décadas se ha ido produciendo una verdadera afirmación de la informalidad, que a su vez ha provocado una estratificación económica y social hacia dos sentidos: por un lado, han crecido las empresas distribuidoras de productos a los informales, lo cual evidentemente

te crea lazos de subordinación económica entre las partes. Por otro, la expansión y consolidación del subsistema determina que los informales comiencen a contratar trabajo dependiente, en el cual existe una verdadera subordinación de hecho, ya no sólo económica, sino también jurídica (Lucena, 2001).

Ante la problemática mencionada, hay un Estado deficiente, y que poco hace ante la creciente expansión de la informalidad, limitándose sólo a reducidas medidas, tales como: ubicación en determinado espacio público, la fijación de pequeñas tasas, en algunos casos, la expedición de un carnet u otro documento que otorgue una identidad al informal. Muchas de estas medidas no son dictadas por el Estado central, sino por las municipalidades; pues el ministerio del trabajo no tiene las estructuras necesarias para ocuparse del mercado informal.

En cuanto a las reglas o normas para este tipo de trabajo, las mismas son impuestas fundamentalmente por el mercado, pues la informalidad es la lucha competitiva de todos contra todos, sin otras reglas que las que se derivan del mercado. Las escasas normas se dan a través de la municipalidad y se refieren generalmente a horarios y condiciones para ocupar lugares en la vía pública.

Los conflictos generados en materia laboral entre ellos se solucionan generalmente por la ley del más fuerte, lo cual tiende a elevar la conflictividad social. Algunos procedimientos «también de origen municipal» permi-

ten reclamar el respeto del lugar de trabajo (Rasó, 2001).

En otros casos, los dependientes informales, recurren a la justicia laboral formal (pues en definitiva están ante una relación laboral de hecho), aunque la cultura de la informalidad no estimula el recurso a la vía judicial (Lucena, 2001).

A este respecto, Zambrano (2001: 35), señala que es posible destacar que se está terminando el pacto “social-demócrata” que sustentó el estado de “bienestar”, y que dio vida a la democracia, que atendía la reproducción de capital, favoreciendo al “capital humano”. La democracia del trabajo se sustentaba en el razonamiento de que sólo los hombres que tienen una vivienda y un puesto de trabajo seguro, y con ello un futuro material, son o llegan a ser ciudadanos que se apropian de la democracia y la convierten en algo vivo.

En cuanto a la organización de los intereses, no están difundidos sistemas colectivos de auto-ayuda, pues el exacerbado individualismo que deriva de la competitividad callejera no favorece expresiones de solidaridad grupal. Los trabajadores informales generalmente se reúnen en defensa de sus intereses cuando las decisiones municipales o gubernamentales afectan su actividad y las organizaciones sindicales del sector formal están más atentas a proteger y retener sus afiliados que a preocuparse por la tutela de los informales. En general, son asociaciones civiles, las que expresan algún apoyo y atención a los trabajadores informales.

Según Juan Rasó, una visión más específica de la informalidad en América Latina, se puede examinar brevemente exponiendo la situación actual en algunos de esos países:

Perú sigue liderando la expansión de la informalidad en el continente, calculándose que la misma supera el 60% de la población económicamente activa.

En Argentina se calcula que en la actualidad un 40% de los trabajadores pertenecen al sector informal. Esta presencia se acentúa en el sector de los micros emprendimientos (de 2 a 5 trabajadores) donde puede llegar al 70% el nivel de informalidad. La ley 24.013 estableció en el año 1991 un plazo de regularización espontánea liberado de sanciones con un mecanismo de doble registración (en lo laboral y en la seguridad social), previendo severas sanciones para el empleador en los casos de falta absoluta de registrar la falsedad de fecha de ingreso o de monto remuneratorio inferior al registrado y también duplicó las indemnizaciones por despido incausado cuando el mismo se hubiese producido después de la intimación del trabajador o la entidad sindical. Pese a la severidad de las sanciones, el fracaso de la ley demostró la fuerza expansiva de la informalidad, que siguió creciendo.

En Venezuela la informalidad alcanza el 52% de la población económicamente activa. Los intentos del gobierno en regular el fenómeno de la informalidad, provienen de políticas de los gobiernos locales, que procuran establecer áreas específicas de trabajo (proceso de localización de la informalidad). Así

mismo, se está generando un fenómeno naciente de organización sindical del trabajo independiente, generalmente informal (Rasó, 1998).

Por otro lado, a pesar de su peso tan significativo, el movimiento sindical les prestó hasta fecha reciente, muy poca atención por considerarlos una anomalía pasajera con condición de pequeños patronos. A instancias de la ORIT, en los últimos años la CTV comenzó a dedicarle ciertos esfuerzos, conformándose algunos sindicatos, los de mayor fuerza entre los vendedores informales y los de "Hot Dogs", dada la importancia que ha adquirido el sector informal como base de apoyo del gobierno bolivariano de Hugo Chávez (Iranzo y col., 2001: 252).

Finalmente se puede decir, que a nivel nacional surgen políticas de apoyo financiero para el sector informal, tales como los micro créditos que se otorgan a través del Banco de la Mujer; otros por los Mercal (red de alimentos) a nivel de parroquias, micro créditos de desarrollos en el campo, créditos para los pequeños Emprendedores, Cooperativas, misión vuelvan caras, etc., que sólo sirven de paliativo para regular la informalidad en nuestro país.

### **5. Reflexión Final**

El cambio es el protagonista principal de esta nueva etapa del trabajo, pues es él, el que está creando nuevas pautas de comportamiento en todos los órdenes de la vida en sociedad. La cual ha dado lugar a un reacomodo de la estructura productiva capitalista y ha dado paso a otros paradigmas económicos emergentes y a otros sectores

económicos, y ha traído como consecuencia: la alteración de las relaciones laborales, provocando un nuevo comportamiento de los actores que interactúan en ella.

Así mismo, hay una serie de preguntas que tienen referencia a la solución de algunos de esos problemas: ¿Qué puede hacer el derecho del trabajo ante esta nueva realidad del trabajo? ¿Qué se puede hacer ante un sistema de trabajo cada vez más informalizado?, con una clasificación dentro de los trabajadores tales como: formales e informales, ¿hay que seguir defendiendo un único derecho del trabajo, restringiendo a un número cada vez menor de trabajadores formales?, o ¿hay que pensar en otros sistemas diferenciados de trabajo, que en definitiva consolidan las desigualdades?

Por otra parte, también se debe pensar en las normativas que debe asumir el estado para la conducción de la lucha contra la inequidad social, ya que él sigue teniendo el papel central en la lucha contra la marginalidad y la pobreza, que son las enfermedades más evidentes en el mercado de trabajo venezolano, donde cada día crece el número de excluidos del mercado formal de trabajo.

Citando a Toselli (tomado de Raso, 2001) asevera: Latinoamérica siempre ha mostrado en materia de trabajo muchos problemas, pero en los últimos años han aumentado, las inseguridades, y las dudas de cómo resolverlos. Corresponde entonces a la creatividad de los investigadores en materia de trabajo, desde la perspectiva de una visión multidisciplinaria, en la

que junto al profesional del derecho, el administrador, politólogo, sociólogo, economista y todos aquellos que operan en el sistema; buscar la ruta hacia la revalorización del trabajo para una mayor calidad de vida.

### Bibliografía

ANTUNES, Ricardo (2003). **¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo**. Ediciones Herramienta, Segunda Edición, Buenos Aires.

CEDROLA, Spemolla G. (1999). "Relaciones Laborales". En: **Revista Laboral**. Universidad de Montevideo, Uruguay.

DÍAZ, Rolando (2000). "Sindicatos y Nuevo Escenario Político en Venezuela". En: **Revista Nueva Sociedad**, N° 169, Septiembre-Octubre, pp. 153-161.

DE LA GARZA, Enrique (2001). **La Formación Socioeconómica Neoliberal**: Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina. Plaza y Valdés Editores, México.

IRANZO, Consuelo y PATRUYO, Thanali (2001). "Consecuencias de la reestructuración económica y política en el sindicalismo Venezolano. Dossier: El sindicalismo latinoamericano en el marco de la globalización; crisis y retos a comienzos de siglo". En: **Cuadernos del Cendes**, Año 18, Segunda Época, Caracas, Mayo-Agosto.

ITURRASPE, Francisco (2000). **El Movimiento sindical venezolano en la época de la Mundialización: La Transición del "Puntofi-**

**jismo” al “Bolivarialismo” (un intento de periodización)**, Equipo Federal de Trabajo EFT. Santiago de Chile, Diciembre.

LANZ, Rigoberto (2001). **Diez Tesis Sobre Cultura Organizacional Transcompleja**, Organizaciones Transcomplejas, Editorial Imposmo/Conicit, Caracas.

LUCENA, Héctor (2002). “Reestructuraciones Políticas y Regulatorias en las Relaciones Laborales Venezolanas. En: **Revista Gaceta Laboral**, Número 2, Volumen 8.

LUCENA, Héctor (2004). **Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo**, Fondo Editorial Tropykos, Segunda Edición, Caracas.

NOVICK, Martha (2001). **Relaciones entre empresas y Competencias Laborales en América Latina**, Revista Sociedad e Informática, Argentina, Buenos Aires, EUDEBA.

RASO DELGUE, Juan (1998). “Derecho del Trabajo, Seguridad Social y

Relaciones Laborales: hacia una teoría de los círculos”. En: **Revista Derecho Laboral**, N° 190, Montevideo.

ROJAS, Luis; TORRES, Reiny y ARAPÉ, Elizabeth (2001). **Posmodernidad: Lógicas Organizacionales, Lógicas Tecnológicas**, Organizaciones Transcomplejas. Editorial Imposmo/ Conicit, Caracas.

ZAMBRANO, Luisa Fernanda (2001). **Las Organizaciones Modernas: Lógica en Transfiguración**, Organizaciones Transcomplejas, Editorial Imposmo/Conicit, Caracas.

ZAPATA, Francisco (2001). “¿Crisis del Sindicalismo en la América Latina?”. En: **Cuadernos del CENDES**, Año 18. N° 47, Segunda Época, Caracas, Mayo-Agosto, ppg1-24. [www.antiesscualido.com](http://www.antiesscualido.com).

LEÓN, Arismendi (2002). Entrevista en Diario **Panorama**, Enero.