

Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo, marco regulatorio.

Caso: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”

José Baudilio Arellano-Morales

Estudiante del Doctorado en Ciencias

Contables. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela.

E-mail: arellanojster@gmail.com

Recibido: 02-07-2017

Revisado: 08-09-2017

Aceptado: 19-10-2017

Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo, marco regulatorio. Caso: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”

RESUMEN

En la presente investigación se revisará el rol de tres protagonistas de las relaciones laborales: los trabajadores, representados por sus líderes sindicales, el patrono como el ente decisor en respuesta a las solicitudes de los trabajadores y al Estado, como ente regulador de la normativa laboral e intercesor en caso de conflictos entre trabajadores y patronos, para dirimir controversias que permitan el normal transcurrir de la relación laboral y por ende, del proceso productivo. El presente trabajo está distribuido en cuatro partes fundamentales: introducción, desarrollo de ideas fundamentales, posición crítica y bibliografía. La metodología seguida en la elaboración del mismo se inicia por el texto base, denominado Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo del autor Héctor Lucena, se sustraen las ideas principales, a juicio del investigador, se fija una posición de conformidad con los conceptos expresados por el autor y se coteja con los protagonistas de la relación laboral. Este trabajo se aplicó al sistema de relaciones laborales en una institución gubernamental educativa, como es la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”.

Palabras clave: sistema, relaciones laborales, sindicatos, trabajadores

Work relations in the new century. The regulatory frameworks: Case: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”

ABSTRACT

In the present investigation, the role of three protagonists of labor relations will be reviewed: the workers, represented by their union leaders, the employer as the decision-maker in response to the workers' requests and to the State, as the regulatory body of labor regulations and intercessor in case of conflicts between workers and employers, to settle disputes that allow the normal course of the labor relationship and therefore the productive process. This work is divided into four fundamental parts: introduction, development of fundamental ideas, critical position and bibliography. The methodology followed in the preparation of the same begins with the base text, called Labor Relations in the New Century of the author Héctor Lucena, the main ideas are subtracted, in the opinion of the researcher, a position is established in accordance with the concepts expressed by the author and is checked against the protagonists of the labor relationship. This work was applied to the labor relations system in a governmental educational institution, such as the National Experimental University of the Lake "Jesús María Semprum".

Key words: system, labor relations, unions, workers

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones de trabajo en el nuevo siglo ameritan la revisión de las partes intervinientes en dicha relación, para lo cual debe iniciarse por establecer cuáles son dichas partes. En el presente caso se revisará el rol de tres protagonistas en dicha relación: los trabajadores, representados por sus líderes sindicales, el patrono como el ente decisor en respuesta a las solicitudes de los trabajadores y al Estado, como ente regulador de la normativa laboral e intercesor en caso de conflictos entre trabajadores y patronos, para dirimir controversias que permitan el normal transcurrir de la relación laboral y por ende, del proceso productivo.

El presente trabajo está distribuido en cuatro partes fundamentales: introducción, desarrollo de ideas fundamentales, posición crítica y bibliografía. La metodología seguida en la elaboración del mismo se inicia por el texto base, denominado Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo del autor Héctor Lucena, se sustraen las ideas principales, a juicio del investigador, se fija una posición crítica de conformidad con los conceptos expresados por el autor y se coteja con los protagonistas de la relación laboral. Este trabajo se aplicó al sistema de relaciones laborales que se lleva a efecto en una institución gubernamental educativa: La Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprum".

2. Desarrollo de las ideas principales

Una reglamentación en el ámbito del trabajo debe entenderse como un instrumento que debe contribuir al desenvolvimiento y funcionamiento de las relaciones laborales. La sociedad venezolana no tiene la tradición de desenvolverse sin una normativa que indique precisamente el qué, quién, cuándo y cómo. En Venezuela se cree que la solución está en una norma o, si ya existe, la modificación de la norma que permita resolver cualquier situación de conflicto.

Hay países como Estados Unidos de América, el Reino Unido y Uruguay que con muy pocas normas escritas en materia

laboral permiten alcanzar una mayor equidad que en la sociedad venezolana. La idea no es proponer una sociedad desprovista de normas sino resaltar la formalidad normativa en las relaciones laborales en Venezuela.

Existen dos grandes sistemas jurídicos: "common law" y el romano germánico. El primero conocido como voluntarista y el segundo como intervencionista. Si se entiende el trabajo como la relación que genera un producto, cuyo producto permite al trabajador alimentarse, vestirse y disponer de casi todos los elementos necesarios para la vida material y cultural, se podrá ponderar adecuadamente la importancia del trabajo, y por ende, el valor de la relación laboral.

La valoración de las relaciones de trabajo debe establecerse como un trípode de intercambio entre actores, instituciones y normas. Dicha evaluación se precisa en función de la justicia e igualdad que de ella se derivan. Si en el mundo del trabajo reinan la injusticia, la arbitrariedad y la desigualdad habrá de revisarse los elementos de las relaciones de trabajo.

En el caso de los actores habría que revisar su composición, comportamiento, su transparencia, su eficiencia y su representatividad. Por otra parte, pudieran revisarse las instituciones y/o las normas, en forma individual o en conjunto, dadas las relaciones que surgen entre ellas. Relaciones éstas que son dinámicas puesto que se producen en un mundo cambiante y en las cuales conviven quienes proporcionan sus fuerzas, habilidades y destrezas con sus contratantes reguladas dichas relaciones por normas que propenden a que dicha relación sea armónica y conveniente para ambas partes.

Ahora bien, tradicionalmente, las empresas son pequeñas entidades que son representadas por sus propietarios en las relaciones con sus trabajadores, pero que a medida que las organizaciones crecen aparece la figura de los gerentes o administradores profesionales, los cuales actúan en representación del patrono, por una parte y por la otra, surge la figura de la representación laboral, generalmente

sindicatos, puesto que con el crecimiento de la masa trabajadora se hace imposible o impráctica la discusión particular entre patrono y trabajadores.

Adicionalmente, la representación sindical debe interpretar a la totalidad de los trabajadores, los cuales tienen interés heterogéneo debido a su diversidad de valores, intereses, formación y función en la sociedad, lo que conlleva a una visión diferente para cada integrante del colectivo trabajador. Aunado a esto, debe tomarse en cuenta la creciente incorporación de mujeres y jóvenes a la masa laboral.

2.1. El contexto como condicionante en las relaciones de trabajo

En la actualidad, la globalización tiene una influencia importante en las relaciones de trabajo. Los factores externos están cada vez más presentes. Cada día es más difícil concebir el mundo económico como un sistema cerrado. La economía venezolana se caracterizaba por ser exportadora de materia prima. Con la globalización es posible intercambiar productos de cualquier índole y no como sucedía en el pasado que Venezuela se limitaba a proporcionar materia prima a los países industrializados para, posteriormente, recibir productos terminados con una mayor cantidad de valor agregado. Estos intercambios globales ya no tienen tal limitación en el intercambio de bienes y servicios, el factor de diferenciación es el nivel de industrialización de cada país y la posesión y desarrollo de nuevas tecnologías.

Venezuela sigue siendo un país productor y exportador de petróleo. La actual gestión gubernamental ha privilegiado los cambios políticos, dejando en segundo plano aspectos importantes, entre ellos el factor económico. Los agricultores, agroindustriales e industriales, es decir, los productores de bienes intercambiables vienen experimentando momentos difíciles a medida que la apertura económica ha evolucionado. La competencia es con los productores de todo el planeta. Los productores criollos han caído vencidos por el capital internacional al no tener la

protección del Estado petrolero.

2.2. Los marcos regulatorios ¿qué pasa cuando la sociedad va por un lado y las normas por otro?

En materia de trabajo, en Venezuela, se inicia un intercambio interesante a partir del proyecto presentado por Rafael Caldera, lo cual devino en una Ley Orgánica del Trabajo, promulgada en 1990 y con vigencia a partir de 1991. El sector empresarial quedó inconforme en lo relativo a las prestaciones sociales y su accionar persistente logra modificar estos elementos con la entrada en vigencia de la ley orgánica del trabajo del 19-06-1997.

3. Los actores y la producción de regulaciones

Los actores en las relaciones de trabajo son ejecutantes de las reglas que gobiernan su convivencia. Estos actores tienen la posibilidad de impactar en las normas de convivencia proponiendo nuevas normas o modificaciones que permitan adaptar tales normas a la convivencia para administrar, interpretar y convivir diariamente en los procesos productivos, para lo cual las reglas guían la acción de los actores.

Estas reglas son generales y particulares, las primeras provienen de los órganos legislativos y las segundas son normas más particulares, ya sean empresariales o sectoriales, de conformidad con el ambiente en el cual se generan. Las cuales pueden ser reglas unilaterales o bilaterales, dependiendo de la fuerza o poder que manejen los actores. Las reglas particulares no pueden contradecir a las reglas generales. Habitualmente lo que sucede es que los grupos de presión buscan alcanzar en sus normativas sus aspiraciones.

3.1. Cómo hacer en una sociedad en donde predomina el trabajo no dependiente

Habrà de profundizarse en los aspectos de exclusión y precariedad. Entendida exclusión como la porción cada vez más dramática que no ingresa al mercado de trabajo y que no

tiene lugar en él; y precariedad, en el caso de los trabajadores que no reciben plenamente la protección de la legislación laboral. Se reclama a las relaciones de trabajo que cada vez atienden a un porcentaje menor del sector de los trabajadores. Reclamo de carácter ético, ya que las empresas en la medida que dispongan de normas generales que le permitan eludir compromisos con categorías de trabajadores que no dependan de la característica de su empresa, utilizarán estas formas de contratación.

Aparece en escena el desarrollo de la competitividad de cada empresa, en el mundo globalizado no se puede eludir, cuya atribución no sólo está ligada a mantener los menores costos sino de una fuerza de trabajo comprometida con los objetivos de la empresa y suficientemente preparada para agregar valor a la empresa con su ingenio y creatividad. Para este logro es indispensable la inversión en capacitación. Para esta inversión es necesaria la relación de estabilidad a largo plazo. Es indispensable la construcción de una relación de trabajo que genere confianza y compromiso entre las partes.

3.2. Los actores de las relaciones de trabajo y el desempeño deseable

Los actores de las relaciones de trabajo, trabajadores y empleadores, requieren una constante legitimación, por ello para las políticas estatales en este campo refuerzan el diálogo social que es el fortalecimiento de los actores. El actor representativo de los trabajadores, el movimiento sindical se ha caracterizado por la pérdida de legitimidad a lo largo de años, de un letargo generado por las cómodas relaciones con la esfera gubernamental y política.

Por su parte, los órganos representativos de los empleadores, sufren atrofia como consecuencia de haberse acostumbrado a depositar en sus diligencias ante los órganos públicos, la aprobación de mecanismos que facilitarían su desempeño empresarial. Ahora ha llegado el momento de fortalecer su competitividad revisando sus procedimientos y políticas en función de aparejarse con otras empresas a nivel mundial.

La administración del trabajo debe aplicar preponderantemente ética y eficiencia, para ello es necesario transformar las instituciones, sus conceptos y sus prácticas. “Con los actores que hemos tenido, no es posible actuar en unas relaciones de trabajo que brinden oportunidades para el mejoramiento de la producción, productividad y un reparto de los beneficios con equidad a quienes aportan y contribuyen a la creación de riquezas.”

Combatir la exclusión y la precariedad en las relaciones de trabajo, se traducirá en mejoramiento colectivo, por la vía de fortalecer los recursos humanos, sus capacidades, sus compromisos y sus aportes.

4. La reforma laboral

Las reformas laborales de los marcos regulatorios, partieron de una visión de las relaciones entre empleadores y trabajadores sometidas a la primacía de las leyes de la economía, con lo que se abandonaba el principio fundante de toda legislación laboral: la protección del más débil de la relación, los trabajadores.

En cuanto a la reforma laboral se refiere, en Venezuela se inicia un activo debate entre 1986 y 1990, el cual finaliza con la aprobación de una nueva legislación laboral en 1990. Para diciembre de 1999, se aprueba una nueva constitución que retoma la protección como orientación central de los asuntos de trabajo.

5. Los mecanismos de relacionamiento: la negociación o convención colectiva

El desarrollo de la negociación colectiva en Venezuela ha alcanzado un nivel que permite por su intermedio el mejoramiento efectivo de las condiciones de trabajo y el funcionamiento de relaciones de trabajo formal entre sectores importantes de las actividades productivas del país.

Se desarrollan los aspectos formales, los logros y las limitaciones, no sólo las que se

plasman cíclicamente en un nuevo contrato colectivo, sino también las que se realizan en el ámbito tripartito nacional atendiendo asuntos que trascienden los linderos de la empresa, hasta las negociaciones que tienen que ver con las relaciones diarias de trabajo y la administración de lo convenido, la interpretación de las normas generales y su aplicación en tiempo y espacio.

5.1. Aspectos normativos

Venezuela es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha ratificado los convenios internacionales que se relacionan con el tema de las relaciones colectivas de trabajo: convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y negociación (1948), convenio N° 98 sobre derecho de sindicación y negociación (1949), convenio N° 151 sobre relaciones de trabajo y libertad sindical en la administración pública (1978), convenio N° 154 sobre fomento de la negociación colectiva (1981), recomendaciones N° 159 sobre las relaciones de trabajo sindicación en la administración pública y N° 163 sobre fomento de la negociación colectiva (1981).

En Venezuela, con la reforma de la legislación laboral de 1997, se logra por vía del diálogo social un consenso en las relaciones de trabajo de Venezuela, con la firma del acuerdo tripartito sobre seguridad social integral y política salarial, fue el resultado de varios meses de negociaciones tripartitas que tuvieron como estimulante principal la acción del Ejecutivo.

El acuerdo tripartito contempla el desarrollo de un sistema integral de seguridad social, la recomposición del salario, la conservación de la estabilidad, la adaptación del régimen de prestaciones sociales a las circunstancias económicas y el fomento de la negociación colectiva y el tripartismo como contenidos básicos de la libertad sindical. Este acuerdo se formalizó al ser incluido en la reforma de la ley del trabajo de 1997.

En esta ley el cambio fundamental fue el carácter de prestación al concepto de antigüedad y no de indemnización como se establecía en la ley de 1990, se establece el

cálculo mensual y el bono en cuenta al salario devengado en el mes correspondiente y se agregan dos días de salario por cada año de servicio, acumulativo hasta treinta días.

6. Niveles de negociación y población amparada

La convención colectiva tiene factores demográficos, laborales y financieros que son determinantes para dar valor al contexto en el cual se desenvuelve el sistema laboral y en particular la institución de la negociación colectiva. En los diez últimos años han disminuido tanto los convenios colectivos firmados como de la población cubierta por dichos convenios. El Estado es el mayor empleador del país cubriendo una población de alrededor de un 21-23% de la población asalariada, reconociendo a dicha población en 4,2 millones y una población cubierta entre 900.000 y un millón de trabajadores, representando el sector público el 60%, particularmente los obreros al servicios del Estado, los trabajadores de la educación y los de la salud, constituyéndose los grupos más numerosos. En el sector privado el mayor contingente se observa en la construcción, luego en petróleo y en metalmecánica. En las actividades comerciales y servicios existe un limitado desarrollo de la negociación colectiva.

En el sistema laboral venezolano, predomina la Unidad de negociación por empresa. Son muchas las negociaciones colectivas por empresas. La negociación multianual de algunos convenios por rama distorsionan las estadísticas en la población cubierta por este tipo de convenciones nacionales. En los años 1993 y 1996, la población cubierta por los convenios por rama de actividad alcanza más del 50 % de la población cubierta.

7. Organización de los trabajadores para negociar

Los trabajadores negocian sus contratos colectivos por la representación sindical, que puede estar organizada por secciones industriales, representaciones gremiales

y por su federación. Esta situación pudiera colocar en la mesa entre dos y cuatro actores. Los trabajadores son los que elaboran sus proyectos de contratación colectiva, asesorados por su respectiva federación, se los proporcionan

8. Beneficios socioeconómicos

La legislación establece un amplio espectro acerca de temas y asuntos a tratar en una contratación colectiva, pero expresa que éstos se celebran para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes.

Adicionalmente, consagra la legislación laboral que no podrá concertarse en condiciones inferiores a lo establecido en la ley o en contrataciones colectivas anteriores. Sin embargo, existe la posibilidad de que se convenga en el desmejoramiento de alguna cláusula a cambio de mejoramiento de otra que en la generalidad termine beneficiando al trabajador. Algunas negociaciones pueden conceder excepciones a dicha regla, si ponen en peligro la vida de la empresa.

Los convenios se caracterizan por tener gran cantidad de cláusulas. En las pequeñas empresas muchas cláusulas repiten lo establecido en la ley del trabajo ya que lo que se busca es conseguir ventajas para los trabajadores y sus familiares. Los beneficios económicos en las grandes empresas suelen ser mayores que los de las medianas y pequeñas empresas. Dentro de las grandes empresas los beneficios con mayores en las empresas transnacionales que en las empresas nacionales.

La cláusula de mayor complejidad en las negociaciones es la del aumento de salarios, ya que es la que representa mayores costos. Los aumentos, habitualmente, se establecen por anualidades, siendo el de mayor significación el aumento que se recibe al momento de la firma. En los últimos años estos aumentos se han logrado cada seis meses. Antes se establecían en términos absolutos, últimamente se acuerdan en

términos relativos. En caso de acordarse aumentos porcentuales, los mayores sueldos recibirán más altos aumentos, a menos, que se establezca porcentajes diferenciales, lo que lo haría más justos y equitativos.

9. Seguridad social y convenios colectivos

La seguridad social tiene varios elementos, entre los que se cuentan la asistencia médica, jubilaciones, pensiones de invalidez y paro forzoso, de las cuales la asistencia médica reviste mayor relevancia, puesto que en los otros elementos no se percibe avance alguno, salvo algunas excepciones de la contratación colectiva en el sector privado.

La asistencia médica se presta de distintas maneras: atención con servicios médicos propios, asistencia en clínicas privadas, pólizas de protección a las contingencias de hospitalización, cirugía y maternidad y últimamente, aparece la intermediación entre los centros empresariales y los centros asistenciales privados, administrando fondos bajo determinados condicionantes. Esta opción constituye una opción de privatización y un incremento de los costos, así como una doble cotización para los entes contratantes.

10. Administración del convenio

Las cláusulas de mayor costo no son las más complejas de administrar. Son las cláusulas de control individual las más complejas de controlar como son los permisos para los trabajadores, concesión de medicinas, pago de útiles escolares y los pagos por asistencia médica las que generan mayor costo por la complejidad que se deriva del trabajo administrativo para que la cláusula funcione.

Una de las cláusulas más importantes se refiere al ingreso o reenganche de trabajadores, lo que evita el paralelismo sindical, funciona como filtro de ingresos junto con la empresa y mantiene el control de ingresos y permanencia de los trabajadores, lo que proporciona poder sobre la masa trabajadora.

Los convenios colectivos abundan en beneficios para los sindicatos y sus dirigentes, entre los más frecuentes están: carteleras sindicales, permisos sindicales, sede sindical, excursiones, elecciones sindicales, información al sindicato, oficina sindical, reunión periódica, comunicaciones escritas, permisos para eventos, biblioteca, 1º de mayo, fuero sindical, llamado a relaciones industriales, procedimientos de reclamos, visitas sindicales, contribuciones a los sindicatos, a las federaciones, a las confederaciones, precios especiales de los productos fabricados por la empresa, entre otros.

11. Organización del trabajo

Buena parte de los convenios abordan asuntos extra-productivos, lo cual corresponde a una característica tradicional de las relaciones empresas-sindicatos. Habitualmente el sindicato dejaba en manos de la empresa la administración del convenio. Este mecanismo tiene una orientación más distributiva que productiva, al convertirse en un mecanismo que reparte beneficios, acompañado de la precisión de obligaciones y derechos cuyos aspectos más observados son el tiempo de trabajo y la protección del trabajador.

La práctica de elaboración de proyectos de convenios de contratos colectivos con influencia extra-sindical, así como el desarrollo de las negociaciones, en los que se otorga liderazgo a los asesores jurídicos y políticos de los sindicatos, contribuye a la marginación en los temas de negociación a lo que se refiere a la organización del trabajo.

En los años posteriores a 1989 se ha estimulado a las empresas a emprender programas de modernización tecnológica, el sistema laboral no tiene tradición de negociar estos aspectos, por tanto, las empresas han optado por la individualización de las relaciones de trabajo, al dejar a los sindicatos de lado en esquemas como son controles estadísticos, control total de calidad y justo a tiempo.

Para asumir los nuevos retos tecnológicos

es importante la capacitación del personal, pero los sindicatos a lo sumo se comprometen a facilitar a la empresa la lista de los trabajadores interesados en hacer cursos. La empresa, por su parte, al observar trabajadores con inclinaciones a la actividad sindical, dejan de capacitarlos porque su misma actividad sindical no garantiza su estadía en el puesto de trabajo, por lo cual, el trabajador que realiza la actividad sindical al observar la posición de la empresa asume la actividad sindical como *modus vivendi*. Dejar de lado a los trabajadores sindicalistas pareciera asegurar la sobrevivencia del sindicalismo de control, lo cual es discutible ya que los sindicalistas necesitan hacer vida productiva como una manera de poder negociar las transformaciones que demanda la reestructuración.

12. Derechos de información

No se observa legislación que se ocupe del tema de la información para los trabajadores, pero sí hay observaciones que otorgan este derecho a los trabajadores, ya sea directa o indirectamente. En las empresas donde el Estado posee más del cincuenta por ciento (50 %) del capital, existe representación de los trabajadores en el directorio, esta representación está obligada a informar a sus representados acerca de las decisiones que se tomen en este máximo nivel decisorio.

El derecho de información se puede verificar en las siguientes situaciones: los trabajadores tienen derecho a revisar los estados financieros de las empresas para verificar si su participación en los beneficios es lo que les corresponde, derecho a conocer los procedimientos de trabajo para verificar si el mismo se realiza de manera segura, derecho a información de sus prestaciones sociales acumuladas, derecho a ser informado sobre los conceptos que forman sus ingresos y deducciones del salario, derecho a ser informado acerca del contenido final del convenio colectivo suscrito por las partes y obligatoriedad del empleador a colocar en sitios visibles el horario de trabajo.

13. Convenio o contrato

El contrato colectivo de trabajo se introduce en Venezuela en la legislación de 1936, por ser producto de las doctrinas que predominaron en los orígenes de la institución. Como a esta denominación se le han hecho objeciones, sobre todo en los efectos que produce que afectan no sólo a las partes que lo suscriben sino también a terceros, se adopta la nueva denominación de Convención Colectiva de Trabajo (1990).

14. Conflictos colectivos

Una característica de las sociedades no desarrolladas es que existen más estimulantes para el conflicto que en las llamadas sociedades del bienestar. La pobreza y la desigualdad son estímulos muy eficientes, el conflicto social está en estado latente. El Estado invierte buena parte de sus recursos en atender conflictos, ya sea con mecanismos de participación, institucionales o represores. El Estado debe dar la cara a las presiones, demandas y requerimientos que plantean los distintos sectores sociales y económicos.

La conflictividad se manifiesta de dos maneras: sector público y sector privado. En el sector público se caracteriza por un quebrantamiento de las relaciones de trabajo. Esto sucede por la adopción de compromisos de beneficios económicos que se adoptaron cuando el Estado vivía un período de bonanza, en el cual dichos beneficios pudieron honrarse, pero a medida que el Estado compromete sus recursos (Deuda Externa) fue reduciendo la capacidad de poder cumplir los convenios firmados. Convenios que fueron firmados en una época en la cual las partes (sindicatos y empresas) se integraban por actores de una misma disciplina partidista, lo cual subordinaba la disciplina gerencial y administrativa al clientelismo partidista.

No existe información acerca de huelgas y horas perdidas por tales conflictos, hasta los años ochenta existía dicha información. Las huelgas en el sector privado son menos frecuentes y cuando se generan son de corta

duración. Las huelgas en el sector privado son empresariales, en el sector público son sectoriales.

La conflictividad que se genera en las empresas privadas sucede fuera del ambiente empresarial. Esta conflictividad debe analizarse en el contexto de la escasez del empleo formal, lo cual se entiende como un privilegio, aminorando la conflictividad, aunque como contrapartida se mantiene una alta conflictividad urbana, producto de la escasez de oportunidades de empleo.

¿Qué mecanismos contribuyen al mantenimiento de la paz laboral?

El sindicato como vía de ingreso al empleo: ya que este mecanismo orienta el reclamo del trabajador hacia los líderes sindicales, dejando a la empresa fuera del conflicto; existencia de una base económica sólida por parte de la empresa y sindicatos pobres, que no pueden extender su conflicto por falta de recursos para mantener firme el conflicto (en el sector privado); en el caso de los sindicatos del sector público, los sindicatos tienen mayores recursos económicos pero están ligados al presupuesto público, lo que los hace sucumbir a las presiones de los entes gubernamentales.

Otro de los factores que contribuye a la paz laboral es la regulación del derecho a huelga: debe presentar un pliego de peticiones, debe nombrarse una junta de conciliación, ésta generará un arreglo, se genera un arbitraje y en último caso se inicia la huelga. El ejecutivo podrá convocar la reanudación de faena en caso de servicios públicos esenciales y someter el conflicto a arbitraje.

15. Diálogo social

En la medida que se consolidan las relaciones de trabajo, que existe un espacio donde se reconocen los actores, se van planteando necesidades de interlocución e intercambio, que demandan la existencia de mecanismos que hagan posible los encuentros de posiciones para hacer viable y gobernable la vida de las instituciones y de

la sociedad como un todo.

El diálogo social es la negación de la determinación unilateral de reglas por cualquiera de los sujetos concernidos en estos procesos, muy especialmente por el empresariado o los poderes públicos, se entiende como esa práctica social de ejercer el intercambio de posiciones que contribuya a la vida de los diversos sectores con intereses convergentes y divergentes. Se vincula con la coexistencia de iguales, diferentes y opuestos. Al diálogo social se le opone la intolerancia, el totalitarismo y el autoritarismo. Implica un aprendizaje cultural, que puede venir de prácticas ancestrales que por tradición realizan intercambios en torno a la marcha de actividades.

En el mundo del trabajo los movimientos de trabajadores se han dirigido a ser reconocidos como un interlocutor por las fuerzas de capital, del no diálogo se ha pasado a distintos niveles de diálogo social. Uno de ellos es el reconocimiento del movimiento de trabajadores como actor político, social y económico, este reconocimiento es una conquista. El diálogo social es un proceso, no es un momento, la sociedad debe brindar oportunidades de intercambio de posiciones y opiniones, de participación, de acceso a los bienes de la cultura, de la educación, de la información, de la libertad de asociarse, de expresarse. El diálogo social permite que se fomenten otros instrumentos del intercambio de las relaciones de trabajo, como son la participación, la consulta, la información, la negociación, los acuerdos.

16. Reflexión crítica

Finalmente, la postura crítica en este trabajo se delimita a la dinámica de la relación laboral en el municipio Colón del estado Zulia y específicamente a las relaciones laborales en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprum" (UNESUR). Los marcos regulatorios en Venezuela son la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y la Ley de Seguridad Social (LSS).

En cuanto a la Constitución Nacional debe expresarse que en su artículo 89 numeral 2 establece que los derechos son irrenunciables, en nuestro criterio, norma acertada porque no permite que el trabajador pueda renunciar a sus derechos por la necesidad de obtener un empleo, protegiéndole de patronos inescrupulosos que se aprovechan de la necesidad del trabajador para someterlo a condiciones de trabajo inferiores a las que establece la ley.

Sin embargo, esta misma Carta Magna expresa en el numeral 5 del artículo 89 "Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política... o por cualquier otra condición," situación que se contradice con algunos organismos oficiales como es el caso de la insectoría del trabajo en el municipio Colón que se niega a atender a las consultas de los patronos, expresando que ellos están sólo para consultas del trabajador, trocando al patrono en el más débil jurídico porque, aún cuando cuenta con el recurso monetario, es obligado a pagar sumas cuantiosas basadas en prestaciones sociales que tienen como único sustento la información proporcionada por el trabajador, teniendo la carga de la prueba el patrono que debe probar con documentos en mano que la información que el trabajador proporcionó es incorrecta o que la información que él está proporcionando es la verdadera.

La legislación del trabajo planteada por el autor está desactualizada ya que el texto analizado fue publicado en el año 2003 y el 07 de mayo de 2012, se publica una nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), que establece en su artículo 142 lo concerniente a las prestaciones sociales, que rompe con el tratamiento anterior y vuelve a la retroactividad de la ley cuando expresa que las prestaciones sociales se calcularán en base al último salario devengado (literal c), pero que en el literal a establece que el trabajador recibirá trimestralmente lo correspondiente a una quince de trabajo y en el literal d expresa que en caso de que la relación de trabajo culmine antes de que el trabajador cumpla un trimestre recibirá cinco días de prestaciones sociales por cada

mes completo trabajado (como lo establecía la ley de 1997). Adicionalmente, este mismo artículo reza que deberá aplicarse el procedimiento que más favorezca al trabajador.

Por su parte, la ley de seguridad social está integrada por tres (3) subsistemas de seguridad social: atención médica, régimen de Pérdida Involuntaria de Empleo y Pensiones. Esta norma establece que mientras no se ponga en funcionamiento el sistema de seguridad social se mantendrá en vigencia la Ley del Seguro Social, la cual establece que las empresas se clasificarán por riesgos: Máximo, Medio, Mínimo y Parcial. En el Sur del Lago de Maracaibo, no existe asistencia médica por parte del seguro social, lo que clasificaría a las empresas en esta condición en el riesgo parcial, el cual aporta en su totalidad el 8,5 % sobre el total de sueldos y salarios pagados; pero, es el caso que, sin mediar normativa alguna que lo establezca, la administración del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) a toda empresa de nueva inscripción o empresas ya inscritas que migren al TIUNA (plataforma tecnológica que utiliza el seguro social) se le clasifica como empresa tipo 2 (Riesgo Medio) que cotiza el 16,5% sobre el total de sueldos y salarios cancelados, ocasionando un erogación adicional del 8 % sobre los sueldos y salarios cancelados y no hay forma de hacer valer la norma legal establecida en el país.

La representación sindical en la institución analizada está integrada por cinco entes: la representación obrera (Sounisur y Sinbolodeunesur), la representación de los administrativos (Aseunesur) y la representación docente (Apunesur y Sinsprunesur), a las cuales se les aplica una encuesta que dirimirá distintos tópicos: representación válida de sus afiliados, respeto de esa representación por parte de la parte patronal, legitimidad de la representación sindical, respeto de esa representación sindical por parte del ente gubernamental (Inspectoría del trabajo), su relación con entes gremiales nacionales, respeto de la parte patronal a la normativa legal vigente en el país, aplicación práctica del diálogo social, productividad y ascensos,

convenciones colectivas, entre otros.

En cuanto a la postura del autor acerca de la importancia de la relación laboral, está conteste en la importancia que le asigna en virtud de que verdaderamente este es el medio mediante el cual el trabajador satisface sus necesidades primarias: alimentación, vestido y vivienda, y es, además, el medio más común mediante el cual el trabajador progresa y aumenta su calidad de vida, así como mediante ésta es el acceso del trabajador a los medios de cultura y de información.

De igual manera, se debe estar de acuerdo en la importancia que tienen las relaciones entre actores, instituciones y normas puesto que son aquéllos los protagonistas de las relaciones laborales, con la intermediación de las instituciones mediante la aplicación de la ley.

Si se aplica la premisa constitucional de la igualdad o no discriminación ante la ley, se debe analizar que en el caso de UNESUR, los actores son los trabajadores y la Universidad (Gobierno), que las instituciones están representadas por la Inspectoría del Trabajo (Gobierno), así que cuando el trabajador eleva un reclamo ante la instancia legal (Inspectoría=gobierno) contra la universidad (Gobierno), se está activando un mecanismo en el cual la representación trabajadora está en minusvalía, ya que ningún representante del gobierno va a actuar en contra de sí mismo.

El autor manifiesta en el apartado de conflictos colectivos que los convenios que fueron firmados en una época en que las partes formaban parte de una misma disciplina partidista, lo cual subordinaba la disciplina gerencial y administrativa al clientelismo partidista. Esta afirmación está vigente hoy día ya que a partir del actual gobierno asumir funciones se fueron creando entidades gremiales paralelas de la misma parcialidad política del gobierno con la finalidad de minimizar el ambiente conflictivo y negociar sólo con sus simpatizantes. Este es el caso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) que fue reducida su actividad hasta casi anularla y pasar a ser un factor primordial en la vida

del país a quedar sólo en el recuerdo. En el sector universitario sucedió de la misma manera con la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) que de tener un rol protagónico en la vida universitaria del país es prácticamente hoy un convidado de piedra en las relaciones laborales universitarias, en cuanto a relaciones con el gobierno se refiere.

En una sociedad donde pareciera que las leyes van por un lado y la práctica por el otro, se consiguen manifestaciones como: “El gobierno cometió una masacre laboral en Mérida,” (Molero, 2012), luego de que el Vicepresidente de la República expresara: “Se extiende por un año más la inamovilidad en todo el país para trabajadores públicos y privados”; Rodríguez (2012) expresa

“Analizaremos caso por caso de los tercerizados,” cuando la ley vigente desde el 07 de mayo de 2012 expresa que se prohíbe la tercerización en el país. Si la ley prohíbe la tercerización cómo es que el gobierno de Mérida, en el sector salud “analizará” algo que debe cumplirse.

Por otra parte, Jerez (2013), expresa que “el magisterio decidirá reinicio o paralización de clases el 7 de enero” y “FVM llamará a docentes para definir acciones sindicales”; estos dos titulares de prensa indican con claridad que el sector educativo no está conforme con sus condiciones de trabajo. Estos actores de la relación laboral son contraparte del mayor empleador del país, el gobierno nacional, quien a su vez es quien elabora las normas y es responsable de la aplicación de las mismas.

17. REFLEXIONES FINALES

El convenio del 2010, del sector metalúrgico, discutido en Italia, introdujo cambio en el sistema de relaciones laborales de ese país, se pasó de un sistema que se circunscribía hasta entonces, por una parte en acuerdos generales nacionales y por la otra en la empresa, a un sistema donde la discusión a nivel de empresa es lo que impone. Lo cual representa un logro importante para los empresarios - propietarios del capital (patrono) considerando las características de FIAT, (una empresa grande, no solo por el monto de su capital, sino por el número de trabajadores empleado y su presencia mundial) con respecto a la mayoría de las empresas italianas (PYMES), pues las directrices del Estado, en materia laboral seguramente respondían más a las demandas de la generalidad de las PYMES que a las de la gran empresa como es el caso de la FIAT.

De cara a los trabajadores, la situación antes descrita, en opinión de la autora, permite una discusión más centrada en las particularidades de la relación laboral pero sin el favorecedor respaldo, a la masa trabajadora, del Estado; acá la discusión gira en la aceptación de propuestas entre las partes, lo cual luce poco ventajoso para el trabajador cuando las partes no tiene el mismo peso o están en equilibrio.

En Brasil y Argentina, los sindicatos que en el pasado se mostraban complacientes con los patronos más que defender intereses de los trabajadores y su papel se limitaba a convalidar decisiones de los empresarios, hoy cuando los cambios políticos y económicos se imponen en el continente, están llamados a procurar condiciones que beneficien, ciertamente, a los trabajadores

A objeto de equilibrar las fuerzas, los sindicatos están llamados a discutir y fijar posturas que se orienten al beneficio de los trabajadores a quienes representan, procurándoles cada vez más mejores condiciones de trabajo, las cuales reportarían a su vez un mayor bienestar social. Sin embargo la experiencia demuestra que motivaciones personales que se imponen sobre las colectivas, desvirtúan el papel que los sindicatos y sus dirigentes deben representar, alejándose del deber ser.

De la revisión del caso FIAT, se observa que ha existido una marcada tendencia a que el comportamiento de los sindicatos diste de su razón de ser, asumiendo posturas que lejos de beneficiar perjudican a los trabajadores, aceptando la renuncia a derechos constitucionales, condiciones inhumanas y hasta retaliaciones por parte del patrono.

Hoy frente a la crisis económica que se enfrenta en gran parte del mundo, donde la mayor producción se esgrime como una de las principales salidas a esta, los trabajadores (mano de obra) insustituibles en cualquier proceso productivo, por más automatizado que este sea, deben ser cuidadosamente considerados y los sindicatos están llamados a ejercer una digna representación, tanto en los países donde el capital se impone como en los países donde el gobierno establece las reglas del juego.

Complementariamente, no puede obviarse que el desarrollo de las naciones no solo se circunscribe al crecimiento y manejo de variables económico-financieras, necesario es la consideración de aspectos y relaciones sociales, las de trabajo entre ellas.

Tal y como se observa en el aparte donde se reseñan las distintas fabricas FIAT en el mundo, las motivaciones para su asentamiento en una u otra región o localidad del mundo, obedeció no solo a racionalidad financiera, sino que en también respondió a consideraciones tales como: desarrollo de comunidades, creación de fuentes de empleo, recuperación de zonas deprimidas y de empresas en quiebras, protección del ambiente, entre otras. Con lo que FIAT no solo consiguió incorporación de nuevos capitales privados sino captó la participación de Estados y Gobiernos, que aportaron recursos y participan en la propiedad del capital.

18. REFERENCIAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela- Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria
– Caracas – Venezuela

Ley Orgánica del Trabajo (19-06-1997) – Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinaria – Caracas
– Venezuela

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (07-05- 2012) – Gaceta Oficial
Extraordinaria N° 6.076 – Caracas – Venezuela

Lucena, Héctor (2003) – Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo – Fondo Editorial Tropykos
– Caracas – Venezuela

MOLERO, Wendy (2012) – “El Gobierno Cometió una Masacre laboral en Mérida” – Diario
de los Andes – 30 de diciembre de 2012

RODRÍGUEZ, Deivis (2012) – “Analizaremos caso por caso de los tercerizados” – Diario
Panorama – 30 de diciembre de 2012.

JEREZ, Javier (2013) “Magisterio decidirá reinicio o paralización de clases el 7 de enero” –
Diario Pico Bolívar – 04 de enero de 2013.

JEREZ, Javier (2013) “FVM llamará a docentes para definir acciones sindicales” – Diario
Pico Bolívar – 04 de enero de 2013

Comisión de Estudios de Postgrado, FACES. Pp. 16-24. Cuadernos de Postgrado N° 21.
Caracas, Venezuela