

SINDICALIZACION Y NUEVAS FORMAS ORGANIZACIONALES EMPRESARIALES

Héctor Lucena

hlucena@postgrado.uc.edu.ve

26/12/02

El estudio de las organizaciones de los trabajadores toma en cuenta que en las Relaciones de Trabajo, la organización histórica concreta que actúa como el actor representativo de los trabajadores es el Sindicato, cuyo conjunto constituye el Movimiento Sindical –MS-. Dado que la diversidad de los problemas que interesan a los trabajadores trasciende los marcos de las Relaciones de Trabajo, y se ubican en el funcionamiento global de las sociedades, es por lo que el MS pertenece a un colectivo mayor que es el Movimiento de los Trabajadores -MT-. El accionar de estos movimientos se cruza entre los planos políticos, económicos y sociales. Los sistemas de Relaciones de Trabajo, establecen marcos regulatorios para el funcionamiento sindical, y reconoce su accionar fundamentalmente en los aspectos económicos y sociales, oponiendo obstáculos ante el accionar político, o ignorando esta dimensión. Sin embargo, la simbiosis entre el MT y el MS da lugar al diseño de plataformas de carácter reivindicativo que abarcan objetivos políticos, económicos y sociales, que sirven de guía para el desarrollo de sus actividades.

Normalmente los sindicatos son organismos de defensa y responden con sus acciones y planteamientos, a atender las necesidades de sus afiliados. Buscan compensar el desequilibrio y la asimetría existente entre la fuerza del empleador y la del trabajador individual (Martín, A: 2002:11). No es posible resolver estas desigualdades en el interior de la empresa o del sector productivo en donde se desenvuelve en su cotidianidad, por tanto el MS se ve obligado a recurrir a un espacio mas allá de los anteriores, para obtener las respuestas que requieren sus necesidades y aspiraciones, y ese es el espacio político.

LA BAJA DE LA SINDICALIZACION

Con las transformaciones productivas ocurridas a partir de los procesos de reestructuración experimentados por los sistemas económicos, ha ocurrido una disminución de las tasas de sindicalización, la que se ha manifestado desde la década de

los ochenta de una manera persistente. En Venezuela se llegó a alcanzar tasas cercanas al 30% en la bonanza de la década de los setenta (Lucena, H et.al; 1985). En los últimos diez años se mantiene en el 14% -ver cuadro abajo-. El fenómeno de la disminución de la sindicalización no es exclusivamente venezolano, ni tampoco latinoamericano, se observa en Europa, en Asia y en América del Norte (Rodríguez, L; 1999; OIT, 1997). Rodríguez, además plantea que la desindicalización que se observa en la región más que una **situación de crisis es de declinación**. Destacando que la primera es menos compleja que la segunda en términos de afiliación o sindicalización; una situación de **crisis** ocurre súbitamente, puede significar una ruptura de una situación de equilibrio, indudablemente es una fase difícil. En cambio **declinación** lo sugiere el autor como un fenómeno de decadencia, de pérdida de vitalidad, que no necesariamente ocurre súbita y rápidamente (1999:20). El señalamiento es sugerente y se tiene en cuenta a lo largo del análisis. Hay fuerzas que empujan a la crisis, otras a la declinación, pero así también las respuestas permiten ver posibilidades para que el movimiento conserve un lugar significativo en nuestras sociedades.

Para la determinación de la sindicalización es fundamental el aporte de los datos del Registro Electoral Sindical constituido en el Consejo Nacional Electoral –CNE-, señalan que de 2.974 organizaciones sindicales, realizaron elecciones 2.852 sindicatos, de las cuales 2.044 afiliadas a la CTV, 49 a la Confederación General de Trabajadores –CGT-, 34 a la Confederación de Sindicatos Autónomos –Codesa- y 847 no confederadas. CTV constituye el 70% de los sindicatos, con un porcentaje mayor en cuanto a la población sindicalizada, reunidos en 23 Federaciones Regionales y 44 Federaciones Nacionales, las que a su vez agrupan a los sindicatos, es decir las organizaciones de primer grado del movimiento (CNE; 2002). Es importante también destacar que el registro electoral sirvió para precisar la tasa de afiliación sindical, que se ubicó en el 14% de la población económicamente activa, equivalente a 1.612.000 afiliados. Hay que destacar que el continuado deterioro del mercado laboral, que coloca ya al sector informal con un porcentaje ligeramente superior al 50% de la población económicamente activa, lesiona directamente las tasas de sindicalización, por ello que al establecer la relación de población sindicalizada con el mercado de trabajo regulado, su porcentaje aumenta sustancialmente, en un porcentaje que se acerca al 28%.

En el número de organizaciones por sectores productivos (CNE;2000: 110), muestra el predominio del sector terciario, en donde se localizan y pesan

Sectores	% afiliación
Primario	15.4
Secundario	27.0
Terciario	54.0
Todas las actividades	2.4
No definidos	1.4

determinantemente los de la administración pública y educación con el 21 y el 13 por ciento respectivamente.

En cuanto a la clasificación de estos sindicatos con el sector privado o público, resulta que un 45% corresponden al sector privado, un 24.5% al sector público, y un 32% a ambos sectores, es decir que afilian tanto a trabajadores de uno y otro sector. Se

ejemplifica con casos como los sindicatos de la salud, que afilian a trabajadores de los hospitales y de las clínicas privadas, los de la educación, privada y pública.

En el análisis de los datos de Venezuela es importante destacar que la sindicalización referida es la registrada en la Administración Pública del Trabajo, lo que no incluye a diversas organizaciones que actúan en las Relaciones de Trabajo, pero que están al margen de estos registros, no tienen la obligación de registrarse. Se destacan las organizaciones de los profesionales (médicos, profesores y empleados universitarios, odontólogos, abogados, marinos mercantes). En algunos de estos gremios se adoptaron simultáneamente el registro de sindicatos, ya que la legislación laboral, así lo permite desde 1991 en adelante. El otro hecho a favor de la precisión y la actualización de los datos de la sindicalización, resulta del registro exigido por la nueva Constitución Bolivariana de Venezuela, la que otorga funciones de supervisión de las elecciones sindicales, al Consejo Nacional Electoral, quién pide a las organizaciones celebrar sus elecciones sometiéndose a sus reglamentos. Controversial intromisión que viola disposiciones del convenio No.87 –OIT- sobre la libertad sindical.

Cuadro No 5-1 LA SINDICALIZACION EN AMERICA LATINA

PAIS	TRABAJADORES SINDICALIZADOS		Año 2001a	
	TOTAL	% DEL TOTAL DE OCUPADOS	% DE LA FUERZA DE TRABAJO	

ARGENTINA	3.200.000	42.3 (1995)	35
BOLIVIA	276.000	22.4 (1994)	15
BRASIL	15.205.000	26.1 (1994)	16
COLOMBIA	840.000	6.9 (1994)	6
CHILE	684.000	12.7 (1995)	10
ECUADOR	300.000	10.4 (1995)	12
MÉXICO	7.000.000	22.3 (1991)	25
PARAGUAY	109.000	16.7 (1995)	15
PERU	442.000	7.8 (1995)	5
URUGUAY	151.000	12.4 (1993)	n.d.
VENEZUELA	1.153.000	14.9 (1995)	14

Fuente: OIT, citado por "Servicio Cidutal de Estadísticas" No.7, Diciembre 2000; "a" Año 2001, "Country Report in Human Rights practices" U:S: Departamento of State (suministrado vía Internet por William. Cooke, del Fraser Center for Workplace Issues). Venezuela: cómputos del CNE (2002)

Los factores que se señalan como contribuyentes a la baja de la sindicalización, incluyen:

LA GLOBALIZACIÓN DE LAS ECONOMÍAS: LAS DECISIONES EXTRANACIONALES

Que coloca en espacios más allá de los estados nacionales, importantes decisiones económicas y laborales, quitando peso específico al papel de las decisiones entre empresas y sindicatos en los centros productivos. Los impactos de la internacionalización y la globalización no han dejado a país alguno libre de influencias. En los inicios de los ochenta la explosión de la crisis de la deuda externa, aceleró las transformaciones en las relaciones de nuestras economías con el sistema mundial. Ajustes e influencias de los organismos financieros internacionales, contribuyeron a determinar los programas de desarrollo económico. Estos elementos sellaron la muerte del modelo de sustitución de importaciones como palanca del desarrollo. La nueva palanca consistía en elaborar una oferta exportadora competitiva, como ya lo venían haciendo exitosamente desde inicios de los setenta los países del lejano este asiático.

La presión para admitir y adecuar la economía nacional a la globalización ha sido liderada por quienes propulsan políticas **neoliberales**. De aquí que en la medida que estas políticas tomaron cuerpo en el liderazgo económico, se debilitaron los mecanismos que asumían las relaciones del Estado con los sindicatos como plataforma

y sostén de la estabilidad de la sociedad. El neoliberalismo no asume a los sindicatos como instituciones necesarias en la vida de las sociedades. Por supuesto que convive con ellos, pero no porque sean un aliado necesario, como sí fue admitido en el modelo anterior.

La relocalización de las inversiones internacionales tomando en cuenta el desarrollo sindical de las regiones. Aunque en Venezuela el sindicalismo en el sector manufacturero no ha sido de una alta conflictividad¹, los inversionistas han mantenido sus decisiones basadas en localizarse en donde predominen las ventajas competitivas y comparativas. Por ello el mayor porcentaje de la inversión en la industria manufacturera se ha realizado en el centro del país, en donde se localizan los mayores centros de consumo, la proximidad con proveedores y mercados. En cambio la inversión en el ramo del petróleo y sus derivados, naturalmente se localiza en las cercanías de los yacimientos y de los puertos en el segundo caso. Uno de los casos de inversiones ubicadas en una región de muy limitado desarrollo laboral, es decir casi sin sindicatos y convenios colectivos, es el de la Toyota y su localización en Cumaná, Estado Sucre, zona tradicionalmente de pescadores y agricultores, distante de los centros de consumo y de la ubicación de los principales proveedores². La empresa prefirió adoptar una fuerza de trabajo poco calificada, a la cual brindó la formación básica necesaria para desempeñarse en la producción, tanto en lo actitudinal como en lo operacional, pero que al mismo tiempo se trataba de una región sin tradición sindical³.

La Memoria del Director General de la OIT, Junio de 2001 indica:
“Por otra parte, también se ha exhortado a las organizaciones de trabajadores a definir nuevos objetivos y buscar nuevos métodos de trabajo. El entorno económico, social y político en que los sindicatos se organizan y representan a los trabajadores está cambiando radicalmente en todo el mundo, lo que obliga a los sindicatos a reexaminar su función y sus estrategias. La época de la producción en masa se está acabando, y en el futuro los sindicatos tendrán que operar en un gran número de unidades de empleo mucho más pequeñas, cada vez más concentradas en el sector de los servicios privados. Por lo mismo, es probable que la

¹ La mayor conflictividad laboral se observa en los servicios públicos prestados por el gobierno. Para ver un análisis más detenido del problema recomendamos a Romero, A (2001).

² Esta decisión equivale a similares decisiones de las empresas automotrices japonesas de instalarse en zonas de limitado desarrollo sindical, así se ha observado en EEUU, en los Estados del Sur (Kochan T and Piore, M; 1986), en los Estados del Nordeste, de Brasil (Moreira, A; 2001) y en Estados no industriales de México (Tuman, John; 1998).

³ Entrevista a J Liendo, del área de Recursos Humanos (Proyecto de Investigación “Trabajo y Calificación”); 1996.

negociación colectiva se disperse más.” P.60-61.

LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA INDIVIDUALIZACIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las gerencias empresariales no cesan de incentivar la individualización por encima de las relaciones colectivas. Este fenómeno forma parte de los nuevos paradigmas productivos, que vienen sustituyendo a los sistemas productivos Taylorfordistas. En cuanto a los procesos de reestructuración empresarial que se expresan en un continuado achatamiento, externacionalización, adelgazamiento de las organizaciones, evidentemente vienen reduciendo las nóminas de las empresas, y debilitando a las organizaciones sindicales. La expulsión de trabajadores de empresas grandes para empresas pequeñas, igualmente se convierte en un mecanismo debilitante, por la poca acción sindical en estas últimas.

El fomento de la individualización proviene de un enfoque antisindical que contrapone el contrato individual al colectivo, y que ha sido muy efectivo en la parálisis de la sindicalización de los empleados, ya que las políticas de recursos humanos, han sido definidas atendiendo de manera individual las necesidades del personal. Con los nuevos paradigmas productivos, que apelan al individuo desde las funciones más básicas que ejecutan los trabajadores de la nómina semanal, es decir los obreros no calificados, como potenciales aportantes de ideas y propuestas para el mejoramiento continuo, determina que el obrero se convierte en sujeto de la aplicación de técnicas y prácticas de la Gerencia de Recursos Humanos, que originalmente estaban referidas a los empleados, como por el ejemplo los procesos de evaluación de desempeño (IESA-Hay Group; 1990:29).

La individualización le permite al empleador aplicar regulaciones unilaterales, que sin colidir con las regulaciones laborales generales o las elaboradas por acuerdos de las dos partes en el plano colectivo, tienen en su sustrato acentuar la subordinación del trabajador y distanciarlo de sus organizaciones colectivas. La discrecionalidad de la empresa, permite sin trasgresión alguna fortalecer la lealtad hacia ella (Bilbao, A; 1995:148). Por ejemplo, al favorecer las promociones, la asignación de responsabilidades asociadas a la confianza, brindar mayores oportunidades para el desarrollo y la formación, son espacios que la acción sindical ha dejado abierto, y que el empleador discrecionalmente utiliza para fortalecer la individualización.

A futuro el tema de las Relaciones de Trabajo, también se asocia detenidamente con la composición de la población y los cambios demográficos y de mercado laboral, que se vienen observando. Por ello el incremento de la educación formal, la mayor participación de la mujer, mayor movilidad de migrantes que entran y salen a un país determinado, son factores a tener presente e ir evaluando en este propósito de mirar hacia el futuro de la sindicalización.

AGOTAMIENTO DE PLATAFORMA IDEOLÓGICA

De las diversas consecuencias derivadas de la caída del muro de Berlín en 1989, una de las más impactantes fue que trajo consigo planteamientos que colocaron en el debate el futuro del socialismo, y teniendo en cuenta que los movimientos sindicales tienen en el centro de su plataforma ideológica la búsqueda de una sociedad en donde el acceso a la riqueza y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores son su objetivo central. Aunque el debate sobre la naturaleza del socialismo que se derrumbó con el muro, venía siendo cuestionada dentro y fuera de estos países, incluso es destacable el papel jugado por el movimiento sindical polaco –Solidaridad- por sus luchas contra el autoritarismo y por la democratización. Por tanto se planteó en los últimos veinte años la necesidad de reformular las tesis y las propuestas sindicales, a la luz de las transformaciones ocurridas en el movimiento socialista mundial.

Esta reformulación de las tesis sindicales, en Venezuela venía siendo planteada desde la fuerza mayoritaria en el mundo sindical, la organizada en la CTV. En el sindicalismo de la izquierda, ya para cuando ocurre la caída del muro de Berlín y la debacle socialista, había estancado su crecimiento, y sus fracturas terminaron adhiriendo a la CTV, al menos los sindicatos influenciados por el MAS, que era una fuerza política fresca, aunque no caracterizada por una fracción sindical fuerte. La otra corriente sindical de izquierda disidente de la ortodoxia partidista, era la orientada por la Causa R, que apenas estaba naciendo para entonces, y luego devino en una fuerza importante, pero con muy agrias relaciones con la CTV. En la CTV la revisión de sus tesis, encuentra en su VIII Congreso en 1980 - Porlamar – un conjunto de planteamientos renovadores, los cuales fueron aprobados, pero sin que efectivamente el movimiento hubiese internalizado su profundidad y el compromiso que ello implicaba. Por eso en los años siguientes poco se avanzó en su concreción. Estos planteamientos incluían una reforma y modernización del Estado, pero sin achicarlos como eran las tesis de quienes tendían hacia el neoliberalismo, y otro segmento importante de las propuestas era la de fortalecer la participación de los trabajadores en la gestión de empresas. En cuanto al

movimiento y sus estructuras organizativas, se planteaban esquemas que tendían a la organización nacional por industria. De otro lado, la subordinación sindical al partidismo, no permitía la autonomía para avanzar, que demandaban los acuerdos. También hay que señalar que los acuerdos aprobados, se caracterizaron por reflejar más el pensamiento de grupos de líderes, con la asistencia de asesores que brindaron orientación al movimiento, que los compromisos de autonomía por parte del liderazgo sindical, requeridos para su concreción.

DETERIORO DEL MERCADO LABORAL: ALTO DESEMPLEO

La persistente recesión que ya acumula casi dos décadas de existencia, ha deteriorado el mercado laboral. Ciertamente que otros factores, como la reestructuración empresarial pública y privada, también contribuyen a este fenómeno, pero se entiende que con un cierto grado de crecimiento económico, el problema al menos del desempleo, no tendría la espectacularidad que hoy presenta. Además los desempleados no han sentido que el Movimiento Sindical haya tomado su problema con la debida prioridad. El eje de la acción sindical son las reivindicaciones inmediatas, y ellas están referidas a sus afiliados, es decir los que ya tienen empleos estables. El problema del desempleo ha estado más en las condenas declarativas, y en la alimentación de los textos de las consignas. El mundo de la informalidad, conformado por ex trabajadores, no ha encontrado en el movimiento sindical un compromiso firme, efectivo y aglutinante. Más bien ocurren manifestaciones y actitudes hostiles hacia el MS de parte de los desempleados. Especialmente en aquellos casos, en donde se ha comercializado con el desempleo, a partir de la ventaja adquirida contractualmente por algunos sindicatos de ser los proveedores de fuerza de trabajo. El caso más emblemático ha ocurrido en el sector petrolero. El problema ha alcanzado niveles extremos. La toma de la Casa Sindical de Maracaibo: grupos de desempleados deciden tomar violentamente la sede sindical en la capital petrolera y segunda ciudad del país. Argumentan que esta casa fue cedida en comodato a los sindicatos, para la defensa de sus intereses, pero en vista de que no ha ocurrido así, deciden tomar la sede⁴.

LA EXPULSIÓN DE TRABAJADORES DE LAS GRANDES A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

En el paradigma productivo que se desarrolló con el Taylor-Fordismo el tamaño de las unidades productivas era un elemento importante, ya que se concebía que la

⁴ Entrevista a Froilán Barrios, dirigente del Frente Constituyente de Trabajadores, organización promotora de la toma.

productividad dependiera de las escalas de producción, a mayor cantidad de unidades o valores producidos, mayores posibilidades de alcanzar índices más elevados de productividad. Pero con el advenimiento de nuevas tecnologías informatizadas y el desarrollo de las comunicaciones, aplicadas a los procesos administrativos y técnicos, se fue superando este paradigma, y hoy en la generalidad de los procesos productivos la escala no es un valor determinante. Más bien se admite que las pequeñas empresas son más flexibles, y por tanto están en mejores condiciones de responder a la variabilidad de los mercados. Por ello la descentralización productiva, que más adelante se analizará. Las pequeñas empresas pueden producir series cortas y aplicar conceptos artesanales, que tienen incidencia favorable en la calidad de los productos y servicios. Sus condiciones de trabajo y sus costos laborales son menos onerosos que las grandes empresas, lo que les ofrece una ventaja que compensa las diferencias en tecnología por ejemplo (Martín, A; 1999:94).

Las estrategias de externalización se han caracterizado por la expulsión de trabajadores de empresas grandes para empresas pequeñas, y habiendo predominado el patrón sindical de la organización por empresa, se ha traducido esto, obviamente en un factor de debilitamiento sindical. Estimamos, que de predominar un sindicalismo por sector o rama productiva, las consecuencias hubiesen sido menores. Sin embargo, la transferencia de personal de las grandes a las pequeñas empresas, no se traduce en la transferencia neta del mismo número de empleos, y por otro lado predomina el hecho de que los nuevos empleos creados son de menor calidad que los sustituidos, por las razones mismas del tamaño de la unidad productiva, que está también asociado a su capacidad de pago y provisión de beneficios laborales.

Habría que construir una plataforma de acción sindical que incluya una alianza con las pequeñas empresas, ya que en estas en muchos casos el propietario es un operario calificado, que experimenta una relación con el proceso de trabajo similar a la de los operarios de empresas de mayor tamaño, es decir una relación de ejecutante imbuido del proceso y todas sus exigencias. Sin embargo se plantea la contradicción de que en estas empresas en muchos casos las condiciones de empleo son precarias, el operario-propietario y quienes le acompañan se ven obligados a trabajar en condiciones desventajosas al lado del operario-asalariado de la gran empresa. Convivir en esta dualidad, es necesario encontrarle un lugar, para una relación más integradas entre segmentos del movimiento sindical y quienes laboran en las microempresas y pequeñas empresas.

Cierto que existirán divergencias, ya que los trabajadores organizados sindicalmente, no dejan de sentir preocupación por la oferta de las pequeñas empresas, competidoras de sus propias actividades en la gran empresa.

LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO

Un hecho relevante en el mercado de trabajo, es la creciente incorporación de la mujer a la población económicamente activa. Entre 1980 y 1998 se incrementó su participación en un 55% (Cidutal; 2001:5), el más alto entre los países de mayor desarrollo América Latina en dicho período. Factores económicos y sociales, explican este incremento. Lo primero tiene que ver con el deterioro del ingreso, por tanto cuando es sólo un ingreso el que llega al hogar, se estimula la búsqueda de otro ingreso. Atrás quedó, la típica sociedad tradicional que colocaba a la mujer en la ejecución de sólo trabajos del hogar y la atención a una familia numerosa. Por otro lado, las nuevas generaciones han reducido notablemente el tamaño de la familia. Ahora se observa que en los últimos años, se ha incrementado a un mayor ritmo la realización de trabajo del hogar por parte de los hombres. Es también elocuente que son las mujeres la mayor parte de la población estudiantil, en todos los niveles, lo que indica su dinámico espíritu de superación. No obstante esta evolución, persisten discriminaciones que se observan en menores ingresos para iguales niveles, así como un menor acceso a las posiciones de mayor jerarquía en las organizaciones empresariales, tanto privadas como públicas. A mayor jerarquía se observa menor presencia de la mujer.

La mujer se incorpora al trabajo, pero mantiene sus responsabilidades de conductora del hogar, dando lugar a la “doble jornada”, lo que le limita el margen para la acción sindical. Aunque los registros de la OCEI⁵, señalan una mayor tasa de sindicalización femenina, hay que destacar que ello está asociado al notable peso que tiene tres grandes áreas de la sindicalización, como son la administración pública, la educación y la salud. Se caracterizan por una amplia movilidad ante los problemas laborales, con participación activa de las mujeres en los escenarios de lucha, sin embargo sigue siendo deficitaria la participación de la mujer en los órganos de dirección incluso de estas organizaciones conformadas mayoritariamente por mujeres. Por otro lado en los sectores estratégicos, como en manufactura, petróleo, transporte, energía, e industrias básicas, se caracterizan por la predominante sindicalización masculina. Aún

⁵ Este organismos, ahora llamado Instituto Nacional de Estadísticas –INE-, no publica información sobre tasas de sindicalización, pero los interesados en formular una solicitud específica y el INE envían un reporte.

así se observa un modesto incremento de la mujer en posiciones de liderazgo sindical y una mayor participación de jóvenes⁶.

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES –ONG’S-

Con las ONG’s se nos plantean varias opciones para su vinculación con el tema de la sindicalización. Por un lado los sindicatos están sujetos a las regulaciones que la Administración del Trabajo establece en el marco de las normas laborales. En algunos casos esto se constituye en una limitante, ya por ejemplo se señaló al principio del documento, la importancia de la distinción entre el Movimiento de los Trabajadores y el Movimiento Sindical. En este sentido las ONG’s constituyen una opción organizacional de la que dispone el movimiento de los trabajadores para la organización de colectivos que tienen características, en donde la figura del sindicato no encaja, es decir se trata de llenar vacíos no cubiertos por los movimientos sindicales. Por ejemplo se observa en la organización y el apoyo a sectores de trabajadores independientes, y la preocupación por temas del interés de los trabajadores que exigen la incorporación de mecanismos distintos a los tradicionales de las relaciones laborales, tales son los casos de los derechos humanos y su vinculación con el trabajo. En este campo es interesante observar la acción que viene realizando Provea. En el Estado Aragua, la iniciativa de la Escuela de Formación Obrera, la organización de trabajadores minusvalidos, son dos experiencias de ONG’s que atienden áreas y sectores específicos del interés directo del movimiento de los trabajadores, pero que los sindicatos han soslayado. Ocurre entonces que en la medida que estas ONG’s tienen éxitos, y al mismo tiempo operan desvinculadas del MS, se constituyen en opciones alternativas y no necesariamente complementarias, logrando una mayor adhesión de los trabajadores.

LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es un tema sensible porque está inmerso en el ambiente político. Desde el nacimiento del movimiento sindical las presiones de gobiernos y empresarios han influido en su desenvolvimiento. La primera y efectiva disposición legislativa laboral para facilitar la constitución de sindicatos data de 1936, y apenas en los inicios de 1937 se ilegalizaron un conjunto de organizaciones por sus posiciones políticas (Lucena, H; 1998:233). Nuevamente en 1944 con motivo del Congreso de los

⁶ Jesús Urbieto, Coordinador de la Junta de Conducción Sindical, destaca que las Federaciones Regionales de los Estados Aragua, Apure, Cojedes y Guarico, están en manos de mujeres (quiere decir la Presidencia de las mismas). Y afirma que la edad promedio de los electos en sindicatos y federaciones es de 35-40 años (Ferrero, M; 2002)

Trabajadores, otra vez ocurre la ilegalización de un numeroso grupo de organizaciones sindicales (1998:278). En el período autoritario que se inicia en 1948 los sindicatos fueron el blanco de los ataques del gobierno militar, ya que en el breve período político precedente, 1945-8, los sindicatos fueron ampliamente beneficiarios de apoyos gubernamentales, lo que les dio una visibilidad de subordinación y asociación con los partidos políticos, por tanto expuestos a la agresión del régimen autoritario.

En la OIT recién se había creado el Comité de Libertad Sindical y la segunda querrela presentada la hizo la CTV y la AFL de EEUU, el 11-5-1950, protestando el decreto que disolvió 46 sindicatos de trabajadores petroleros, así como la confiscación de sus bienes. El gobierno reacciona oponiéndose a toda investigación, consideró que las sanciones fueron impuestas a organizaciones que habían recurrido a la huelga, contrariamente a las disposiciones legales y contractuales que reglamenta la constitución y el funcionamiento de los sindicatos en Venezuela.

En los 50 años de funcionamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT, se han presentado 2.158 quejas, de las cuales de América provienen 1.123. Del total de países que han presentado quejas -156 países- Venezuela ocupa el lugar No. 16 con 44 quejas (Rodríguez, E. 2001: 17-19). Los países del mundo que han presentado mayor número de quejas son:

Argentina	99
Colombia	92
Grecia	92
Perú	91
España	85

En los últimos diez años 1990-2001,

- el 52% de las quejas provienen de América Latina, AL, -1022-,
- el 31.88% de AL provienen de los países andinos -338-.
- Tanto en AL como en los países andinos la mayoría de las quejas se presentan por discriminación antisindical, 32% en ambos casos-.
- Los mayores infractores de la libertad sindical son 6 países de las Américas que concentran el 56.57% del total de las quejas, son: Canadá 43, Perú 38, Argentina 40, Colombia 28, Venezuela 26 y Guatemala 23.
- De los 320 casos analizados a fondo, el 64% señala a los gobiernos de América Latina, como los mayores infractores, en segundo lugar las empresas privadas y en tercer lugar las empresas públicas.

En los últimos años, se pasa de una etapa en donde las formalidades y las realidades marcharon cada una por su lado, a unas políticas pragmáticas que levantan tensiones laborales, en donde los sectores sindicales tradicionales han recuperado un protagonismo que venía menguando, pero que la vigilancia sobre el sector, especialmente la de órganos extra-sindicales, como es el caso del Consejo Nacional Electoral, viene determinando reajustes en estos sectores sindicales tradicionales, así como su refrescamiento.

Prácticas establecidas en la vida sindical, que contribuyeron a la pérdida de credibilidad del movimiento sindical:

- Manejo autoritario de la vida sindical. Sustitución de la consulta por las decisiones de los jefes sindicales.
- Sustitución de las elecciones libres, directas y secretas, por mecanismos denominados “acuerdos o reestructuraciones de las directivas”.
- Intimidación a quienes tienen posturas disidentes, que llegan incluso a la presión para despedir, en connivencia con las empresas.
- Recolección de firmas de los trabajadores para usos diferentes a los solicitados.
- Venta de convenios colectivos o de condiciones de trabajo. Firmas que comprometen al colectivo laboral sin su consulta, y con la percepción de ventajas y prebendas personales para los dirigentes.

Las consecuencias de estas situaciones contribuyeron a la pérdida de confianza del actor sindical, incluso ante los mismos trabajadores, y por supuesto ante otras instituciones y personas de la sociedad civil. La desindicalización especialmente entre los trabajadores más calificados, los más jóvenes, tiene relación directa con la percepción que ellos tienen de este movimiento que vino a menos la existencia de prácticas como las descritas.

El movimiento sindical cetevista venía desde hace veinte años –1980, Congreso de Porlamar- adelantando un debate sobre la democratización, pero carecía de voluntad real de cambio. El debate llegaba a los acuerdos, pero no se concretaba en hechos. Pero el cambio electoral ocurrido en diciembre de 1998, estimula al fin cambios reales, como el hecho del cambio estatutario efectuado en el Congreso Extraordinario de Abril 1999, lo que despierta importantes expectativas favorables para la relegitimación del Movimiento Sindical.

NUEVAS FORMAS ORGANIZACIONALES SINDICALES

Se ha analizado el problema de la crisis o declinación de la sindicalización, y se han mencionado factores que han contribuido a este problema. El fenómeno es resultante de diversos factores. En el presente punto se trata de abordar aquellos que se relacionan directamente con la implantación de nuevos modelos organizacionales productivos y las nuevas formas de relación mercado laboral y unidades productivas, incluyendo la tercerización y la ampliación del sector servicios.

Con el advenimiento de las formas organizacionales del capital para superar la crisis del modelo de acumulación, éste dispuso de ingenio y creatividad para el diseño de una variada gama de formas de funcionamiento, dirigidas a sobrevivir y superar la crisis de rendimiento del capital y de productividad. El análisis de estas formas es un elemento de interés para conocer las lógicas que movieron al capital a la implantación de nuevas formas organizacionales. Hoy se observa un arsenal de formas organizativas para la producción y para atender el mercado, que asumen hacia las formas tradicionales en algunos casos rupturas conceptuales, por eso se habla efectivamente de nuevos paradigmas.

Pero mucha menor creación ha demostrado el movimiento sindical para transformarse y adecuarse a estas nuevas formas que iba adquiriendo el capital, es decir las empresas. Un anquilosamiento fue manifestándose como conducta corporativa sindical. Por ello no extraño que en el marco de la efervescencia política que ha vivido la sociedad venezolana en los últimos años, se haya planteado en el marco del debate constituyente una llamada “emergencia sindical”, que implica sus riesgos para la libertad sindical, ya que segmentos del movimiento formulan planteamientos que se acercan a modalidades intervencionistas. Lo que obviamente entra en conflicto con los conceptos de libertad sindical, históricamente establecidos. Propuestas que no son extrañas en su fundamentación y explicación, al hecho de haber ocurrido un largo período de restringida libertad sindical y perversiones de diversa naturaleza, que conformaron un movimiento de corte neocorporativo, por las íntimas conexiones de subordinación que el liderazgo sindical mantenía con las élites gubernamentales.

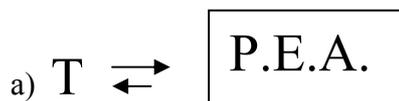
NUEVAS RELACIONES TRABAJADOR VS MERCADO LABORAL

Ha crecido el consenso en considerar que el trabajador típico de este fin de siglo, se aleja cada día más de aquel que caracterizó el mejor momento de la empresa y organización taylor-fordista, en donde la vinculación del trabajador con su empleador se

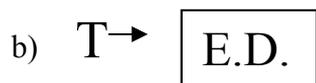
basaba en la relaciones de empleo a tiempo indeterminado, y con la perspectiva de hacer carrera en la organización.

Un trabajador de estos tiempos, se ve obligado a mantener una relación inestable con el mercado laboral, no por su voluntad, sino por la de su empleador y del mercado laboral. Entonces, que sentido tiene afiliarse a un sindicato, si las garantías para tener un empleo estable son cada vez menores, y que cuando sales del empleo, igualmente sales del sindicato. Creo que tiene sentido que aquellos trabajadores que entran y salen al mercado laboral, gocen de una cobertura organizacional, propia de los trabajadores, sean activos o pasivos. Es el mismo principio de la seguridad social, que dispone de los seguros de desempleo, para el cesante, si bien es un lapso determinado – entre cuatro y seis meses -, en el caso de los trabajadores de los sindicatos de empresa, al ser dados de baja por ésta, son dados de baja por el sindicato al cumplirse los tres meses. La situación de los afiliados a los sindicatos de profesionales, industriales o sectoriales, a quienes se les permite la permanencia sindical, hasta un período de seis meses sin ejercer la profesión (Art.428, Ley Orgánica del Trabajo).

Nuevas formas de relación Trabajador –T- con el Empleo –E-, sea dependiente –ED- o independiente –EI-. Se diversifican las formas de relación del Trabajador con la Población Económicamente Activa –PEA-

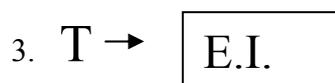


El Trabajador entra y sale de la población económicamente activa. Su salida supone períodos de inactividad, en la que se produce una situación de desaliento, al alcanzar largos períodos de desempleo que llevan al trabajador a dejar de buscar empleo, saliendo por tanto de la P.E.A.



Esta es la relación dominante tradicional, el trabajador ingresa a la población económicamente activa en la condición de empleado dependiente, manteniendo una

relación más o menos estable. Su afiliación sindical, forma parte del esquema organizacional que facilita el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo.

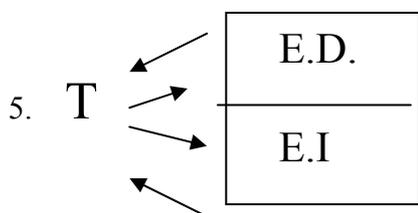


El trabajador ingresa a un empleo independiente. Sólo en ciertas actividades independientes se ha establecido la organización sindical de manera estable, tal es el caso de los servicios de transporte. En la generalidad, las organizaciones experimentan la inestabilidad que acompaña la actividad económica en donde se desenvuelvan estos trabajadores independientes. Lo que supone entrar y salir de esta actividad, sujeto a estaciones, temporadas, en general ciclos de diversa naturaleza. Igualmente, las organizaciones productivas independientes pueden devenir en organizaciones empresariales, dependiendo de la ubicación que tengan en la división del trabajo y en las cadenas productivas.



El trabajador entra y sale de empleos dependientes, pueden ser con el mismo patrono, o con distintos patronos pertenecientes a un mismo grupo empresarial, o con distintos patronos sin conexión o relación alguna. Los procesos de externalización, determinan salidas de fuerza de trabajo, pero que pueden ir a laborar en empresas contratistas en donde los trabajadores egresados de la empresa reestructurada, dado el conocimiento de la industria y la empresa, que adquirieron a lo largo del tiempo, representan un atractivo para las empresas contratistas. Bajo el esquema de los sindicatos de empresas, este trabajador experimenta una situación de desventaja, bajo los actuales esquemas normativos de sindicalización, ya que en el sindicato de la empresa de origen ya no tiene cabida, pero en la contratista, generalmente por sus menores dimensiones, no existen condiciones para la existencia de la organización

sindical. Es una situación en donde el concepto de sindicalización más conveniente no es el de empresa, sino el de rama productiva, ya que este permite la incorporación de aquellos egresados de una empresa dada del sector, en caso de su salida o transferido a una contratista del sector.



Con este cuadro de relaciones, se pueden presentar diversas situaciones, como el de mantener simultáneamente dos relaciones de empleo, una como trabajador dependiente y otra como independiente. Estos casos se presentan fundamentalmente, porque el ingreso que se deriva de la primera relación no permite satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, y se ve obligado a buscar un segundo ingreso como trabajador independiente, en el cual labora a tiempo parcial y en condiciones desventajosas para la organización colectiva tipo sindical, además en algunos casos se desarrolla cierta empresariedad, disminuyendo con ello el espíritu de solidaridad de clase, dando margen al fortalecimiento de espíritu individualista.

Junto a la situación anterior, el esquema permite también explicar casos en donde se mantenga la permanencia en la condición de trabajador independiente, acompañado de una relación inestable de trabajador dependiente, o en casos de dos relaciones inestables.

CONCLUSIONES

La sindicalización experimenta dificultades. Ciertamente ha venido ocurriendo una baja de la sindicalización. Razones diversas y de naturaleza compleja han sido consideradas. La generalidad de estos son de naturaleza estructural, por tanto están más allá de la voluntad circunstancial de los dirigentes y afiliados. Requieren de un esfuerzo de replanteo del movimiento y las fuerzas sociales que le acompañan. Así es el caso de la globalización, de las nuevas tecnologías, de las nuevas formas de organización de la producción, de las modificaciones que ha experimentado el mercado laboral, de los cambios demográficos. ¿Que queda para que el movimiento responda a todas estas transformaciones? obviamente transformarse a si mismo. En primer lugar redefinirse así mismo, especialmente sus prioridades políticas e identificar las adecuaciones

estructurales que el nuevo estado de cosas demanda. Recoger de su propia y rica historia de lucha sindical aquellos hechos y tradiciones que lo fortalezcan y, a la vez, asumir los cambios que han ocurrido en el mundo y particularmente en nuestro país, para hacer posible refundar un sindicalismo que represente a diferentes trabajadores (as) en su lucha por la búsqueda de un modelo de desarrollo que satisfaga sus aspiraciones, anhelos y esperanzas. Que articule la demanda social con la idea de sociedad en que los trabajadores (as) desean vivir. Esto implica un intenso trabajo en Educación Política, en el sentido real de la palabra, lo que no es necesariamente partidismo. Durante años se despolitizó a la sociedad y, en particular a los trabajadores (as). La despolitización hace presa fácil del populismo y engaño. Las organizaciones sindicales se limitan sólo a los temas reivindicativos. Hay que superar esta fase. Pareciera que nada se puede hacer, que la alta política está lejos de los sindicatos. El desafío es como hacer que la clase trabajadora vuelva a soñar e imaginar una sociedad con valores y principios. Se necesita un sindicalismo que asuma su rol de guía de los trabajadores (as) más allá de la empresa. Preocupado de todo lo que afecta a ellos y sus familias, sea económico, social, político y cultural. Que articule sus demandas con la demanda por mejor calidad de vida.

BIBLIOGRAFIA

- Bilbao, Andrés (1995) “**Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera**” Edit. Trotta, Madrid.
- Centro de Información y Documentación –CIDUTAL- (2000) “**Servicio Cidutal de Estadísticas**” No.7, Diciembre.
- Consejo Nacional Electoral –CNE- (2002) “La renovación de la dirigencia sindical en cifras”; además está elaborado en CD.
- Cook, María Lorena (1999) “Trends in research on latin american labor and industrial relations” in **Latin American Research Review**, Vol.34, No.1, pp.237-254.
- Ferrero, Mary (editora) 2002 “**Chávez y el movimiento sindical en Venezuela**” Alfadil Ediciones, Contribuciones de A Martín, J Urbieto, C Ortega, A Ramos, F Barrios, C Iranzo, R Carriles, A Padilla y C R Hernández.

- IESA-Hay Group (1990) “**La gestión de recursos humanos en Venezuela**”, 2do estudio; Coordinadora General Elena Granell; Caracas.
- Kochan, Thomas and Piore, Michael (1986) “**US Industrial Relations in transition**”, pp. 1-11, en Kochan, Thomas Edit. “Challenges and choices facing American Labor” The MIT Press, Boston, Third printing.
- Lucena, H; Hernández, O; y Goizueta, N (1985) “Papel del sindicalismo venezolano ante la crisis económica” en **Revista Relaciones de Trabajo**, No. 6, sept.; Edit. Por la ART, Valencia; pp.123-144.
- Lucena, Héctor (1998) “**Las Relaciones Laborales en Venezuela**”, 3era Edición; Edit. Centauro. Caracas
- Martín Artiles, Antonio (2002) “**Actores y modelos de relaciones laborales. Una perspectiva comparada**” Edit. Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, España.
- Martín Artiles, Antonio (1999) “Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral” p.79-100, en “**Las relaciones de empleo en España**” Editado por Míguels, F y Prieto C, Siglo XXI, Madrid.
- Moreira Cardoso, Adalberto (2000) “**Trabalhar, verbo transitivo. Destinos profissionais dos deserdados da industria automobilística**” Editora FGV, Rio de Janeiro.
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT- (1997) “**El trabajo en el mundo. Relaciones Laborales. Democracia y cohesión social, 1997-98**”. Ginebra, 300 p.
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT- (2001) “**Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global**”, Ginebra; 89a reunión, junio.
- Rodríguez C, Eduardo (2001) “**Perfil del comité de libertad sindical. 50 años como garante internacional**”, Edit. OIT, Lima.
- Rodríguez, Leoncio Martins (1999) “**Destino do Sindicalismo: crisis o declínio?**” Edi. USP, Sao Paulo.
- Romero, Antonio (2001) “**El conflicto laboral en Venezuela. Caso de los servicios públicos esenciales, período 1994-1998**” Edit. UCLA, Barquisimeto.
- Tuman, John (1998) “The political economy of restructuring in Mexico’s “brownfield” plants: a comparative analysis” pp. 148-178, en Tuman, John and

Morris, John -Edit- "**Transforming the latin american automobile industry**".
Edit M.E.Sharpe, New York.