

Dossier

PERSPECTIVAS VENEZOLANAS

Movimiento sindical venezolano y flexibilización laboral¹

Añez Hernández, Carmen²

Resumen

Este trabajo tiene como propósito explorar el movimiento sindical venezolano y la flexibilización laboral, identificando su aplicación, las acciones del movimiento sindical y la alianza surgida entre el Estado-sindicato-trabajadores para superar la precarización laboral. Los resultados reflejan que la flexibilización laboral en Venezuela generó consecuencias negativas a los trabajadores, porque perdieron su estabilidad en el empleo y los beneficios contractuales. Dicha situación incidió en las organizaciones sindicales tradicionales, dejando de perfilarse como la única alternativa de defensa para garantizar la permanencia de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. Se concluye que emerge un nuevo sindicalismo bajo un enfoque de concertación social con el Estado y los trabajadores, para consolidar, desde una perspectiva de clase, un modelo de producción y de sociedad que fortalezca la intervención de la clase trabajadora en la conducción de las empresas bajo el modelo de gestión.

Palabras clave: movimiento sindical, flexibilización laboral, empresas recuperadas, cogestión

-
- 1 Este trabajo es un avance del proyecto de investigación denominado *La flexibilización laboral. Modalidad de administrar la fuerza de trabajo en el sector automotriz venezolano durante el Periodo 2007-2008*, registrado en el CONDES, y que fue desarrollado en el Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.
 - 2 Socióloga, Magíster en Intervención Social. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas Sociales de la Universidad del Zulia. Correo electrónico: carmenanez55@yahoo.com

Abstract

VENEZUELAN SYNDICATE MOVEMENT AND LABOR FLEXIBILIZATION

The purpose of this paper is to explore the Venezuelan syndicate movement and the labor flexibilization, identifying its application, the actions of the union movement and the alliance that have arisen between State-syndicate-workers to surpass the labor precariousness. The results show that the labor flexibilization in Venezuela generated negative consequences to the workers, because they lost his job stability and their contractual benefits. This situation affected the traditional union organizations, which lost their profile as the only alternative of defense to guarantee the permanence of the labor force in the work market. It is concluded that a new syndicalism emerges under a social agreement approach with the State and the workers, to consolidate, since a class perspective, a society and production model that fortifies the intervention of the working-class in the conduction of the companies under the co-management model.

Key words: *syndicate movement, labor flexibilization, recovered companies, co-management*

1. Introducción

La práctica de la flexibilidad en la organización del trabajo y en las nuevas formas de producción en las empresas debido a la excesiva regulación, estandarización y especialización, han incidido en las relaciones laborales. Según Miguelez (2006), dicha práctica esta directamente relacionada con la estrategia de flexibilización del mercado de trabajo y del empleo con el ánimo de reducir los costes del trabajo o de introducir criterios más ágiles de control en el mismo. Eso supone una utilización flexible de las condiciones laborales del trabajador respecto a contratación, jornada de trabajo, salario, contratación colectiva, derecho a sindicalizarse, entre otros aspectos, llegando a prevalecer la contratación temporal que afecta la calidad de vida del trabajador.

Con el advenimiento del Neoliberalismo a nivel global, se imponen las llamadas políticas de ajuste y cambio estructural, que no es más que la privatización de empresas estatales, la apertura de los mercados, la reestructuración productiva, cambios en el mercado de trabajo, entre

otras exigencias, generando la reducción del empleo y de la organización sindical. Por tanto, la política neoliberal otorga, profundiza y respalda los privilegios para que las empresas, disminuyan, deterioren y eliminen las regulaciones que protegen los derechos de la clase trabajadora.

Dicho de otro modo, la ambición es mantener un modelo económico en el cual el trabajador es percibido como una mercancía que vende su fuerza de trabajo por un salario irrisorio, pero con un gran esfuerzo para mantener competitivas las empresas. Esfuerzo que se traduce en la precarización tanto de las condiciones de trabajo como de vida, acercándose estas condiciones a la esclavitud del feudalismo. La diferencia está, de acuerdo con la Organización Campaña Regional Contra la Flexibilización Laboral (2008), en que esta vieja forma de explotación se enmascara actualmente en falsas y engañosas relaciones de “libertad” e “igualdad”. Así, se promueven tendencias falaces en su terminología como “flexibilidad laboral”, “modernización del trabajo” y “libre comercio”. El común denominador de estos términos, según la ANEP (2009), ha sido la concepción de competitividad como el abaratamiento del proceso productivo a partir de la disminución de los costos de producción. En pocas palabras, se ha asimilado la competitividad empresarial con la reducción de los costos laborales. Se apuesta a la competencia disminuyendo estándares sociales, laborales y ambientales, lo que nos encausa en la ruta del abismo sin fondo, pues siempre existirá algún país que logre producir con costos inferiores, pero con altísimo costo social.

En América Latina la situación no es diferente, la mayoría de sus economías para poder insertarse en el mundo global se han visto obligadas a aplicar las recetas neoliberales impuestas por los organismos financieros internacionales. Es a partir de la sumisión de las economías latinoamericanas al neoliberalismo, que “los sistemas laborales de la mayoría de sus países comienzan a sufrir modificaciones a través de la desregulación o desrigidización de las normas, del Derecho del Trabajo” (Benavides, 2006:2).

Se explica así, como la clase trabajadora latinoamericana enfrenta la merma de sus derechos, de empleos estables, de condiciones de trabajo decente y de calidad de vida, lo cual es acompañado por la impunidad para quienes vulneran las leyes laborales. Pareciera, según Miguelez (2006), que el trabajo y el empleo estable son fenómenos de la primera fase del capitalismo, mientras que en el momento actual ha de

predominar la flexibilidad porque la realidad es eliminar las conquistas, normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores.

En estos términos, la flexibilización laboral impacta negativamente no sólo a los trabajadores, sino también afecta significativamente a las organizaciones sindicales. Al implementar la flexibilidad, los trabajadores pierden su estabilidad en la empresa, ya que son contratados por tiempo determinado, proliferando los empleos atípicos, lo cual no permite al trabajador afiliarse a las organizaciones sindicales, perdiendo estas la capacidad de captar, representar a los trabajadores y de perfilarse como la única alternativa de defensa para que subsista la fuerza laboral en el mercado de trabajo. Desde esta posición, De la Garza (2004), plantea que el movimiento sindical pierde fuerza, representatividad y prestigio al disminuir el número de sus afiliados como consecuencia de la desocupación, de los costos sociales que implica la filiación y del cambio de los valores culturales precedentes.

Los sindicatos frente a la política neoliberal y las estrategias empresariales perfeccionan su alianza con el Estado, pero como señala De la Garza (2004), con el Estado neoliberal. El Estado aprovechó la capacidad de control de los organismos corporativos sobre los trabajadores para implantar sus políticas económicas y laborales. El resultado general fue la pérdida de niveles salariales y condiciones de vida y el desprestigio de los sindicatos ante los propios trabajadores.

En el mismo orden de ideas, Catalano (1993), señala que el sindicalismo ya no juega el mismo rol en la integración social: sus decisiones a nivel institucional tratan sobre intereses generales, políticas de concertación y acuerdos marco que contribuyen con la regulación del sistema, pero no construyen identidades ni reconstruyen solidaridades más permanentes. La representación sindical ya no tiene la legitimidad y eficiencia para integrar socialmente al asalariado. Resulta claro, que en el contexto de la economía neoliberal, las organizaciones sindicales perdieron su capacidad de solidaridad con los trabajadores y del diálogo social.

Los sindicatos ante la pérdida de legitimidad requieren un nuevo proyecto que concuerde con los intereses de la clase trabajadora. De hecho, se vienen creando movimientos de diferentes formas de auto-organización para presionar por el acceso a empleos estables, el restablecimiento de los beneficios laborales y la consolidación de

un modo de producción diferente al capitalismo. Al respecto, Palomino (2005) señala que desde este enfoque los movimientos sindicales pueden ser concebidos como respuestas sociales a la desinstitucionalización de vastos sectores de la población. Con dichos movimientos se están logrando esfuerzos autónomos de crear nuevas formas de articulación laboral y social. Esta orientación tiende a fortalecer una economía social y solidaria que recupere los emprendimientos productivos.

En esta perspectiva, está surgiendo en Venezuela una nueva clase sindical que se rebela contra el modelo individualista y precario del neoliberalismo, enmarcando su concepción en la concertación social y política por la democracia, apelando a la inclusión y defensa de los sectores marginados por el modelo económico. El fin es desarrollar los principios de ciudadanía, participación democrática, equidad, igualdad, cogestión, autogestión, entre otros, principios que el Estado venezolano estimula y apoya en las directrices de la Constitución Bolivariana, donde se expresa la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social del país.

Además, el movimiento sindical plantea como estrategia la recuperación de empresas, propuesta que logró el reconocimiento del gobierno bolivariano, interpretándolo como una señal de una nueva era donde el capitalismo no fijará las pautas económicas, sociales y culturales (Ministerio de Comunicación e Información, 2006).

En este contexto son muchos los retos de las organizaciones sindicales y sociales para defender los derechos laborales e insertarse en una relación de poder frente al capital nacional e internacional. De ahí la importancia de explorar el movimiento sindical venezolano frente a la flexibilización laboral, para lo cual se identifica su aplicación, las acciones del movimiento sindical y la alianza surgida entre el Estado-Sindicato-Trabajadores para superarla.

2. Flexibilidad laboral en Venezuela

En Venezuela, de acuerdo a Rodríguez Pérez (2009:117), "la flexibilidad como paradigma productivo emerge para la década de los años setenta asociado con la internacionalización de grupos de poder económico del país, los cuales desde perspectivas diferentes, innovaron en relación a los patrones que se mantenían de manera tradicional en

el mundo del trabajo y las formas de organización del mismo”. Esto tuvo su justificación ante la necesidad de insertarse como país en el mundo global, abriendo las puertas al capital extranjero, sustituyendo el modelo benefactor que regía las relaciones de trabajo por la flexibilidad laboral utilizada en los países desarrollados, con el fin de restringir las condiciones de trabajo, la jornada de trabajo, las formas de contrato de trabajo, entre otros beneficios de los trabajadores, condición fundamental para que las empresas compitieran con bajos costos laborales. Pareciera, según Alayón et al (2002), que la flexibilidad laboral, presenta el compromiso de reducir el costo laboral y aminorar la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo, situación importante para la productividad y el crecimiento económico.

Buena parte de las acciones realizadas por las empresas de capital nacional como extranjero para reducir costos laborales, es implantar dos tipos de flexibilización, la primera referida a la flexibilización interna que, de acuerdo a Rodríguez (2009), se aplica mediante el desarrollo de procesos de negociación interna en las organizaciones, estimulando acuerdos en relación con las formas de organización y flexibilidad en la jornada de trabajo, desarrollo de esquemas de participación, trabajo en equipo, desarrollo de competencias, polivalencia y rotación.

El otro tipo de flexibilización es externa, con la cual predomina la externalización, la subcontratación, entre otras modalidades. Con dichas modalidades, se impone el contrato a tiempo parcial. Es decir, se utiliza la fuerza de trabajo en un tiempo determinado dentro del proceso de trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado, y se determina unilateralmente la forma de pago tomando en cuenta la productividad del trabajador y las ganancias de la empresa.

Desde este paradigma, el trabajador es considerado como mercancía y al estar inmerso en una relación de poder en condiciones de minusvalía, el patrono desconoce beneficios compensatorios que aminoren la mala distribución del ingreso en la sociedad. Con esto se evita la negociación con los trabajadores, quienes sufren las discriminaciones, la precarización del salario, la extensión de la jornada de trabajo, la congelación de la contratación colectiva. Al respecto, Alayón et al (2002:78), señalan que, “el trabajador se inserta en la empresa en los términos y conforme a la modalidad dispuesta por el empleador. Este se apropia de los réditos o frutos que provienen del proceso productivo. Por tanto, el empleador ostenta un poder de mando o dirección sobre el trabajador, quedando sometido al deber de obediencia”.

La nueva condición del trabajador, según Selser (1972), presenta un importante problema a los sindicatos puesto que los sectores del capitalismo dominante exigen a los gobiernos reducir las pretensiones en materia de salarios y por tanto de poder adquisitivo de los trabajadores. Los sindicatos resultan así, en muchos casos, sacrificando el presente de sus adherentes sin conseguir garantías de progreso para el futuro.

3. Movimiento sindical tradicional y nuevo sindicalismo frente a la flexibilización laboral

3.1 Sindicalismo tradicional

El *sindicalismo tradicional* en Venezuela esta representado por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la cual fue fundada bajo la tutela del Partido Acción Democrática, conservando aun el monopolio.

Dicha Confederación ha sido insensible a la flexibilización laboral, ya que su acción en defensa de los trabajadores dependía de las negociaciones realizadas con los patronos empresariales y el Estado, las cuales se correspondían con la filosofía e intereses económicos de las empresas y con la paz laboral que los gobiernos requerían. Al respecto, Schütt (2008:2) manifiesta que *en* “contrapartida los sindicatos se comprometían a conservar la paz laboral y canalizar sus reclamos a través de las instancias estatales. La influencia de AD y otros partidos sobre la central obrera dominante, CTV, limitaba la autonomía y el margen de acción de los sindicatos”.

Por consiguiente, la intromisión de los gobiernos, partidos políticos, entre otros, desviaron la función de los sindicatos, lesionaron la autonomía sindical y excluyeron de la negociación a las organizaciones que representaban los verdaderos intereses de los trabajadores. Los sindicatos, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2008), al perder su autonomía desperdiciaron la oportunidad de defender los derechos de los trabajadores, negociar colectivamente, y velar por que se apliquen unas condiciones de trabajo decorosas.

El accionar del sindicalismo tradicional en Venezuela generó por tanto, una disfuncionalidad en las organizaciones sindicales, lo cual

desde la perspectiva de Catalano (1993), tiene consecuencias muy significativas sobre el proceso de construcción de la identidad de los asalariados, sin embargo, se convirtieron en funcionales al sistema y a la empresa. En esta dinámica, según Habermas (1989), los sindicatos que dejaron de lado sus funciones identitarias y de integración social y pasaron a desempeñar funciones utilitarias reivindicativas, fueron funcionalizados, es decir, se integraron a los mecanismos de autorregulación del sistema social transformando el carácter de su representación.

Por otra parte, dejaron a un lado la esencia del movimiento sindical como es la lucha de clase y su participación en los lineamientos políticos y socioeconómicos que rigen el desarrollo tanto de la organización en la cual laboran como de la sociedad. En lo esencial, Catalano (1993) plantea que la legitimidad de los sindicatos pasa a constituirse en el plano de la política reivindicativa distanciándose, cada vez más, de la construcción de una identidad social basada en el reconocimiento de intereses colectivos propios del grupo de los asalariados y en su autonomía y diferenciación respecto de los intereses de otros grupos sociales.

La representación sindical tradicional se supeditó más a los mecanismos de integración sistémica que a los de integración social. En este orden de ideas, Olarte (1986) señala que el facilismo, el oportunismo y el inmediatismo abrieron espacios a los dirigentes sindicales para buscar posiciones de comando y seguridades económicas, no con el trabajo constante, la mística, el desprendimiento, la disciplina y el estudio, sino a través de procedimientos que evaden los principios éticos y morales, que por afán de figuración, poder y lucro, incurrieron en corruptelas y vicios que pusieron en entredicho su condición de luchadores sociales.

Por consiguiente, la mayoría de los trabajadores estaban inmersos en un abandono de protección legal y de los beneficios colectivos, ya que la protección sindical era insuficiente y la negociación colectiva poco usual, situación aprovechada por los patronos para flexibilizar los contratos de trabajo, reducir salarios, extender la jornada laboral y precarizar las condiciones de trabajo.

La práctica demostró que los sindicatos tradicionales no representaron los intereses de los trabajadores, sino que se adhieron

a los intereses de los dueños de producción y de los partidos políticos, lo cual originó el descrédito de la CTV, la pérdida de su función original, la autonomía y conciencia de clase ante la precarización y violación de derechos laborales, convirtiéndose en intermediarios ante el patrono para la compra y venta de la fuerza de trabajo. En contraposición a esta práctica, North (1998) señala que el progreso de un movimiento sindical prometedor depende de la labor independiente para luchar y darle conciencia a la clase obrera.

Sin embargo, pretendieron lograr su legitimidad, conciliando con el Estado o patronos dadas para los trabajadores, sin atacar las verdaderas causas, a saber, la implantación de estrategias flexibilizadoras que precarizaban las condiciones laborales, logrando un distanciamiento entre los sindicatos y sus afiliados, la falta de legitimidad y de identidad de los grupos que lo integraban. De acuerdo a Selser (1972), el porvenir de cualquier comunidad en el mundo depende, en buena medida, de cómo los sindicatos dirigen las reivindicaciones laborales de una sociedad.

Evidentemente, como plantea De la Garza (2004:19), este tipo de sindicato “asumió la imposición de la flexibilización de los sistemas de relaciones industriales y los mercados laborales, en el que reducen las protecciones de la seguridad social, en el que los mercados abiertos implican para las empresas tener niveles superiores en productividad y calidad, utilizando la fragmentación de los procesos productivos y la subcontratación”.

3.2. Nuevo sindicalismo

A partir de 1999, viene gestándose en Venezuela un *nuevo sindicalismo*, conformándose la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), con gran influencia en la transición política y económica que se desarrolla en el país. Por tanto, su posición es el desconocimiento de la sociedad capitalista, y por ende, de la economía excluyente que manifiesta la falsa fraternidad entre el empresario o patrono y la clase trabajadora. Al respecto, Aragón et al (2007), afirman que todo esto se encuadra con una realidad y una necesidad de acción que el sindicato debe enfrentar, no sólo participando en la ordenación interna, sino también en la elaboración de criterios orientativos de su accionar de cara al interior y exterior del sindicato, dada la importancia cualitativa y cuantitativa que está representando este tema.

Para lograr lo planteado, la UNT define como estrategias nuevas alianzas políticas y sociales, la autonomía sindical y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.

Con respecto a las *nuevas alianzas políticas*, la UNT, se deslata de las viejas lealtades partidarias y crea su propio movimiento político ampliando sus alianzas con los sectores más desposeídos. Esta estrategia conduce a rescatar la autonomía sindical, concentrándose las acciones en perfilar una nueva filosofía organizacional orientada hacia la independencia de la fuerza laboral. En otras palabras, la reivindicación de la clase social trabajadora.

De ahí se desprende la importancia de rescatar el *papel de los sindicatos*, considerándolos como una organización representante de toda la clase trabajadora, defensora de sus intereses y concientizador del mundo laboral. Desde esta definición, las acciones no se perfilan hacia lo individualista, partidista o patronal, sino que tiende hacia la emancipación de los explotados y una mejor sociedad.

La tercera estrategia está vinculada a la *participación de los trabajadores en la gestión de las empresas*, con la finalidad de conformar y consolidar una nueva estructura económica y social, enfatizando en el empoderamiento de los trabajadores en la gestión de las organizaciones mediante la cogestión y autogestión. Con esta estrategia se busca la consolidación de una sociedad más justa y con mayor igualdad.

La justificación de dicha propuesta se enmarca, de acuerdo con Vera (2006), en la mejora de los niveles de empleo formal y en la calidad de vida de la población de menores ingresos. La incorporación del trabajador a las instancias de decisión empresarial y de la cogestión, con la cual los trabajadores conducirían las redes de producción y distribución, mejorando las habilidades de negociación del trabajador, al estar en contacto con la toma de decisiones estratégicas y operativas.

En este marco, la clase trabajadora y las relaciones laborales se convierten en el eje central de atención de la nueva visión sindical al estructurar una representación más clara del trabajo, oponiéndose a las estrategias flexibilizadoras impuestas en las empresas por medio de propuestas concretas contra el empleo precario y explotador.

El nuevo sindicalismo, enmarcado en una concepción revolucionaria y una nueva dirección de país, retrata lo señalado por García (2001),

en cuanto a que ya no somos trabajadores luchando contra un patrono capitalista; somos mujeres y hombres trabajadores construyendo una nueva sociedad. Y esa diferencia nos obliga a reflexionar sobre el papel de los sindicatos, para poder actuar con eficacia en el avance indispensable de la nación.

En este orden de ideas, Wachendorfer (2007), señala que el impulso más alentador para el movimiento sindical, se deriva del surgimiento del discurso antineoliberal, lo cual oxigena al movimiento sindical, mediante una valoración distinta y de la aceptación del sindicalismo como un socio para aplicar políticas progresistas, mediante una mejora de la legislación laboral y del respeto a las normas laborales y la libertad de organización, lo que estimula el crecimiento de la tasa de sindicalización.

Se explica así, las recientes respuestas sindicales frente a las empresas nacionales y transnacionales que operan en el país. Tanto en el sector público como privado, han surgido conflictos laborales que motivaron la realización de huelgas, toma de empresas, paros escalonados, entre otros, acciones que evidencian la convocatoria de los nuevos sindicatos en la movilización de los trabajadores por la reconquista de la implementación de la Ley del Trabajo, las normas internacionales del trabajo, las contrataciones colectivas, la lucha por la libertad sindical y la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones por un trabajo decente.

Con base en lo señalado, el nuevo sindicalismo en Venezuela enfrenta un gran reto, y es suplantar en el mercado de trabajo el beneficio individual que propicia el capitalismo y la vieja postura que infunde en los trabajadores el sentimiento de sumisión frente al patrono por la estrategia de la participación en la orientación y conducción de las unidades productivas, para superar la inequidad en la distribución de la riqueza, la explotación y precarización de la mano de obra.

Este planteamiento, engloba la visión de un mercado de trabajo que fomente la productividad en el marco del desarrollo endógeno, que genere ingresos y promueva la justicia social. De acuerdo con Wachendorfer (2007), el nuevo sindicalismo va mucho más allá de las reivindicaciones sindicales clásicas, lo que abre la posibilidad de que el movimiento sindical construya alianzas amplias con otros actores sociales. Por tanto, los dirigentes sindicales junto con los trabajadores ya no sólo luchan contra las ilegalidades de los patronos, sino también

están participando en la construcción de un nuevo país que avance hacia la recuperación de los derechos fundamentales de los ciudadanos, condición indispensable para la existencia de una nación justa, equitativa y con propiedad social.

De acuerdo a esta posición sindical, se presenta una representación comprometida con el país y la clase trabajadora, que da paso a la inclusión, con lo cual se debilita la intromisión de agentes externos y la disputa por el control interno, propiciando nuevos valores hacia el interés colectivo y la autonomía sindical.

Las secuelas generadas por el capitalismo y fundamentalmente por el neoliberalismo, están despertando la conciencia del movimiento sindical, poniendo en jaque las viejas prácticas de acumulación y de condiciones laborales, aspectos centrales de la hegemonía ideológica del capitalismo. Este despertar según Mera (2007), implica luchar y, al mismo tiempo, construir en el plano del pensamiento y de la formación, una conducta que nos permita reagrupar a los fragmentos de la clase trabajadora y ganar aliados en otros sectores perjudicados por el capitalismo neoliberal.

4. Alianza Estado-sindicato-trabajadores

La transformación del sindicalismo en Venezuela va de la mano con la política económica y social formulada por el gobierno bolivariano, enmarcada en dar un giro a las desigualdades creadas por la actividad del mercado neoliberal, hacia las equidades, igualdad real y efectiva, tanto para el ciudadano como para los grupos en los que se integra. Por consiguiente, el propósito de la política del gobierno es contribuir a incentivar la participación de organizaciones comprometidas con el país, como el sindicato, cuya renovación se encuentra orientada hacia la promoción de la igualdad entre los individuos.

La UNT al compartir la postura ideológica del Estado define sus directrices apuntando no sólo a los beneficios laborales, sino también hacia la consolidación de un nuevo modelo de producción y de sociedad.

De acuerdo con Primo (2005), los sindicatos bolivarianos han formulado diferentes alternativas para lograr la *redirección del Estado*

en la política dirigida hacia las empresas. En dicha propuesta se plantea como prioridad la participación de los trabajadores en la gestión y distribución equitativa del beneficio económico obtenido por la empresa con el esfuerzo de los sujetos sociales que interactúan en los procesos productivos. Explícitamente, esta propuesta se enfrenta a la acumulación de capital basada en la intensificación del trabajo y el bajo salario.

Así mismo, se propone *la transformación de las relaciones laborales y la flexibilización de contratos colectivos*, que precarizan las condiciones de los trabajadores, y la homogeneidad de la clase trabajadora para que se identifique con el trabajo, la empresa y la organización sindical.

El trasfondo de las propuestas es suprimir de las organizaciones productivas la subordinación del trabajador y el despotismo del patrono. Al respecto De la Garza (2004:52), señala, la importancia de aniquilar las “culturas empresariales que arrastran un concepto unilateral, no compartido, de propiedad y dirección, del trabajo como factor de producción y del empleo como favor; culturas sindicales de no proposición en la producción y autoritarias en la vida interna de las organizaciones obreras, y culturas obreras que van del patronaje en el sector no estructurado al instrumentalismo productivista en el modernizado”.

Por consiguiente, las propuestas esgrimidas por la UNT, contribuyen a equilibrar el mercado de trabajo marcado por la desigualdad y fundamentalmente se pretende la participación colectiva de los trabajadores en la toma decisiones económicas y sociales.

Dicha postura es cónsona con la propuesta del Estado, relacionada con la *recuperación de empresas por los trabajadores*, cuyo fin es la activación del aparato productivo nacional, la democratización de las relaciones de producción y el fomento de nuevas formas productivas.

En este marco, según García (2009), el Estado normatiza cuando una empresa puede ser recuperada por los trabajadores, especificando entre las causas más apremiantes el cierre unilateral de la empresa total o parcial de sus actividades u operaciones, o el despido masivo de trabajadores, sin causa justificada; la obsolescencia evidente de los equipos, maquinarias y/o de los procedimientos técnico-productivos utilizados.

Es necesario resaltar que las causas de mayor peso, se refieren a la condiciones de los trabajadores. En este sentido, se señalan: la reducción de personal por motivos económicos, la precarización del trabajo, la ruptura de contratos de trabajo, reducciones, espaciado, suspensión o demoras en el pago de sueldos y salarios, deudas atrasadas con los trabajadores, falta de cumplimiento de los aportes a los sistemas de ahorro establecidos y/o a la seguridad social, entre otras (García, 2009).

El gobierno bolivariano caracterizado por mantener una posición en contra del neoliberalismo, por considerarlo monopolizador de los procesos productivos y explotador de la fuerza de trabajo, se propone la consolidación y desarrollo de empresas ajustadas a la económica social, en las cuales se permita desarrollar nuevas relaciones sociales de producción autogestionadas. Es claro que desde la política de Estado se impulsa la inclusión de la clase trabajadora, pero no vendiendo su fuerza de trabajo, sino como un sujeto activo en la nueva forma de producción social.

Ahora bien, expuestas en términos generales las propuestas presentadas por la UNT y el Estado en cuanto a transformar las relaciones laborales y de la sociedad, se observa una alianza entre el Estado-Sociedad-Sindicatos, que busca un nuevo orden social y la desregulación de la política económica y el bienestar de la colectividad. Por tanto, estamos en presencia de un nuevo paradigma productivo y nuevas relaciones políticas.

Relaciones que implica reivindicar al trabajador, democratizando y socializando los conocimientos, saberes y experiencias adquiridos en los puestos de trabajo, ya que el propósito de la alianza, es preservar la empresa sea pública o privada como el eje de reconstrucción de las igualdades laborales, sociales, y del mercado del trabajo, superando así el individualismo y la competencia que lleva a una explotación extrema.

La política de recuperación de empresas y del modelo de cogestión, se ha implementado en las siguientes empresas: Tamarata (turismo); Invepal (pulpa y papel); Inveval (válvulas); Taigua (procesamiento de tomates), Sideroca (fábrica de tubos) y Cumanacoa (central azucarera).

Dichas empresas fueron recuperadas por el Estado y los trabajadores estableciendo la cogestión. En su mayoría se han conformado una asamblea de trabajadores con el objeto de dotar a la empresa de una dirección colectiva, considerando esta instancia como el máximo órgano de decisión.

Los trabajadores tienen participación directa en la gestión de las empresas, proceso que ha venido desarrollándose con dificultades, pero demostrando que sí pueden gestionar. De acuerdo con Sáyago (2005), estamos realizando un ejercicio donde los trabajadores no sólo eligen sus gerentes, intervienen en la elaboración del presupuesto y definen los mecanismos de organización para el control de la gestión. Lebowitz (2005), con respecto a la cogestión en Venezuela, la considera una parte clave, ya que los trabajadores, están comenzando a mirar el desarrollo de la cogestión como una alternativa real al despotismo del centro de trabajo. En pocas palabras, la nueva forma de conducir las empresas no significa la incorporación de los trabajadores al proyecto de los capitalistas, sino una alternativa al capitalismo.

La cogestión como modelo se asume como un proceso de transición donde el Estado y los trabajadores aprenden juntos a trabajar en equipo. Esto significa, que la cogestión no puede ser decretada y puesta en práctica sin solventar la insuficiencia de los actores involucrados en la gestión. Por tanto, el Estado y el Sindicato, están fortaleciendo y capacitando a la fuerza laboral para alcanzar la meta. En esta perspectiva, Godio (2006) señala que la capacitación debe ser programada en tres niveles: a) el referido específicamente al proceso productivo, b) el que corresponde a la conformación jurídica y a la gestión administrativa de la empresa, y c) el que se refiere a la relación entre el mundo de la empresa rehabilitada con los mercados, la sociedad civil y la política.

En concordancia a lo planteado, García (2007) expone que para lograr una verdadera cogestión, se requiere que todos los estratos con competencia en la toma de decisiones tengan un entendimiento común en relación a qué se quiere lograr; dónde están ahora con respecto al logro esperado y qué se debe hacer para cerrar esa brecha entre las expectativas y los logros, debiendo considerarse un marco jurídico, la cultura organizacional, el modelo de negocio, la gobernabilidad corporativa, la organización (gente), las finanzas, la tecnología de información y los procesos, ocho aspectos que mediante una dinámica transformadora, permiten el menor trauma y conflicto posibles para llevar la empresa hacia el nuevo modelo cogestionario.

5. Conclusiones

El sindicalismo tradicional en Venezuela respondía no a los intereses de sus afiliados, ya que su lealtad y accionar se concentraba en cumplir las líneas de los partidos políticos a los cuales pertenecían y alinearse con los patronos para implementar políticas en función de maximizar la ganancia de la empresa, flexibilizando los beneficios de los trabajadores, moldeando así las nuevas contrataciones de trabajo, dilatando las contrataciones colectivas, entre otras acciones, con lo cual se logró institucionalizar la flexibilización laboral.

Por consiguiente, las organizaciones de los trabajadores se convirtieron en un sindicato de empresa que respaldaba estrategias económicas y laborales que no estaban sujetas a una negociación colectiva entre trabajadores-sindicatos-patrono. De hecho, La vieja concepción del sindicato se derrumba como consecuencia de la flexibilización laboral, alcanzando el mercado de trabajo altas tasas de desempleo y subempleo, afectando las condiciones de vida de los trabajadores.

La flexibilidad laboral es interpretada por los sindicatos y trabajadores que tienen conciencia de clase como algo equivalente a la precarización, que implica salario exiguo, ausencia de seguridad social, exclusión temprana del mercado de trabajo, entre otras, y se asimila a la explotación del hombre por el hombre. Por tanto, la flexibilización como estrategia empresarial, disminuye la justa distribución de los beneficios entre los trabajadores al dirigirse hacia la acumulación del capital.

Las luchas laborales que se está fraguando en Venezuela, responden a la explotación impuesta por las empresas bajo el enfoque de la globalización y el neoliberalismo. Dicha explotación esta despertando la conformación de nuevas organizaciones sindicales con conciencia de clase, al punto de estar luchando con planteamientos dirigidos a la consolidación de un modelo de producción y de sociedad que excluya la flexibilización laboral, la precarización, la desigualdad social, las injusticias, y fortalezca la intervención de la clase trabajadora en la conducción de las empresas bajo el modelo cogestionario orientado por los principios de solidaridad, cooperación, equidad, corresponsabilidad, entre otros aspectos.

El gobierno bolivariano conjuntamente con los sindicatos y trabajadores impulsa la recuperación de empresas bajo el modelo de cogestión, estimulando el empoderamiento de una clase excluida y precarizada en los procesos productivos y administrativos de la empresa. Esto se diferencia de la experiencia de empresas recuperadas de más larga data en Venezuela, las cuales eran auxiliadas por el Estado, sólo con el fin de buscar vínculos para obtener líneas de financiamiento, manteniendo su modelo de gestión burocrático, excluyente y transgresor de los derechos laborales.

La diferencia por tanto, se materializa en una alianza para dar respuesta a las asimetrías del modo de producción capitalista, donde interactúan el Estado- Sindicato-Trabajadores, con el propósito de recuperar aquellas empresas que bajo los lineamientos de un modelo salvaje transgrede los derechos de los trabajadores, e incumplen las líneas de desarrollo económico formuladas por el Estado. Por consiguiente, se está poniendo en práctica los lineamientos establecidos en la Constitución Bolivariana, donde se define en el Art. 70, la participación y protagonismo del pueblo en lo social y económico, a partir de la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas, guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

Visto de esta forma, se están adaptando los procesos y relaciones de producción a la política económica y social inserta en una postura ideológica socialista, abriendo espacio hacia una nueva cultura de gestión coherente con la lucha por la democratización, socialización de la producción y distribución, así como, por la reivindicación de la clase trabajadora. En pocas palabras, se pretende erradicar las contradicciones generadas por el modo de producción individualista y excluyente.

El nuevo sindicalismo emerge como un actor social que está asumiendo el reto de contribuir a la transformación del país. Por tanto, su enfoque no se restringe a una posición corporativista que busca el posicionamiento en la conducción de la empresa, la identidad y legitimidad para representar al mundo del trabajo, o cambios en las relaciones del proceso del trabajo, sino que también viene realizando una concertación social con el Estado para consolidar, desde una perspectiva de clase, un modelo de sociedad que conlleve a la transformación de las relaciones de propiedad y la dirección social como un todo.

Bibliografía

- ALAYÒN, A.; CARBALLO, C.; DAZA, A.; MÁRQUEZ, V. (2002). *El costo de la regulación laboral y de las decisiones judiciales en Venezuela*. Consejo Nacional de Promoción de Inversiones - Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- ANEP (2009). Contraproyecto empresarial de flexibilidad laboral. Costa Rica.
- ARAGÓN, J.; PÉREZ, J. M. y ROCHA, F. (2007). *Voluntariado, tercer sector y empleo: reflexiones desde una perspectiva sindical*. Fundación 1º de Mayo. España.
- BENAVIDES de C., L. (2006). *La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales*. Instituto de Derecho Comparado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Carabobo, Venezuela.
- CATALANO, A. M. (1993). La crisis de la representación en los sindicatos. Del esencialismo de clase a la función comunicativa. En: *Nueva Sociedad*, No. 124, marzo, pp. 122-133.
- DE LA GARZA, E. (2004). *Alternativas sindicales en América Latina*. Ediciones Escuela Nacional Sindical. Medellín, Colombia.
- GARCÍA BRIGOS, J. (2001). Los sindicatos en la construcción socialista. En: *Revista Cuba Socialista*, No. 21, Cuba.
- GARCÍA M., I. (2007). Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y su incidencia en el movimiento sindical venezolano. En: *Revista Electrónica Lex Laboro*, pp. 35-51. Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- GARCÍA MÜLLER, A. (2009). Anteproyecto de Ley Marco para las empresas recuperadas por los trabajadores. En: *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, No. 43, pp. 59-72, Bilbao.
- GODIO, J. (2006). La recuperación de empresas por los trabajadores en Argentina. Un cambio importante en la cultura del trabajo. En: *Revista Pistas*, No. 11, marzo 14, pp. 12-20. Argentina.
- HABERMAS, J. (1989). *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Amorrortu, Buenos Aires.
- LEBOWITZ, M. (2005). *Venezuela con relación a la cogestión obrera*. Ponencia presentada en el Encuentro Nacional de Trabajadores hacia la Recuperación de Empresas. Organizado conjuntamente por trabajadores de fábricas ocupadas de Brasil, Argentina, Uruguay y Venezuela, la UNT venezolana y la PITCNT uruguaya, durante los días 21 y 22 de octubre. Caracas.

- MERA, M. (2007). *Sindicalismo de clase en América Latina*. Ponencia presentada en el Foro Internacional sobre América Latina celebrado el 14 y 15 de octubre en Roma y organizado por el Comitato 28 de Giugno.
- MIGUELEZ, F. (2006). *Trabajo flexible, empleo flexible*. QUIT- UAB.
- MINISTERIO DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN (2006). *Empresas recuperadas*. Segunda Edición. Caracas.
- NORTH, D. (1998). *El Marxismo y los sindicatos obreros*. Ponencia presentada en la Conferencia de la Escuela Internacional de Verano sobre **El marxismo y los problemas fundamentales del siglo XX**, organizada por el Comité Internacional de la Cuarta Internacional y el Partido Socialista por la Igualdad (Australia), Sydney, Australia, del 3 al 10 de enero.
- OLARTE, C. (1986). Venezuela: desafíos y propuestas de la CTV. En: *Revista Nueva Sociedad*, No. 83, mayo-junio, pp. 172-183.
- ORGANIZACIÓN CAMPAÑA REGIONAL CONTRA LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL (2008). *La esclavitud del siglo XXI. Desafíos de las organizaciones sociales frente a la regresión en los derechos humanos laborales*. Managua, Nicaragua.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008). La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- PALOMINO, H. (2005). *Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina.
- PRIMO, L. (2005). *El socialismo bolivariano, autogestión sin fronteras*. Encuentro Nacional de Trabajadores hacia la Recuperación de Empresas. Organizado conjuntamente por trabajadores de fábricas ocupadas de Brasil, Argentina, Uruguay y Venezuela, la UNT venezolana y la PITCNT uruguaya. Los días 21 y 22 de octubre de 2005. Caracas
- RODRÍGUEZ LAGUNAS, J. (2005). *Empresarios, Sindicatos: Posiciones*. México.
- RODRÍGUEZ PÉREZ, M. C. (2009). La flexibilización interna y externa en Venezuela. Simultaneidad e impactos. En: *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Vol. 2, No. 4, julio-diciembre, pp. 111-132, Universidad de Carabobo.
- SÁYAGO, E. (2005). *El socialismo bolivariano, autogestión sin fronteras*. Encuentro Nacional de Trabajadores hacia la Recuperación de Empresas. Organizado conjuntamente por trabajadores de fábricas ocupadas de Brasil, Argentina, Uruguay y Venezuela, la UNT venezolana y la PITCNT uruguaya, y celebrado los días 21 y 22 de octubre. Caracas.

SCHÜTT, K. (2008). *La situación de los sindicatos en Venezuela*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Alemania.

SELSER, J. (1972). El futuro de la acción sindical en América Latina. En: *Revista Nueva Sociedad*, No. 3, noviembre-diciembre, pp. 32-38.

VERA COLINA, M. (2006). Cogestión de empresas y transformación del sistema económico en Venezuela. Algunas reflexiones. En: *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 12, No. 2, pp. 171-183.

WACHENDORFER, A. (2007). ¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina? En: *Revista Nueva Sociedad*, No. 211, septiembre-octubre, pp. 40-55.