

LAS RELACIONES LABORALES VENEZOLANAS EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN

THE VENEZUELAN LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

NOROÑO SÁNCHEZ, José Gregorio*

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito: analizar las relaciones laborales venezolanas en el contexto de la Globalización. Este estudio se fundamenta la selección de prestigiosas revistas científicas, artículos arbitrados y renombrados criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Constitución y también lo referido sobre este tema por la O.I.T. Desde el punto de vista metodológico, la investigación es de tipo documental, descriptiva; con un diseño bibliográfico. La población objeto de esta investigación son las organizaciones sindicales del estado Zulia, las cuales están en un proceso de transformación y auge. En el presente estudio se utilizó la técnica bibliográfica, asimismo se realizó un análisis de contenido y un análisis crítico. Según los resultados obtenidos se puede concluir, a juicio del investigador, que en La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 18 reproduce los principios constitucionales del trabajo como hecho social contenidos en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Estos principios constituyen una guía para la interpretación y aplicación de ambas normativas: la legal y la constitucional.

PALABRAS CLAVES: Organizaciones sindicales, Globalización, Relaciones laborales.

Fecha de recibo: 15 de Abril de 2014

Fecha de aprobación: 16 de Junio de 2014

* Mediante llamado a pie de página, con asteriscos, incluya breve resumen de la hoja de vida, no mayor a cuatro líneas por cada autor. Mención de la institución de adscripción de cada uno de los autores (no se considera válido el uso exclusivo de siglas). Mención del país donde se localiza la institución de adscripción de cada uno de los autores (no se consideran válidas las abreviaturas). Mención del correo electrónico de al menos uno de los autores. Venezuela, josenoron@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was: to analyze the Venezuelan labor relations in the context of Globalization. This study selection of prestigious scientific journals, refereed articles and renowned national and foreign doctrinal criteria, the Labor Law, Workers and is based Women Workers (2012), the Constitution and so concerned about this issue for the ILO From the methodological point of view, research is documentary, descriptive; with a literature design. The target population of this research are the unions of Zulia state, which are in a process of transformation and boom. In this study, the technique was used Bibliographic also a content analysis and a critical analysis was performed. According to the results it can be concluded, according to the researcher, in the Labor Law, Workers and Working (LOTTT) Article 18 reproduced the constitutional principles of work as a social fact contained in Article 89 of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (Constitution). These principles are a guide to the interpretation and application of the two standards: the legal and constitutional.

KEY WORDS: Trade Unions, Globalization, Labor Relations.

DESARROLLO

Antecedentes Históricos de las Relaciones Laborales en Venezuela

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

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

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

y hasta lograban aglutinar a patronos y a subordinados en la misma sociedad.

Cabe agregar, según Morón (1967), en aquel momento no existían leyes protectoras de los derechos laborales, ni legislación que les favoreciera, existe solo un breve contenido laboral en la Ley de Cooperativas de 1910 y la Ley de Establecimientos Públicos de 1917, en las cuales solo habían breves indicaciones de seguridad industrial y duración de la Jornada de trabajo, otro aspecto resaltante es la ley de Tareas, que obligaba a los trabajadores a prestar servicios gratuitos por la exoneración del servicio militar, este trabajo gratuito y el de los presos, tuvo muchísimo auge para la construcción compulsiva de puentes y carreteras durante la dictadura de Juan Vicente Gómez.

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

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

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

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

Insiste Villasmil, que quienes han escrito sobre este periodo venezolano anotan muy pocas huelgas o conflictos laborales. Entre los pocos conflictos se cuentan el de los Telegrafistas, Tipógrafos, Zapateros y el de los trabajadores de las minas de Aroa, Tranviarios y Choferes. De acuerdo a las fuentes del autor, el poder del gobierno siempre estuvo del lado de los patronos, en donde, los trabajadores estaban

débilmente organizados y fácilmente fueron dominados y eso conlleva a que para el año 1925, señala el autor, que casi todas decayeron, desapareciendo casi en su totalidad para ese mismo año. En otras palabras no existían las organizaciones sindicales puesto que no había ni ley que las impulsara como tal.

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

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

Relaciones Laborales

Ley del Trabajo de 1928:

Indica Guzmán (2006), que en el año 1928 el Legislador venezolano creó y publicó un cuerpo normativo de concepción más técnica dedicado al trabajo subordinado que derogó la anterior ley; es en este nuevo paradigma donde se establece la obligación de los empleadores al pago de indemnizaciones previstas por primera vez con carácter general en los casos de accidentes y enfermedades profesionales, que hasta ese momento

era regulado por el Código Civil y por las reglas establecidas en la Ley de Minas. Dicha ley fue letra muerta desde su promulgación, ya que no estaban creadas las estructuras necesarias para su implementación, tampoco había funcionarios entrenados y capacitados para velar por su cumplimiento e impartir justicia.

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

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

Ley del Trabajo de 1936:

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

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

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

adolecía de eficiencia ya que las instituciones se mantenían en atraso con respecto a la nueva norma.

Indica Carballo (2008), que esta ley aunque no fue sancionada con vocación de eficacia, al final la tuvo, puesto que a los pocos meses de su promulgación acaeció la muerte de Juan Vicente Gómez y además coincidió con la formación de los primeros sindicatos en el país, los cuales no nacieron gracias al fruto de un prolongado debate, sino más bien, respondió a la apresurada búsqueda de medidas de limpieza frente a una creciente agitación de las fuerzas políticas en un ambiente de conmoción social, que caracterizó al primer semestre del año 1936.

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

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

Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973:

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

En otro orden de ideas, este Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, introdujo importantes avances en materias como, los intermediarios, patronos y las contratistas, empleados de dirección y de confianza, el trabajo de los aprendices, los trabajadores domésticos, el trabajo a domicilio, el trabajo de los conserjes y el de los deportistas profesionales, al mismo tiempo que exigió la formalidad del contrato escrito para los trabajos de obra determinada y el contrato a tiempo determinado, así como importantes elementos del régimen salarial, utilidades, el derecho a la libertad sindical y lo referente al marco legal sobre conflictos colectivos.

Sin embargo, este reglamento se mostró como un gran avance en la búsqueda de mayores beneficios para los trabajadores y de alguna manera reivindicarse con una clase laboral maltratada por años de abandono y que perseguía su emancipación de los yugos legales existentes, de esta manera se avizoraba un mejor porvenir para las organizaciones de representación colectivas en Venezuela, de esta

manera se garantizaba que los empresarios patrios tuvieran negocios productivos y que al mismo tiempo los trabajadores vieran el fruto de su trabajo de forma directa, razón por la cual se establecieron de forma clara las pautas descritas en dicho instrumento.

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

Ley Orgánica del Trabajo de 1990:

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

No fue sino, hasta el 20 de diciembre de 1990 cuando fue publicada en Gaceta Oficial N° 4240 de forma parcial la Ley del Trabajo, con una vacación legal hasta el 1 de mayo de 1991, a la que con

reiteradas y ligeras modificaciones estuvo vigente durante casi 55 años.

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

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

Otros aspectos resaltantes fueron, la prolongación de la prescripción contado desde la terminación de la relación laboral de trabajo, la sustitución de patronos y del preaviso, en cuanto al campo de las relaciones colectivas la LOT, procuró modificar la terminología aplicada y sustituyó las viejas instituciones del contrato colectivo de trabajo y de convención obrero-patronal por los términos modernos convención colectiva de trabajo y Reunión Normativa Laboral,

respectivamente. En el Título VII de esta norma se instituyó una vieja aspiración del movimiento sindical organizado en el país, como lo fueron la posibilidad de fundar sindicatos nacionales y regionales con ámbito en todo el territorio nacional o en varios estados.

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

Ley Orgánica del Trabajo de 1997:

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

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

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

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

nueva ley, solo se había hecho entrega de forma indigna, del único de los logros de los trabajadores.

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

Dadas las consideraciones anteriores a juicio de Urquijo (2000), se puede notar, que fue a partir de ese momento cuando se configuró, la mayor flexibilización de los derechos laborales registrada en Venezuela, por otra parte esta ley, estaba llena de procedimientos largos y protocolos innecesarios que hacían del derecho del trabajo en sede administrativa, un proceso letárgico y con poco efectividad, además que contuvo la eliminación del glorioso artículo 128 que otorgaba al trabajador al momento de la terminación de la relación de trabajo una indemnización calculada con el último salario, situación ésta que desencadenó grandes muestras de apoyo por sectores empresariales y también algunos sectores laborales.

Sin embargo, a juicio del autor, algunos empresarios se expresaron con gran desilusión, ya que esperaban que las modificaciones a esta nueva norma sustantiva, llenara sus expectativas y en su lugar se observó que los beneficios de dicho nuevo cálculo en

la prestación de antigüedad, no fue del todo beneficioso, o por lo menos no en la medida que anhelaban, puesto que la reducción de los egresos se verían a largo plazo y además les costaría para la implementación del mismo, un bono de transferencia que pagarían a los trabajadores como compensación por el cambio de modelo prestacional que implicaría el cambio de régimen económico y laboral, método usado como anzuelo para lograr el convencimiento de los afiliados a la CTV.

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

Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 2012:

No es sino, hasta el 7 de mayo de 2012, casi 15 años después de promulgada la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, cuando fue publicada en la Gaceta Oficial 6.076, según decreto Presidencial 8.938 de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, convirtiéndose así, en la nueva norma sustantiva del trabajo que regirá las relaciones laborales, lo cual,

está marcada, por el espíritu del Legislador Patrio, en la cual, denota su tendencia protectora y se evidencia su inclinación a rigidizar las normas establecidas en el Derecho del Trabajo venezolano.

En un resumen detallado de la exposición de motivos de la nueva norma sustantiva laboral venezolana denotamos que aunque se introdujeron importantes retrocesos y distorsiones de los derechos laborales, se estableció un lapso para su prescripción de diez años para el cobro de las prestaciones sociales que según su antiguo artículo 61 LOT se perdía el derecho al año. Con esto se pretende “transformar el Estado y crear un nuevo ordenamiento jurídico que permita el funcionamiento efectivo de una democracia social y participativa”, de Venezuela.

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

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

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

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

Es por tanto entonces, clave, la participación de las organizaciones de representación colectiva de trabajadores, puesto que en el desarrollo de la historia moderna y contemporánea de Venezuela las relaciones laborales han sufrido impactantes cambios pero manteniéndose los mismos actores sociales, se ha tratado de equilibrar las diferencias existentes entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores, sin embargo esto sigue generando un largo proceso de adaptación para cada actor social y

cada vez se observa una mayor participación del Estado en tales transformaciones.

Tipos de Relaciones Laborales

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

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

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

Es por tanto importante destacar que, doctrinarios como Nikisch (1930), difieren de estas posturas, en

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

Por su parte, Blanch (2005), indica que las relaciones laborales no son simplemente relaciones jurídicas formales, al contrario, se trata de relaciones colectivas que surgen mediante la creación espontánea del poder social por parte de los trabajadores y como medio de contrapeso al poder normativo y decisorio del empresario, es una forma de derecho colectivo que permite atenuar las desigualdades de poder entre empresarios y trabajadores.

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

Entre tanto, Kahn-Freund (1987), pone de relieve que el ordenamiento jurídico formal es inadecuado

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

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

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

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

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

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

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

indica el autor señalar que en las relaciones laborales modernas, éstas, son reguladas por un contrato de trabajo, en el cual ambas partes son formalmente libres.

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

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

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

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

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

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

A este respecto, Juan y Miren Garay (2012) informan que la definición de trabajador utilizada por

la nueva norma sustituye a la tradicional que decía que era el que hacía trabajos en “situación de subordinación” y que ahora dice “dependencia” y que a juicio de los autores esta resulta menos clara porque existen situaciones relacionadas con los profesionales en el libre ejercicio en la cual, dependen de los clientes para ganarse la vida, pero que al mismo tiempo no están subordinados a ellos, mientras que si son empleados por una empresa como asesor, si se configura el amparo de la legislación, a su modo de ver, a los autores les parece más apropiado el término subordinación que dependencia.

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

Siguiendo con las consideraciones anteriores, el autor señala, que se crearon otras dos figuras como el trabajador de “inspección”, que tiene a su cargo la revisión del trabajo de otros y el trabajador de “vigilancia” a quien corresponde la custodia y seguridad de los bienes de la entidad de trabajo. Por otro lado, indica Castejón (2012) que la supresión de la distinción “obreros y empleados”, está destinada fundamentalmente a preservar el principio de “igualdad” y de “no discriminación” que garantiza el

texto constitucional con la finalidad de no permitir distinciones que la ley de 1997 hacía en razón de la primacía del factor manual o intelectual de la labor.

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

Sujetos Intervinientes

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

Para García (2007), las relaciones laborales, son constituidas por los sujetos jurídicos (trabajador-empleador) y el estado solo debe precisar los mecanismos que protejan al sujeto que cumpla con las

estipulaciones pactadas frente a aquel que las incumple, teniendo el Estado solo la labor de compulsar frente al incumplidor, teniendo la labor de policía para el cumplimiento de sus condiciones, leyes y mandatos.

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

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

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

Otros Sujetos Intervinientes

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

Para Cacique (2008) las relaciones son concebidas de la misma forma en que la define Villasmil, pero con diferentes propósitos, y según la autora esto sucede en dos escalas, una legalmente establecida y reglamentada y la otra llena de claras diferencias puesto que se mantiene en la informalidad y varían debido a que los sujetos que intervienen, en algunos, donde los Gobiernos establecen las normas y en las otras, las costumbres locales y culturales las establecen lejos de un ordenamiento jurídico, donde se flexibiliza todo, horario, salario, ocupaciones y tareas, donde se involucran los empleadores y sus empresas y los trabajadores y sus representantes sindicales.

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

los trabajadores la necesidad de capacitarse y la incertidumbre en cuanto a su estabilidad laboral.

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

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

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

CONCLUSIÓN

La sociedad venezolana constituye un conjunto determinado de relaciones entre hombres que abarcan los diversos niveles de la vida humana y esas relaciones están ordenadas de acuerdo a unos intereses determinados mediante el poder, categoría que es fundamental para la comprensión de estas relaciones.

En este sentido, la base fundamental de cualquier análisis de la realidad nacional es captar a fondo que la situación no es una cosa sino la resultante de un conjunto de relaciones determinadas entre hombres concretos que confluyen de alguna manera en el campo laboral desde distintos ángulos de participación, signados a su vez por factores determinantes de estas relaciones como los modelos de abordaje del fenómeno laboral desde una visión legalista y estática hasta una de orden amplio que toma en cuenta los cambios contextuales a favor de un nuevo orden de cara al trabajo y sus diferentes connotaciones.

En este orden y dirección, las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. En las sociedades mercantiles, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Es de hacer notar, que la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, trajo consigo en su inicio la esperanza de progreso y de avance, situación que pronto cambiaría, las protestas y la idea de fraude pronto calaron en la población del momento

y se gestaron movimientos para el retorno al modelo anterior de cálculo, y esto ocurrió en 1999 con la entrada en vigencia de la Constitución Bolivariana de Venezuela, y en su disposición transitoria Cuarta numeral Tercero, le ordenaba al poder Constituido, la restitución de la situación prestacional infringida por la ley de 1997, situación que generaría otra importante modificación a la Ley Macro que rige la escena de las relaciones laborales de nuestro país a juicio de Urquijo.

Casi 15 años después el 7 de mayo de 2012 es promulgada la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, convirtiéndose así, en la nueva norma sustantiva del trabajo que regirá las relaciones laborales, estando enmarcad por el espíritu del Legislador Patrio, en la cual, denota su tendencia protectora y se evidencia su inclinación a rigidizar las normas establecidas en el Derecho del Trabajo venezolano.

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

Por otra parte, en Venezuela, es importante destacar que las relaciones laborales giran en torno a dos sujetos intervinientes, como lo son, el Patrono y el Trabajador, representado por las organizaciones sindicales, resulta debido a esto, relevante observar el papel que ambos desempeñan, ya que de eso depende

la consecución de logros y objetivos en oportunidades comunes, cuyo análisis resulta evidente establecer para el entendimiento completo de esta investigación, dada las consideraciones anteriores, es notorio que la legislación laboral venezolana favorece e incentiva esta clase de relaciones, pero las somete a regulación para equilibrar las diferencias y desigualdades naturales existentes, por la diferencia económica siempre presente.

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

A manera de recomendaciones es pertinente señalar que se deben buscar unificar fuerzas y formar las confederaciones que sean necesarias para hacerle frente a patronos y de ser posible hasta al mismo gobierno de turno, cumpliendo el mandato de nuestro Comandante, al “hacer revolución dentro de la revolución”. En los actuales momentos no existe una confederación que levante la voz por los trabajadores, y nadie se abroga la mayor representatividad, el o los partidos políticos han acallado al movimiento obrero y es necesario que esto cambie.

Se observa necesario, desvincular al movimiento sindical de la falda de los partidos políticos, tal vez, organizaciones deslastradas de las antiguas prácticas

sindicales sometidas a las decisiones de los partidos, que centren sus objetivos en la complacencia de los trabajadores y no en la complacencia de los dirigentes políticos. Aunque esto sería visto como una herejía, es necesario intentar impulsar los cambios que sean justos y necesarios para que los trabajadores sean beneficiados y no perjudicados por dichas alianzas ancestrales.

BIBLIOGRAFÍA

Alegría, M. (2007). Derecho colectivo del trabajo, sindicatos, conflictos, negociación, convenios y seguridad social. Venezuela. Editorial. El Nacional

Alfonzo, R. (2004). Nueva Didáctica del derecho del Trabajo. Venezuela. Editorial Melvin C.A.

Añez, C. y Bonomie, M. (2007). Las relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso a la globalización. Revista venezolana de gerencia. Año 12, Núm. 37, Pp.

Carballo Mena. Cesar Augusto. Comentarios sobre la simulación en el Derecho del Trabajo en Venezuela. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela N°95 1995 pp. 17-27.

Carballo, C. (2012). Libertad sindical, la perspectiva de los derechos fundamentales. Venezuela. Editorial.

Castejón, Honorio (2012). Contribución al estudio de la ley orgánica del trabajo. Venezuela. Editorial Moore de Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999.

Díaz, R. (2009). Título del artículo extraído. Revista sobre relaciones Industriales y laborales. Volumen, Número, pp. 88-104.

Durkheim y familia Webb (Democracia Industrial-1897).

Ferrero, M. (2002). Chávez y el Movimiento Sindical en Venezuela. País y Editorial.

Godio Julio, 2001. Sociología del Trabajo y Política. Buenos Aires.

Iyanga, A. (2011). Política Educativa. País. Editorial.

Garay, Juan y Garay, Miren. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras comentada y con casos prácticos 2012. Venezuela, Editorial Corporación AGR, SC.

Kahn-Freund, Otto (1987) Derecho Vivo

Ley Orgánica del Trabajo 1997.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 2012.

Lucena, Héctor (2005). "Propuestas alternativas en las relaciones de trabajo venezolanas: La Cogestión y el cooperativismo". En: I Congreso Latinoamericano sobre Gerencia, Ley y Jurisprudencia Laborales. Su Impacto en el Desarrollo Socioeconómico. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo. Universidad Metropolitana. Caracas, del 13 al 15 de Noviembre.

Lucena, Héctor (2003). "Un Marco Explicativo de la Flexibilización Laboral y de sus Aplicaciones en Venezuela". Ponencia presentada en la Confederación Mundial del Trabajo. Central Latinoamericana del Trabajo. San Antonio de los Altos.

Machicado, J. (2010) Sindicato y Sindicalismo. Universidad San Francisco Xavier. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Pries, Ludger (2002). Regímenes de regulación laboral en la globalización. Ensayos de Europa y América Latina. Germany. The University Press Bochum.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Nro. 1.490 del 1 de diciembre de 2000

Urquijo, J. (1997). El movimiento obrero de Venezuela. País. Editorial.

Useche, María Cristina (2007), "Flexibilización de las relaciones de trabajo y su Incidencia en la fuerza laboral",

Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006). Nuevo procedimiento laboral venezolano. País y Editorial.

Villasmil, H. (2003). Fundamentos de derecho sindical venezolano. País. Editorial.

Villasmil, H. (2006). Estudios de derecho del trabajo. País. Editorial.