

Relaciones de trabajo y poder. Referencias al caso venezolano

Héctor Lucena*

Universidad de Carabobo, República Bolivariana de
Venezuela

hlucena@uc.edu.ve

 <https://orcid.org/0000-0003-3888-9186>

Recepción: 17 Octubre 2023

Aprobación: 20 Marzo 2024



Acceso abierto diamante

Introducción

El poder y la coacción son elementos propios de la vida de las sociedades, en el mundo del trabajo ocurre otro tanto, en donde al tiempo que se manifiestan relaciones de cooperación también se manifiestan relaciones de conflicto. En este ámbito, un elemento central es su relación con el poder. “*Mientras que el sujeto humano está inmerso en relaciones de producción y de significación, también se encuentra inmerso en relaciones de poder muy complejas*” (Foucault, 1988, p. 3). Y no necesariamente las personas al iniciar su vida laboral están conscientes y enteradas de todas esas relaciones, incluso hasta pueden pasar años para reconocerlas. La búsqueda y necesidad de trabajo hasta soslaya esta dimensión. Además enmarcado en reconocer que “*Una sociedad sin relaciones de poder sólo puede ser una abstracción*” (Foucault, 1988, p. 16).

Este documento aborda el análisis de las relaciones de trabajo y el poder, en el contexto del trabajo asalariado y privilegiando la acción colectiva. Reconociendo el contexto sociocultural, ideológico, económico, histórico y político en el que se enmarcan las relaciones laborales (Porrás, 2017). Hemos venido analizando las relaciones que los trabajadores organizados tienen tanto con empleadores como con el Estado, en sociedades con un peso importante de éste último, sin embargo aquí se privilegia la relación que transcurre entre los actores presentes en la producción.

Se señalan situaciones concretas en las relaciones de trabajo de Venezuela, derivadas de las transformaciones ocurridas en los últimos veinticinco años, las que se consideran de efectos directos algunos con visibilidad

Notas de autor

- * Profesor de Relaciones de Trabajo en Universidad de Carabobo, Venezuela. Doctorado Universidad de Glasgow 1983.
Áreas de indagación: movimiento de los trabajadores, proceso formativo, desarrollo organizativo, estructuras, relación con partidos, Estado y otros movimientos sociales, formación sindical de dirigentes. En relaciones laborales, indaga fundamentos y teorías, comparaciones en sectores productivos, particularmente en la industria, funcionamientos institucionales, en ámbitos nacionales y regionales. “*boicot*”
Publicaciones recientes: Una agenda de investigación para los múltiples problemas de los trabajadores en “Agenda laboral en el contexto de la pandemia” (Senén-Aravena -Coordinador- CLACSO, 2023); Regulaciones para la regresividad en las Relaciones de Trabajo (UCAB, 2022); Desindustrialización y Relaciones de Trabajo. Políticas para desindustrializar (CEFIL-UC-UCV, 2021). Venezuela: Balance Productivo y Laboral en “Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina” (Neffa y De la Garza -Coordinadores-CLACSO, 2020); Salarios en depresión más pandemia COVID-19, Revista Derecho del Trabajo. Número 24 (Universitas, 2020); Hiperinflación y Relaciones Laborales, Revista Derecho del Trabajo, Número 23 (Universitas, 2019); Legado de la Revolución Bolivariana al mundo del trabajo y su futuro que se niega a morir, Revista Trabajo No. 10 (OIT, Plaza Valdez y CAT, 2018, México).
hectorlucena.blogspot.com

inmediata y otras a mediano o largo plazo. De aquí que se trata de unas relaciones de trabajo que se salen de los esquemas y prácticas que se construyen en los cuarenta años previos.

El trabajo en la sociedad moderna es un hecho primeramente social para quienes lo ejecutan, y económico para quien lo contrata y lo recibe, inmerso plenamente en la vida económica y política, ya que por un lado es un generador de capital y de riqueza en términos más generales, así como proveedor de medios para consumir y permitir la subsistencia y el bienestar; a su vez, esas riquezas y consumos se sustentan y preservan con necesarios vínculos con los centros y mecanismos de poder, sea en el propio seno de las empresas, en el conjunto de las mismas y en sus relaciones con otros poderes, especialmente los públicos estatales; los que a su vez expresan el centro de poder político, que ejercen la gobernanza. El poder estatal a su vez puede ser un estimulante de la construcción de las relaciones de trabajo, pero también de casos extremos de su obstrucción y hasta destrucción, y siempre es un regulador de políticas públicas^[1] Completa el espectro del poder, el de los propios trabajadores quienes pueden lograr la capacidad de enfrentar a los poderes mencionados, o también ser parte de alianzas que logren consenso reductor de brechas de desigualdad en las relaciones bipartitas.

Nos lleva a este análisis el hecho que los distintos poderes experimentan cambios para lograr metas, más poder y su preservación, por tanto, gobiernos van de la izquierda a la derecha y viceversa, de más a menos regulación y viceversa. De aquí que las intenciones, propuestas y logros de implantación de las políticas establecidas en un período político dado, luego están sujetas a modificaciones y/o parálisis, en ese vaivén transcurren las relaciones del trabajo con el tema de políticas estatales. En el fondo, en el sustrato, la relación analizada en este documento son las relaciones de trabajo en lo que tiene que ver con el poder del capital y del trabajo, es decir, de los empleadores y de los que tienen empleo; reconociendo que el contexto político es relevante, es un condicionante tanto del desempeño de los dos actores interactuando como de cada uno por su lado.

La solidez y estabilidad de las relaciones del trabajo requiere de ciertos equilibrios en las relaciones de poder, de hecho se conoce que no existen y funcionan en todos los espacios productivos, no se extienden al universo de los centros productivos ni a las diversas regiones de los países. Fundamental reconocer que no existen relaciones de trabajo perfectas, siempre se están haciendo, transformando, por tanto en aquellos centros productivos que aparentemente se consideran que todo está dado y alcanzado, no dejan de existir necesidades y demandas insatisfechas.

¿Cómo distribuimos este análisis? y ¿Cuáles son las interrogantes?

1- ¿Cuánto poder tiene el capital? ¿La empresa? ¿La gerencia? ¿Su gremio? ¿Cuáles son los elementos que los sustentan? Primero, se reconoce que la propiedad privada da poder; y segundo, que el trabajo está sometido a las leyes del mercado. Estos son dos elementos que desagregamos en el desarrollo. El poder empresarial de organizar el trabajo y la producción es fuente de proposiciones y ejecuciones, que eventualmente implican modificaciones de las condiciones de trabajo, de ahí que ello puede dar lugar a desmejoramientos y las consiguientes tensiones.

2- ¿Cuáles son los aportes que pueden cerrar la brecha de la desigualdad entre el capital y el trabajo? En primer lugar, hay que preguntarse ¿Cuánto poder tienen los trabajadores? ¿Sus organizaciones? ¿Sus representaciones? Está históricamente demostrado el peso de la acción colectiva de los trabajadores frente a los patrones y al Estado, la cual conlleva a negociaciones y conflictos, mecanismos de diálogo, conquistas históricas del desarrollo institucional político laboral. Negociaciones a partir de planteamientos programados, cíclicos o sobrevenidos, así como a respuestas de los empleadores para llegar a acuerdos, en los cuales cabe la opción de la presión más allá de la pura demanda o exigencia. Ante la negativa hay la opción de presiones con diversos grados de impacto en el ambiente de trabajo hasta llegar a la parálisis, aunque todo apuntando al propósito de llegar a acuerdos. No dejan de ocurrir conflictos más radicales, que buscan eliminar, cambiar o disminuir a elementos del otro, sea determinados comportamientos gerenciales o sindicales; es más usual de parte de la empresa con respecto a eliminar u obstruir la organización de los trabajadores, o de parte de ésta de enfrentar

políticas o acciones para las cuáles los marcos institucionales son desbordados. Otro elemento en estos aportes, en la búsqueda de una menor desigualdad en la relación capital-trabajo, es el papel de las regulaciones en el marco del derecho de trabajo. Pero, esto apunta más al ámbito de lo individual, es decir al contrato de trabajo.

3- Completamos con las preguntas de ¿Cuánto poder tiene el Estado? ¿Sus instituciones? ¿Sus representantes? ¿Los sectores que representa? todo para poner sobre la mesa los distintos poderes que importa tener presente.

Un Estado que se auto define como interventor, se hace marcadamente presente en todo el ámbito laboral, en cambio el auto definido como liberal, tiende a dejar a las partes entenderse directamente, y queda el Estado en situación de expectante. En la región predominan situaciones híbridas. La inestabilidad política de los países de América Latina, no ha permitido completar un cuadro pleno en una u otra dimensión, salvo los casos de Cuba, Nicaragua y Venezuela, que se autodefinen como socialistas según sus constituciones nacionales, en éste último sus regulaciones y políticas más bien apuntan hacia allá, con alcances contradictorios. Dado que Cuba y Nicaragua conquistaron el poder luego de una guerra, les permitió alterar radicalmente todo el marco institucional, dando lugar a un sistema similar al llamado socialismo real del siglo pasado. En cambio Venezuela, un triunfo electoral -1998- devino luego en un proceso continuado de evolución hacia el autoritarismo, en un país que previamente tenía una economía mixta con fuerte sector estatal productivo, que más bien con este régimen auto definido como socialista, la economía estatal ha perdido ampliamente su capacidad productiva, empobreciendo al país y su población en un breve período.

1- El empoderamiento del capital.

Con la revolución industrial ocurre la modernización de actividades productivas tradicionales, el surgimiento de nuevos bienes y servicios, se expandieron los mercados de los productos, de los insumos, de los bienes de capital para poder fabricar, y se crea el mercado del trabajo. Justo de esto último surgió la gran polémica del siglo XVIII y XIX, en torno a la mercantilización del trabajo, su consideración de ser sólo un factor de producción. Argumento central opuesto fue *“El trabajo no es más que la actividad económica que acompaña a la propia vida - la cual, por su parte, no ha sido producida en función de la venta -”*, por tanto es una mercancía ficticia (Polanyi, 2007, p.130). No hay duda que las personas son portadoras de cultura, de sentimientos y emociones; además originarios y pertenecientes a una comunidad, a una religión o una ideología, con una vinculación grupal por lo territorial y lo histórico, con identidades, con pertenencias, que no era el caso de otros elementos requeridos para la producción, digamos mercancías -materia prima o bienes de capital- que concurren a la actividad productiva. El tratamiento del trabajo como mercancía agrega al debate a dos entidades de notable influencia en nuestros países, por un lado la Organización Internacional del Trabajo -OIT- desde 1919, que en su propia constitución ha sido determinante en señalar el carácter no mercantil del trabajo; y la Iglesia Católica, con la encíclica *Rerum Novarum* de 1891, que abogaba por la justicia social y la protección de los derechos de los trabajadores. Noventa años más luego otra encíclica la *Laborem Exercens* de 1981, centrada en el trabajo y su importancia para la dignidad humana, confronta de nuevo esa consideración del trabajo como mercancía.

Otro elemento importante en el empoderamiento del capital es el surgimiento en el marco del liberalismo, de la igualdad de todos para contratar y establecer la igualdad capital-trabajo para el contrato de trabajo. Se argumenta que el trabajo es un factor de producción, por tanto sometido a idénticas leyes económicas que el resto de las mercancías y factores de producción, que no escapa a las leyes de la oferta y de demanda. *“Leyes de la ciencia económica afectan de forma inexorable a todos los agentes que intervienen en el mercado, con independencia de cuál sea el sentir popular en relación con las mismas”* (Huerta de Soto, 2012, p. 3). Más empleos y salarios en tiempos de crecimiento, y lo contrario en tiempos de depresión. De esta aseveración no hay duda de su pertinencia en lo que respecta a la cantidad de trabajo que se contrata para una empresa dada.

Obviamente esto representa una igualdad ficticia, ya que se trata de la búsqueda de un empleo por parte de un desempleado para poder comer, mantener un hogar y una familia, y del otro lado un empleador que requiere fuerza de trabajo para generar acumulación del capital. En cuyo proceso productivo los salarios erogados se espera que generen excedentes que mantienen esa entidad productiva. Claro que en la búsqueda de la acumulación, puede haber también casos de estancamiento, de pérdidas y hasta de cierres por quiebras, donde las causas del mercado influyen de manera importante, aunque no son las únicas.

El contrato de trabajo implica subordinación, por tanto dependencia, conlleva seguir las directrices, las pautas y la organización del trabajo establecida por las empresas y sus gestores. Cuando hay una sustancial autonomía y determinación de directrices por parte del trabajador y su funciones, generalmente estamos hablando de una categoría alta en la estructura, de gerencia, de relativa o amplia autonomía, obviamente con contratos de trabajo así establecidos; sin embargo, el grueso de los trabajadores están sujetos a contratos de trabajo caracterizados por la dependencia y la subordinación.

El contrato de trabajo es un elemento de empoderamiento del capital porque individualiza, por tanto atomiza y fragmenta a los trabajadores; independientemente que puede perfectamente ser una copia 100 % igual entre uno y otro, o con sustanciales diferencias por las funciones establecidas, la remuneración, la secuencia de trabajo, las responsabilidades, entre otros aspectos, entonces individualiza e igualmente se presta para el aislamiento.

Importante mencionar un fenómeno en plena expansión y crecimiento, como es la sociedad digital, que aporta cada vez más tecnologías que facilitan el poder sobre los trabajadores, además de fomentar la individualización, la atomización y el aislamiento. También se destaca que las aplicaciones para transporte de personas, y la distribución de bienes y servicios, que vienen siendo las que incorporan la mayor cantidad de prestadores de servicios, a quienes se tiende a no darles carácter de dependientes. Los algoritmos con que se gobierna el control del servicio, así como del operario prestador, son una caja negra para los trabajadores (Fairwork, 2023) [2].

Más allá de la actividad directa entre empleador y trabajador in situ, tenemos además que el contrato de trabajo en nuestra sociedad, aporta y legitima al ser entendido como un pasaporte social y económico, porque se necesita tenerlo para la seguridad social a la cual está íntimamente ligado, también para las relaciones financieras, para la banca, el crédito, las fianzas, los arriendos, visados, en general para múltiples relaciones comerciales tener un contrato de trabajo es un pasaporte.

El proceso de globalización también aprovechó los desplazamientos masivos de fuerza de trabajo, población vulnerable. Este proceso, al principio facilitó al capital ampliar su expansión en el orbe, apuntando a las mejores locaciones, ya sea por fuerza de trabajo y materia prima barata y abundante, o por exigencias regulatorias y tributaciones blandas, ubicación conveniente con respecto a la materia prima o a los mercados. Originalmente la globalización fue de las instalaciones para la producción, se ha pasado a una masiva globalización y desplazamiento de la fuerza de trabajo; éstos tradicionalmente estaban explicados por las guerras o por las catástrofes de la naturaleza. Hoy se agregan como factores influyentes: la crisis económica, la falta de empleo, los bajos salarios, la precariedad laboral y económica en muchas sociedades, los regímenes autoritarios que ahogan las posibilidades de salir de la crisis, son factores que determinan desplazamientos, la globalización del trabajo. Además, ya no es solo el trabajo calificado que la misma globalización desplazaba de un sitio a otro; corporaciones o transnacionales así se aseguraban contar con una mano de obra de máxima confianza, con unas características que requería para ubicarla en un país - los llamados expatriados-, que generalmente no llegó a masificarse. En cambio en las últimas décadas, la globalización del trabajo coloca mano de obra más dispuesta a aquellos trabajos penosos e incómodos que rehuye la población local, y además con costos más baratos en los propios países del primer mundo, ahora si predomina la masificación.

También ha de mencionarse que el contrato de trabajo por los costos que agrega en beneficios colaterales al salario, da lugar a que existan empleadores que prefieren promover relaciones distintas al contrato de trabajo

dependiente. Hay toda una variada gama de alternativas de contratación, que en general son denominadas simulación cuando pretenden obnubilar los rasgos propios del contrato de trabajo, simulando supuestas relaciones mercantiles, o de cooperativas o de trabajo autónomo. Todas tienen en común que son consideradas actividades sin o con mínima institucionalidad laboral, que pueden dan lugar a controversias sobre la dependencia por la negativa empresarial a reconocerla.

Por lo demás, en la oferta laboral hay sectores vulnerables que han tendido a constituir los mayores porcentajes de personas trabajando al margen de la institucionalidad laboral; población que ha venido creciendo, ya porque no logra insertarse en los ámbitos del amparo de la institucionalidad, y que el poder empresarial les ofrece la alternativas de actividades externalizadas, vías de reducción de costos de la fuerza de trabajo, con o sin contrato de trabajo, todo ello contribuyendo a la multiplicación de la subcontratación y del outsourcing. Lo anterior no significa que sea un hecho universal, que la subcontratación conlleva a la no cobertura o la no aplicación de los principios del derecho del trabajo, ocurre que la fuerza laboral es transferida a empleos independientes o bajo la dependencia de contratistas y subcontratistas, sin sindicalización ni convenios colectivos, en ámbito con mínima o ninguna institucionalización. En ese orden también conviene señalar que en esos ámbitos no institucionalizados, suelen ser al mismo tiempo muy poco o nada organizados para la defensa de sus intereses, sin estabilidad, sin permanencia, eventualmente surgen movimientos que se organizan en un momento dado para un propósito puntual y luego se diluyen; movimientos y logros efímeros, que son en muchos casos transitorios y luego se pierden.

2- En búsqueda de menor desigualdad: el empoderamiento del trabajo

Veamos entonces los siguientes aspectos que tienen que ver con el trabajo en busca de menor desigualdad.

Destacamos que en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, se vivieron los 30-40 años dorados en el mundo occidental que conllevaron a un incremento de la producción, de la productividad, de los salarios, del mejoramiento de los empleos, al aumento de las tasas de sindicalización, de la difusión de los convenios colectivos, tenía como fundamento la necesidad de reconstruir el gran daño dejado por la guerra, un implícito pacto de convivencia y civilidad. Lo anterior le dio sustento a esa etapa de progreso, que en los años ochenta pudo haber concluido. Desde entonces, predominan las dificultades en la estabilidad y en la convivencia.

En este orden es pertinente referirse al dialogo laboral como un elemento que coadyuva al ejercicio democrático de la gobernanza. Así como la democracia implica existencia de poderes independientes que sirven de equilibrio, entre el ejecutivo -el presidencial-, el legislativo y el judicial, esto en el ámbito del trabajo son las instancias de auténtico diálogo y negociación, que históricamente han demostrado su utilidad. Puede ser tripartito, con participación estatal, pero también bipartito con las representaciones sindicales y empresariales.

Se reconoce que el dialogo social es un concepto difuso, no implica la precisión de una regulación, de un texto que es respetado y seguido bajo pautas establecidas, claramente no es jurídica, pero si puede derivar en consecuencias en este campo (Ermida, 2006), he ahí su importancia para la creación y el acceso a estas instancias o mecanismos, donde convergen los actores para dirimir y proponer. Esas instituciones generalmente tienen que tener un respaldo de tipo jurídico que las haga estables y operativas, es decir, una estructura, un mecanismo fundamental para que se implemente, para que funcione, de esas instancias derivan mecanismos de aplicación y estudios para el sustento de las decisiones. Cuando no tienen respaldo de tipo jurídico, han de tener respaldo político al menos. Hay países donde hay más o menos formalización, pero prácticamente puede decirse que en el mundo, el dialogo social más explícito, continuado y efectivo es el que ocurre en la Unión Europea, a través de instancias creadas por el consenso de los gobiernos. En América Latina hay países con manifestaciones e instituciones de dialogo que se desenvuelven efectivamente (Lucca, 2014), sin duda las mejores experiencias en lo que va del siglo XXI se observan en Uruguay, concretamente expresado en el funcionamiento de sus consejos de salarios. Sin embargo, es indiscutible que tiene que existir una democracia

que funcione, con balance de poderes y libertad sindical, para que el dialogo sea tripartito y represente una institución respetable.

En este punto, se retoma el tema del contrato de trabajo, para subrayar su carácter público. Es un tema sensible y que no se agrupa dentro de la relación que llamamos la ficción de la igualdad, sino que hacen intervenir conceptos e instituciones de vigilancia estatal, especialmente por el lado de la administración del trabajo y de la justicia laboral. Por ejemplo, lo que tiene que ver con el salario, se concibe como sujeto de interés público en el sentido de que se establecen mecanismos para su revisión que son respetados. En algunos países los mecanismos están sustentados en la obligatoriedad de la revisión periódica, más frecuentemente lo relativo al salario mínimo, pero en sistemas más avanzados de relaciones del trabajo va más allá; consideran la revisión salarial de los trabajadores dependientes, y otros temas del contrato de trabajo que son de carácter público están representados por el tiempo de trabajo, sus límites (en el día, en la semana o en el mes), las pausas de descanso en la jornada o en la semana, los pagos según horario, día laborable, feriado o de descanso, en fin, forman parte del carácter público. Igualmente, la forma de contratación, la protección del trabajo y su seguridad, la prevención, los procesos de negociación, entre otros; claro, hay unos mínimos que cumplir, y cíclicamente vencido un convenio se inicia un nuevo proceso. Hay mecanismos que aseguran que si el contrato colectivo establece un lineamiento, los trabajadores deben ser receptores, además, se indican igualmente las obligaciones. Estos son los objetivos de la administración del trabajo y la justicia laboral. Es oportuno señalar, que existe un principio conocido como *In dubio pro operario* que en estos temas, en caso de duda, la decisión debe inclinarse a favor del trabajador, hablando de las sedes judiciales y administrativas.

Las negociaciones colectivas asumen el manejo de las contradicciones y oposiciones propias del mundo del trabajo por vía de la relación de fuerzas. Aquí no existirían, como en el punto anterior el principio *In dubio pro sindical*. Aquí son relaciones más genuinamente de fuerzas entre las exigencias y la organización de los trabajadores y la del empleador, así como del convencimiento que tiene la misma base laboral de su equidad o de su justicia.

A manera de referencia del poder de los trabajadores organizados sindicalmente, recientemente véase un proceso negociador que mostró claramente el fenómeno del ejercicio de los poderes de las partes, se refiere a la confrontación alrededor de la nueva convención colectiva en los Estados Unidos entre la Unión de Trabajadores Automotrices - UAW United Automobile Workers-, con las tres grandes empresas fabricantes GM, Ford y Stellantis; está última, fusión de las marcas Alfa Romeo, Fiat, Lancia, Maserati, Jeep, Chrysler, Dodge, RAM, Peugeot, Citroën, DS, Opel y Vauxhall, entre los meses de junio y octubre del recién finalizado 2023. La negociación incluye tres grandes convenios colectivos, ya que se realizan por empresa. La estrategia sindical se previó con años de antelación, el punto de partida se vincula con las concesiones sindicales en crisis del 2008-9, para gradualmente ir buscando que coincidieran las fechas de vencimiento y por ende de negociación, además dando lugar a aproximar las reivindicaciones más importantes, la negociación en paralelo de los tres convenios permitió poner recursos de poder de la movilización laboral, que facilitaban la convergencia de un amplio colectivo de trabajadores, los que con paros escalonados con el fin de involucrar a calculadas cantidades de parados, y con ello presionar a favor de sus aspiraciones, teniendo presente que era necesario otorgar de las finanzas sindicales un determinado monto de ayuda a los parados. Se trataba que sin ser una huelga general de las plantas, sino de determinadas áreas de producción y servicios, era un esquema que si tenía una amplia repercusión en la industria automovilística tanto la involucrada directamente en la negociación como en buena parte del resto, por los encadenamientos productivos con proveedores y distribuidores, fue la primera huelga trilateral contra los grandes fabricantes de automóviles en la historia del sindicato (Lucena, 2023).

Es llamativo que referimos a un país donde el sindicalismo no había tenido un desarrollo ventajoso en las últimas décadas, más bien ha perdido millones de afiliados y las nuevas formas de organización del trabajo perseveran en crear dificultades para afiliar a los trabajadores, y que con ese contexto se haya concretado exitosamente este caso. Aún más, encuestas elaboradas por la Gallup y otra por AP-NORC at the University of

Chicago, sus resultados muestran abrumadoramente favorable inclinación de la población con estas acciones sindicales [3]. Determinante en la estrategia establecida por la parte sindical, fue la presentación entendible y comunicable del razonamiento de sus peticiones en este proceso negociador. Su estrategia destaca que en la crisis del 2008 y 2009 se suspendieron una serie de beneficios que venían de los convenios anteriores, todo para permitir que las empresas disfrutaran de mejores condiciones para enfrentar la crisis, así como aminorar los despidos planteados por las corporaciones. De esta manera, las concesiones sindicales les permitiría rescatar parte de las pérdidas ocurridas en esa crisis, y así sucedió; y dado que ya han pasado varios años de recuperación real, los trabajadores reclaman regresar a las condiciones pre crisis, destacándose recuperar los ingresos perdidos y la cláusula que sustenta los incrementos salariales sean sobre la base del aumento del índice del costo de vida. Enfatiza la estrategia sindical comparar los incrementos ingresos que hacen las compañías a los ejecutivos ubicados en los topes de la estructura empresarial, ahondando brechas salariales, a tal extremo para que un trabajador de nivel básico llegue a ganar lo que gana un ejecutivo en un año, un CEO (*Chief Executive Officer*), ese trabajador necesita más de 300 años. Esos son argumentos propios de las negociaciones, no son extraños solo que no existe un principio *In dubio pro sindical*, sino una real relación de fuerzas y de poder.

3- Estado, el poder de las instituciones para el mundo del trabajo

Un sistema político en donde funcione el estado de derecho con balance de poderes es esencial para el funcionamiento regular de las relaciones de trabajo. Visto que históricamente se ha demostrado, que el trabajo sin regulaciones dio lugar a arbitrariedades que llevaron a los trabajadores, con el apoyo de otros sectores de las sociedades, a exigir regulaciones sobre asuntos fundamentales de la vida laboral. En nuestra región el surgimiento de las regulaciones protectoras y en general la institucionalidad laboral, está vinculado con las luchas de los trabajadores con el apoyo tanto del Estado junto a otros sectores de la sociedad [4].

Un objetivo de las luchas laborales en la búsqueda de las relaciones de trabajo, consiste en alcanzar una institucionalidad laboral que funcione y facilite en primer lugar la acción de organizaciones representativas de los trabajadores. En la agenda de lucha un elemento cotidiano es asegurar el establecimiento y cumplimiento de las regulaciones, vinculado con la propia lucha contra el patrono por mejores condiciones de trabajo. Se puede considerar en la región, que el capitalismo establecido, ha pasado por varias etapas desde posturas negacionistas del propio movimiento sindical, no reconocerlo hasta las primeras décadas del siglo XX, hasta alcanzar en el presente y en buena parte de los países un razonable estado de institucionalidad, con altas y bajas, por la falta de estabilidad política y por la diversidad del sistema productivo. De hecho, la informalidad o el trabajo no registrado, es de las más altas proporciones globalmente, y por supuesto ello ya plantea más dificultades para la institucionalización.

Además, se trata de vencer las pesadas estructuras burocráticas y judiciales que dependen del Estado, que están expuestas a ser cooptadas [5], capturadas y corrompidas por el clientelismo de organizaciones de la misma estructura estatal, como de la empresarial y hasta del mismo sindicalismo, particularmente cuando se trata de situaciones polarizadas, con uno cercano al gobierno y otro en posición opositora.

En Venezuela, para el inicio de estos veinticinco años del régimen auto denominado bolivariano, la intervención del Estado en las relaciones de trabajo seguía los patrones del llamado estado social de derecho desde principios de los años sesenta, Constitución Nacional de 1961, la que por cuarenta años sirvió de marco para las relaciones de trabajo y la vida institucional del país. Se aprueba una nueva constitución del régimen que ascendió al poder en 1999, la llamada Constitución de la República Bolivariana, la que con su modificación del 2009, plantea escenarios que entran en conflicto con el estado social de derecho, y amplía la intervención del Estado en las relaciones de trabajo, sustrayendo competencias de los propios actores, particularmente del sindical.

Finalizando esta sección, hay que destacar que en años recientes, la declaratoria de la pandemia por parte de las Organización Mundial de la Salud, marzo 2020, se constituyó en un fenómeno que en si misma fortalece el poder de los gobiernos, quienes apelan e implantan medidas de emergencia que afectan el orden económico y civil de la sociedad, por supuesto restringiendo los ámbitos de autonomía de los actores laborales. Por otro lado, la pandemia reivindicó un conjunto de actividades que tenían muy poco reconocimiento, hasta algunas que no eran consideradas trabajo, que se ubican en el ámbito del cuidado personal, de la salud, de la prevención, de la higiene y de la salubridad en general. De hecho ha ocurrido el empoderamiento del trabajo de un área específica. No obstante la pandemia con todas las implicaciones adversas que significó en pérdida de empleos y de beneficios, como vemos también significó el replanteo de actividades e igualmente han surgido o se han fortalecido nuevas actividades vinculadas con el transporte de personas, la distribución de productos de los centros de acopio o de venta a los lugares de consumo. Terminada la pandemia, regresan las diversas competencias suspendidas a los actores, sin embargo el Estado pudo ejercer y probar sus capacidades y poder de control sobre la vida económica y sus participantes.

4- Límites: empresa, lo local, lo regional, lo nacional, lo global

Este tema tiene importancia con el asunto central, la relación del empoderamiento del capital y las dificultades para el trabajo, por los alcances y límites de las institucionalidades. El primer lugar se consideran aquellas de alcance local y nacional en lo que tiene que ver con la ejecución, administración e implantación de reglas y directrices; es el escalón tradicionalmente predominante, en el mundo del trabajo en la mayoría de los países de la región.

El ejercicio del poder ocurre en primer lugar en las empresas, por la propia convivencia en su interior, que como se analizó está mediada a través del contrato de trabajo. Y en lo espacial, lo local, se relaciona con el contexto inmediato, se refiere a las estructuras y organización territorial-federal de los países, cuando constitucionalmente están previstas capacidades de establecer regulaciones en las correspondientes provincias, departamentos o estados.

Es destacable el hecho de que en Latinoamérica, persiste en la mayoría de los países las relaciones de trabajo que hacen énfasis en lo local y en la empresa, que viene siendo la aspiración de los empleadores, independientemente que ello trae consigo ciertas restricciones o limitaciones para coordinaciones salariales nacionales, en ramas, profesiones o empresas que tienen cercanía o similitudes. Igualmente afecta la construcción de estrategias y programas para acciones compartidas en formación profesional, mejoramiento de las calificaciones y en la previsión social.

Tanto en los ámbitos anteriores - la empresa y lo local-, como en lo nacional, que es lo típico en cuanto al alcance de las regulaciones, encuentran limitaciones en las circunstancias de las últimas décadas dado el desarrollo de la globalización. Lo anterior se manifiesta con el hecho de un capital moviéndose globalmente, con intereses y decisiones que no solo responden a imperativos locales sino también a exigencias de ámbitos globales; en cambio el trabajo actúa en función y en el marco de reglas y políticas locales y nacionales, sin embargo los criterios de las empresas en el marco de la dimensión global, toma decisiones ante las cuales el trabajo aún no dispone de capacidades suficientes, ni tampoco el sistema laboral ha construido las instituciones necesarias, para contrarrestar la ampliación de la desigualdad que este fenómeno ha ampliado [6].

Se puede mencionar que existen convenios entre países de la región latinoamericana pero son más de comercio, con poca incidencia laboral y menos aún que se pueda reconocer una búsqueda de cerrar brechas de desigualdad. Los proyectos cuando tienen mayores aspiraciones en lo relativo al comercio y lo social, éste se queda rezagado. Esto ha pasado con la Comunidad Andina de Naciones y con MERCOSUR, solamente son declarativos, establecen principios pero son de muy poca ejecución.

En cambio, hay una experiencia que recientemente ha mostrado otra fachada, es el caso de T-MEC, lo que antiguamente era el Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos, Canadá y México. Ahora el T-MEC ha

dejado interesantes influencias en reformas laborales en México; entre los tres, es el que siempre ha tenido rezago en la calidad de sus instituciones laborales y del alcance de las mismas. Es un hecho que se ha destacado ampliamente en los últimos años, cómo especialmente el sindicalismo de Estados Unidos ha reclamado a sus autoridades la gran disparidad entre las condiciones de trabajo de ese país y las de México, lo que es un incentivo para el traslado de fábricas y empleo hacia ese país latino. Es este orden se han hecho reformas en la legislación mexicana que han tenido de fondo cerrar brechas con las condiciones de trabajo y el desenvolvimiento de las relaciones laborales de los otros dos socios, México y Canadá.

En el tema de la integración es importante destacar que en el lapso de lo que va del presente siglo, dejó de ser parte de la Comunidad Andina de Naciones, a la cual estuvo integrada desde inicios en los años setenta. Por otro lado, el gobierno hizo gestiones para adherirse a Mercosur pero no llegó a materializarse. Realmente, el gobierno venezolano no cumplió con requisitos solicitados.

En este análisis, se destaca la referencia a la experiencia europea. En razón de que se trata de un atractivo, en el análisis de estos temas de relación menos desigual entre el capital y el trabajo. La interrogante que nos guía es: ¿Cómo ha evolucionado Europa a partir de la creación de la Unión Europea? A partir de los años cincuenta en adelante, se resalta la creación de la Carta Social Europea. Se concibe como una constitución social para los integrantes de esa comunidad. Para el año 2021, ya 33 países la han adoptado. Eso da lugar a una homogeneidad de principios, si bien cada país tiene una legislación, están armonizadas con esta carta social. Existen algunos textos denominados directivas que son comunes, por ejemplo, en temas relacionados con las transnacionales. Lo importante aquí es que para América Latina, es un referente lo que han hecho los europeos en materia de armonización y cierre de las desigualdades o brechas entre el poder del capital y el trabajo.

Es por ello que se destaca cuán conveniente es la acción nacional y sectorial de las relaciones de trabajo. Es necesario que exista la institucionalidad y el alcance correspondiente porque así se contrarrestan las debilidades mencionadas anteriormente. De hecho, los países con mejores indicadores en términos de sindicalización, de cobertura de la negociación colectiva, mejoramiento de los salarios, disminución de la informalidad y salarios más cercanos a unas condiciones de trabajo decente, son aquellos donde predomina lo nacional y sectorial sobre lo local y la empresa. Se trata de indicadores muy elocuentes.

Se puede mencionar que la brecha entre el poder del capital y el poder del trabajo, en tanto los trabajadores cubiertos o protegidos con la institucionalidad laboral y los convenios colectivos sean una porción minoritaria, crea una mayor brecha con otras formas de trabajo especialmente con los no cubiertos, ya sea por pequeñas unidades productivas o la informalidad, que se constituyen en una fuente de reserva de trabajo que acecha y tienen consecuencias en los niveles salariales de los sectores mejor posicionados, el llamado ejército industrial de reserva. Ocurre crecientemente con las formas tradicionales de no cobertura y a medida que se combaten unas existentes, aparecen otras.

Una alternativa, que también se destaca en algunas experiencias, está representada por aquellas que al no existir representación para esos trabajadores en esas formas alternativas de producción, la inseguridad y el aislamiento los hace buscar mecanismos de apoyo en otros sectores o movimientos sociales, por ejemplo, los desocupados. Sin embargo, todavía no se alcanza a frenar estas patologías.

En Venezuela lo relativo al ámbito espacial se ha caracterizado por privilegiar lo local, con énfasis en los establecimientos y en la empresa. Se da una situación de fragmentación extrema, ya que grupos corporativos que tienen varias plantas, además centros de acopio de materias primas y de distribución de los productos terminados, existen convenios colectivos y sindicalización por cada unidad, y no por la empresa en su conjunto.

Como una de mis primeras experiencias profesionales, en la década del setenta, lo viví en una empresa europea que contaba con tres plantas en un mismo estado, todas cercanas; tenían una convención colectiva y sindicatos diferentes. Incluso, esa corporación no operaba con tal fragmentación en su país de origen.

Con el tiempo esta característica no experimentó cambio en las relaciones de trabajo del sector privado. En donde si ha hecho modificaciones el régimen bolivariano, ha sido en el ámbito público dando lugar a concentraciones de entes públicos en corporaciones que centralizan las relaciones de trabajo en todos sus

ámbitos, lo ha hecho en petróleo, electricidad, y otros servicios públicos, como salud y educación, grandes empleadores. Por supuesto que la gran cantidad de estatizaciones ha tenido efecto en las relaciones de trabajo de esas empresas, que pasan a ser gestionadas siguiendo pautas similares a las aplicadas en el sector público, lo que supone centralización y desmejoramiento de condiciones de trabajo.

Conclusiones

El documento abordó el tema relaciones de trabajo y poder. Es fundamental tener presente que el análisis refiere a la relación capital-trabajo. El Estado es parte fundamental del contexto y del problema: poder, institucionalidades, aplicación de las mismas, reformas, entre otros aspectos. No obstante, en la medida que se centra en el análisis tal como se ha tratado se le brinda especificidad la relación capital-trabajo, consciente de lo que el Estado representa.

Las relaciones de trabajo se benefician al contar con pactos (bipartitos o tripartitos). Importan tanto sean explícitos como implícitos. En cualquier circunstancia, por ejemplo en el pacto tripartito, la relación cotidiana y cara a cara es la que se ejecuta entre el capital y trabajo en los espacios productivos o en el hábitat de las relaciones de trabajo. Ahí es donde se ha marcado el énfasis. Cuando se habla de pactos y resultados, estos suponen ganar-ganar, que sería la situación óptima; ganar y conceder o hacer concesiones, es lo más común. Sin embargo, el no-pacto, la inexistencia de acuerdo da lugar generalmente a situaciones marcadas de ganar-perder e incluso de perder-perder. Entonces ¿qué importa? Importa un pacto que no elimine el conflicto sino que lo canalice. De esta manera, las instancias atienden los problemas hasta el máximo posible del no-conflicto, es decir, del acuerdo.

Por tanto, la recurrencia al conflicto se absorbe por la vía de las instituciones y de los mecanismos que hayan sido pactados y que tengan reconocimiento. En este caso, los actores del trabajo y del capital requieren contar con poderes propios, que sean respetados por ambos y por el Estado, así como también, puedan ofrecer a la sociedad las garantías para la producción de bienes y servicios. Además, que las condiciones de vida de los trabajadores guarden el debido equilibrio para el progreso y bienestar social.

Una situación extrema de no-pacto que transcurre con altas y bajas, rupturas, encuentros y desencuentros puede dar lugar a un poder excesivo o sobredimensionado del capital o del Estado, incluso del trabajo, muy excepcional y de ocurrir suele ser efímero. En este escenario se puede dar una situación de perder-perder, que es el caso de aquellas sociedades que sin estar en una situación de guerra o de cataclismo, buena parte de la población no le queda otro camino que irse a otros países. Cuando la población trabajadora busca irse a otros países, el capital ya lo empezó mucho antes. Se dice que el capital es cobarde, cuando ve un nubarrón inmediatamente desaparece. En cambio, los trabajadores no tienen la misma fluidez para desaparecer: especialmente las ataduras familiares, la comunidad, los afectos, la identidad con el territorio y con el país actúan como barreras. Hay que superarlas y tratarlas, esto se transforma en un conflicto que involucra al individuo y la familia para tomar la decisión de irse a otro país. Por otro lado, el capital suma y resta en cálculos, acata directrices de la casa matriz, pueden ser decisiones en el ámbito local y se trata de capital nacional, al momento de tomar otro camino.

Se reconoce cuan complejo y difícil es el tema de las relaciones de poder y el trabajo. Dado que siempre está presente hay que mantener el interés para seguir analizándolo, estudiándolo y comprenderlo.

Bibliografía

- Associated Press NORC of the University of Chicago (Octubre 12, 2023). *Many support the UAW strike against the automakers*. Recuperado de: <https://apnorc.org/projects/many-support-the-uaw-strike-against-the-automakers> (Consultado 20-02-24).
- Ermida, O. (2006). Diálogo Social: Teoría y Práctica. *IUSLabor*, 1/2006, 1-29.
- Fairwork (2023). *Annual Report 2023: State of the Global Platform Economy*. United Kingdom. Recuperado de: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-annual-report-2023-state-of-the-global-platform-economy/> (Consultado 22-2-2024).
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50 (3), 3-20.
- González, L. (20 de septiembre de 2023). *Huelga automotriz, ¿Por qué los sindicatos están de regreso?*. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/opinion/Huelga-automotriz-por-que-los-sindicatos-estan-de-regreso-20230920-0030.html>
- Huerta de Soto, J. (27 de noviembre de 2012). ¿Es el trabajo una mercancía? *Editorial Innisfree, Radicalmente libres*. España. Recuperado de: <https://editorialinnisfree.blogspot.com/2012/11/es-el-trabajo-una-mercancia-por-jesus.html> (Consultado el 21-1-24).
- Lucca, J. (2014). El nexos entre el mundo del trabajo y la política durante el gobierno de Lula (Brasil, 2003-2006) y Kirchner (Argentina, 2003-2007). En Celis, J. (Coordinador). *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, Sindicatos y Partidos en América Latina* (433-475). Colombia: CLACSO y ENS.
- Lucena, H. (3 de noviembre de 2023). Sindicalismo clásico y estrategia asertiva para negociaciones colectivas. *Huelga automotriz en los EEUU. Blog Estudios del trabajo en América Latina, con énfasis en Venezuela*. Recuperado de: <https://hectorlucena.blogspot.com/2023/11/sindicalismo-clasico-y-estrategia.html>. (Consultado 23-2-2024).
- Polanyi, K. (2007). *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Argentina: Quipu Editorial.
- Porrás, N. (2017). Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10 (1), 93-102.
- Thelen, K. (2014). Variedades del capitalismo: trayectorias de la liberalización y las nuevas políticas de solidaridad social. *Revista de Trabajo, Nueva época*, 10 (12), 19-42.
- Thomas, H. y Anner, M. (2022). Dissensus and Deadlock in the Evolution of Labour Governance: Global Supply Chains and the International Labour Organization (ILO). *Journal of Business Ethics*, 184 (1), 39-49. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05177-z>.
- Van Treek, E. y Yévenes, P. (2015). Aproximación al concepto de cooptación política: la maquinaria presicrática y sus formas. *Polis*, 14 (40). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100022>

Notas

[1] En región Latinoamericana ha predominado el papel intervencionista del Estado, téngase presente que son sistemas de relaciones de trabajo establecidos en el siglo XX, con importante impulso populista, tal ha sido en los países más grandes, caso Argentina -peronismo- y Brasil -vargismo-. También en los países europeos esta intervención del poder estatal ha sido crucial para explicar los orígenes de muchas de las instituciones de las relaciones de trabajo (Thelen, 2014, p. 34).

[2] Esta organización viene elaborando indicadores de prestación de trabajo justo, y al día de hoy su informe anual abarca a 39 países del mundo de todos los continentes; de ellos se incluyen casi todos los de Suramérica, salvo Venezuela, Bolivia y Guyana.

[3] “*Son 75% los que simpatizan con el United Auto Workers frente a 19%, que están con las corporaciones*” (González, 2023, p. 1). “*Many support the UAW strike against the automakers. Thirty-six percent sympathize with the United Auto Workers’ strike against Detroit’s three automakers and only 9% side with the automakers. A majority supports the union’s demand for higher wages*” (AP-NORC of the University of Chicago, 2023, p. 1). Esta encuesta ofrece resultados en proporciones similares a la de Gallup, solo que agrega 2 preguntas, de los que están de acuerdo con ambas partes por un lado y con ninguno de los dos por otro.

[4] En los países de mayor peso económico fue esencial la intervención del Estado en el establecimiento de la regulaciones fundamentales de las relaciones de trabajo a lo largo del siglo XX, se trata de Brasil, México, Argentina, Colombia, Venezuela, Chile, por ejemplo.

[5] “*La cooptación, desde su concepción politológica, tiene que ver con control y la repartición de rentas menores, evitando la autonomía y el poder de otro distinto al poder central omnipotente. Lo diferenciaremos del clientelismo tradicional (compra de voto, populismo, uso patrimonialista de los beneficios del Estado para sus grupos de apoyo)*” (Van Treek y Yevenes, 2015, p. 470).

[6] Thomas y Anner afirman: “*La OIT es el único foro de gobernanza laboral donde los trabajadores tienen el derecho constitucional a tener la misma voz que el capital y el Estado en la deliberación de las normas laborales. Sin embargo, si esta voz no logra promover, preservar y proteger el trabajo decente, entonces es posible que las asimetrías de poder, tanto dentro de la OIT como a lo largo de las cadenas de suministro global, cristalicen aún más y prevalezca el lamentable estado de la gobernanza laboral*” (2022, p. 47).



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88077329005>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

Héctor Lucena

**Relaciones de trabajo y poder. Referencias al caso
venezolano**

Compendium

vol. 26, núm. 51, 2023

Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado
, República Bolivariana de Venezuela
compendium@ucla.edu.ve

ISSN: 1317-6099 / **ISSN-E:** 2477-9725

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12669879>



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

**Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-
SinDerivar 4.0 Internacional.**