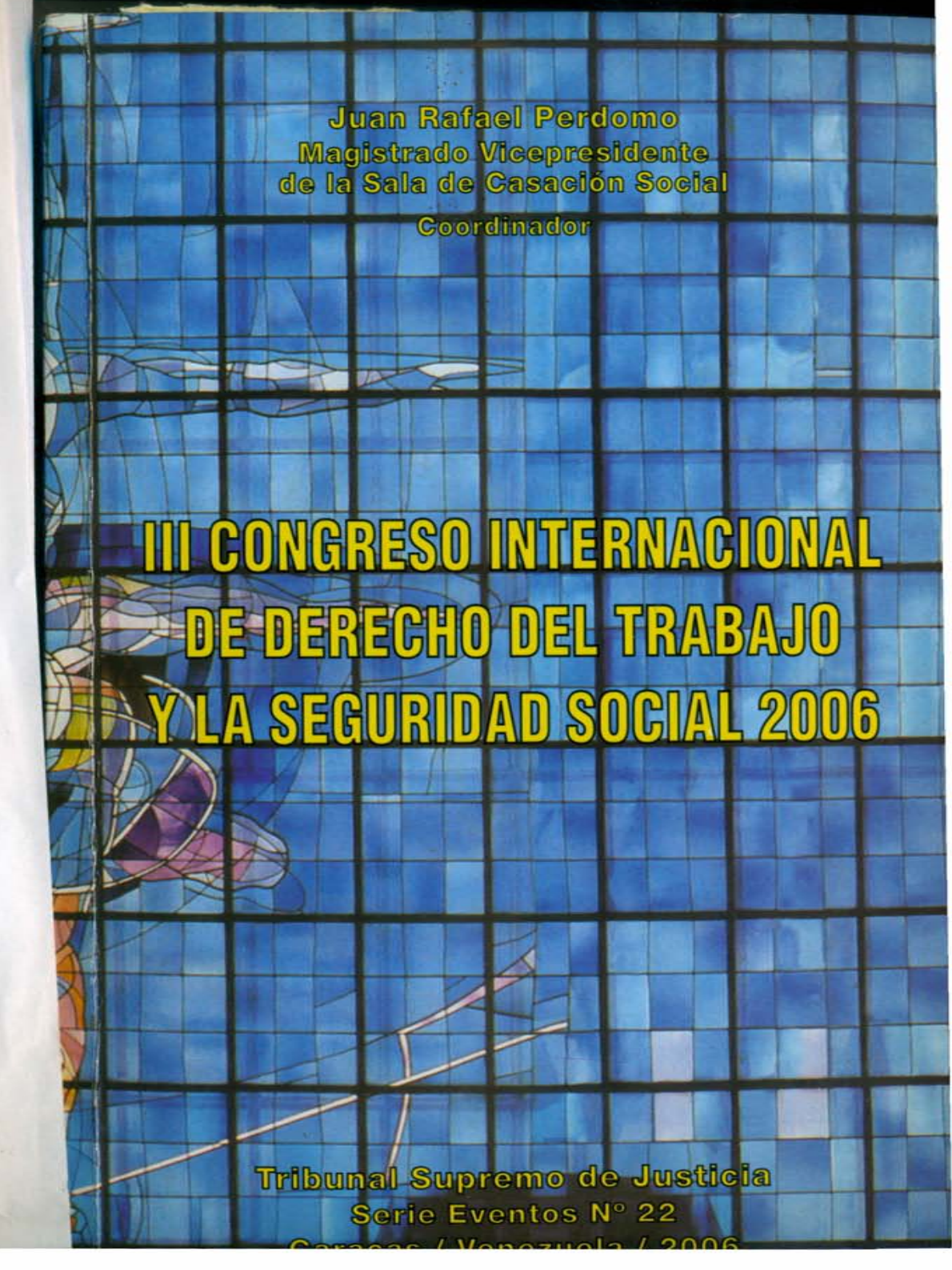




Juan Rafael Perdomo
Magistrado Vicepresidente
de la Sala de Casación Social
Coordinador

**III CONGRESO INTERNACIONAL
DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL 2006**

Tribunal Supremo de Justicia
Serie Eventos N° 22
Caracas / Venezuela / 2006

Fernando de J. ECHERRI FERRÁNDIZ , <i>Las racionalizaciones, innovaciones e invenciones. Su tratamiento jurídico laboral en Cuba</i>	231
Jorge Fernando VALDÉS ASÁN , <i>La responsabilidad material como forma de responsabilidad laboral en la legislación cubana</i>	265
María Luz GARCÍA PAREDES , <i>Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico español</i>	283
Jordi NIEVA FENOLL , <i>La enunciación de los motivos de casación en las leyes procesales (con especial atención al Art. 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo) ...</i>	319
Rosina ROSSI ALBERT , <i>Nueva tutela de la libertad sindical en el Uruguay. Un reto a la judicatura laboral</i>	359
María Cristina IRIGOYEN PEDUZZI , <i>Reforma del Poder Judicial en Brasil. Ampliación de la competencia material de la justicia del trabajo por la enmienda constitucional N° 45/2004. Acción de indemnización por daño moral o patrimonial decurrente de la relación de trabajo y accidente de trabajo</i>	375
Héctor LUCENA , <i>Las transformaciones de las relaciones de trabajo y los desafíos que plantea a los administradores de justicia</i>	397
Francisco CARRASQUERO LÓPEZ , <i>El recurso de control de legalidad en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo</i>	419
Luis Eduardo FRANCESCHI GUTIÉRREZ , <i>Palabras de clausura</i>	447

Presentación

El Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social que ha organizado la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, cuenta con notables exponentes de Alemania, Argentina, Brasil, Cuba, España, Italia, Uruguay y Venezuela. Los temas serán tratados por los juristas, lo cual constituirá un magnífico aporte para el ordenamiento jurídico venezolano y sus conclusiones servirán de reflexión, lo que sin duda, enriquecerá las propuestas de soluciones en materia de Seguridad Social y ayudará a que el Estado, por intermedio de los ministerios relacionados con la Seguridad Social, encuentren elementos de apoyo para impulsar el movimiento de Seguridad Social que nos ocupa. De este modo, la Asamblea Nacional hallará elementos de juicio para elaborar la legislación sobre la materia.

Por su parte, los empleadores podrán adaptar sus políticas empresariales al nuevo sistema de Seguridad Social y a los conceptos que aquí se expongan, para prevenir las enfermedades ocupacionales y los accidentes que con frecuencia ocurren en los centros de trabajo; los trabajadores organizados en sindicatos ejercerán la misión de vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa existente, dirigida a proteger la salud del trabajador y a combatir las condiciones inseguras de aquellos centros de trabajo creadores de riesgos profesionales que afectan la vida del trabajador. En este sentido, los jueces y juezas tendrán el deber de estudiar en profundidad el contenido de las diversas ponencias para la mejor interpretación y aplicación de su trabajo diario.

KHW1789
C749c
2006

III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social / Juan Rafael Perdomo, coordinador. -- Caracas: Tribunal Supremo de Justicia, 2006.

468 p. - (Serie Eventos N° 22)

1. Derecho Laboral -- Venezuela. 2. Seguridad Social -- Venezuela.

© República Bolivariana de Venezuela
Tribunal Supremo de Justicia
Serie Eventos N° 22

Fernando Parra Aranguren, Director

Depósito Legal: If8472006340157.2

ISSN: 1856-4429

Juan Rafael Perdomo
Magistrado Vicepresidente de la Sala de Casación Social
Coordinador

III CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL 2006

Tribunal Supremo de Justicia
Serie Eventos, N° 22
Caracas/Venezuela/2006

Las transformaciones de las relaciones de trabajo y los desafíos que plantea a los administradores de justicia

Héctor LUCENA*

SUMARIO:

Introducción

- 1. Funcionamiento de las relaciones de trabajo y la ubicación de justicia laboral.**
- 2. Relaciones de trabajo: El compromiso de incluir y de integrar.**

* **Universidad de Glasgow**, Reino Unido, Ph. D. en Ciencias Sociales (1983). **Universidad de Carabobo**, Área de Postgrado, Doctorado en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo, Coordinador. Nivel IV (categoría máxima). **Sistema de Promoción al Investigador**, desde 1991. **Comisión Evaluadora de Investigadores en Ciencias Sociales**, miembro (2002-2004). **Comisión Evaluadora de Revistas Académicas**, Miembro, 2004. **Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo**, Comité Directivo, Miembro (1993-2000). **Asociación Internacional de Relaciones del Trabajo**, Comité Directivo, Miembro (1992-1995). **Asociación de Estudios de América Latina**, Sección de Estudios Laborales, Copresidente (1992-1996). **XIII Congreso Internacional de Relaciones Industriales**, Comité Científico, Miembro (2004-2006). **Asociación de Relaciones Industriales**, Venezuela, Presidente. Autor de numerosas publicaciones académicas y miembro de diversos Consejos Editoriales y/o Publicaciones Académicas. Profesor Invitado en varias Universidades nacionales y foráneas.

3. ¿Qué pasa que las RT y sus mecanismo cubren a cada vez menos gente? —déficit y exclusión—.
4. ¿Cómo encarar los déficits de las RT: por las políticas públicas y por el papel de los actores laborales?

INTRODUCCIÓN

Con este título se abarcan dos grandes problemas, en primer lugar las transformaciones ocurridas y en curso, en el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo —RT—, e inmediatamente los desafíos que ello plantea a los administradores de justicia.

El abordaje nos exige en primer lugar una referencia al funcionamiento de las RT, destacando en su descripción el papel que en ellas juega la justicia laboral. Inmediatamente se abordan los rasgos más salientes de su funcionamiento. Se reconocen las RT como una configuración, que la determinan los intereses y fuerzas de los actores, un marco institucional que es entendido como variable derivada, que da lineamientos para el desenvolvimiento de mecanismos y procesos con los cuales los actores se desenvuelven en sus diferentes relaciones.

Todo lo anterior es visto en un contexto dado, cuya preeminencia se ha desplazado en el acontecer venezolano a una mayor visibilidad de los factores nacionales, ya que se venía observando la preeminencia de condicionantes externos que ligados con los factores nacionales, contribuyeron a explosionar situaciones de comportamiento político y de movimientos sociales, que se mantuvieron en una cierta estabilidad en un considerable período de la historia reciente.

Entre las transformaciones importantes ocurridas en los últimos años en Venezuela, en lo referente al funcionamiento de los mecanismos vinculados con las Relaciones de Trabajo, se tienen los procedimientos laborales que se siguen en la justicia laboral. Su proponentes y propulsores, Sala Social del TSJ, han estado vigilantes en su implementación, y en líneas generales muestran indicadores convincentes de los cambios ocurridos.

No obstante lo afirmado, desde las Relaciones de Trabajo nos planteamos unas inquietudes, las que se pretenden desarrollar en un escenario como el convocado por este evento, cuyo predominio es de los abogados y particularmente de los jueces del trabajo. El carácter de los planteamientos a formular no forma parte del *modus operandi* de la administración de la justicia laboral. Pero se parte de una visión global,

que percibe a la justicia laboral como un componente de un conjunto de instituciones que existen por el hecho indiscutible, que en la sociedad hay la necesidad del trabajo, como fenómeno socio-político y económico que permite la disponibilidad de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los colectivos sociales.

Visto lo anterior, el punto de partida del razonamiento que formulamos proviene de la preocupación por el trabajo humano, por su ejercicio, por la calidad de su ejecutoria, por la justicia y equidad en la relación de los actores fundamentales —capital y trabajo—. En esta relación la academia, los profesionales, los estudiosos, los actores o partes sociales, han invertido torrentes de energía analítica. Este cuerpo de análisis conforma los estudios del trabajo, en donde se insertan, entre otras disciplinas, tanto los estudios del Derecho del Trabajo, como de las Relaciones de Trabajo. De sus resultados se derivan algunos problemas que están presentes en nuestra sociedad. En el contenido del documento, se afirma la existencia de un déficit en el compromiso que unas Relaciones de Trabajo tienen con la sociedad en donde opera.

1. FUNCIONAMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA UBICACIÓN DE JUSTICIA LABORAL

Dado que el eje del funcionamiento de las RT descansa en las relaciones entre los actores, por un lado los directos, así se identifican a quienes conviven en las organizaciones productivas, es decir, los representantes de los empleadores por un lado, y los trabajadores con sus correspondientes organizaciones, y que a ellos se agregan las diversas agencias públicas relacionadas con el mundo del trabajo, que conforman los actores indirectos. Pero la esencia descansa en las relaciones directas, las cotidianas que practican los empleadores y la fuerza de trabajo.

Dada la necesidad de cumplir con los límites de un documento que atiende a un foco problemático determinado, algunas explicaciones sobre el funcionamiento de las RT se omiten y tan sólo se remite a algunas referencias que se indican en un anexo bibliográfico complementario.¹ Pero

¹ Tomando en consideración el auditorium de este III Congreso, cuya composición procede predominantemente de la formación jurídica, y por tanto, consciente de que en los programas de formación en el pre grado y en los postgrados brindados a los interesados en el Derecho Laboral, poca atención ha recibido tradicionalmente el campo que es central en este análisis, como es el de las Relaciones de Trabajo o Relaciones Industriales, es por ello que se ha incluido un apéndice en la bibliografía que aporta una extensa lista de materiales con los cuales profundizar este campo de estudios, privilegiando en el mismo la literatura producida en nuestra región.

lo que sí es imprescindible, es dejar claramente entendido que la Justicia Laboral es un mecanismo al cual apelan las partes, cuando no han tenido éxito en el abordaje directo de determinadas situaciones, que del trato directo, ya sea a través de los mecanismos que derivan y han sido creados por las regulaciones de carácter general, como aquellos particulares que las partes han diseñado para sus propias necesidades, agotados éstos entonces, pasan a llevar su controversia al exterior de sus espacios productivos. Vale recordar que los mecanismos establecidos para recurrir extra productivamente, señalan para muchos casos la recurrencia a la Administración del Trabajo en primer lugar.

Se reconoce que en las RT, quienes dirigen y quienes son dirigidos, no tienen intereses convergentes en todos los aspectos que les vinculan, tanto existen los intereses convergentes como los divergentes. La coexistencia de ambos hace la cotidianidad.

Como ha sido estudiado en la literatura económica, el enfoque que se sustenta en los clásicos de la economía, manifestaron desde un primer momento, que la racionalidad de los agentes explicaba su comportamiento. Pero desde hace ya largo tiempo, desde el lado del trabajo se descubrió que era necesario organizarse colectivamente, para cerrar en alguna medida la desigual brecha que se deriva de la asimétrica capacidad y poder que se observa en la relación capital y trabajo.² Esta desigualdad se observa igualmente entre los administradores de los bienes públicos, sean organismos de la administración central, descentralizada o empresas estatales, y quienes en ellos prestan sus servicios. De aquí que la necesidad de la organización colectiva, y la adquisición o conquista del status de actores por parte de los trabajadores presenta en este sentido, una importancia similar en el ámbito público como privado.

En los medios de los abogados y los jueces, puede predominar la tesis que el eje de las Relaciones de Trabajo descansa en sus instituciones judiciales. Una visión global desde las RT induce a ver con mayor atención una dimensión más general. Primero porque los actores conviven en los espacios productivos a los fines de que se produzca el hecho productivo por la vía del trabajo humano. Cada actor tiene tanto

² Este descubrimiento fue alcanzado tanto por el lado del marxismo, a partir del propio Carlos Marx, como por el lado de los institucionalistas, tal es el caso John R. Commons (1862-1945).

sus objetivos propios, como también los objetivos comunes, que se han identificado como convergentes. Ya se indicó, si no hay lugar para el consenso dentro de los esquemas propios de los actores, a primera mano está la Administración del Trabajo, y luego, en caso de resolución del problema, según la naturaleza del fenómeno que llevó a recurrir a ésta, las partes cierran ese capítulo y continúan su relación. Pero con la Justicia Laboral, ocurre que ella es recurrida más frecuentemente por los trabajadores cuando ya han llegado a una situación de rompimiento, la que posiblemente se exacerbe en el mismo juicio. Se trata ya de una relación fracturada, pero cuya expectativa de quién reclama es obtener una reparación. Queda lo decidido en la Justicia Laboral como la decisión de un problema particular del reclamante y el reclamado, pero la decisión va a integrar con sus conceptos, teorías y procedimientos el acervo del cual se nutre la administración de los entes de los actores, digamos las empresas y los organismos representativos de los trabajadores, y por supuesto la Administración del Trabajo —la jurisprudencia—.

2. RELACIONES DE TRABAJO: EL COMPROMISO DE INCLUIR Y DE INTEGRAR

Con este subtítulo se plantea positivamente que las RT surgen y se establecen en las sociedades con el propósito de integrar, de cubrir con sus conceptos, instituciones y mecanismos la relación de los actores, en otras palabras de **incluir**. Por un lado los empleadores necesitan reglas definidas y una convivencia adecuada, funcional para el proceso productivo, que es una razón de ser de las empresas y organizaciones en general. La aspiración de los jóvenes es ingresar a un trabajo, que provea las condiciones para el desarrollo personal, profesional, y el sustento necesario para un mínimo de bienestar. Se dice fácil todo esto, pero aquí está el dilema central. Quienes dirigen la sociedad tienen la obligación de propiciar las condiciones para que esta premisa sea una realidad. Entonces, la primera condición para que el fenómeno de las RT ocurra es que haya trabajo. Pero no todo tipo de trabajo, ya que desde hace siglos, ha existido el trabajo esclavo, y con el desarrollo social eso ha quedado en el pasado, pero persisten nichos de trabajo forzado, que no está muy lejos de aquél. Sin embargo, más extendido se tiene el fenómeno de los trabajos precarizados y de la gente que no tiene trabajo, o que no lo tiene establemente, para poder llevar una vida digna (BID, 2004).

La reflexión lleva a llamar la atención que la justicia laboral formal, la que ocurre en los mecanismos judiciales que derivan de la Ley Orgánica de Procedimientos Laborales, ha de funcionar en un contexto social y económico, cuyas características están dominadas por una situación de acrecentada exclusión que en nuestro país, lleva ya largo camino andado (Camargo, José M. y Egger Philippe, 1997). De los tiempos en que la economía venezolana era un referente latinoamericano por sus tasas de crecimiento, por la estabilidad y fortaleza de su moneda, y de su economía en general, a los tiempos que vinieron en los ochenta y noventa, que la inclusión social detuvo su dinámico ritmo, se ha testificado un amplio crecimiento de la exclusión social (Cenda 1997 y 1998).

La primera evidencia de la exclusión proviene de la pobreza. Ella es sinónimo de exclusión social. ¿Acaso se puede ser pobre y al mismo tiempo incluido? Posiblemente el conformismo lleve a resignarse y admitir que no hay salidas, o conformarse con una inclusión a medias.

Por otro lado, así como los modelos de acumulación, de desarrollo y los modelos productivos, experimentan etapas de emergencia, de maduración, de dominación o preeminencia, también alcanzan estados de decadencia. Otro tanto ocurre con las RT. En este caso no hablamos de modelos, ni de sistemas. Más bien adoptamos la noción de configuración, que supone un perfil dominante, en donde se analizan factores como lo sindical, lo organizativo de la producción y la gestión, el papel del Estado, el nivel de lo regulatorio, los procesos de contractualización o colectivización, lo tecnológico. Esto determina una configuración determinada de las RT. Lo que da por tanto, que en una misma sociedad coexistan varias configuraciones de las RT (Pries y Wanoffel, 2002). Entre ellas la habrá con rasgos del primer mundo, por lo bien establecido y el nivel de las reivindicaciones —en algunas transnacionales, en algunas empresas estatales por ejemplo—, así como habrá otras que se desenvuelven alrededor de los mínimos legales —en las Pymes—, y también configuraciones que no alcanzan a sostener establemente unas relaciones colectivas de trabajo.

3. ¿QUÉ PASA QUE LAS RT Y SUS MECANISMOS CUBREN A CADA VEZ MENOS GENTE? —DÉFICIT Y EXCLUSIÓN—

El centro del problema que abordamos está sugerido en esta pregunta. Nos referimos al muy serio problema de la inclusión y de la exclusión.³ En el subtítulo anterior se orientó a lo primero, ahora vamos a la segunda y más controversial situación, además el fenómeno de la exclusión es parte de las principales preocupaciones que viven las sociedades latinoamericanas. Contamos con instituciones en las RT, que no están capturando los fenómenos que vienen ocurriendo en los cambios en los sistemas productivos. El análisis detenido de estos cambios es importante abordarlo; sin embargo, no es el foco de este documento, se recomienda algunas referencias (ver recomendaciones bibliográficas al final). Pero los cambios en los sistemas productivos, incluso se puede ir más allá e indicar los cambios en las lógicas productivas, junto con la incapacidad del sostenimiento de instituciones o de la manera como se han manejado, ha dado lugar situaciones que en este documento identificamos como **los déficit en las RT**. Así se señala, ya sea porque en un determinado momento se tenían mejores indicadores, o porque las expectativas planteadas no llegaron a satisfacerse. Veamos algunos casos.

1. En primer lugar hay que referir que las instituciones de las RT se formaron tomando como referente **el trabajo en los sectores manufactureros y mineros**. No es un fenómeno particular ocurrido en la sociedad venezolana, en general así ha ocurrido en otras latitudes, se puede afirmar que la modernización conllevó un paradigma que decía, industrialicémoslos que ese es el camino del progreso. Que con procesos de transformación de materias primas provenientes de nuestros campos y del sector primario en general, agregaríamos más valor al transformarlas, vía la industrialización. Sea desde una visión marxista o

³ Hay que tener presente que excluidos en un ámbito más allá de las RRII lleva a considerar a otros segmentos que aquí no se mencionan, tales como pueden ser aquellos vinculados con la satisfacción de necesidades de servicios públicos, los vinculados con las luchas ecológicas, luchadores por la liberación sexual, indigenistas, campesinos sin tierra o sin créditos y carentes de facilidades para producir; los desocupados por exclusión, es decir el conjunto de trabajadores con bajas posibilidades de ingreso en el mercado de trabajo y con tiempos de desocupación considerablemente altos (Novick 2001:30). Guillermo Perry (2000) precisa la exclusión en tres planos: 1.- El no acceso a bienes y servicios básicos; 2.- la dificultad en el acceso a los mercados de trabajo y protección social; y 3.- relativa al desigual acceso y ejercicio de derechos humanos, políticos y civiles.

desde los enfoques de los clásicos de la economía, esta visión fue dominante.⁴ Y por tanto fue en el sector manufacturero en donde más se estudió el fenómeno trabajo y sus relaciones. En el siglo XX el trabajo desarrollado en el sector manufacturero es el que ha permitido la mayor cantidad de análisis y reflexiones. Los hitos que marcaron saltos en la evolución del estudio del trabajo incluyen las categorías del taylorismo y el fordismo, como formas de organización del trabajo que sirvieron de apoyo a la producción de masas, por tanto se convirtieron en referentes obligados para la creación de instituciones laborales. Pero las economías han venido evolucionando hacia esquemas en donde **el sector terciario, en donde no se transforma la naturaleza, se convierte en el mayor asiento de la fuerza de trabajo.** Ahí están la mayoría de las empresas y de los trabajadores. Este es un fenómeno de importantes implicaciones de las RT, ya que el nacimiento de la preocupación por atender el trabajo, sea desde el lado económico, como desde el lado social, estuvieron marcados por un trabajo ocurrido en otro escenario, como el descrito, sean las manufacturas o las minas. Pero en el sector de servicios ocurre que quien lo produce lo entrega a quien lo consume directamente, se da una relación cara a cara. Los servicios no se almacenan. Por ejemplo, el servicio de administrar la justicia, exige la relación cara a cara entre las partes y el juez. El servicio de educación, el de salud, igualmente. Este fenómeno da pie al empoderamiento de los usuarios, o de los compradores de los servicios.

2. Del bipartismo, al tripartismo y al multipartismo. Con lo expuesto anteriormente, del empoderamiento de los usuarios y/o los consumidores, empiezan a manifestar intervención en temas y asuntos propios de los actores de las RT.⁵ Por otro lado, las normas constitucionales que favorecen la participación, hace que ésta llegue a los estados decisorios, particularmente de los entes públicos. Quizás la noción de consumidor se le perciba con un sesgo del ámbito privado, pero la de

⁴ El Capital, la obra cumbre de Carlos Marx es un análisis pormenorizado de las relaciones de producción, tomando como referente el trabajo en el sector manufacturero. Es el contenido de su primer tomo, que le llevó casi dos décadas de trabajo.

⁵ En obras públicas emprendidas por empresas estatales o contratistas privados, ocurre cada vez más frecuentemente que las comunidades en donde se realizan estas obras se hace presente, y demanda en primer lugar empleos, en algunos casos exige horarios que sean compatibles con la vida de la comunidad. Hemos visto en construcción de viviendas y en reparaciones de acueductos.

usuario, y aún más la de participación, son más universales y encajan bien en los asuntos públicos. El multipartismo se expresa en la organización de las comunidades, usuarios, clientes, y con ello ejercen influencias que afectan la relación de los actores.

3. Otro fenómeno a tener presente en la descripción del déficit en la RT, es el **problema de quienes no tienen empleo.** En torno a más o menos empleo, existe un permanente debate si se trata de promover unas RT para atender a los que ya tienen empleo, o abrir compuertas para facilitar la creación de empleos (Bolle, 2001; Freije, Betancourt, Márquez, 1995). Es necesario que todo esquema de formulación de planteamientos en las RT, sean nuevos o revisión de los tradicionales, ha de ubicarse en el debate y profundización de este dilema. Esta inquietud, sobre la creación de empleos, está emparejada con el tema de la calidad de los empleos. Se pueden tener al mismo tiempo empleos de calidad por un lado y por el otro lado empleos precarizados. Es lo que se observa cuando los índices de desempleo bajan, que se pasa de superar el problema de trabajo y no trabajo, al problema de trabajo de calidad y trabajo precarizado.

4. Ya se mencionó el problema de **los trabajos precarizados**, es decir, aquéllos subpagados, que no alcanza para cubrir la cesta normativa o incluso la cesta alimentaria; en algunos casos, incluso por debajo de los mínimos legales, o sometidos a condiciones de limitada tutela. También aquellas situaciones en donde no hay garantía ni tutela alguna, trabajos al día, las personas cobran por horas o por jornal. Estos trabajos florecen con mayor profusión que los tradicionales asalariados que emergieron con la sustitución de importaciones, la conformación de las empresas básicas y la ampliación del empleo público (Galín, 1990). Desde los ochenta estos trabajos se vienen fomentando desde los mismos sectores formales, públicos y privados. Los análisis de OIT en las décadas de los ochenta y noventa –ILO 2001– indican que 8 de cada 10 empleos que se crean en la región tienen estos rasgos. Con agudeza las investigadoras Iranzo y Ritcher (2005) identifican el título su libro *“La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social”* la continuada subcontratación que caracteriza hoy a la organización del trabajo. Porque estos procesos de externalización, en su gran mayoría, los motiva la necesidad de bajar costos, y una consecuencia de ello es cambiar unos empleos por otros. Ocurre que se

eliminan empleos en los sectores mejor remunerados, y se pasan a empresas de menor músculo productivo y financiero, en donde los salarios son menores, así como otras condiciones de trabajo. A lo mejor no cambia el número de empleos, lo que cambia es su calidad. Roche, Ritcher y Pérez (2002) en su investigación demostraron que corresponde a este segmento en donde suele ocurrir que la población no acude a la justicia laboral, porque su status laboral no les permite alcanzar un mínimo de estabilidad, o porque los operadores de la justicia laboral, abogados no se sienten interpelados por los montos reclamados. Aunque estos montos, no obstante lo modesto, sí tienen una importancia para la perspectiva del reclamante o afectado, dada la intermitencia de sus relaciones con los empleadores, esto es expresión de su precariedad. A lo mejor estos trabajadores miran entonces hacia los procuradores –abogados gratuitos– que en muchos casos están sobrecargados de expedientes y situaciones por atender.

5. Un hecho evidente en los funcionamientos de los sistemas productivos es el **mayor sometimiento o exposición a la internacionalización o globalización**, derivados de la apertura ocurrida desde principios de los noventa. Como se sabe es un fenómeno que también se ha catapultado con los avances tecnológicos que por la vía de las comunicaciones y la electrónica, han hecho más fácil la expansión de los negocios en el orbe (Pérez, 2003). El modelo productivo en Latinoamérica, tanto en sus ámbitos nacionales e internacionales, ha sido alterado en algunos casos o devastado en otros, por las corrientes globalizadoras que predominan en el funcionamiento internacional de las economías (Dombois, R. y Pries, L., 1998). De tal manera que la globalización ha traído consigo consecuencias directas en el aparato productivo de muchos sectores, los cuales no pudieron alcanzar los mínimos de competitividad requerida por las nuevas condiciones para competir. Los procesos de apertura se dieron en muchos países de la región, incluyendo Venezuela, en condiciones que facilitaron un mejor posicionamiento del capital internacional. Por tanto hemos sido testigos de **procesos de desindustrialización con desnacionalización** (CEPAL, 2001; Rivero 1999). El sector industrial se ha venido a menos, y mucho de lo que queda de él ha pasado total o parcialmente a manos extranjeras. De aquí que desde el punto de vista de las RT, se cuenta ahora con una plantilla en el sector industrial menor que la que se tenía anteriormente, y como se sabe éstos han sido de los mejores

empleos asalariados en el aparato productivo, con notables tasas de sindicalización cobertura de relaciones colectivas de trabajo.⁶

6. Vinculado igualmente con la globalización o internacionalización, se vienen estableciendo **acuerdos y compromisos a nivel bilateral y multilateral**, que determinan por supuesto nuevos espacios contextuales para las RT. Si bien el fenómeno no empezó recientemente, ya que Venezuela por ejemplo forma parte de la Comunidad Andina desde 1970, para entonces el Pacto Andino; y en su marco se adquirieron compromisos en el orden laboral.⁷ Aunque vale mencionar, que acuerdos aprobados hace más de 30 años sobre migraciones y seguridad social nunca entraron en funcionamiento.⁸ Ahora con la incorporación a Mercosur (actualmente en la etapa de comienzo del proceso de ingreso), se plantea a los actores laborales directos e indirectos, informarse de un nuevo contexto que jugará e influirá en alguna medida en las RT nacionales, es un desafío para todos, porque además las economías de Brasil y Argentina en muchos rubros son más competitivas que la nuestra.⁹

7. Con los numerales expuestos hasta ahora, obviamente se deduce que las **condiciones para el desarrollo y funcionamiento para las organizaciones sindicales han venido siendo cada vez más adversas**. Entendidas éstas en el modelo que se creó y fortaleció en el marco de los esquemas sustitutivos y de desarrollo del capitalismo de estado, porque naturalmente con las políticas neoliberales promovidas el sindicalismo se desenvuelve en un contexto adverso. Resultado de ello, la baja de la tasa de sindicalización y por consiguiente el florecimiento de la individualización en las RT. Con la tasa de sindicalización se advierte que ella no es absoluta. Podemos encontrar casos de altas tasas de sindicalización con menor impacto que otros de menores tasas. Es lo que puede

⁶ Entre 1995 y el 2002 la población trabajadora del sector manufacturero paso de 469.372 a 320.194, según información de la antigua OCEI y el actual INE.

⁷ Para la presente fecha el gobierno venezolano ha manifestado recientemente –abril 2006– formalmente su deseo de separación de la CAN, según sus reglamentos toma cinco años para una definitiva separación.

⁸ En el mismo orden de ideas, de una subordinación de lo laboral, existe el Tribunal Andino de Justicia, “que se ha construido bajo una lógica exclusivamente comercial pensado para solucionar básicamente litigios del comercio internacional, sin embargo deberíamos avanzar también en diseñar un Tribunal con competencias también en el área social para garantizar los derechos de los ciudadanos andinos”. (Sánchez, José Marcos, 2004)

⁹ La competitividad de Venezuela se observa en petróleo, hierro, acero y aluminio (Alonso, 2005: 4), agregamos, por la tenencia de reservas, tradición productiva y abundante energía.

apreciarse, así como la diferencia que resulta del caso cuando la sindicalización es obligatoria, y cuando por el contrario es voluntaria. La primera produce naturalmente altas tasas, pero sometida a un mayor control, lo que puede convertir la movilización sujeta a imposiciones. Existen otros casos, de bajas tasas y alta capacidad de movilización y de coordinación con otros sectores, por ejemplo las recientes movilizaciones en Francia, en contra de la ley del primer empleo, por parte de sindicatos y organizaciones de estudiantes, concluyeron en haber obligado al gobierno francés a retirar el proyecto de ley en cuestión. En este caso se trata de un país que tiene una tasa de sindicalización de apenas un 8%. Así que se requiere combinar para el análisis tasas y movilización. Pero en el fondo del problema central que ocupa el análisis, el déficit de cobertura de las RT, una sindicalización baja o inmovilizada y controlada, da pie para el atropello y sólo deja campo para la contratación individual.

8. El punto anterior lleva inexorablemente a una consecuencia generadora de déficit en las RT, como es **la baja de la contratación colectiva**. Hay que destacar que se trata de una institución que fue asimilada positivamente por los actores laborales. Su funcionamiento permite que las partes crean sus propias reglas de juego, acorde con las características de cada escenario. Si es cierto que en el país no se llenó el déficit de las negociaciones ramales, que tienen un mayor sentido, sin hacer desaparecer las negociaciones a nivel de empresa, para los ajustes particulares. El mayor sentido refiere a que existen fenómenos incluso que son de naturaleza macro laboral, y que por tanto demandan una negociación nacional global, como es el caso de los salarios mínimos y los ajustes según la inflación, luego se tiene los fenómenos sectoriales, que han de llevar a negociaciones que toman en consideración los aspectos reivindicativos para la fuerza de trabajo del sector, pero al lado de los elementos que juegan un papel importante en el funcionamiento de dicho sector, como políticas públicas, importaciones, exportaciones, desarrollo tecnológico, fenómenos que no han de ser ajenos a la relación de los actores directos. En nuestra tradición estos fenómenos han estado vedados a las organizaciones de los trabajadores.

9. **La tutela de las regulaciones laborales y de seguridad social, la garantía de su vigencia y aplicación.** La existencia de leyes, no garantiza la aplicación. Se conoce que las empresas mientras más pequeñas y débiles están más expuestas a situaciones de incumplimiento de la normativa. Consecuente con lo anterior, el capital ha venido lle-

vando las relaciones de trabajo al campo de la mercantilización. Lo laboral se tiende a desdibujar para darle apariencia de un negocio mercantil entre una empresa y otra "empresa", que es un trabajador o un grupo de trabajadores. Es un campo de contradicciones, ya que quien presta sus servicios, se ve compelido a aceptar este status, pero tarde o temprano apelará a reclamar su condición de trabajador subordinado. Es una fuente potencial de litigios. A la mercantilización de la relación laboral, intenta responder la política pública laboral, por la vía de agudizar la vigilancia en los asuntos de orden público, además nuevos elementos son ubicados bajo esta categoría tuteladora. Los convenios de OIT que conforman las normas o derechos fundamentales, de obligatoria adopción por los países miembros, entran en esta categoría.

10. En cuanto a los mecanismos de la Seguridad Social, ya se conocen las experiencias que tuvieron su origen en el férreo período autoritario de Chile de los setenta y ochenta, de privatizar la seguridad social y romper principios, que han llevado a plantear si efectivamente se trata de un sistema de seguridad social lo existente en este país, como ha sido la tesis de la Organización Internacional del Trabajo. Su impacto se ha divulgado y extendido, aunque sin que se haya llegado a reproducirse textualmente el esquema. Las experiencias implementadas posteriormente en los países de la región, han acogido elementos de la dimensión privatizada, pero sin eliminar las responsabilidades estatales. Interesante ha sido el proceso ocurrido en Uruguay, en donde la temática dio lugar a un referéndum, donde los ciudadanos se inclinaron en contra de la privatización (Murro, 2003). En todo caso, las RT se desenvuelven en la casi totalidad de los países de la región, con nuevos esquemas de seguridad social, en donde elementos privatizados, en mayor o menor grado, forman parte de la oferta a los trabajadores para responder a las contingencias.

4. ¿CÓMO ENCARAR LOS DÉFICITS DE LAS RT: POR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y POR EL PAPEL DE LOS ACTORES LABORALES?

Se admite que los déficits en las RT demandan acciones, por un lado vía políticas públicas —la acción estatal— y por otro lado, la acción de los propios actores, es decir, de las empresas y los trabajadores, y ahora según se ha destacado, las comunidades y usuarios.

Convencionalmente los escenarios de acción reivindicativa, se centran para las RT en los espacios productivos. Pero los espacios productivos

formalizados, que son los que ofrecen las mejores condiciones para el mejoramiento y avances sociales, no se extendieron a toda la sociedad, cierto que en ellos funcionan generalmente todas las instituciones de las RT. Pero aquellos sectores y actividades en donde no se extendieron sus instituciones, éstas no le dicen mucho. Por ejemplo la misma justicia laboral es demandada o utilizada por un sector de la sociedad, no se quiere decir que sean privilegiados, pero los que no la utilizan, o se les hace inaccesible, a su vez igualmente pertenecen a los segmentos que están fuera de la cobertura de las RT. Otro ejemplo, la cada vez menor población cubierta por las negociaciones colectivas.

Pero hay otro enfoque que nos plantea el hecho de que los espacios productivos no son los únicos en donde han de buscarse las soluciones que demandan los trabajadores en sentido general, para conseguir una mejor calidad de vida, sino también los espacios de vida y los espacios de la acción política. Ciertamente que en los espacios productivos es el espacio privilegiado para la acción del movimiento sindical, y a su vez éste por la vía del movimiento de los trabajadores se hace sentir en los espacios de la acción política.¹⁰

En los espacios de vida, de comunidad, de consumo, de reproducción, se vienen accionando procesos de organización y reivindicación, que como se ha mencionado tienen repercusiones en las RT. Dos grandes enfoques nos ayudan a la comprensión de estos procesos. Uno, el que deriva de la preeminencia del sector servicios, que se caracteriza por una relación directa con el consumidor, en donde el oferente del servicio busca la fidelidad o el control de éste. A su vez el consumidor o cliente, descubre la potencialidad que tiene su papel para el productor.¹¹ De otro lado, desde la esfera política, y particularmente para los servicios públicos, se fomenta la organización de los usuarios, que frecuentemente se relacionan directamente con la organización en el nivel de

¹⁰ La categoría movimiento de los trabajadores engloba la categoría sindicatos. Siendo éstos las organizaciones formalizadas en los sistemas laborales para la acción de defensa y reivindicativa de los trabajadores. Por otro lado la categoría movimiento de los trabajadores tiene un alcance en sus propósitos que trascienden los espacios concretos de lo productivo (Lucena 2004: 187-88; Martín 2002: 11).

¹¹ Un caso interesante en este sentido ha sido la organización de los usuarios de los créditos bancarios de la llamada "cuota balón", que incluía el cobro de intereses sobre intereses. Empezaron una lucha que les permitió recuperar dinero, y crear una organización de defensa y reivindicación de los usuarios bancarios.

comunidades. Sobre este particular resulta interesante lo planteado por Cariola y Lacabana (2005):

Las nuevas formas de participación popular impulsadas desde las políticas públicas, se convierten en componentes principales de la estrategia de desarrollo social, tienen un rasgo principal referido *al anclaje en el territorio, en los espacios de vida de la gente*, donde hay una expresión definida de las necesidades compartidas por las comunidades. En el marco de las políticas públicas se produce, el surgimiento de organizaciones y redes solidarias que impulsan la participación y la movilización de comunidades localizadas e identificadas territorialmente para dar respuesta a las necesidades colectivas y mejorar la calidad de vida, a la vez que se constituyen en espacios para construir y ejercer una ciudadanía responsable, superar el asistencialismo.

Por las dos vertientes se producen acciones que generan impactos en las empresas, pero también en sus RT, lo que determina que en algunos casos los mismos acuerdos colectivos de los actores directos, han de tomar en cuenta las demandas de estos nuevos actores. Ejemplifiquemos, con las cláusulas de enganche de trabajadores en algunas convenciones colectivas que han tenido que ceder espacios a las comunidades.¹²

Estos procesos que conducen al multipartismo, y que brindan oportunidades a sectores desde el lado de los usuarios y las comunidades, donde se ubican tanto trabajadores como no trabajadores, u otros precarizados, o desempleados, es decir, muchos que no acceden a tutelas o los procesos de cobertura de los mecanismos de las RT. Estos últimos albergan la esperanza de acceder a los empleos tutelados y cubiertos por las RT. Al no poder acceder, corren la tentación de caer en la desesperanza e incluso en el resentimiento. Son, incluso, presa disponible para el discurso antisindical. Discurso que ya viene desde tiempos pretéritos, estimulado por adversarios naturales del movimiento sindical. El antisindicalismo está vivo y activo. Conviene observar que las reformas laborales pro trabajadores en los planos constitucionales y legales, no

¹² La famosa cláusula 69 –sobre enganche de trabajadores por vía sindical– del contrato colectivo petrolero desde el año 2000, había sucumbido ante la presión de las comunidades, y se replanteó su funcionamiento. Lo mismo ha ocurrido en las cláusulas equivalentes del contrato colectivo de la rama de la construcción a nivel nacional.

siempre fortalecen al movimiento sindical. M. Anner (2006) ha llamado la atención cómo en la región latinoamericana, a pesar de varias reformas pro trabajadores emprendidas en los últimos años, no ha dejado de declinar la sindicalización.¹³

La relación en la configuración de las RT de una justicia laboral y un movimiento de los trabajadores vigoroso, organizado, autónomo, ético, así como igual cabe señalar de las empresas, se convierten en pilares necesarios para contrarrestar los déficit mencionados en este documento.

El surgimiento de organizaciones que adoptan formas de asociaciones civiles, asociaciones voluntarias, misiones, cooperativas u otras que recogen la necesidad de unirse para encarar problemas comunes,¹⁴ viene multiplicándose al lado de los tradicionales sindicatos. Esto plantea si estas modalidades alcanzan algún grado de estabilidad organizacional. Todo parece relacionado con la estabilidad que alcancen las nuevas formas organizacionales productivas. Se observan planteamientos que apuntan a justificar la organización, no necesariamente a partir de la condición de asalariados, sino más bien de la condición de trabajador, lo que obviamente es más amplia, y responde al problema de la erosión de la relación salarial. Como nos lo plantea Dombois y Pries (1998:82):

Posibilidades de un nuevo modelo incluyente de las RI, que no se oriente en primera instancia en la relación salarial tradicional, sino en principios de 'derechos ciudadanos económicos y sociales negociados colectivamente, y válidos para todos los individuos económicamente activos. En la medida que esto sucede, el cambio de las RI podría dar un aporte importante a la democratización política y social de América Latina.

¹³ El autor invita a mirar más allá de las reformas, y prestarle atención al sistema laboral en su conjunto, lo que incluye los actores, mecanismos y prácticas.

¹⁴ Por ejemplo *Las mesas técnicas de agua*... propósitos... obtener, vigilar, mejorar. Las comunidades demandan un servicio, pero además ayudan a construirlo a ser parte de él... Cogestionar el financiamiento de los proyectos... regulariza el pago del agua. El encuentro de saberes técnicos y populares. "Una política de servicios, donde la comunidad tiene un papel protagónico y la articulación con los actores institucionales facilita la definición del proyecto, su puesta en marcha, y el funcionamiento del servicio..." se abre espacio para "la visión del trabajo comunitario". (Cariola-Lacabana 2005). En este orden de ideas, existen también las mesas de energía, los comités de salud.

BIBLIOGRAFÍA

- ABOITES, Jaime y DUTRÉNIT, Gabriela—coordinadores— (2003) *Innovación, aprendizaje y creación de capacidades tecnológicas*. Edit. UAM y M. A. Porrúa, México; p. 544.
- ALONSO, Osvaldo (2005) *Incorporación al MERCOSUR efectos potenciales sobre la fuerza de trabajo en Venezuela*. Edit. ILDIS, Caracas.
- ANNER, Mark (2006) *The impact of Labor Law Reform in Latin America: When more protection is not enough*. Ponencia presentada en Latin American Studies Association, San Juan de Puerto Rico, 15-18 Marzo.
- Banco Interamericano de Desarrollo—BID— 2004. *Informe de progreso económico y social. Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*. Washington, 336 p.
- BOLLÉ, Patrick (2001) *El porvenir del trabajo, del empleo y de la protección social*. Simposio de Annecy, Francia-OIT, enero de 2001, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 120, N° 4, pp. 523-545.
- CAMARGO, José M. y EGGER Philippe (1997). *Ajuste macroeconómico y mercado de trabajo en Venezuela (1990-96)*. Doc. de Trabajo N° 56, Equipo Tec. Multidis. Lima, OIT
- CARIOLA, Cecilia y LACABANA, Miguel (2005). *Los bordes de la esperanza, nuevas formas de participación popular y gobiernos locales en la periferia de Caracas en Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, Vol. 11, N° 1, pp. 21-41.
- CENDA. Centro de documentación y análisis para los trabajadores (1997). *El gasto social: La equidad y la distribución del ingreso*. Serie azul N° 29. Caracas; p. 29
- CENDA. Centro de documentación y análisis para los trabajadores (1998). *DESEMPLEO - El gran fracaso de los programas de ajuste del FMI*. Serie azul N° 37. Caracas; p. 44.
- CEPAL: *Una década de luces y sombras, América Latina y el Caribe en los años 90*. Colombia, 2001, Naciones Unidas Alfaomega, p. 102.
- DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger (1998). *¿Un huracán devastador o un choque catalizador? Globalización y Relaciones Industriales en Brasil, Colombia y México en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Sao Paulo, Año 4, N° 8.
- FREIJE, Samuel; BETANCOURT, K. y MÁRQUEZ, G. (1995) *Reforma del mercado laboral ante la liberalización de la economía: el caso de Venezuela*, pp. 261-321. En Márquez, Gustavo Edit. (1995) *Reforma del mercado laboral ante la liberalización de la economía en América Latina*. Red de centros de investigación de economía aplicada; Edit. IESA-BID.

- GALIN, Pedro. (1990). *El empleo precario en América Latina*. Fundación Friedrich y Ebert. Caracas; p. 20.
- Internacional Labour Office (2001) *World Employment Report*. Geneve, pp. 96.
- IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline (2005) *La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social*. Edit. UCV-Cendes, Caracas, p. 171.
- LUCENA, Héctor (2004) *Las Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo*. Edit. Tropykos, 2ª edición, la 1ª edición del 2003, Caracas, 300 p.
- _____: (2006) *Las Nuevas Relaciones Industriales*, cap. 11, en el *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Tomo II, Edit. FCE UAM, FLACSO, El Colegio de México.
- MARTÍN ARTELES, Antonio (2002) *Actores y modelos de relaciones laborales. Una perspectiva comparada*. Edit. Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, España; p. 103.
- MURRO, Eduardo (2003) *El banco mundial aceptó discutir con los sindicatos su modelo de privatización de la seguridad social*. *Relaciones Laborales* N° 2, agosto 2003, Uruguay, pp. 175-180.
- NOVICK, Marta (2001) *Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales* en pp. 25-46 en Garza, Enrique de la –Compilador– (2001) en *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. (México, CLACSO, UAM E ILAS).
- PÉREZ, Carlota (20003) *Revoluciones tecnológicas, cambios de paradigma y de marco socioinstitucional* en Aboites y Dutrenet; pp. 13-46.
- PERRY, Guillermo (2000) *Prólogo de las actas del Taller sobre pobreza y exclusión social en América Latina*, en *Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe*. (Organizado por FLACSO y el Banco Mundial).
- PRIES, LUDGER y WANOFFEL, M. (2002) *Relaciones industriales en Alemania. Aspectos históricos y estructurales*, pp. 51-84, en Pries, Ludger y Wanoffel, M. –Compiladores– (2002) *Regímenes de regulación laboral en la globalización. Ensayos de Europa y América Latina*. The University Press Bochum, Alemania.
- RIVERO, Carmen Irene (1999) *Recesión, desempleo y pobreza (un registro de la coyuntura económico-social venezolana)*. Edit. Diapason, Colección Conocimiento, Maracay, p. 62.
- Roche, Carmen Luisa –coord–, Ritcher, Jacqueline y Pérez, Norma (2002) *Los excluidos de la justicia en Venezuela. Dos Estudios: Estudio sobre acceso de personas de escasos recursos a la justicia en el área metropolitana de Caracas / y Voces de los pobres acerca de la justicia*. Edit. Por TSJ y Banco Mundial, Caracas, p. 250.
- SÁNCHEZ, José Marcos (2004) *El papel de los sindicatos en el futuro de la integración andina* en Miguel E. Cárdenas –coordinador–. *El futuro de la integración andina*. Edi. FES, Bogotá, pp. 183-196.

TOSTO, Gabriel (2004) *Los Jueces y la Ley Laboral* en *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 10, N° 2, Mayo-Agosto, Edit. CIELDA-LUZ, pp. 187-199.

Para un mayor estudio de la teoría y funcionamiento de las Relaciones de Trabajo, se recomienda:

- AIRT (1989) *Recent trends in industrial relations studies and theory*, 8º Congreso de la AIRT, Bruselas, Volumen V, p. 152.
- ABRAMO, Lais (1998) *La Sociología del Trabajo en América Latina: una trayectoria compleja, algunos desafíos* en *Estudios del Trabajo en el Caribe*, Edit. por E. Planell, J.J. Castillo y C. Alá. Red. Estudios del Trabajo del Caribe, Universidad de Puerto Rico, pp. 35-69.
- ABRAMO, Lais y MONTERO, Cecilia (1995) *La sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y paradigmas productivos* en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 1, N° 1, Edit. Alast, México, pp. 73-96.
- ALA, C. Castillo, J.J. y PLANELL, E. (1998) en *Estudios del Trabajo en el Caribe*, Edit. Red. Estudios del Trabajo del Caribe, Universidad de Puerto Rico.
- ANTÚNEZ, Ricardo y SOTELO, Adrián (2003) *La sociedad del trabajo excluyente y la calidad total en el capitalismo "posmoderno"* en *Revista Trabajadores*, N° 39, Nov-Dic, México, pp. 34-40.
- BISIO, Raúl (1999) *Repensar lo sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino*, pp. 107-132; en Fernández, A., Bisio, R., Battistini, O., Cordone, H., Montes, J., Brinkmann, M., Freytes, A., Tomada, C. *Política y relaciones laborales en la transición democrática Argentina*, Edit. ATS, PIETTE, Lumen Hymnitas.
- CEDROLLA, Gerardo (2004) *El debate internacional actual sobre las relaciones de trabajo: enfoques y teorías contemporáneas* en *Relaciones Laborales*, N° 4, abril, Montevideo, pp. 96-125.
- _____: (2004) *Las tipologías de los sistemas de relaciones laborales como instrumento de análisis de las relaciones de trabajo: algunas conclusiones de un relevamiento bibliográfico y una propuesta de marco tipológico para el estudio comparativo* en *Relaciones Laborales*, N° 5, agosto, Montevideo, pp. 29-46.
- CLACSO / VVAA (De la Garza, Lucena, Abramo, Villavicencio, Urrea, Neffa) (1999) *Retos teóricos de los estudios del trabajo*, Buenos Aires, Nov.
- COOK, María Lorena (1999) *Trends in research on latin american labor and industrial relations* in *Latin American Research Review*, Vol. 34, N° 1, pp. 237-254.
- DELGADO, Yamile y RICHTER Jacqueline (2003) *El trabajo desde Diversas Miradas*, Universidad Central de Venezuela y Universidad de Carabobo; Venezuela, agosto. p. 302

- DOMBOIS, Rainer (1999) *Tendencias en las transformaciones de las relaciones laborales en América Latina. Los casos de Brasil, Colombia y México* en Arango, Luz G. y López, Carmen -Edit- (1999) *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*, Edi. Centro de Estudios Sociales, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá; pp. 308-338.
- DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger (1995) *¿Necesita América Latina su propia Sociología del Trabajo* en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 1, N° 1, pp. 97-132.
- DUNLOP, J.; Harbinson, H.; KERR, C.; y Myers, Ch. (1971) *Post-scriptum a "El industrialismo y el hombre industrial"* en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 83, junio, N° 6, pp. 589-614.
- ERMIDA, Oscar (1995) *Curso introductorio de Relaciones laborales I. Selección de lecturas a cargo de O. Ermida*. Edit. Fundación de cultura universitaria. Marzo 1995, Montevideo, p. 88.
- ESPINA, Álvaro. *La emergencia del sistema de relaciones industriales y modernización económica: España, 1977-1997* en *Revista Trabajo*, Año 1, N° 2, julio-Dic. 1998, 2ª época. Editada CAT, México. pp. 87-120.
- FRIEDMANN, Georges y NAVILLE, Pierre (1963) *Tratado de Sociología del Trabajo*, dos tomos, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, primera edición en francés de 1961. pp. 465 y 446.
- GARZA, Enrique de la (1999) *Trabajo, sujeto y organizaciones laborales* en *Rev. Sociología del Trabajo*, N° 37, otoño, pp. 143-151.
- GARZA, Enrique de la -compilador- (2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Edit. FCE UAM, FLACSO, El colegio de México. 800 p.
- HYMAN, Richard (1981) *Relaciones Industriales: una introducción marxista*. H. Blume Ediciones, Madrid, p. 237.
- _____: (1999) *Sistemas nacionais de relacoes industrias e os desafios da transnacionalizaao: un balanço bibliografico*, en *Rev Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 5, N° 9, pp. 115-142.
- International Journal of Human Resource Management*, The (1999) *Symposium: Doing research in comparative industrial relations* Guest editors: Russell D. Lansbury and Nick Wailes. Vol. 10, N° 6, December.
- KATZ, Harry y DARBISHIRE Owen (1998) *Convergencias e divergencias nos sistemas de emprego* en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Sao Paulo, Año 4, N° 8, pp. 5-28.
- LOCKE, Richard; KOCHAN, Thomas y PIORE, Michael (1995) *Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional* en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 114, N° 2, Edit. OIT, pp. 157-184. (Ver comentarios al final)

- LOCKE R. y THELEN K. (1998) *Comparacoes contextualizadas: un abordagem alternativo para a analisis da politica Sindical* en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Sao Paulo, Año 4, N° 8.
- LÓPEZ PINO, Carmen M. (2003) *Las relaciones laborales vistas a través de la teoría de las opciones estratégica de los actores*. Editada en *Revista Venezolana de Gerencia*, Año 8, N° 23, Julio-Sept. pp. 396-427.
- LUCENA, Héctor (1980) *Industrial relations in an enclave economy: the case of Venezuela. Labour and Society*, Edited by International Institute of Labour Studies, Geneve, Vol. 5, N° 4, october, pp. 341-354.
- _____: (1984) *Hacia una crítica del enfoque tradicional de Relaciones Laborales: el caso de una economía petrolera* en *Revista Relaciones de Trabajo* N° 3-4, Edit. ART, pp. 5-26.
- _____: (1987) *Hacia el Fortalecimiento Disciplinario de las Relaciones Industriales*. pp. 73-78. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*. N° 20, 1987. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- _____: (1993) *Nuevas exigencias al sistema de relaciones de trabajo planteadas por la reestructuración productiva en II Congreso Americano de Relaciones de Trabajo*, Edit. bajo la dirección de H. Lucena; AIRT-UC-ART; pp. 221-225.
- _____: (1999) *El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales en Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el Siglo XXI*. Compilador Enrique de la Garza, Edit. CLACSO, UAA Y ASDI; pp. 141-156.
- _____: (2004) *Las Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo*. Edit. Tropykos, 2ª edición, la 1ª edición del 2003, Caracas, 300 p.
- MEDA, Dominique (1998) *El trabajo un valor en peligro de extinción*. Edit. Gedisa, Barcelona; p. 287.
- NOVICK, Martha (2000) *El trabajo y su sociología en América Latina: modernidad y exclusión* en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, N° 11, pp. 5-20.
- QUINTERO, Rodolfo (1963) *Elementos para una sociología del trabajo*, Edit. UCV, Caracas, p. 271.
- REHFELDT, Udo (1997) *Globalización, neocorporatismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo*. Edit. Lumen Hymanitas, Ceil-Piette y UBA, Buenos Aires; p. 253.
- SUPERVIELLE, Marcos y QUIÑONES, María (2004) *La incorporación del Trabajador al Trabajo: gestión y auto-gestión de los conocimientos en la sociedad de control (la perspectiva de la sociología del Trabajo en Relaciones Laborales*, N° 4, abril, Montevideo, pp. 126-164.
- TRIPIER, Pierre (2000) *Treinta años después, ¿siempre la centralidad del trabajo productivo materializado?* en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, N° 11, Edit. Alast, pp. 166-171.

URQUIJO, José (2005) *Teoría de las Relaciones Industriales. De cara al siglo XXI*. Reformulación y nueva versión de *Teoría de las Relaciones Industriales*, Edit. UCAB.

_____: (1995) *Teoría de las relaciones sindicato-gerenciales*. Edit. Ucab, Caracas, p. 427. 13/04/03

ZARIFIAN Philippe, (1997) *Por uma sociologia dea confrontação (a propósito da interdisciplinaridades)*. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 3, N° 5, 1997, pp. 74-82.

El recurso de control de legalidad en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

Francisco CARRASQUERO LÓPEZ*

SUMARIO:

Introducción

1. Los recursos y el control de la justicia del acto.
2. Naturaleza del recurso de control de legalidad laboral.
3. Justificación constitucional.
4. Conceptuación del recurso de control de legalidad laboral y el artículo 178 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
5. Ámbito de aplicación de la admisibilidad del recurso: 5.1 Sentencias revisables.
6. Vigencia y procedimiento del recurso de control de legalidad laboral.

* La Universidad del Zulia, Abogado, Doctor en Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Ex Decano de la Escuela de Derecho, Ex Director, Profesor Ordinario Titular, Ex Secretario Encargado, Ex Vicerrector Administrativo Encargado. **Universidad Nacional Rafael María Baralt**, Ex Rector. **Tribunal Supremo de Justicia**, Sala Especial Agraria, Conjuez Ponente Permanente; Sala de Casación Social, Conjuez; Sala Constitucional, Magistrado.