

Los sindicatos en la era digital

Moreno, Silvia

Abogada adscrita al Colegio de Abogados del Estado Mérida-Venezuela. **Postgrado en Ciencias Contables**, mención: rentas internas FACES-ULA. Actualmente cursando estudios en la EDTYSS.

E-mail: silviamoreno2011@gmail.com. Código **ORCID:** <http://orcid.org/0000-0002-9107-3031>.

Recibido: 10-01-2021

Revisado: 05-02-2021

Aceptado: 11-04-2021

Los sindicatos en la era digital

RESUMEN

El presente artículo analiza de forma breve el trabajo de los sindicatos en el proceso actual de reestructuración productiva que tiene lugar en el ámbito de la globalización económica ubicando el determinismo tecnológico y económico en la nueva sociología del trabajo. Debido a esto ¿cuál es el reto que deben asumir los sindicatos en la era digital? El objetivo principal es analizar las perspectivas de los sindicatos con el futuro del trabajo, el uso de la inteligencia artificial y las plataformas digitales. La literatura investigada muestra una adaptación gradual y acelerada de las innovaciones digitales y avances tecnológicos que modifican nuestro actual concepto de trabajo pues hay una transformación en curso con una peculiar naturaleza que tiene amplias aplicaciones en la esfera social que afectan las condiciones del trabajo y por ende es un reto para los sindicatos adaptarse a esas realidades. Motivo por el cual los sindicatos lejos de desaparecer tienen una oportunidad para reedificarse. La metodología empleada en esta investigación fue el análisis documental.

Palabras clave: Sindicatos, Era digital, Nueva sociología del trabajo

Trade unions in the digital age

ABSTRACT

This essay briefly analyzes the work of unions in the current process of productive restructuring that takes place in the field of economic globalization, locating technological and economic determinism in the new sociology of work. Because of this, what is the challenge that unions must take on in the digital age? The main objective is to analyze the prospects of the unions with the future of work, the use of artificial intelligence and digital platforms. The researched literature shows a gradual and accelerated adaptation of digital innovations and technological advances that modify our current concept of work because there is an ongoing transformation with a peculiar nature that has wide applications in the social sphere that affect working conditions and therefore it is a challenge for unions to adapt to those realities. This is why the unions, far from disappearing, have an opportunity to rebuild themselves. The methodology used in this research was the documentary analysis.

Key words: *Unions, Digital era, New sociology of work*

1. INTRODUCCIÓN

Las formas tradicionales del sindicato tienen hoy día un mayor desafío en el marco laboral, social y político, a causa de que han aparecido a nivel global nuevos factores productivos que le han restado importancia y fuerza política a las organizaciones laborales. Pese a que a través de la historia han obtenido importantes conquistas de derechos con destacada participación desde el siglo XIX hasta el siglo XX; es preciso decir que el trabajador moderno tiene hoy una visión de futuro de trabajo totalmente radical al trabajador que dio origen al movimiento obrero. Ahora bien, para comprender la importancia de los sindicatos es menester analizar su definición teórica y legal.

Definición teórica:

Según Noroño (2.014), citando a Villasmil (2.003) señala que el sindicato

“es una unión o asociación de trabajadores o empleadores, con el objeto de regular, mejorar o defender sus condiciones de trabajo, razón por la cual se trata de una verdadera persona jurídica de derecho del trabajo, que con la sola inscripción en el Registro de Organizaciones Sindicales que lleva generalmente la administración del trabajo es capaz de adquirir derechos y obligaciones en el ámbito del derecho del trabajo”

Otros autores señalan que el sindicato es la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio o actividades y profesiones conexas que se constituyen con carácter permanente y con el objetivo de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones sociales o económicas” De allí la importancia “que los sindicatos participen en la vida política de la Nación para que puedan vigilar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.” (Hernández Ortiz, A. 2020)

En palabras de Napoleón Goizueta: “La permanencia de los sindicatos es vital para el establecimiento y discusión del salario del trabajador que hoy día para el

caso venezolano, por ejemplo, trajo como consecuencia la diáspora venezolana.” (visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela, video en YouTube)

Es menester recordar entonces que, “los sindicatos son importantes para la vida política de la Nación y que están amparados por el sistema de Derechos Humanos que garantiza la libertad sindical siendo junto a la negociación colectiva los fundamentos de la OIT” (Hernández Ortiz, A. 2020). Además de ser un derecho fundamental: la libertad sindical y de asociación permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva. Este principio, elemento integral de la democracia, es fundamental para hacer realidad todos los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo. (Resolución sobre los Derechos Sindicales y su Relación con las libertades civiles, adoptado el 25 de junio de 1970).

Definición legal:

Artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y el Artículo 353 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT):

“Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley.

Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa.

Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho”

Los trabajadores a través del tiempo, han mejorado sus condiciones laborales y en consecuencia los de la sociedad, gracias a las actividades sindicales que han quedado

plasmadas en el sistema normativo del derecho del trabajo; tales como vacaciones, la seguridad social, entre otras. Así se tiene por ejemplo que, las organizaciones sindicales de 1886 en Estados Unidos, lograron fijar la jornada de trabajo de ocho horas gracias a la acción sindical.

Las organizaciones de trabajadores siempre se han visto en la necesidad de identificar cuáles son sus problemas comunes tanto en el ámbito laboral como social, lo cual les permite conquistar mejores condiciones de vida y tener una consciencia de clase trabajadora. Una consciencia de clase que hoy ha querido desaparecer por diversas causas y restarles importancia a los sindicatos, entre ellas:

(1) La nueva revolución del conocimiento digital y tecnológico (desdibujando el actual concepto de trabajo y puesto de trabajo, entre otros);

(2) El hecho de la pandemia que termina de develar la realidad tecnología en la que el mundo estaba subsumido desde hace varias décadas (El cual demostró un ahínco en el desmejoramiento de los derechos laborales)

(3) Los gobiernos y empleadores que toman decisiones unilaterales. (Dependiendo del contexto ideológico y económico. Caso venezolano).

A nivel mundial es un tiempo en el que se están redefiniendo los parámetros entre las empresas y trabajadores, por tanto, las organizaciones sindicales deben asumir su rol innovándose para que puedan recobrar su antigua importancia.

Los trabajadores, las empresas, el país y el mundo necesitan dirigentes sindicales comprometidos a fondo con el cambio de rumbo estratégico de las empresas, del hecho de la pandemia y de gobiernos unilaterales, dirigentes sindicales capaces de formular propuestas donde se valore el potencial humano y su desarrollo, interesados en luchar por la seguridad social del trabajador y en incidir en la calidad de la capacitación productiva (Villegas Arias, Pg. 35)

2.- Futuro de los puestos de trabajo en la era digital

Es preciso señalar, antes de comenzar a comprender el fenómeno de estudio, que en el proceso del trabajo y organización del trabajo (PTOT) como bien lo señala Rivas, 2011:

Es lo que se entiende como la relación entre la fuerza de trabajo y los objetos de trabajo interrelacionados, a través de diversos medios, marcado por distintas etapas de evolución que no se sucedieron secuencialmente ni de igual manera en todo el mundo y especialmente, en aquellas regiones donde se desarrolló el denominado capitalismo tardío.

y que la evolución del trabajo del siglo XX “el trabajo físico que utiliza la energía humana (sobre todo la del obrero) está disminuyendo gracias a la automatización y a la robotización dentro de las fábricas. El trabajo industrial también se está reduciendo a favor del desarrollo de los servicios y el auge del trabajo informacional o informatizado” (Morin, 2011) lo cual puede significar el desempleo de gran parte de la población mundial trabajadora.

Existe todo un consenso en que las nuevas tecnologías constituyen una fuerza motriz que está transformando la forma de distribuir y consumir bienes que significa a su vez cambios en el desarrollo económico que afecta los niveles de empleo y los modos de relacionarse con este en cuanto a salarios, habilidades, calidad del empleo, puestos de empleo y condiciones de trabajo entre otras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2021: “en los últimos decenios ha asistido a una crisis progresiva de los marcos jurídicos para determinar si los trabajadores se encuentran vinculados por una relación de trabajo o no, y si tienen derecho, por tanto, a una serie de protecciones de conformidad con la legislación laboral” tomando en cuenta que el concepto “trabajador” “empleador” “trabajador por cuenta propia” y “lugar de trabajo” han cambiado y se desdibujan los límites conocidos y sobre estas bases

hablaremos del uso de la inteligencia artificial (IA) como hecho social en los puestos de trabajo.

La IA, según Álvarez Munarriz, 1994: “es una ciencia que tiene por objetivo el diseño y construcción de máquinas capaces de imitar el comportamiento inteligente de las personas” (citado por Toyama Miyagusuku, 2019, p 3); y según García Serrano, 2012: “es un conjunto de técnicas, algoritmos y herramientas que nos permiten resolver problemas para los que, a priori, es necesario cierto grado de inteligencia, en el sentido de que son problemas que suponen un desafío incluso para el cerebro humano”(citado por Toyama Miyagusuku, 2019, p 3). La IA está estrechamente vinculada al término Big data el cual consiste en el tratamiento de información de grandes volúmenes de datos a alta velocidad ayudando a tomar decisiones, la big data presupone la IA.

Toyama, 2019, señala que

“la big data supone la aglomeración de cantidades exponenciales de información proveniente de diversas fuentes digitales (redes sociales, plataformas digitales, dispositivos móviles, etc.) y que se encuentran en constante actualización de datos, cuyo análisis y procesamiento conjunto termina generando información muy valiosa para quien accede a ella”.

Siendo así las redes sociales twitter, LinkedIn, YouTube, Facebook, permiten el diálogo entre ellos en información al igual que el internet de las cosas, esencial en las industrias, desde donde se pueden conectar con millones de objetos. Este conocimiento basado en el puro dato cobra importancia en que las empresas están interesadas en conseguir usuarios no clientes pues con millones de ellos obtienen ganancia cuando quieren, el objeto es crear mercados digitales y tomar decisiones en base a estadísticas de la red.

Michael Hammer, citado por Rifkin, primer impulsor de la reestructuración de los procesos empresariales, hace más de dos décadas afirmaba que la reestructuración

produce normalmente como resultado una disminución del 40 % en los empleos de una empresa y del 75 % en su masa laboral. El profesor de la Universidad de Massachusetts ya estimaba que más del 80% de las personas implicadas en responsabilidades de tipo medio pueden resultar afectadas. (1996, p 18). Hoy día esto representa las actividades autómatas.

La tecnología destruye profesiones pero no la posibilidad de trabajar, entonces ¿con qué habilidades debe contar el empleado para adaptarse a esos nuevos empleos? los empleos del futuro requieren una formación sólida y práctica en el mundo del software y del hardware; se requerirá que dentro del pensum de estudios a nivel básico, diversificado y universitario se hable del uso de las nuevas tecnologías y dar a conocer las *soft skills* o habilidades de inteligencia emocional y capacitación constante puesto que todo ello los hará competitivos en el mercado laboral. En este mismo orden, señala Mendoza (2020) que “el mundo del trabajo se sigue transformado por múltiples factores, entre los que se advierten las innovaciones tecnológicas duras y blandas en la organización” por lo que se debe reorientar el trabajo hacia esas formas de OT que están emergiendo.

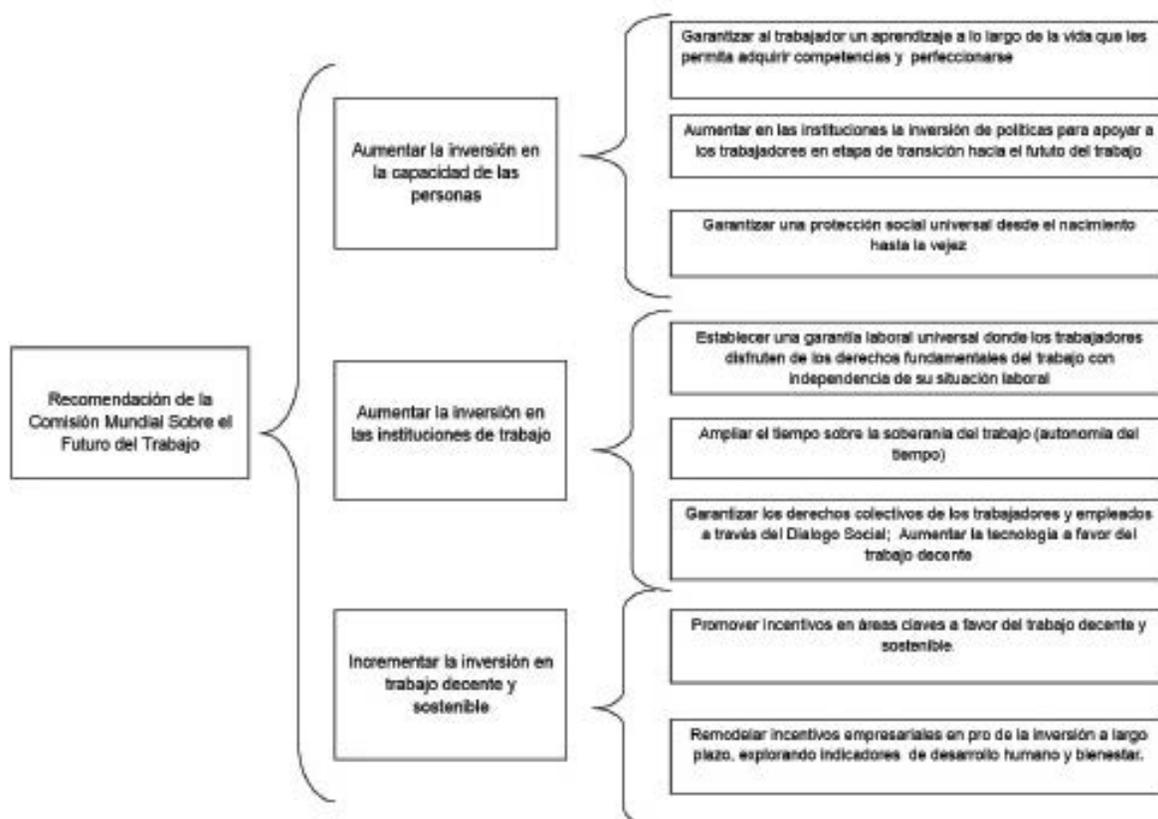
2.1 ¿Que plantea la OIT con relación a las futuras transformaciones del mercado laboral?

En el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) del año 2017, citado por De Freitas en su ensayo “Hacia un nuevo derecho del trabajo” se plantea que allí se sometieron a consideración diversos ejes temáticos, entre los cuales estaban: trabajo y sociedad, trabajo decente para todos, producción OT y gobernanza del trabajo. En dicho informe se proponen diez (10) recomendaciones para palear la “dinamicidad evolutiva” del hecho social del trabajo y debe estar centrado en personas, basado en la inversión de sus capacidades, en las instituciones laborales y en el trabajo decente y sostenible. (2020, p82).

A continuación, cuadro de la Comisión

Mundial sobre el Futuro del Trabajo, citado por De Freitas:

Cuadro 1. Diez recomendaciones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (22 de enero de 2019) Citado por De Freitas (2020, p 82 y 83).

En dicha Comisión se recomienda concretamente, que a los trabajadores se les debe garantizar un aprendizaje a lo largo de la vida que les permita adquirir competencias y perfeccionarse profesionalmente; de igual modo, establecer una garantía laboral universal donde los trabajadores disfruten de los derechos fundamentales del trabajo con independencia de su situación laboral, incrementar la inversión de políticas y estrategias que presten apoyo a las personas durante la transición propia del futuro del trabajo y entre otras propuestas está crear incentivos en relación al trabajo decente y sostenible.

2.2 La tecnología versus el hombre en la producción de bienes y servicios

Es innegable que en el uso de nuevas tecnologías se mejoran los procesos productivos y la toma de decisiones y que detrás de todo proceso organizativo siempre está el ser humano ya que “éste es su principal sujeto, representante y beneficiario de cualquier actividad” (Rivas, 2011) pero también es cierto que, con la robotización, la digitalización, la big data se desplaza la mano humana, aunque se mejore el resultado de la actividad productiva.

Entre los beneficios se encuentra el incremento en la calidad del servicio, la productividad y la competitividad, todo ello imprime a la economía un aumento veloz producto de esa ventaja tecnológica y en este sentido, podemos decir que hay una eficiencia empresarial pues desde la plataforma digital se produce, distribuyen los servicios y se crean nuevos modelos de negocios. Pero, esto trae como consecuencia desempleos que, según el Informe de la Comisión Mundial del Futuro del Trabajo del 22 de enero de 2019, citado por De Freitas presenta los siguientes datos estadísticos como pronósticos en relación al empleo:

- a. El 47% de los trabajadores de Estados Unidos están en riesgo de verse sustituidos en sus puestos de trabajo producto de la automatización, según Frey Osborne (2015)
- b. El 60% de todos los puestos de trabajo ya pueden automatizarse, según Mckinsey Global Institute (2017)
- c. Dos tercios de los puestos de trabajo de los países en desarrollo podrían ser automatizados, según el Banco Mundial (2016)
- d. La aplicación del programa climático de París implicaría una pérdida total de seis millones de empleos, no obstante, concomitantemente generarían 24 millones de nuevos y distintos empleos. (OIT, 2018).

La adaptación al uso de las nuevas tecnologías es un proceso que incorpora beneficios, pero también perjuicios ya que las máquinas interactúan en los procesos laborales sin la intervención del ser humano y, en consecuencia, como es archiconocido en la historia mundial todas las revoluciones industriales o digitales traen consigo pérdidas de empleo. Jeremy Rifkin en su libro Fin del Trabajo, señala que “las primeras tecnologías reemplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo cuerpos y brazos por máquinas, las nuevas tecnologías basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana” (1996,p16) e indica además que en los procesos de

reestructuración se eliminan puestos tradicionales de trabajo, acortando los procesos de producción y generando más rendimiento económico, pero registrando fuertes reducciones laborales.

El uso de estas nuevas tecnologías acerca a la sociedad a una era sin precedentes a un ritmo acelerado de cambio enmarcado en una nueva revolución tecnológica que tiene efecto significativo en la organización del trabajo (OT) la seguridad social, la remuneración del empleo y el estrés de la población laboral ante estos cambios, por lo que el sistema tradicional de trabajo se encuentra enfrentando cambios profundos. Los empleadores deberán exigir “nuevas habilidades y los trabajadores ofertarse con el conocimiento y manejo de aplicaciones e instrumentos para transformar y/o adaptarse a esa revolución digital; así como la necesaria aplicación de una legislación laboral protectora de las novedosas formas de trabajo digital.

3. El reto de los sindicatos ante las nuevas realidades que afectan las condiciones de los derechos del trabajo

3.1 ¿Qué opina el trabajador de la era digital o sociedad del conocimiento acerca de los sindicatos?

Muchos trabajadores alrededor del mundo consideran que organizarse para reclamar sus derechos laborales es algo del pasado, esto se debe a que los trabajadores del sector de alta tecnología tienen comportamientos diferentes a los de las organizaciones sindicales. De hecho, Ben Fisher, en su informe sindicalistas inverosímiles hecho para la Fundación Frederick Ebert Stiftung (FES) citado por Joel Schalit, 2021, p 38, señala que: “cuando se habla de sindicatos, la gente del sector tecnológico piensa que se está hablando de socialismo” “algo arcaico, corrupto y que obstaculiza la economía.” Por tanto, no ven atracción alguna en ningún sindicato.

Hay que mencionar que los nuevos trabajadores “tienen sueños, aspiraciones, visiones del mundo y del futuro radicalmente diferentes del obrero artesanal que dio origen

al movimiento proletariado” (Villegas, pg. 31). Pues a estos asalariados no les interesa los debates ideológicos ni los movimientos anti patronales, ellos pertenecen a un nuevo mercado laboral donde gozan de cierto individualismo y de salarios decentes. Así tenemos que, “en 2017, el salario medio de un programador informático en el Estado de Israel era de 26.644 shekels israelíes ILS (cerca de 6.150 euros), lo que supone más de 2,5 veces el salario medio de ese país” (Joel Schalit, 2021, p 38).

El Boletín internacional de Investigación Sindical de la OIT, 2019, pg. 23: opina que para revitalizar los sindicatos “se debe propiciar un enfoque inclusivo” y “conceder prioridad ante todo a la sindicación y representación de los jóvenes para que logren ocupar más cargos de liderazgo, adoptando programas y formas de comunicación y asociación que resulten atractivas.” Por su parte Hattan, J. 2021, citando a Jochen Schroth de IG Metall el mayor sindicato de Alemania, dice que: “hacer que los trabajadores participen en todos los procesos que implica dar forma al futuro del trabajo resulta esencial para proteger sus derechos y garantizar condiciones de vida y de trabajo dignas” (Pg. 21).

Alrededor del mundo se observa que ya hay quienes se han sumado a enfrentar el nuevo mundo del trabajo con alternativas de gestión, demostrando que en la innovación se puede gestionar logrando que se beneficie tanto el trabajador como el empleador para pelear las amenazas a los derechos del trabajo, sus obligaciones y prestaciones; así como a la negociación colectiva. Baste como muestra el caso de Israel, que ya, desde el 2011 con su mayor central sindical Histadrut logró un plan para organizar a los trabajadores de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

El caso fue insólito ya que históricamente la sindical Histadrut sólo había organizado trabajadores del sector público, no privado. La experiencia de esta organización consistió en crear un sindicato de los sectores de la telefonía móvil, Internet y la alta tecnología, el *Cellular, Internet and High-Tech Workers Union* (CIHT). Proporcionando

un modelo acertado para otras iniciativas de sindicalización sectorial.

En un país donde más de 307.000 trabajadores israelíes forman parte de las empresas de alta tecnología ya para el año 2019 estaba resuelto el poder de los trabajadores y revitalizado el sindicato. “a finales de la década de 1970 el 80% de los trabajadores israelíes estaban afiliados a un sindicato, mientras que en 2012, según el informe de Fisher, la densidad sindical se había reducido a apenas un 23%” y “entre 2010 y 2017 Histadrut consiguió aproximadamente 100.000 nuevos afiliados [de todos los sectores, no solo de las TIC]; además “para 2016 la densidad sindical había aumentado a 27,1%, lo que supone un aumento del 17% en el número de afiliados desde 2012” (Fisher citado por citado por Joel Schalit, 2021, p 38).

La creación de CIHT consistió en tres etapas, a saber:

- a.- La realización de “varias enmiendas a la legislación laboral que obligaron a las empresas a negociar con sus trabajadores los convenios colectivos;
- b.- La representación de trabajadores en su lugar de trabajo por comités de empresa afiliados a sindicatos sectoriales y encargados de negociar de forma colectiva con los empleadores;
- c.- Las campañas de Histadrut para sindicalizar a los trabajadores de operadores de telefonía móvil como Bezeq y Pelephone, el año previo a la creación del CIHT. (Joel Schalit, 2021, p 38-39).

Según Joel Schalit, 2021, p 39: el éxito de Histadrut estuvo en “que había encontrado la manera de integrar en su repertorio la defensa de los trabajadores del sector de la alta tecnología y hacer que el sindicato se volviera más receptivo a las necesidades de la economía digital”. Toda vez que, “un trabajador por altamente cualificado que esté y bien remunerado no puede escapar de las repercusiones de la disrupción digital”. Una disrupción que implica, la deslocalización de los puestos de trabajo por la migración

de las empresas; la inseguridad de los contratos de trabajo porque muchas veces trata solo de proyectos, hechos que siempre van a implicar una necesidad de organizar a los trabajadores para salvaguardar sus derechos.

3.2. Latinoamérica. Caso Colombia:

¿Es el sindicato una especie en vías de extinción? Señala Gladis Cecilia Villegas en su trabajo publicado en la Revista Universidad EAFIT, haciendo un estudio en el caso colombiano. Inicia su estudio comentando que, “hacia 1.950 el movimiento obrero llegó a ser el poder político más grande a nivel mundial y el sindicalismo de trabajadores se convirtió en la organización social más exitosa del siglo XX”. No obstante, a que las organizaciones sindicales han cumplido su función en el tiempo, han tenido un declive a nivel mundial. Por ello Druker, Peter F., citado por Villegas, G. señala que el sindicato amenaza con desaparecer por “ser un elemento irrelevante en la toma de decisiones políticas y gerenciales, arriesgando su área de influencia local” (Pg. 30)

En el trabajo desarrollado por Villegas en síntesis plantea la situación actual de los sindicatos y la necesidad de un cambio de rumbo. En la primera fase habla de (1) un cambio en la naturaleza de la producción; (2) cambios en la mano de obra; (3) Falta de autonomía; (4) Ausencia de una gestión científica moderna; (5) Deterioro en la calidad del liderazgo sindical; y el (6) Deterioro de la imagen pública sindical.

A continuación, se explica brevemente los planteamientos de la autora. En primer lugar, un cambio en la naturaleza de la producción: al trabajo se le está aplicando conocimiento intensivo lo que ha cambiado la naturaleza de la producción pues las operaciones están siendo ejecutadas por robots y los robots no forman parte de los sindicatos; en segundo lugar, cambios en la mano de obra: “ninguna empresa que quiera competir a nivel internacional le es rentable tener trabajadores que no estén en la capacidad de participar en la definición de los objetivos de sus tareas” y como esa “tarea está altamente

tecnologizada exigirá un experto en el uso de esos nuevos medios de producción”. De donde resulta que, “una transición hacia tecnologías automatizadas represente la caída de afiliados a los sindicatos” pues el trabajador está más interesado en negociar su salario y conocimientos; que en debates ideológicos y regateos salariales.

En cuanto a la falta de autonomía como tercer punto, sobre este particular se habla de la vinculación de los partidos políticos en el seno de las organizaciones sindicales y como han definido las luchas sociales de los trabajadores. Siendo que los partidos políticos hacían de los sindicatos “una sucursal del partido limitándose a hacer reclamos de aportes económicos específicos, siempre y cuando esos reclamos no superasen en belicosidad los intereses electorales del subgrupo político que se encuentra dentro de la organización”. Esto daba como resultado que las luchas laborales fuesen políticas impuestas no protagonizadas por los verdaderos actores laborales como básicamente deber ser.

Sobre el cuarto particular, referido a la ausencia de una gestión científica moderna, el sindicato se ha presentado como “una organización cerrada, monopólica, mesiánica y con existencia garantizada por su misión histórica”. Su función estuvo enmarcada en la gestión político-ideológica y nunca en gestión administrativa, ni en la eficiencia de los recursos, ni en la planificación estratégica para definir sus objetivos a largo plazo como organización. Lo cual toma hoy por sorpresa el cambio estratégico de las empresas.

En quinto lugar, el deterioro en la calidad del liderazgo sindical “Los reconocidos líderes del movimiento obrero se encuentran hoy día ante un cisma tecno-económico para el cual nadie estaba preparado” y los antiguos paradigmas del sindicato dejan de conducir al éxito y aquellos directivos llegados a los cargos de decisión como cuota burocrática de los subgrupos políticos que se encuentran dentro de la organización; no gozan de carisma, respeto, admiración y acatamiento de los trabajadores; pues no son verdaderos líderes sindicales” Por lo que, tal como lo expresa Villegas es necesario dar

paso a una generación de relevo.

Por último, señala la autora que hay un deterioro de la imagen pública sindical: “hoy día el sindicato se percibe como una organización prepotente y corrupta con malversación de fondos, ventas de fueros y prácticas antidemocráticas, totalmente contraria a ser defensora de los débiles ante los abusos de los poderosos” De manera puntual, Villegas refiere que toda organización para permanecer en el tiempo requiere de la aceptación de un medio que le reconozca como necesario y al no existir este respaldo desaparecen y si por casualidad logra sobrevivir no crecen, ni se desarrollan.

En consecuencia, pierden su función original de creación e indignamente caen en instituciones parasitas buscando el rebusque social.

En segunda instancia Villegas refiere que es necesario un cambio de rumbo estratégico pues los cambios en los medios de producción son irreversibles y no se debe luchar como analfabetos tecnológicos. Es necesario que el trabajador comprenda

e incorpore los nuevos conceptos de productividad, competitividad, calidad y demás; pues de no hacerlo reduciría su poder de negociación ya que no conocería las nuevas implicaciones del discurso tecno-económico. Dejando en claro, que las estrategias que ayer condujeron al éxito de los sindicatos hoy no funcionan. Se habla entonces, de un nuevo hombre en esos liderazgos sindicales.

Lo dicho hasta aquí, por Villegas Arias supone, la necesidad de nuevos dirigentes sindicales para revertir la poca tendencia a la afiliación, lo cual se debe ligar haciendo un estudio de mercado, sin desprestigiar a los jóvenes trabajadores, ya que definiendo sus necesidades (conociendo sus expectativas y potencial humano) se pueden generar proyectos al servicio de ellos. Concluye la autora su investigación con una serie de reflexiones entre ellas que “siempre existirán trabajadores necesitados de una organización que los represente ante la dirección de la empresa y ante los gobiernos” Por tanto, se puede afirmar que los sindicatos no perderán su vigencia.

4. REFLEXIONES FINALES

En suma, se está experimentando otra nueva etapa de revolución digital que en palabras de Rifkin, solo unos pocos capacitados podrán hacer uso de las sofisticadas tecnologías que sustituyen un gran número de mano de obra en el mundo (1996, p 310) por lo que ya muchos se preguntan ¿De dónde surgirán los nuevos puestos de trabajo? o como bien lo señala De Freitas (2020, p82) “como se ejercerán los mismos”, ante esta inquietud que apenas comienza señala Mendoza (2020) que:

“Este escenario organizacional y sus estudios amerita ser comprendido como fenómeno y las relaciones laborales estudiarlas atendiendo a su propia naturaleza y la interpenetración que surge entre el trabajador y la organización en la que presta sus servicios, con lo cual, el ordenamiento jurídico deberá avanzar en sus marcos de interpretación, apoyándose en la dialógica y la transdisciplinariedad, para acercar más sus resultados a la realidad social de nuestras latitudes...”

Es importante además indicar que, este es un escenario laboral que apenas comienza y como bien lo plantea De Freitas que si bien es cierto que “las relaciones laborales presentan retos que amenazan el Derecho del Trabajo”; también es cierto que “esa misma situación representa una oportunidad para la reedificación del mismo” sincerando la legislación laboral de cada país como en un principio lo planteó el sindicato de Israel.

Finalmente, se destaca la importancia de seguir la agenda planeada por la OIT y continuar en el estudio de los derechos fundamentales que afectan a los trabajadores con el uso de la tecnología y que se elabore una normativa legal cónsona con la realidad que se está

viviendo; pues los sindicatos lejos de desaparecer deben redimensionarse e innovar en su política interna y externa a fin de prestar un servicio a sus trabajadores, especialmente a los del sector que pertenecen a las nuevas tecnologías.

5. REFERENCIAS

Boletín Internacional de Investigación Sindical de la OIT. El futuro del trabajo: Los sindicatos en Transformación. En Jeller Viseer: ¿Pueden revitalizarse los sindicatos? (2019) Vol. 9. Número 1-2.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1.999). Editorial La Piedra. Caracas-Venezuela.

De Freitas De Jesús, J. (2020). Hacia un nuevo Derecho del Trabajo. Revista El mundo del trabajo: miradas desde Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) Impreso por Gráficas LAUKI, C.A. Caracas-Venezuela

Goizueta N. (2020) Visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela. Video emitido en You tube el 09 de noviembre de 2020.

Hernández Ortiz, A. (2020). El derecho a la libertad sindical en la República Bolivariana de Venezuela. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Derecho a Distancia Facultad de Derecho. Madrid. (Consulta en línea 27-12-2021 en HERNANDEZ-ORTIZ_Alfonso_Antonio_Tesis.pdf).

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores, Trabajadoras. (LOTTT) (2.012) Caracas-Venezuela. Editorial Graficas.

Leyton, J. D., Rodríguez, M. d. P., & Correa, J. S. (2014). Efectos laborales vinculados al uso de técnicas de inteligencia artificial. Universidad & Empresa, 16(26), 215-253.

Mendoza M. (2020) Trabajo ¿Sin Paradigmas? Trabajo de investigación presentado en el marco de el “II Simposio de Negocios y Desarrollo Internacional y I Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales – Red VEO, julio. “ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN AMÉRICA LATINA: PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN. doi: dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.26.2014.09

Morín, E. (2011) La vía, para el futuro de la humanidad. España Editorial Paidos.

Organización Internacional del Trabajo, 2021, The employment relationship: A comparative overview [La relación de trabajo: una visión global comparativa]

Rivas Torres, F., (2011) Procesos y reorganización del trabajo: Reflexión desde una perspectiva social. Revista

Rifkin., J. (1994) El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo, el nacimiento de una nueva era. Barcelona Editorial Paidos.

Toyama Miyagusuku, J., Rodríguez León A. (2019). Algoritmos laborales: Big data e Inteligencia Artificial. [Laborus Algorithms: Big data and Artificial intelligence] Revista soluciones laborales. Perú.

Villegas Arias, G. (Sin año). ¿Es el sindicato una especie en vías de extinción? Revista

Universidad Eafit. N° 104. Colombia.

Dirksen, U. y Herberg, M. (2021a). Sindicatos en Transformación 4.0. Historias de sindicatos que se enfrentan al nuevo mundo del trabajo. En Joel Schalit: Los sindicatos insólitos de Israel organizan a los trabajadores cualificados del sector de las TIC. Fundación FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Dirksen, U. y Herberg, M. (2021b). Sindicatos en Transformación 4.0. Historias de sindicatos que se enfrentan al nuevo mundo del trabajo. En Hattan Jenifer: En Alemania los trabajadores toman las riendas de la transformación digital. Fundación FRIEDRICH EBERT STIFTUNG