

# DESAFÍOS Y RETOS ÉTICOS DEL SINDICALISMO MODERNO VOL. 2



**José Gregorio Noroño Sánchez**  
**Rafael Alberto Vílchez Pirela**  
**Álvaro Salgado González**

# **Desafíos y retos éticos del sindicalismo moderno Vol. 2**

Autores:

JOSÉ GREGORIO NOROÑO SÁNCHEZ

**Universidad de Cartagena**

RAFAEL ALBERTO VÍLCHEZ PIRELA

**Universidad de Córdoba**

ÁLVARO SALGADO GONZÁLEZ

**Universidad de Cartagena**



Sello Editorial FUNGADE

2026

El libro “Desafíos y retos éticos del sindicalismo moderno Vol. 2” es producto de investigación y de la experiencia de sus autores. Posee la aprobación del Comité editorial internacional de la RED GADE, adscrito al Sello Editorial FUNGADE, Colombia. También consta de su certificación de originalidad y evaluación por pares investigadores internacionales.

**FUNDACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA, DEPORTIVA Y  
EMPRESARIAL-FUNGADE**

Sello Editorial FUNGADE

<https://redgade.com/libros/>

Dirección: Calle

Montería. Córdoba. Colombia.

**Email:** [presidenciaredgade@gmail.com](mailto:presidenciaredgade@gmail.com)

Editor: Ph.D. Gilberto Javier Cabrera Trimiño



©2026 DESAFÍOS Y RETOS ÉTICOS DEL SINDICALISMO MODERNO VOL. 2. José Gregorio Noroño Sánchez, Rafael Alberto Vilchez Pirela y Álvaro Salgado González /Autores.

Primera edición/Vol. 2

Versión digital

ISBN: 978-628-97391-9-0

Sello editorial: Fundación de gestión administración deportiva y empresarial (978-958-53041)

Colección: Educación.

Serie: GADE2026

Desafíos y retos éticos del sindicalismo moderno vol. 2. José Gregorio Noroño Sánchez, Rafael Alberto Vilchez Pirela y Álvaro Salgado González /Autores. 1ª Edición. Digital- Montería (Colombia). FUNDACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA, DEPORTIVA Y EMPRESARIAL-FUNGADE, Sello Editorial FUNGADE, 2026. 157 p. 24cm. ISBN: 978-628-97391-9-0



COMITÉ EDITORIAL FUNGADE

Ph.D. Valentín Molina Moreno. Universidad de Granada. España.

Ph.D. Gabriela de Roia. Universidad de Flores. Argentina

Ph.D. Pedro Sarmiento de Rebocho. Universidad de Oporto. Portugal

Ph.D. Javier Brazo Sayavera. Universidad de la Republica. Uruguay

Ph.D. Gilberto Javier Cabrera Trimiño. Universidad de Miami. Estados Unidos

**FUNDACIÓN DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA Y  
EMPRESARIAL  
-FUNGADE-**



**FUNGADE**  
SELLO EDITORIAL

Ph.D. Gilberto Javier Cabrera Trimiño  
Editor

## ÍNDICE GENERAL

<i>Prólogo</i> .....	1
<b>RESUMEN</b> .....	3
<b>ABSTRACT</b> .....	4
<b><i>CAPÍTULO 1. SINDICATOS</i></b> .....	6
<b>1.1. El reto sindical</b> Recorrido geohistórico .....	6
<b>1.2. Visualización del Arte</b> .....	9
Interrogante de la Investigación.....	15
<b>1.3. Propósitos de la investigación</b> .....	15
Propósito General.....	15
Propósitos Específicos .....	15
<b>1.4. Justificación investigativa</b> .....	16
<b><i>CAPÍTULO 2. DESCRIPCIONES</i></b> .....	18
<b>2.1. De las experiencias a la zona de práctica</b> .....	18
Descripcion contextual.....	18
<b>2.2. Estado del Arte Sindical</b> .....	18
<b>2.3. Sustrato Teórico</b> .....	23
Ética Sindical .....	23
Elementos de la Ética.....	26
Convicción .....	26
Consentimiento .....	27
Compromiso.....	27
Dilemas Éticos .....	30

Transparencia y Opacidad.....	30
<b><i>CAPÍTULO 3. RELACIONES LABORALES</i></b> .....	<b>34</b>
<b>3.1. Legislación Aplicada</b> .....	<b>34</b>
<b>3.2. Marco Legal</b> .....	<b>35</b>
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	35
Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras .....	39
Organismos Públicos .....	40
<b>3.3. Comportamiento y Actuar Sindical</b> .....	<b>40</b>
Flexibilidad Contractual.....	41
Flexibilidad en la Regulación de las Condiciones de Trabajo .....	42
Flexibilidad Económica .....	43
Flexibilidad de la Organización del Trabajo.....	44
<b>3.4. Toma de Decisiones</b> .....	<b>44</b>
<b>3.5. ¿Utilitarismo la vía al éxito Sindical?</b> .....	<b>45</b>
<b>3.6. De lo abstracto a lo particular sindical</b> .....	<b>48</b>
Ruta Epistemológica .....	48
<b><i>CAPÍTULO 4. CONDICIONES METODOLÓGICAS</i></b> .....	<b>54</b>
<b>4.1. Fase de Inicio o Preparación</b> .....	<b>55</b>
<b>4.2. Fase de Trabajo de Campo</b> .....	<b>56</b>
<b>4.3. Fase Analítica</b> .....	<b>56</b>
<b>4.4. Técnicas de Análisis</b> .....	<b>57</b>
<b>4.5. Informantes Clave</b> .....	<b>58</b>

<b><i>CAPÍTULO 5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS.....</i></b>	<b><i>60</i></b>
<b>5.1. Categorización, Análisis e Interpretación de la Data .....</b>	<b>61</b>
<b>5.2. Memorándum de la Entrevista al Informante 1 .....</b>	<b>70</b>
<b>5.3. Memorándum de la Entrevista al Informante 2 .....</b>	<b>76</b>
<b>5.4. Memorándum de la Entrevista al Informante 3 .....</b>	<b>84</b>
<b>5.5. Memorándum de la Entrevista al Informante 4 .....</b>	<b>88</b>
<b>5.6. Triangulación de la Data .....</b>	<b>89</b>
<b>5.7. Estructura Cognitiva Integradora .....</b>	<b>91</b>
<b><i>CAPÍTULO 6. SINDICATOS PLATAFORMA.....</i></b>	<b><i>94</i></b>
<b>6.1. El surgimiento de los sindicatos virtuales y sindicatos plataforma: un análisis del sindicalismo en la era digital .....</b>	<b>94</b>
<b>6.2. Contextualización del sindicalismo en la era digital.....</b>	<b>95</b>
<b>6.3. Definición de sindicatos virtuales y sindicatos plataforma .....</b>	<b>96</b>
<b>6.4. Justificación y relevancia del estudio.....</b>	<b>96</b>
<b>6.5. Antecedentes del sindicalismo digital .....</b>	<b>97</b>
<b>6.6. Impacto de la tecnología en las relaciones laborales .....</b>	<b>98</b>
<b>6.7. Características y funcionamiento de los sindicatos virtuales y sindicatos plataforma .....</b>	<b>99</b>
<b>6.8. Modelos de sindicatos virtuales y sindicatos plataforma .....</b>	<b>100</b>
<b>6.9. Herramientas tecnológicas utilizadas .....</b>	<b>101</b>

<b>6.10. Ventajas y desafíos.....</b>	<b>102</b>
<b>6.11. Casos de estudio y ejemplos destacados .....</b>	<b>102</b>
Ejemplos de sindicatos virtuales en distintos sectores.....	104
Experiencias de sindicatos plataforma en la economía gig .....	104
<b>6.12. Regulación y marco legal.....</b>	<b>105</b>
Normativas laborales aplicables .....	106
<b>6.13. Desafíos y soluciones legales.....</b>	<b>107</b>
<b>6.14. Impacto socioeconómico del sindicalismo digital.....</b>	<b>108</b>
<b>6.15. Transformaciones en la organización del trabajo .....</b>	<b>108</b>
<b>6.16. Equidad y representatividad en la era digital.....</b>	<b>109</b>
<b>6.17. Desafíos y oportunidades futuras.....</b>	<b>110</b>
<b>6.18. Nuevos modelos de sindicalismo .....</b>	<b>111</b>
<b>6.19. Innovaciones tecnológicas emergentes.....</b>	<b>112</b>
<b><i>CONCLUSIONES.....</i></b>	<b><i>115</i></b>
<b><i>RECOMENDACIONES .....</i></b>	<b><i>124</i></b>
<b><i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</i></b>	<b><i>130</i></b>
<b><i>BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES.....</i></b>	<b><i>140</i></b>
<b><i>EVALUACIÓN DE PARES .....</i></b>	<b><i>143</i></b>

# Prólogo

*Este libro forma parte de una colección de investigaciones que buscan fortalecer las alianzas estratégicas que deben existir entre los poderes antagónicos del capital, el Estado y las organizaciones sociales que representan a la fuerza laboral. Parte de los aspectos descriptivos y sostenibles que impactan directamente en el desarrollo latinoamericano, abordando el papel de la integración como una iniciativa que considera la sostenibilidad como mecanismo de influencia.*

*El excipiente político integrador con resultados a largo plazo y los procesos tardíos de unificación y desarrollo industrial están incrementando las necesidades de los países que conforman el bloque sur del continente americano. Aun así, hay economías que merecen ser emuladas y otras que deben ser reorientadas. Hoy en día no hay espacio para experimentos sociales, ya que la incesante globalización impide el margen de maniobra y los resultados se perciben de inmediato. Por ello, la historia reciente debe ser considerada como una consulta previa antes de la toma de decisiones.*

*En la región existen intentos de integración regional con fuertes raíces en personalidades recientes, que, ante un eventual cambio de paradigma político, se ven frustrados por las aspiraciones individuales. Por otro lado, a juicio del autor, la región cuenta con economías que están emergiendo como nuevas potencias locales. Sin embargo, dadas sus propias complejidades, no se traducen en un beneficio colectivo, sino de una manera muy singular, ya que este avance es particular.*

*En su segundo capítulo, se trata de un ingrediente necesario para la búsqueda de un desarrollo sostenible, tangible, constante y generalizado, considerando su principal motor, la educación. Se vislumbra un nuevo paradigma educativo; sin embargo, América Latina se encuentra en la retaguardia, lo que la empobrece, generando así un terreno fértil para la dependencia, con debilidades como la eficiencia, la educación, la orientación y la formación de capital humano con competencias educativas acordes con las necesidades locales. Las TIC representan hoy la plataforma con la que las sociedades pueden progresar y equiparar sus*

*fortalezas con las de las naciones que hoy están a la vanguardia. Las perspectivas son amplias y los desafíos aumentan a medida que se profundiza el fenómeno de las TIC. Las transformaciones educativas son más que necesarias, incluyendo las nuevas tecnologías en el modelo educativo, lo que repercutirá en el acceso a la información, la formación de un nuevo individuo capaz de afrontar mayores retos gracias a las nuevas competencias adquiridas en su formación académica inicial y el uso del desarrollo como correas de transmisión hacia la nueva sociedad del conocimiento y su verdadero uso para el beneficio social.*

*El tercer capítulo aborda las relaciones laborales y sus organizaciones sindicales en su contexto globalizado y ontológico, con una breve descripción de la base jurídica práctica que las redescubre, sus atribuciones, objetivos y la trayectoria histórica que han afrontado. De igual manera, desde la perspectiva del movimiento sindical venezolano, son evidentes las implicaciones para los Convenios de la OIT, la legislación interna y el cumplimiento de sus responsabilidades como garantes del principio de progresividad de las prestaciones laborales en la compleja relación trabajador-empresa. Se enumeran las características de estas organizaciones, su carácter permanente, el objetivo que persiguen y los tipos de sindicatos tal como se conciben a nivel internacional, haciendo una abstracción del derecho sindical vigente en la región.*

*En el capítulo cuatro, se revisan las posibilidades de las organizaciones sindicales en cuanto a las decisiones sobre el cumplimiento de la ley y su capacidad para firmar acuerdos en nombre de los trabajadores durante la negociación colectiva. Asimismo, se hace referencia al modelo o método utilitarista diseñado por Jeremy Bentham y James Mills, que establece las consideraciones formales de la toma de decisiones que resultan en beneficio colectivo y no en beneficio particular.*

***Dr. José Gregorio Noroño Sánchez***

***Dr. Rafael Alberto Vilchez Pirela***

***Dr. Álvaro Salgado González***

## ***RESUMEN***

El objetivo de este estudio fue analizar los desafíos y retos éticos del sindicalismo, así como la ética sindical como valor impulsor de las relaciones laborales en empresas privadas. Sustentado en instrumentos legales como: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Constitución Política de Colombia, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y autores como: Noroño (2020) Seijo y Ávila (2008), Maduro y Pittier (2008), Etkin (2007) Villasmil (2006), entre otros. La perspectiva metodológica que se ha asumido en este estudio es la interpretativa, cualitativa, dentro del paradigma epistemológico pospositivista, con fundamento axiológico, ontológico y gnoseológico, el método utilizado en la presente investigación es el etnográfico. En cuanto al análisis de los datos se utilizaron también métodos etnográficos a través del análisis de documentos, entrevistas y observación participante. Se utilizó la técnica de recolección de la información mediante la entrevista estructurada con cuatro (4) informantes claves, quienes plasmaron sus ideas, conocimientos y experiencias mediante una conversación, la misma fue aplicada a cuatro (4) expertos en el área laboral.

**Palabras Clave:** Ética, Sindicatos, Relaciones laborales, Ordenamiento jurídico.

## ***ABSTRACT***

The objective of this study was to analyze the challenges and ethical challenges of trade unionism, as well as trade union ethics as a driving force of labor relations in private companies. Sustained in legal instruments such as: the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the Political Constitución of Colombia, Organic Law of Labor, Workers and Workers (2012) and authors such as: Noroño (2020) Seijo & Ávila (2008), Maduro & Pittier ( 2008), Etkin (2007) Villasmil (2006), among others. The methodological perspective that has been assumed in this study is the interpretative, qualitative, within the pospositivist epistemological paradigm, with axiological, ontological and gnoseological foundation, the method used in this research is ethnographic. Regarding the analysis of the data, ethnographic methods were also used through the analysis of documents, interviews and participant observation. The information collection technique was used through the structured interview with four (4) key informants, who expressed their ideas, knowledge and experiences through a conversation, it was applied to four (4) experts in the work area.

**Keywords:** Ethics, Trade Unions, Labor Relations, Legal System.



UNICIDAD DIGNIDAD LABORAL

JUSTICIA

VENCEREMOS SINDICATOS

DIGNIDAD LABORAL

HUELGA

CAPÍTULO 1 SINDICATOS

# CAPÍTULO 1. SINDICATOS

## *1.1. El reto sindical Recorrido geohistórico*

Thompson citado por Muñoz (2023), indaga en el origen de los sindicatos hasta sus fuentes en la antigua Roma y Grecia. Se ha encontrado cierta organización de trabajadores dedicados a intereses comunes con el mismo patrono, lo que nos recupera la idea del gremio. Según Larrinaga (2023), el término "sindicato" aparece en España durante el siglo XIX, y se usa por primera vez para referirse a una organización gremial consciente, clara, organizada y autónoma, que representaba a sus afiliados en el Palacio de Madrid a través de compromisarios, en nombre de los demás integrantes. Desde entonces, acotan Arilla y Ruiz (2016) esa gente decidió que, ya que todos se habían puesto de acuerdo al sindicarse, los intereses individuales no eran tenidos en cuenta, iba a decidir los temas comunes en ese Palacio de Madrid, sin cuentas que dar a autoridad alguna. Se sintió aliada tradicionalmente de aquellos que luchaban de algún modo contra el sistema existente y, históricamente, usó la combatividad hasta en periodos de dictaduras en opinión de Berástegui (2024).

El régimen franquista es represivo y aplica medidas penales ante solicitudes sindicales, limitando la actividad a grupos pequeños y defensas locales. A pesar de encarcelamientos, el sindicato mantiene una estructura disciplinada y activa, con afiliados constantes. En estos años, surgieron similitudes entre líderes de distintos municipios, facilitando una mentalidad coherente entre zonas distantes. El modelo organizativo se basa en el número de afiliados.

Según Maureira (1968) citado por Noroño (2016:62) la historia latinoamericana ha sido marcada profundamente por el movimiento obrero, y entre los más antiguos, surge el primer antecedente histórico de las organizaciones sindicales conocidas como, las mutualistas en el año 1857, con la creación y fundación de la Sociedad Tipográfica Bonaerense de Buenos Aires, en la República Argentina. Esta organización de auxilio mutuo, sembró las raíces de lo que hoy se conoce como las organizaciones sindicales modernas en América del Sur. Seguidamente, nacerían de forma vertiginosa otras agrupaciones de trabajadores en México, Chile, Bolivia y a partir de 1935 en Colombia y por último en Venezuela en 1937.

Entre tanto, a criterio de Maureira, (1968:63) en la Argentina, avanza la organización social de los trabajadores y esta produce como resultado la primera central obrera latinoamericana conocida como la FOA (Federación Obrera Argentina) en 1901, sin embargo esta no duro mucho, al separarse sus fundadores entre anarquistas y socialistas, nacen dos federaciones hoy conocidas como la UGT (Unión General de Trabajadores) en 1903 y la FORA (Federación Obrera Regional Argentina) en 1904. Estas organizaciones marcan el inicio del movimiento sindical latinoamericano y otros países siguen de cerca sus logros y pasos.

De la misma manera, en México, informa Zapata (1986) se dan también los primeros pasos hacia la organización de los trabajadores en el año 1906, en pleno periodo denominado el “Porfiriato” (Gobierno dictatorial de Porfirio Díaz) en donde se da inicio a sociedades mutualistas de auxilio entre los trabajadores, las cuales brindaban protección ante eventualidades en el trabajo y despidos, durante ese tiempo, hubo gran desarrollo debido a la llegada del capital extranjero al país y al mismo tiempo gran explotación del trabajador ya que no habían normas de ningún tipo que protegieran el derecho al trabajo.

Debido a esto, las agrupaciones de trabajadores se hicieron cada vez más grandes, poderosas en la lucha por sus reivindicaciones y en la actualidad, el sindicato más representativo de toda Latinoamérica se encuentra en ese país, con un número de afiliados de más de 1.5 millones de miembros asociados, como lo es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación de México.

Sin embargo, autores como Urquijo (2009) y Díaz (2009) coinciden en que el caso venezolano, el movimiento sindical es uno de los más jóvenes del continente, lo cual es sin lugar a dudas una desventaja en comparación con otros países, lo cual, hace que todavía se esté moldeando no simplemente su forma, sino también las estructuras, desde sus recientes inicios, pero es una rica oportunidad para los aspectos de investigación, ya que tomando en consideración la experiencia y desarrollo del sindicalismo latinoamericano se pudieran introducir mejoras importantes que fortalezcan su actuar ético y así evitar los caminos ya vividos en otros momentos de la historia.

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, se puede notar que el movimiento sindical venezolano ha sido en los últimos 20 años, centro de atención internacional debido

a los cambios sociales, económicos, culturales y políticos impulsados por la llamada “Revolución Bolivariana”, hasta el punto que cuatro de las más grandes centrales de representación sindical, mudaron en la última década sus oficinas centrales a la capital de Venezuela, Caracas, y esto debido al vertiginoso viraje de impacto social que se experimenta en el país, en la sociedad y más importante aún, en las organizaciones sindicales actuales.

Tales cambios sociales, han incluido reformas a la organización de los trabajadores, reformas educativas, reformas a las otras formas de organización social, entre las que se cuentan los consejos de trabajadores, las mesas técnicas y los consejos de tierras, en donde la participación de la sociedad civil es necesaria, entre tanto, dichos cambios sociales, han tomado relevancia y por tanto, es importante el estudio de los componentes esenciales para el éxito de las empresas y de las organizaciones sindicales actuales y las futuras.

Del mismo modo, las relaciones laborales venezolanas han estado inmersas en situaciones de gran variabilidad, toda vez que, de conformidad con Noroño et al. (2019) que gran parte de la población, se encuentra en tránsito, por así decirlo, en la actualidad, pues, algunos poseen una doble modalidad, trabajan bajo dependencia y al mismo tiempo frecuentan la informalidad comercial, como segunda fuente de ingresos, donde las condiciones mismas no están sujetas a ninguna protección legal y en otras hasta rayan con lo ilegal al sumirse en prácticas solo observadas en una economía golpeada por la desaparición de productos de la cesta básica y comercializados en esa informalidad.

Tal situación de precariedad, coloca a las relaciones laborales en riesgo, en Venezuela ya que, los trabajadores han abandonado en algunos casos el recinto de trabajo para acercarse a la venta informal de productos alimenticios en, rezagando al trabajo por dependencia al segundo plano y poniendo en jaque por ausentismo generalizado las operaciones laborales empresariales, razones más que suficientes para realizar un análisis sobre el impacto ético en las relaciones laborales, sindicales y gremiales de estas nuevas formas en que ha mutado la sociedad venezolana y como éstas pudieran repetirse en otras partes del continente.

Por otra parte, tal situación, también ha afectado a las organizaciones sindicales latinoamericanas, pues, una numerosa cantidad de trabajadores ha abandonado el puesto de trabajo, para irse a la economía informal, renunciando también a las organizaciones sindicales y restándole fuerza y cohesión a la organización, modificando el esquema

paradigmático existente en Venezuela sobre las relaciones laborales, por tales motivos, se hará necesario investigar las repercusiones tanto en las relaciones laborales, así como en las organizaciones sindicales y el impacto ético aparente por tales condiciones.

### ***1.2. Visualización del Arte***

Según Lucena (2007) en Latinoamérica el movimiento sindical, es joven y tiene al menos 50 años de atraso con respecto de todos los avances que ya otros países como España, Alemania y Reino Unido habían obtenido en la lucha sindical, entrando en el siglo XIX, sin conocer de los logros obtenidos en la lucha de clases y en el surgimiento de una fuerza laboral organizada que rompa con la hegemonía del capital sobre los medios de producción, tarde en comparación con otros países, empieza su desarrollo sindical, buscando alterar el sistema implementado por las empresas transnacionales que hacen vida en un país que desconoce sus potenciales y donde la improvisación es el quehacer diario.

Como resultado, el movimiento sindical Latinoamericano según Urquijo (2000) tiene sus inicios en pleno siglo XIX, específicamente en los albores de 1900, con la fundación de los primeros gremios argentinos, mientras que en Venezuela en 1930, se crea el primer sindicato de auxilio mutuo conocido como SAMOP (Sindicato de Auxilio Mutuo de Obreros Petroleros) y el Sindicato SOEP (Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros), los cuales guían a los trabajadores a la primera huelga petrolera que se tenga registro en el país.

Tal huelga de trabajadores, terminó con la intervención del Presidente de la República Eleazar López Contreras en el año 1937 con la consecución del anhelado aumento de salarios, mejoras en las condiciones que dieron origen a las protestas y a las posteriores paralizaciones, tales eventos marcarían el inicio de una larga lista histórica de sucesos que nunca más dejarían de visualizarse en el camino sindical de la América sureña.

Sin embargo, aunque este aumento no satisfizo las necesidades de los trabajadores, a criterio de los Investigadores, si despertó la pasión por la organización sindical, la unificación de la fuerza y la cohesión social que quedó ejemplificada en esa primera demostración al capital, de que los trabajadores organizados, serían una fuerza que impulsaría los cambios necesarios en la escena venezolana. Esta fuerza sindical que empezó en los años 30 del siglo pasado nace sin dirección ética consolidada y es imperativo hoy, a casi 80 años de la

fundación del primer sindicato en Venezuela que se realicen acercamientos y aproximaciones al fenómeno de la organización social de los trabajadores.

Es importante destacar, a criterio de los Investigadores, durante más de setenta años de historia contemporánea de Venezuela, las organizaciones sindicales han existido con el propósito de perseguir las mejoras salariales que necesitan los trabajadores, durante este interín de tiempo, muchos factores han incidido, tanto en el éxito, como en el fracaso de las mismas y es de vital importancia para ellas identificar los actuales puntos de mejora y modernización, para evitar sucumbir a los errores cometidos por otras organizaciones tanto en el pasado, como también en el presente.

A este respecto, Añez (2010) y Noroño (2014) expresa que, el Estado se aprovecha de su capacidad y el control de los organismos sindicales para implementar sus políticas económicas y laborales, lo que ha generado como resultado entre otras cosas, la pérdida de niveles salariales y el deterioro de las condiciones de vida de los asalariados, además del desprestigio de los sindicatos como protectores de los trabajadores, al quedar en entre dicho, tanto la ética sindical como su protagonismo como defensores de los beneficios laborales.

Esta situación, ha caracterizado la reputación histórica de las organizaciones sindicales venezolanas, ya que según Noroño (2014a) esto ha repercutido en la confianza demostrada por parte de la clase trabajadora, además, impulsado al mismo tiempo el intento de creación por parte del Estado, de otras formas de organización social dentro de las entidades de trabajo con el fin de supervisar, sustituir o restarle apoyo a tales gremios. Para el autor, la falta de asesoría especializada, las trabas burocráticas y la falta de componentes éticos dentro de las organizaciones sindicales, pudieran ser el caldo de cultivo para debilitar estas organizaciones tan necesarias para los trabajadores.

Entre tanto, las modernas organizaciones sindicales, con el propósito de proteger a los trabajadores han establecido dentro de sus estatutos sociales, normas relativas a la administración de sus fondos y procedimientos para mantener una dirigencia sindical enfocada en la consecución continua de mejoras hacia el gremio, sin embargo, para muchos, esto no ha sido del todo exitoso, puesto que la historia ha revelado que muchos líderes sindicales, de América latina y del resto del mundo, se han enriquecido a través de celebrar

acuerdos que ponen en peligro los beneficios conseguidos mediante las luchas legítimas de los trabajadores a lo largo de los tiempos.

Mientras tanto, se ha hecho común las prácticas poco honestas, particularmente en los conceptos de ingresos sindicales, que a criterio de Urquijo (2000) es un pago legal y establecido en la ley, más sin embargo, esto dió pie a acusaciones de corrupción y a abusos por parte de los dirigentes sindicales debido al manejo que a estos fondos se les ha dado y que dentro de la mayoría de las organizaciones sindicales, no estaba bien definido ni precisado el destino de los mismos, actuar que ha enturbiado históricamente la ética y la reputación de estas organizaciones.

En concordancia con lo expresado anteriormente, algunos líderes sindicales se han desviado de su misión histórica y responsabilidad estatutaria, de velar y vigilar por los beneficios sociales y legales de sus agremiados, sucumbiendo ante las políticas y tácticas del Capital, desvirtuando su propósito como organización y colocando en peligro los logros y reconocimientos obtenidos por la clase trabajadora y otras organizaciones sindicales precedentes, pudiendo afectar así las relaciones laborales existentes.

A este mismo tenor, en la Ley Orgánica del Trabajo (1997, en lo sucesivo LOT) se establecieron normas relativas a la rendición de cuentas y a los informes que anualmente las organizaciones sindicales debían entregar a sus agremiados y reportar de estas a la Inspectoría del trabajo, con la finalidad de que los trabajadores estuvieran al tanto del manejo de los fondos sindicales y al mismo tiempo se establecieron limitaciones y restricciones en caso de no hacerlo, con el firme propósito de que los dirigentes dieran cuenta del manejo de los fondos sindicales de forma obligatoria.

Sin embargo, en la LOT (1997) con referencia a la legitimidad de las mismas, no existían limitaciones para las organizaciones sindicales, en el sentido que, estas podían realizar todo lo referente a sus procesos electorales de forma privada, o con el auxilio tanto de la Inspectoría del trabajo así como también del CNE (Consejo Nacional Electoral), además, una organización sindical podía evadir la rendición de cuentas, fundando otra organización sindical, sin mayores complicaciones, puesto que la ley no prohibía nada en lo referente a estos temas de especial relevancia, lo cual facilitó el ambiente para las prácticas denunciadas por Urquijo (2000).

Es debido a esto, que la nueva norma sustantiva laboral que entró en vigencia a partir del 07 de mayo de 2012 según Gaceta Oficial N° 6076, mediante el decreto Presidencial N° 8.938, creó el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y estableció dentro de la ley, como parte de las limitaciones para las juntas directivas de las organizaciones sindicales venezolanas, las convocatorias a elecciones cuando de conformidad con la ley y sus estatutos, se les haya vencido el período para la cual fueron elegidos, estableciendo como contraria a la “ética sindical” cualquier acto que viole o menoscabe lo establecido en el artículo 402 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (en lo sucesivo LOTTT).

Por otra parte, dentro de las modificaciones y avances en materia sindical, quedó expresamente prohibido para el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, legalizar la inscripción de un sindicato, si dentro de dicha junta directiva provisional, se incluyeron personas que durante el último año fueron inhabilitadas para la reelección por no rendir cuenta de la administración de fondos sindicales y cuando se incluyan a personas que durante el último año pertenecieran a una junta directiva de otra organización sindical cuyo periodo se venció y no hubiera convocado a elecciones sindicales, de conformidad con el artículo 387 literales 7 y 8 de la LOTTT (2012).

Tomando en consideración lo expuesto anteriormente, se puede notar que en los aspectos relacionados con las convenciones colectivas, nadie puede negar que han existido avances y progresos, por lo menos en la mayoría de ellas, sin embargo hay puntos de mejora importantes que corregir, donde el componente ético debe formar parte integrante de las mismas y ser el enclave donde se fundamenten todas las decisiones, que marcarán el futuro de los beneficios de los representados y agremiados y donde se fortalezca la gestión de reconocimientos para los trabajadores venezolanos.

A este mismo tenor, Urquijo (2000) acota que las organizaciones sindicales de hoy se debaten entre “luces y sombras” y que por lo tanto esta realidad no debe ser ignorada, sino más bien, tomada en cuenta, analizada y estudiada y finalmente introducir los correctivos y cambios convenientes para proyectar “una nueva imagen renovada y renovadora”, al mismo tiempo, indica el autor, que Venezuela se ha convertido en un inmenso campo de experimentación sindical, en un momento donde el mundo del trabajo se estremece por las

nuevas tendencias globales, que hacen que sea necesaria y apremiante una verdadera unidad orgánica del movimiento sindical.

En virtud de tal situación, el Legislador venezolano por primera y única vez, utiliza el término “ética sindical”, expresión que no aparece en ninguna otra norma, tampoco se hace referencia a ella dentro del andamiaje jurídico de la República, situación que contrasta con todas las anteriores leyes que rigieron la escena laboral del país, abriendo así el compás, para definirla, señalar los factores que convergen en el éxito de las organizaciones sindicales venezolanas y la influencia de la ética dentro de las mismas. Lo que también abre el compás, para la elaboración y construcción de postulados éticos en base a las actividades propias de estas organizaciones sociales.

A este respecto, autores como Elegido y Rubio (1998) indican que algunas organizaciones sindicales se han apartado de sus principios constitutivos y que al mismo tiempo distan de perseguir los principios proteccionistas, gremiales, profesionales, de defensa de los trabajadores, actuando en contra de tales, valiéndose de esta conducta, algunos empleadores, pudieran verse forzados a aceptar las actividades de un sindicato corrupto el cual no tiene un verdadero deber ético para con sus agremiados, lo cual pudiera tener un efecto destructivo para las relaciones laborales, las conquistas o logros laborales obtenidos mediante las legítimas luchas de los trabajadores, tal vez, hasta incentivando tales distorsiones con el fin de lograr corromper sus principales propósitos.

Sin embargo, en consideración de los Investigadores, el estudio de estas situaciones también debe abarcar el marco normativo establecido en la República, las cuales intervienen en el accionar sindical y los organismos públicos que interactúan con tales organizaciones, todo, con el propósito de poder realizar un análisis estructural del proceso de tomas de decisiones, así como también, si estas pueden mejorar la calidad de vida de los trabajadores, incrementado sus beneficios laborales; aunado a esto, verificar si los organismos poseen los valores éticos necesarios para la consecución de reconocimientos y logros de la clase trabajadora, así como si tales componentes éticos incentivan o perjudican el establecimiento de unas relaciones laborales saludables.

Por otra parte, insisten los autores, que las organizaciones sindicales, como garantes de la protección de sus afiliados y miembros, son responsables de la consecución de mejoras

sustanciales en las condiciones laborales, por lo tanto, el deterioro o minusvalía del componente ético sindical podría socavar el protagonismo primario de tales organismos y poner en peligro el futuro económico de los trabajadores, por lo tanto cobra aún más relevancia la autocrítica para producir propuestas que coadyuven al logro de las transformaciones necesarias en el sindicalismo venezolano y en las relaciones laborales, las cuales son el propósito fundamental de esta investigación.

Ante estas circunstancias, riesgosas por demás para los trabajadores en postura de los Investigadores, es necesario construir y definir lo que significan el comportamiento, los elementos éticos que deben regir a las organizaciones sindicales, las implicaciones de dicho comportamiento, además, de los posibles dilemas éticos dentro de estas sensibles organizaciones sociales. Incluso, proponer, acciones transformadoras que permitan perfeccionar las prácticas comunes sindicales y al mismo tiempo, identificar como estas, impulsan la consecución o desmedro de logros para sus agremiados, así como también sobre las relaciones laborales, pudiendo estas, ser determinadas y analizadas por la presente investigación.

No obstante, se problematiza aún más la situación al evidenciarse que existen organizaciones sindicales las cuales tomaron malas decisiones al momento de discutir sus convenciones colectivas y al pactar con los patronos, entre las que a criterio de los Investigadores, se puede mencionar la CTV (Confederación Venezolana de Trabajadores) la cual, durante la discusión de pliegos, reclamos personales o colectivos y a la hora de demandar ante tribunales derechos de los trabajadores, resultó en graves daños a la progresividad de los beneficios adquiridos históricamente por los trabajadores, establecido así por Urquijo (2000:102) al aplicar tecnicismos, mutilaron o cercenaron tales logros, dejando casi sin alternativas a los agremiados, marcando así, su reputación.

Así mismo, otra realidad que evidencia esta situación, infieren los Investigadores, consiste en la baja conflictividad observada desde el año 1999, por las organizaciones sindicales que hacen vida en el país, lo cual denota dos importantes observaciones, ya sea que las entidades de trabajo cumplen con todo lo establecido en la ley y en las convenciones colectivas o, que existe conformismo sindical e inactividad por parte de estas organizaciones llamadas a defender los intereses de sus integrantes.

Ahora bien, en las empresas privadas, Avícola de Occidente C.A. y Productores Avícolas Zulia C.A., las cuales forman parte integrante del objeto de estudio, las organizaciones sindicales se enfrentan a situaciones que ponen en peligro la progresividad y continuidad de los beneficios socioeconómicos para los trabajadores sean estos agremiados o no a la organización de representación colectiva, estas situaciones son las que se pretenden estudiar y presentar alternativas colaborando y cooperando en la superación de las evidencias observadas.

En virtud de ello, se precisa el establecimiento de orientaciones legales, éticas, tácticas y prácticas que permitan a tales organismos de representación colectiva, accionar en pro del beneficio de sus integrantes, abordar con perspectiva integral sus responsabilidades, transformar sus acciones presentes y proponer alternativas futuras de perfeccionamiento sindical, logrando así, habilitar nuevas ideas para el avance y progreso continuo de los trabajadores.

#### *Interrogante de la Investigación*

Teniendo en consideración lo antes expuesto se plantean las siguientes interrogantes ¿De qué manera la ética sindical impulsa las relaciones laborales en empresas privadas? ¿De qué manera pudieran afectar los dilemas éticos a las organizaciones sindicales?

### ***1.3. Propósitos de la investigación***

#### *Propósito General*

Analizar los desafíos y retos éticos del Sindicalismo moderno presente en Latinoamérica.

#### *Propósitos Específicos*

Comprender los elementos de la ética sindical en empresas privadas.

Identificar los dilemas éticos presentes en organizaciones sindicales en empresas privadas.

Analizar el marco normativo que regula a las organizaciones sindicales en empresas privadas.

Caracterizar la gestión de la organización sindical en empresas privadas.

Formular teoría sustantiva que establezca la ética sindical como valor impulsor de las relaciones laborales en empresas privadas.

#### ***1.4. Justificación investigativa***

A fin de exponer los argumentos justificativos, el estudio considera varios puntos de vista, a saber: teóricamente, por cuanto ella aportará un marco referencial en relación a la ética sindical, partiendo de un conjunto de teorías, enfoques y conceptos distintos emitidos por autores, tales como: Noroño (2014b), Carballo (2012) Seijo (2012), Lucena (2007) y Urquijo (2000), que contribuyeron al establecimiento de una posible asociación entre las variables objetos de estudio, dando como referencia, el rol de la ética en las organizaciones sindicales venezolanas, lo cual brindó un aporte científico.

Desde el punto de vista práctico-social una vez obtenidos los resultados de la investigación, las organizaciones sindicales venezolanas objetos de estudio contarán con información importante para asumir los correctivos en caso de ser necesario, lo cual será útil para las nuevas organizaciones sindicales y las ya existentes, y para la consecución de reconocimientos para los trabajadores venezolanos. Así mismo, esta investigación podrá servir como marco referencial para otros posibles estudios con referencia a la ética desde el marco de las organizaciones sindicales, así como también, lo referente a las relaciones laborales, tomando en consideración el ámbito de las empresas privadas.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio brindó la oportunidad de aplicar instrumentos de medición y técnicas de recolección de datos confiables, que permitirá determinar la influencia de la ética sobre las organizaciones sindicales en empresas privadas venezolanas, produciendo aportes positivos e importantes para otras organizaciones similares y la utilización de dichos datos por parte de otros investigadores.



# CAPÍTULO 2

## DESCRIPCIONES

UNICA DIGNIDAD LABORAL

JUSTICIA

HUELGA

VENCEREMOS SINDICATO

DIGNIDAD LABORAL

# CAPÍTULO 2. DESCRIPCIONES

## *2.1. De las experiencias a la zona de práctica.*

### *Descripcion contextual*

La investigación se inserta dentro de la línea matricial Gerencia de las Organizaciones, específicamente la Línea Potencial de desarrollo Organizacional, en la línea temática de las Organizaciones sindicales. Atendiendo al comportamiento de las organizaciones sindicales en empresas privadas, a la ética como valor impulsor, por lo cual, estaremos en presencia de una investigación documental, pospositivista, cualitativa y etnográfica, partiendo de la selección de renombrados expertos en el área sindical, revistas científicas, artículos arbitrados e importantes criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, la Constitución (1999), así como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Por otra parte, desde el criterio espacial se desarrolló dentro del área territorial del Estado Zulia, debido a su contenido informativo e investigativo, podrá servir como base para futuras investigaciones y en especial a las estrechamente vinculadas a las relaciones laborales, las organizaciones sindicales y la ética.

Así mismo, se consultaron autores para fundamentar la variable ética, como: Newton (2014), Rangel y Alvarado (2012), Parra (2010), Seijo (2008), Etkins (2007), del mismo modo, para el desarrollo de la variable organizaciones sindicales, se consultaron autores como: Noroño (2023) y Noroño (2014), Díaz (2009) Añez (2007), y en cuanto a la variable relaciones laborales, se consultaron autores como: Noroño (2016), Añez (2010), Benavidez (2010), Añez y Bonomie (2007) y Miguelez (2006) entre otros.

## *2.2. Estado del Arte Sindical*

Inicialmente se presenta a Noroño (2016) quien realizó un Trabajo de Investigación de su tesis doctoral para optar al título de Doctor en Ciencias Gerenciales denominado: Ética Sindical Como Valor Impulsor de las Relaciones José Laborales en Empresas Privadas. Este estudio se fundamentó en la selección de prestigiosos expertos del área laboral de Venezuela, así como de revistas científicas, artículos arbitrados y renombrados criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

(Presidencia de la República, 2012), la Constitución y también lo referido sobre este tema por la O.I.T.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación es de tipo documental, descriptiva; con un diseño bibliográfico. La población objeto de esta investigación son las organizaciones sindicales del estado Zulia, las cuales están en un proceso de transformación y auge. En el presente estudio se utilizó la técnica bibliográfica, así mismo, se realizó un análisis de contenido y un análisis crítico, entrevistas estructuradas, se hizo análisis hermenéutico y se utilizó la confrontación de autores con la técnica de triangulación para la interpretación de hallazgos y resultados.

Según los resultados obtenidos se puede concluir, a juicio de los Investigadores, que en Venezuela no existen programas de capacitación sindical y programas de formación sindical que coadyuven a elevar el nivel de conciencia, formación y capacitación de los miembros de las organizaciones sindicales y que casi ninguna federación o confederación. El aporte de la presente investigación, lo constituye la abundante y nutrida información sobre las relaciones laborales lo cual significo un gran aporte para la consolidación de las bases teóricas,

Por otra parte, Noroño (2014a) elaboró un artículo para la Revista Legem de la Universidad del Atlántico titulada: Las relaciones laborales venezolanas en el contexto de la globalización, la investigación tuvo como propósito: analizar las relaciones laborales venezolanas en el contexto de la Globalización. Este estudio se fundamenta la selección de prestigiosas revistas científicas, artículos arbitrados y renombrados criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Constitución y también lo referido sobre este tema por la O.I.T.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación es de tipo documental, descriptiva; con un diseño bibliográfico. La población objeto de esta investigación son las organizaciones sindicales del estado Zulia, las cuales están en un proceso de transformación y auge. En el presente estudio se utilizó la técnica bibliográfica, asimismo se realizó un análisis de contenido y un análisis crítico.

Según los resultados obtenidos se puede concluir, a juicio de los Investigadores, que en La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 18 reproduce los principios constitucionales del trabajo como hecho social contenidos en el

artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Estos principios constituyen una guía para la interpretación y aplicación de ambas normativas: la legal y la constitucional.

El citado antecedente fue de relevante importancia para la presente investigación debido a que trata las relaciones laborales la cual es una de las categorías objeto de estudio; por lo que sirvió de guía para construir las bases teóricas. En este orden de ideas, Delfini (2011) realizó un artículo titulado: Relaciones laborales y “gestión de recursos humano” en filiales de empresas multinacionales en Argentina para el Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento. Las Empresas Multinacionales han tendido a trasladar a sus filiales prácticas de “gestión de recursos humanos” desarrolladas en el país de origen dando como resultado relaciones laborales convergentes a nivel mundial y que modificaron las relaciones laborales tradicionales de los países de instalación.

El objetivo de este artículo es indagar en qué medida se desarrollan procesos de convergencia entre las sucursales de empresas multinacionales en Argentina en las prácticas de “gestión de recursos humanos” y su impacto en las relaciones laborales. El presente análisis se llevó adelante por medio de entrevistas estructuradas a gerentes y empleados de recursos humanos de seis firmas multinacionales. Los resultados del presente artículo muestran la convergencia en las estrategias de “gestión de recursos humanos”, aunque con diferencias en la implementación.

Se realizaron entrevistas realizadas a gerentes y empleados del área de recursos humanos de las firmas analizadas. Dado que el país de origen de las EMN es un elemento central al momento de explicar la construcción de estrategias de relaciones laborales, se analizarán firmas del sector automotriz cuya casa matriz se encuentra en EE.UU y Japón, lo cual permitirá desarrollar una comparación por país de origen. La elección del sector obedece a la importancia que tiene la industria automotriz en Argentina, cuyas terminales son todas extranjeras y además por ser el eje paradigmático a nivel mundial del desarrollo de un conjunto de prácticas de empleo

En la primera parte del presente artículo se dará cuenta de los diferentes enfoques en torno a las relaciones laborales en EMN. En la segunda parte se tratarán los marcos analíticos desde donde se abordaron los estudios y la perspectiva teórica adoptada en este artículo.

Posteriormente se presentarán los resultados de las indagaciones realizadas sobre seis EMN radicadas en Argentina.

De esta manera, en el marco del sistema de relaciones laborales argentino, la incorporación de estos cambios puede vincularse a la estrategia de algunos sindicatos que adaptaron sus lógicas a la gestión individual de las relaciones laborales. Así, la negociación colectiva celebrada entre las firmas con SMATA ha incorporado numerosos aspectos vinculados con la “gestión de recursos humanos

Dentro de este contexto, Bencomo y Pinto (2012) elaboraron un artículo titulado: ética en las relaciones laborales, en el cual expresan que la ética es tradicionalmente observada como un elemento perteneciente a la esfera privada de los individuos; o vista, como una simple variable secundaria e incluso ajena, a los reales objetivos, intereses empresariales. Los actores que conforman las relaciones laborales en las organizaciones productivas, se han visto históricamente inmersos en este paradigma que responde a criterios netamente económicos o legales, a la hora de evaluar los procesos y estrategias empresariales.

En lo normativo, ha imperado el mero cumplimiento de las leyes como deber único de las empresas. Los ingentes efectos nocivos que ha tenido en la sociedad esta visión ortodoxa excluyente, ha llamado a replantear el rol de la empresa con respecto a su responsabilidad para con el entorno humano, retomando el debate sobre la necesidad de la ética en las relaciones laborales, signadas por la relación capital-trabajo.

En este orden y dirección, Parra (2010) presentó un trabajo de grado titulado: ética y responsabilidad social en las relaciones laborales, en la Universidad de Carabobo, para optar al grado de doctor en ciencias sociales. La presente investigación examina los factores asociados a la ética y responsabilidad social en el seno de las relaciones laborales desde la visión transicional modernidad – postmodernidad. El estudio asumió como construcción metódica la articulación de lo cuantitativo y cualitativo.

Se indaga desde allí, el mundo empresarial venezolano, sector telecomunicaciones y más específicamente el subsector telefonía móvil. El estudio de campo elucida lo que Bericat (1998) llama articulación de métodos, la recogida de datos cuantitativos y el registro de información como instancia de complementariedad proveniente de las entrevistas dirigidas al cuerpo gerencial. Los resultados derivados del desarrollo metodológico; y en el Quinto se

teje el hilo argumental de la tesis para deslindar las dificultades de la visión tradicional de las relaciones laborales frente a la opción de nuevos dictámenes teóricos que explique y faciliten la interpretación de la dinámica laboral en términos de una nueva visión ajustada a la complejidad del fenómeno humano en el siglo XX

Los resultados obtenidos discurren para que una empresa sea ética y socialmente responsable, ésta debe serlo no sólo con sus trabajadores, cumpliendo la totalidad de la legislación vigente y generando condiciones laborales óptimas que permitan un trabajo decente sino que además considere como central la incorporación de los elementos fundamentales para el establecimiento de una relación armónica entre la empresa y el mundo natural, es decir empresa al servicio del ser humano.

En citado antecedente, aportó importante información a la presente investigación, debido a que presenta importante información sobre ética sirviendo para construir la definición de ética sindical, así mismo, contiene relevante información sobre relaciones laborales, por lo que se utilizó como base para elaborar las bases teóricas del presente estudio.

Por otra parte, Rangel y Alvarado (2012) elaboraron un artículo para la revista Omnia de la Universidad del Zulia titulado: ética como enfoque de la responsabilidad social: direccionamiento estratégico en universidades públicas. La búsqueda de códigos de conducta que regulen la actuación en las instituciones ha cobrado importancia en los últimos años. Por ello el propósito del presente artículo fue analizar la ética como enfoque de la responsabilidad en universidades públicas, cuya fundamentación teórica estuvo basada especialmente en Cortina (2000), De la Cuesta y Valor (2003), entre otros.

Es un estudio de tipo cualitativo-etnográfico, bajo el paradigma pos-positivista, en donde se utilizó la entrevista semi-estructurada como instrumento para recoger la información, dicha información fue suministrada por seis informantes claves. Llegándose a la conclusión de que la ética fundamenta la responsabilidad social de estas instituciones, dada la capacidad que tienen como universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores por medio de sus procesos de gestión, docencia, investigación y extensión contribuyendo así, al éxito y bienestar de las mismas, al ser consideradas variables estratégicas en su desarrollo.

Con base a lo expuesto, se infiere que sirvió de aporte debido a que posee información

importante sobre la ética sirviendo para elaborar una definición de ética sindical, Así mismo, la metodología implementada se utilizó como guía realizar la caravana epistemológica y metodológica.

### ***2.3. Sustrato Teórico***

#### *Ética Sindical*

En opinión de Parra (2010) expresa que podría decirse que se está ante una evidente crisis de las relaciones laborales, que tiene implicaciones manifiestas en los fundamentos éticos y en consecuencia se manifiesta en los nuevos espacios de construcción de la responsabilización. Por lo tanto, la nueva configuración racional/sistémica traza nuevos rumbos y nuevas renegociaciones en el mundo del trabajo, en la medida en que la superestructura jurídico/política ya no está en posibilidad de reconocer los derechos sustantivos clásicos del mundo laboral, encuentra muros de contención para su extensión al contexto social en el cual se mueve el campo laboral, es decir en la diada empresa-sociedad.

En opinión de Prado (2009) citado por Aguilar (2010) la ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes. Al respecto, Flóres (2005) infiere que la ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en la sociedad. Es la ciencia de la conducta humana. Los hombres tienen diversos actos o modos de comportamiento ante ciertos problemas prácticos, que se plantean en las relaciones afectivas reales de unos individuos con otros o al juzgar ciertas decisiones o acciones de los demás.

Arguye Sen (2006) Premio Nobel de Economía que "Los valores éticos de los empresarios y los profesionales de un país (y otros actores sociales clave) son parte de sus recursos productivos". Si estos valores accionan a favor de la inversión, la honestidad, el progreso tecnológico y la inclusión social, serán verdaderos activos; si, en cambio, predomina la ganancia rápida y fácil, la corrupción y la falta de escrúpulos, bloquearán el avance de la sociedad.

De igual manera, Seijo y Ávila (2008), exponen que dentro de las decisiones responsables que una organización debe tomar, está presente la responsabilidad social, como una filosofía de gestión ética de los impactos que generan las organizaciones en su entorno. Guedez

(2006) citado por Hernández y Seijo (2013) expresan que la ética es la ciencia mediadora entre Dios, con la naturaleza y los semejantes desde la perspectiva de los individuos

A este respecto, acotan los Investigadores, que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 2 incluye a la ética, como un valor superior del estado venezolano, que será insertada en todo el ordenamiento jurídico venezolano, a tenor de esta disposición, No obstante, la Ley Orgánica del Trabajo (1997), no hacía referencia a la ética y menos aún, a la sindical, sin embargo fue concebida como factor de desarrollo bajo inspiración de la justicia social y equidad, que también forman parte del componente ético según su artículo 2.

Cabe destacar, que en el año 2012, el extinto presidente Chávez, promulga el nuevo paradigma laboral con la entrada en vigencia de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, donde se introdujo en la redacción del artículo 402 el término “ética sindical”, de esta manera, el legislador patrio por primera vez utiliza este término, razón suficiente para que los investigadores, hagan sus acercamientos interpretativos de su alcance, misión y visión.

De acuerdo con Villasmil (2006), el sindicato es una unión o asociación de trabajadores o empleadores, con el objeto de regular, mejorar y 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 contraer obligaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En este orden de ideas, Alegría (2007) plantea que el sindicato es el instrumento creado por los trabajadores y protegido por la ley para asumir la defensa de sus intereses, tanto los específicos y derivados de la relación de trabajo, así como aquellos de naturaleza general propios de su condición humana, constituyendo una estructura organizada, reglamentada y con dinámica interna que le permite con propiedad que se hable de su creación, de su naturaleza jurídica, de su condición de sujeto capaz de asumir derechos, deberes y obligaciones, a través del ejercicio de la autonomía colectiva, cuya constitución se somete al principio de legalidad sindical, y forma parte del contenido de la libertad sindical.

Aduce el mencionado autor que estas atribuciones y finalidades están ensombrecidas por la

cruda realidad del movimiento sindical actual, pues opina que la clase sindical está muy lejos de cumplir a cabalidad con esas funciones protectoras, de representación, de defensa de velar por el cumplimiento de las normas destinadas a proteger el hecho social trabajo y son contadas las organizaciones que medianamente desarrollan algunas de estas funciones, lo que denota el gran estado de abandono en el que se encuentran.

Por otra parte, Machicado (2010), citado por Noroño (2014) el sindicato es la unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales, es una persona jurídica que tiene por objeto la defensa de los intereses de sus asociados, empleadores, o trabajadores que pertenecen a una misma empresa, profesión u oficio, empresas profesiones u oficios similares y conexos.

En cuanto a la definición establecida en la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el artículo 365, que las organizaciones sindicales tendrán por objeto, el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados.

Con relación a los sindicatos Noroño (2014a) indica que son todas aquellas organizaciones de carácter permanente diseñadas y creadas por grupos de trabajadores y patronos, con el fin último de proteger, defender cuidar y mejorar sus beneficios socio-laborales que se desprenden de un nexo jurídico con el beneficiario de una obra, entidad de trabajo, faena o explotación, dotadas legalmente de capacidad jurídica y de representación personal y colectiva, a fin de cumplir con los principios, valores, metas y aspiraciones, aprobadas por la mayoría de sus fundadores.

En este sentido, se comprende que la ética es un conjunto de reglas morales las cuales dominan la conducta humana, siendo el sindicato una sociedad de trabajadores y trabajadoras conformadas en pro de la de la defensa de los derechos económicos, y sociales de sus miembros.

De la evidencias anteriores, se infiere que la ética sindical, para muchos es una utopía, un sueño imposible, sin embargo, a criterio de los Investigadores, es el conjunto de valores, principios, normas, elementos y comportamiento ejemplares que deben asumir y modelar tanto a quienes desean como a quienes ostentan un cargo de representación colectiva, dicho comportamiento posee una serie de aristas importantes, tales como el asumido, frente a los miembros del organismo sindical, frente a los empresarios, patronos, a la entidad de trabajo, así como frente a la sociedad, es el compromiso responsable de mejorar la calidad de vida, los beneficios laborales, el acceso a la justicia y la representación eficiente de los agremiados, tomando las decisiones en consideración al beneficio de las mayorías sobre las minorías.

#### *Elementos de la Ética*

Para Etkins (2007) la ética es un saber que orienta los comportamientos. Pero no es un saber instrumental, porque requiere convicción, consentimiento y compromiso en las prácticas y relaciones. No sólo se trata de cuidar la inversión o mejorar el rendimiento a largo plazo, sino una forma de ver la vida, en todos sus aspectos intrínsecos y extrínsecos.

#### *Convicción*

Weber citado Francés (2004) indica que la ética de la convicción de un político, "que se rige únicamente por principios morales y donde siempre y por encima de todo, se deben respetar estos principios, como por ejemplo 'decir la verdad', independientemente de las circunstancias. Y por tanto la mentira, por más excepcionales que sean las circunstancias, siempre será un comportamiento ilícito, éticamente reprochable."

En este sentido, la ética de la convicción tiene un elemento mesiático que permite evadir responsabilidad pero al mismo tiempo crea ilusión y marca un camino a conseguir. Weber (2015) comenta que: "Cuando las consecuencias de una acción realizada conforme a una ética de la convicción son malas, el que la va a ejecutar no se siente responsable de ellas, sino que responsabiliza al mundo, a la estupidez de los hombres, o a la voluntad de Dios que los hizo así. Quien actúa conforme a una ética de la responsabilidad, al contrario, tiene presente todos los defectos del hombre medio. Quien opera conforme a la ética de la convicción no soporta la irracionalidad ética del mundo. Es un racionalista cósmico-ético"

En opinión de Etkin (2008) lo correcto se basa en convicciones pero también en razones que buscan el bienestar en la organización. Lo inmoral afecta la condición humana y vulnera

la naturaleza social de la organización, aún en las situaciones donde los directivos se mantienen dentro del orden jurídico. La razón moral refiere no solamente a lo legítimo en términos de las reglas vigentes, sino que implica una valoración desde lo justo y lo equitativo

### *Consentimiento*

El consentimiento no es más que el acuerdo de voluntades. La voluntad es el querer interno que manifestado bajo el consentimiento, produce efectos de derecho. Todo contrato exige el libre consentimiento entre las partes que lo forman. El consentimiento se manifiesta por la concurrencia de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato en nuestra legislación. De ahí que, indica la ley, será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo. El artículo 1.141 del Código Civil establece: “las condiciones requeridas para la existencia del contrato son: 1º Consentimiento de las partes...” **Los vicios del consentimiento se encuentran reflejados en los** artículos 1.146 al 1.148 del Código Civil venezolano y Esta situación se repite en casi cada legislación latinoamericana, entre tanto también encontramos tal declaración en el Código Civil Colombiano en su artículo 1508, en donde el Legislador, recoge un símil de situaciones que enrután tales características al exponer: Los vicios de que puede adolecer el consentimiento, son error, fuerza y dolo. De conformidad con el artículo 1508 CCC, y así sucesivamente en cada legislación de América se repiten garantías civilistas de este tenor.

En opinión de Maduro y Pittier (2008) el consentimiento es el acuerdo de voluntades para crear obligaciones, es una manifestación de voluntad deliberada, consciente y libre, que expresa el acuerdo de una persona respecto de un acto externo ajeno. Con base a lo expuesto, se puede inferir que en términos laborales el consentimiento consiste en la declaración de voluntad de las partes respecto a las condiciones bajo las cuales se llevaría la relación laboral. Sin embargo todas las legislaciones laborales en América Latina prevén mecanismos escriturales para limitar las controversias a la hora de realizar una contratación.

### *Compromiso*

De conformidad con los postulados de Melé (2009), el compromiso visto desde el punto de vista moral, implica una disposición a dar la misma consideración a los derechos, intereses interrelacionados, y las opciones de todas las partes en la situación de que se trate. Este compromiso, como la imparcialidad de juicio tiene un papel esencial en el estudio de la ética:

el autor se propuso evaluar y canalizar las decisiones que tomamos para con todas las personas.

Según Newton (2014), va mucho más allá de las decisiones, el hombre comprometido busca la transparencia y enfoca sus decisiones en la seriedad y la equidad en la balanza final, se debe conceder el respeto y la consideración moral, entonces se obtiene la mayoría de los imperativos morales que se utilizaran a partir de este único compromiso. A modo de ejemplo, la regla de oro familiar, que debemos tratar a los demás como nos gustaría que nos traten es una declaración preliminar, donde quedan excluidos quienes cometen excesos. Con respecto a todo lo que planeamos hacer, el compromiso debe hacer que se piense que el actuar afecta a otros.

En ningún caso y en primer lugar, recomienda Newton (2014) el actuar compulsivamente o de forma prejuiciosa, llamamos a esta generalidad el compromiso con la razón, el compromiso real conlleva al acuerdo de someter la propia juiciocidad moral de acuerdo con la crítica conductual que presenta la sociedad, este poder no descarta la toma de decisiones basados en la moral, de esta manera se descarta el intuicionismo y la negativa a participar sobre juicios morales en absoluto, ya sea por razones de percepción o aprehensión moral.

En segundo lugar, la autora Newton (2014), propone la obligación de examinar las opciones desde un punto de vista objetivo, un punto de vista que todo el mundo podría adoptar, sin parcialidad, indicando que tiene un interés en el resultado sobre para otras personas, éste es el fundamento de la moral, que se suele llamar, esta perspectiva compromiso e imparcialidad.

En opinión de los Investigadores, el compromiso es más que postulados morales y éticos, es multidireccional, a su criterio, es una acepción que proviene del núcleo familiar, donde radica la percepción de cumplimiento de tareas durante la etapa de formación del carácter infantil, en donde, los padres forman una parte integrante del mismo, a este respecto, el deseo de complacer y agradar a los padres es un comienzo del compromiso, posee cierto grado de cumplimiento responsable de tareas asignada y de cumplimiento de objetivos.

No obstante, a nivel sindical, el compromiso es más amplio, por cuanto, el deseo de complacer y agradar a sus miembros afiliados requiere un verdadero esfuerzo, ya que se deben realizar actuaciones en diferentes ámbitos, entre los que se pueden, y entre los propios trabajadores, por mencionar solo algunos de muchos mencionar, ante la empresa o entidad

de trabajo, ante los organismos públicos otros. Este respecto, los Investigadores, infieren que se necesitan lineamientos enfocados en el cumplimiento y persecución de objetivos claros para los que liderizan las organizaciones sindicales.

De este modo, la asamblea de trabajadores, consciente de las altas y delicadas responsabilidades que poseen los líderes sindicales, debe establecer criterios uniformes sobre los objetivos perseguidos en el marco de la discusión de una convención colectiva, a sabiendas que no es una tarea fácil; El líder sindical, a criterio de los Investigadores, debe enfocarse en complacer y responder ante la asamblea de trabajadores sobre los resultados obtenidos en las discusiones, buscando en primer lugar, la progresividad de los beneficios, la mejora en la prestación del servicio y el avance constante en materia de seguridad en el trabajo.

Cabe acotar, que en criterio de los Investigadores, el compromiso, deber ser la primera norma del sindicato, debe ser una visión del líder y en resumen, el compromiso sindical, implica poner en primer lugar los intereses de los trabajadores y poner de lado los intereses personales y empresariales. De esta manera, la visión de cumplimiento, agrado y prosecución de objetivos comunes, implica abandonar los proyectos personales y dedicarse a la labor de crecimiento colectivo, de ahí que sea una labor titánica, puesto que dentro de las prácticas empresariales, según Añez (2007) el capital busca infiltrar a la organización sindical con el propósito de amoldarla a las políticas y visión del empresario, transformando la visión del sindicato.

En este sentido, la falta de compromiso se evidenciará de varias maneras, una de las más evidentes aflora con el estancamiento en el mejor escenario, de los beneficios derivados de la convención colectiva, por no mencionar la desaparición o desmejora de los ya obtenidos, por otra parte, según Noroño (2014b) la baja conflictividad sindical, que incluye el respeto de lo pactado, denota una filtración de las políticas empresariales en la visión proteccionistas del sindicato.

Por otro lado, según Díaz (2009), los sindicatos se convirtieron en las correas de transmisión de las políticas empresariales dentro de los recintos de trabajo, eliminando el compromiso del líder sindical para con sus agremiados, situación que debe cambiar desde la base misma del sindicalismo, como lo es, la asamblea de trabajadores, por ello, se debe

detectar en razón de sus actitudes, el líder sindical que no reporta beneficios para el colectivo y que permite que el patrono, deje de cumplir con sus responsabilidades pactadas, para esto, se debe utilizar los mecanismos establecidos en los estatutos para cambiar de forma definitiva la falta de compromiso sindical e impulsar un nuevo liderazgo basado en el compromiso de clase.

Es de hacer notar, que no es otra cosa, que la búsqueda y anteposición de los intereses propios del líder sindical y del empresario, por los del gremio que representa, en sus diferentes esferas de acción, las cuales evidenciarán y catapultarán las relaciones laborales a un nivel óptimo para la clase trabajadora, eliminando o minimizando las practicas que impidan el desarrollo continuo y progresivo de los beneficios de los trabajadores, en este sentido, una conducta apropiada tanto del líder sindical y de la gerencia empresarial puede significar un escenario propicio para mayores efectividades productivas.

#### *Dilemas Éticos*

Terry (2007) aborda el tema de los dilemas éticos. Considerando que las diversas obligaciones de los profesionales pueden entrar en conflicto y con ello pueden surgir los dilemas. Éstos se producen cuando hay dos o más posibles explicaciones de una misma situación. La autora afirma que hay diversos modelos para asistir a los responsables de decidir, pero que rara vez hay una respuesta definitiva y absoluta a un dilema ético.

#### *Transparencia y Opacidad*

Seijo y otros (2008) citada por Rangel y Alvarado (2012) expresa que dentro de estos dilemas, se encuentra la transparencia, la cual en el planteamiento de se ha constituido en un valor imprescindible para garantizar un desempeño libre de zonas grises y eliminar la corrupción del marco empresarial. En este orden de ideas, Etkin, (2007) indica es necesaria la transparencia en las comunicaciones, reafirmar la identidad y la cultura organizacional y poner al descubierto la doble moral de quienes ejercen el poder en forma arbitraria o compulsiva

Al respecto, Aguilar (2009) infiere que la transparencia es una práctica o un instrumento que utilizan las organizaciones para publicar o volver público cierto tipo de información o bien para abrir al público algunos procesos de toma de decisiones, haciendo énfasis en las acciones que la organización realiza, tendientes a brindar la información que el ciudadano necesita.

Para Rangel (2012) este concepto considerado por muchos autores como principio, tiene diferentes abordajes, desde el punto de vista: jurídico, político, ético y organizacional. Lo que ha demostrado que es un concepto multifacético. Así, la transparencia es un pilar fundamental de la integridad. Si no hay transparencia, difícilmente otras reglas como la solución de conflictos de intereses, la justicia, la rendición de cuentas, la participación ciudadana y el control social, serán factibles de conseguir.

Haciendo referencia a la opacidad, Etkin (2007) infiere que como la doble moral implica, opacidad en la organización, por cuanto existen diferencias entre el pensar, el decir y el hacer. Así mismo Cortina (2000) señala que las organizaciones han enarbolado las éticas de máximos como propuestas sociales, en donde los máximos representan aspiraciones privadas de felicidad y no de justicia. Por ello ante la incapacidad de brindar felicidad muchos de los que se ven cerca del poder de administrar optan por establecer mecanismos anómalos para construir su felicidad particular a las de un reducido grupo, pero vulnerando los mínimos de justicia que son patrimonio exigible para todos.

Para Clemenza y Ferrer (2004), la opacidad es el aprovechamiento indebido de un patrimonio común relacionado con la desviación de la función pública en beneficio particular. En base a ello, se considera una alteración, vicio o abuso. Cabe destacar, que las acciones contra las prácticas corruptas van más allá de mejores políticas y leyes; requiere romper el equilibrio oculto, a través de una convicción y necesidad práctica de la ética. Se puede inferir, de acuerdo a lo expuesto, que las prácticas opacas conllevan a un acto que aleja a las instituciones a desempeñar un sentido ético. Sin embargo, ha sido denunciada de modo constante por los sociólogos y los que gestionan como un factor de fracaso.

Arguye Rangel (2012) que la opacidad, viene a constituir lo oscuro, lo opaco lo no transparente, lo corrupto, lo perverso, la doble moral, el doble discurso en las organizaciones. Lo cual es un llamado de atención a la realidad empresarial, social, económica, financiera,

política para rechazar cualquier práctica que vaya en consonancia con cualquiera de estos aspectos, dada las consecuencias, que sin duda son indeseables y llevan a cualquier organización a desaparecer.

En opinión de Cortina (2003), hay quienes pueden caer en la tentación de utilizar la ética para mejorar su imagen. No se puede hacer una cosa y decir la contraria. Por ello ante la incapacidad de brindar felicidad muchos de los que se ven cerca del poder de administrar optan por establecer mecanismos anómalos para construir su felicidad particular a las de un reducido grupo, pero vulnerando los mínimos de justicia que son patrimonio exigible para todos. En este sentido, para lograr esto se crean todos los artificios, que involucran a estamentos administrativos, judiciales, personales, se corrompe lo bueno y lo armónico.



**CAPÍTULO 3**  
**RELACIONES LABORALES**

## CAPÍTULO 3. RELACIONES LABORALES

Al respecto, Vega (1994) citado por Noroño (2014a) expresa que las relaciones laborales son la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca. En opinión de, Blanch, Espuny, Gala, y Martín (2005) indica que la expresión relaciones laborales se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general.

En este orden y dirección, Noroño (2014b) expresa que las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. En las sociedades mercantiles, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

### *3.1. Legislación Aplicada*

La legislación aplicada en la relaciones laborales en el ordenamiento legal venezolana, se encuentran inmersa en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) la cual, está marcada, por el espíritu del Legislador Patrio, en la cual, se denota su tendencia protectora evidenciando su inclinación a rigidizar las normas establecidas en el Derecho del Trabajo venezolano.

En opinión de Noroño (2014b) en un resumen detallado de la exposición de motivos de la nueva norma sustantiva laboral venezolana se denota que aunque se introdujeron importantes retrocesos y distorsiones de los derechos laborales, se estableció un lapso para su prescripción de diez años para el cobro de las prestaciones sociales que según su antiguo artículo 61 LOT se perdía el derecho al año. Con esto se pretende “transformar el Estado y crear un nuevo ordenamiento jurídico que permita el funcionamiento efectivo de una democracia social y participativa”, de Venezuela.

### ***3.2. Marco Legal***

#### *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*

El artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) expresa:

**El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:**

**Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimientos al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.**

**Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.**

**Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.**

**Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.**

**Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.**

Por otra parte, el artículo 95 ejusdem expresa:

**Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen**

**convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.**

**Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.**

**Dentro de este contexto, el artículo 96 del citado instrumento legal indica:**

**Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.**

Es de hacer notar, que el mencionado instrumento legal en materia laboral expone principios de gran relevancia los cuales en opinión de Perdomo (2005) son: "...normas permanentes que constituyen las bases del ordenamiento jurídico laboral y sirven de guías al juez o a los intérpretes de esas disposiciones para realizar la justicia", siendo esto:

Principio Protectorio: Fernández (2006) la subordinación es un factor propio en una relación laboral, y esta subordinación trae aparejada la aplicación del derecho del trabajo. El

principio protector es como el corazón del derecho del trabajo su esencia radica no en nivelar a las personas sino de equilibrar las desigualdades existentes en dicha subordinación. En lo que respecta a cuales es sus modos de aplicación, este principio protector consta de tres partes según el citado autor:

(a) *In dubio pro operario*: Hace referencia al criterio que debe adoptar un magistrado para seleccionar por un sentido entre los varios que puede dar una norma, cuando es poco clara o si existe alguna duda. El principio dice que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.

(b) *Norma más favorable*: En el caso de que exista más de una norma para aplicar (a diferencia del *in dubio pro operario*, que se trata de más de una interpretación para una misma norma), se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

(c) *La condición más beneficiosa*: Hace referencia que nunca se aplicará una normativa que signifique un retroceso para los beneficios que haya adquirido un trabajador. Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Este principio entiende que, cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir los derechos del trabajador.

Este es el principio sobre que se desarrolló la disciplina del derecho del trabajo, luego la doctrina fue abriéndose paso y se crearon otros principios, que complementaran al primero para su mejor aplicación e Interpretación.

(d) *Principio de Celeridad Procesal*: El artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, infiere: "... Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales".

Al respecto, Villasmil (2007), no se limita a la consagración formal del deber que tiene la jurisdicción laboral de administrar la justicia con celeridad o brevedad, tal y como lo estatuyen los artículos 2 y 3 de la ley procesal laboral, sino que incorpora en su estructura, primeramente, una concentración en materia de defensas de previo pronunciamiento, y en segundo lugar, la forma oral ya que garantiza que el proceso laboral pueda tramitarse en sus aspectos fundamentales en pocas audiencias; en tercer lugar, el sistema de casación sin

reenvío y en cuarto lugar, la sentencia no constituye en principio un instrumento formal y escrito, ya que culminado el debate probatorio, el operador de justicia podrá emitir la sentencia de forma oral.

(e) Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos: el artículo 19 de la LOTTT (2012) expone:

**En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras.**

**Las transacciones y convenimientos solo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.**

**En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aun cuando el trabajador o trabajadora hubiese declarado su conformidad con lo pactado. Los funcionarios y las funcionarias del trabajo en sede administrativa o judicial garantizarán que la transacción no viole de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.**

En este orden de ideas, Fernández (2006) el fin del principio de irrenunciabilidad de los derechos tiene como fin es afirmar que la normativa laboral se impone a las partes de las relaciones laborales más allá de su propia voluntad y a pesar de ella.

(f) Principio de Progresividad: El principio de progresividad que establece el Artículo 89 de la nueva Constitución. Eso podría ser interpretado como que todo beneficio que fue otorgado a un trabajador no puede ser disminuido. Así por ejemplo, una empresa que siempre ha tenido ganancias, de pronto entra en una situación financiera difícil por la caída en la demanda de sus productos, ya no podría adecuar las condiciones económicas que se hubieran venido aplicando a los trabajadores para hacerlas acordes con las nuevas realidad de la empresa. Tal disposición confiere mayor rigidez a la relación laboral, inhibiendo su flexibilidad y dificultando las modificaciones de las condiciones económicas que la afectan.

Por otra parte, según el artículo 16 de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras LOTTT (2012)

Las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes:

- (a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República.**
- (b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República.**
- (c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran.**
- (d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.**
- (e) Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.**
- (f) La jurisprudencia en materia laboral.**
- (g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable.**
- (h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.**

*Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras*

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y las Trabajadoras, (2012) indica Urdaneta (2012) se aumentan las normas de protección para el hecho social trabajo, se eliminan las tercerizaciones y se le pone fin a un sinnúmero de procesos legales administrativos extremadamente tardío y llenos de protocolos y burocracia, mutando a un proceso legal expedito y sin los formalismos innecesarios que exigía la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, incrementando de forma exponencial los beneficios laborales y mayor velocidad procesal.

Arguye el citado autor, que el mencionado instrumento legal es totalmente contraria a su antecesora, pues se espera que ésta sea una ley transitoria ya que entre el modelo democrático capitalista existente en Venezuela desde su fundación como República en 1810, y el modelo puesto en marcha desde 1998, el cual impulsa un modelo democrático de tono Socialista, totalmente antagónico con el modelo económico donde el capital es la fuente predominante de las relaciones laborales, por ser parte integrante del modelo productivo imperante en el

país y en donde el Estado toma parte activa en el proceso de producción y toma posesión de una parte.

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

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

#### *Organismos Públicos*

1. Inspectoría del Trabajo
2. IVSS
3. INSASEL
4. Registro Nacional de Organizaciones Sindicales
5. SUNDEE
6. Fiscalía del Ministerio Público
7. Defensoría del Pueblo
8. Tribunales Laborales, entre otros

#### ***3.3. Comportamiento y Actuar Sindical***

Alfonso (2004) citado por Noroño (2014b) plantea que la historia del sindicalismo venezolano comienza con vigor en el año 1936, junto con la promulgación de la ley del trabajo sancionada ese mismo año. Antes, el derecho de asociación en sindicatos, aunque

reconocido por la ley del trabajador de 1928, prácticamente no fue ejercido.

A juicio de Villasmil (2003) el hecho de que la ley indique a los sindicatos cuáles van a ser sus atribuciones, cuál va a hacer el contenido de su acta constitutiva y el de sus estatutos, así como también agregar disposiciones sobre la nómina de miembros fundadores y establecer el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical es injerencista y lo cataloga de “modelo dirigista de libertad sindical”.

#### *Flexibilidad Contractual*

De acuerdo a Añez (2010), infiere que la práctica de la flexibilidad en la organización del trabajo y en las nuevas formas de producción en las empresas debido a la excesiva regulación, estandarización y especialización, han incidido en las relaciones laborales.

Según Miguelez (2006), dicha práctica está directamente relacionada con la estrategia de flexibilización del mercado de trabajo y del empleo con el ánimo de reducir los costes del trabajo o de introducir criterios más ágiles de control en el mismo. Eso supone una utilización flexible de las condiciones laborales del trabajador respecto a contratación, contratación colectiva, derecho a sindicalizarse, entre otros aspectos, llegando a prevalecer la contratación temporal que afecta la calidad de vida del trabajador.

En estos términos, la flexibilización laboral impacta negativamente no sólo a los trabajadores, sino también afecta significativamente a las organizaciones sindicales. Al implementar la flexibilidad, los trabajadores pierden su estabilidad en la empresa, ya que son contratados por tiempo determinado, proliferando los empleos atípicos, lo cual no permite al trabajador afiliarse a las organizaciones sindicales, perdiendo estas la capacidad de captar, representar a los trabajadores y de perfilarse como la única alternativa de defensa para que subsista la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

Desde esta posición, De la Garza (2004), plantea que el movimiento sindical pierde fuerza, representatividad y prestigio al disminuir el número de sus afiliados como consecuencia de la desocupación, de los costos sociales que implica la filiación y del cambio de los valores culturales precedentes.

### *Flexibilidad en la Regulación de las Condiciones de Trabajo*

Hoyos (1987), citado por Benavides (2010) expresa que la flexibilización laboral consiste en: "la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad (p.26)"

En este sentido, indica Benavides (2010) que la flexibilización laboral consiste en un conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado tanto interno como externo, dentro del marco de la juridicidad

Cabe destacar, que la flexibilidad no es algo novedoso, al contrario siempre a estrado presente en el derecho laboral, con tendencia a profundizarse cada vez más y a impactar de manera permanente la relación laboral presente y futura. Se dice que permite la fácil adaptación de las relaciones laborales, porque, precisamente, este fenómeno surge debido a la necesidad de acomodar, de amoldar el factor trabajo a las variaciones de la producción, en un mercado cambiante y dinámico, para satisfacer las exigencias que se imponen en el marco de una economía mundial globalizada.

Según Mantero (1998) Citado por Pérez (2010) se perfila en el mundo desarrollado el fenómeno de la flexibilización del trabajo, impulsado por las innovaciones tecnológicas y por el marco doctrinario neoliberal, clasificando la flexibilización laboral de tres maneras, a saber: La flexibilización de la organización productiva, la flexibilización del mercado de trabajo y la flexibilización de las condiciones individuales de trabajo.

Arguye el autor, que gran parte de la seguridad laboral proviene de la existencia de organizaciones capaces de defender los intereses de aquellos que están situados en posiciones vulnerables, otorgando una voz colectiva a aquellos a los trabajadores para que negocien con los patronos. La seguridad depende de una voz fuerte para aquellos que están en el mercado de trabajo. Son entonces los sindicatos los que garantizan esa voz fuerte en las negociaciones colectivas.

Sin embargo, esta situación se ha flexibilizado cuando la negociación se hace a nivel de la empresa, fraccionando ésta, fragmentándola por servicios, lo cual genera que la negociación entre trabajador y patrono se haga a pequeña escala, con lo cual se le da ventaja a la organización empresarial para imponer sus condiciones en la negociación de contrataos colectivos con sindicatos empequeñecido.

#### *Flexibilidad Económica*

Pérez (2010) infiere que este es un factor clave en la flexibilización del trabajo y que genera desprotección en los trabajadores y maximización de la ganancia para los patronos. En los regímenes laborales modernos, la posibilidad de disponer de fuerza de trabajo supone costos adicionales al salario. Dichos costos se reflejan en los aportes patronales a la seguridad social, los gastos de capacitación, elementos de seguridad industrial, prestaciones sociales, en el caso de Venezuela, la alimentación de los trabajadores, vacaciones, aguinaldos o utilidades de fin de año. Todos ellos, derechos adquiridos por el factor trabajo a través de décadas de lucha, de represiones y persecuciones y que se han venido incorporando a los marcos regulatorios de las naciones del mundo.

Las raíces de los planteamientos flexibilizadores se encuentran en los grandes cambios económicos, estructurales y tecnológicos que comenzaron a darse en Europa a partir de los años sesenta. Al concluir la segunda Guerra Mundial los países de Europa Occidental entraron en una larga fase de treinta años de crecimiento económico. El tipo de economía de la época implicaba la utilización de importantes contingentes de mano de obra, razón por la que se generó una economía de plena ocupación, susceptible de favorecer las alzas en los salarios.

Esta época se caracterizó por un apreciable progreso social cuantitativo (mejoras salariales) y cualitativo (normativa protectora). Estos progresos tuvieron proyecciones no solo sociales sino también políticas, ya que estos formaron parte de los atributos de lo que se consideró el arquetipo del Estado moderno de la segunda mitad del siglo XX, el “Estado providencia”, “Estado benefactor” o “Estado de bienestar social”.

Este progreso suponía cargas financieras que los empleadores sólo podrían afrontar en un entorno de crecimiento económico sostenido. A partir de los años sesenta los cambios tecnológicos hicieron disminuir los insumos de trabajo necesarios en los procesos

productivos. Muchos sectores económicos debieron hacer reestructuraciones industriales y reorganizar la fuerza de trabajo que las empresas podían mantener. La competencia internacional, que hasta entonces se daba dentro de la “economía internacional cerrada”, sufrió las consecuencias de la irrupción de las nuevas potencias industriales del Pacífico, con industrias más modernas y mano de obra más barata, muy motivada y de alta calidad. La crisis de energía de los años sesenta no hizo más que agravar la situación.

Para Fernández (2011) lo que se intenta es mantener una parte del sueldo fijo mientras que la otra varíe por productividad alcanzada o por horas trabajadas. La intensidad más alta de este tipo de flexibilidad corta de raíz la parte fija del sueldo, pasando ésta a depender en su totalidad de la productividad alcanzada u horas de trabajo efectivamente realizadas. Por otra parte, Echeverría (2003), citado por Fernández (2011) En base a este tipo de flexibilidad podemos encontrar los sistemas de negociación salarial, el papel de los salarios mínimos, la indexación de los salarios, la variación de los salarios según rendimiento, entre otros.

#### *Flexibilidad de la Organización del Trabajo*

Pérez (2010) expone que la flexibilización en las relaciones de trabajo consiste en la pérdida de rigidez de la legislación laboral y esto se debe a varios factores tales como: la crisis mundial de la economía, la globalización. Lo que ejerce presión directa sobre los empresarios y que los ha llevado a cerrar drásticamente las empresas o a desmejorar las condiciones de los trabajadores, utilizando la contratación esporádica es por ello que los derechos de los trabajadores han ido poco a poco en detrimento paulatino, pues los empresarios desmejoran las condiciones laborales de los trabajadores con la intención de reducir costos para aumentar la inversión en el mercado.

En este orden de ideas, Añez (2005) citado por Fernández (2011) a flexibilidad de la organización del trabajo sustenta la búsqueda de la adaptabilidad constante en modelos de producción basados en información, conocimiento y el uso de “materia gris”, también denominado desarrollo del “capital intelectual”.

#### **3.4. Toma de Decisiones**

La toma de decisiones es el primer paso para adoptar un técnica de acción; es por esto que como administradores nuestro trabajo central es consecutivamente decidir que de qué forma

y quienes lo harán, justificar para que debe hacerse, cuando debe hacerse y así lograr la eficiencia y eficacia en las decisiones tomadas

Robbins (2004) expresa que continuamente, los seres humanos deben elegir entre varias opciones aquella que consideran más conveniente, tomando en cuenta las consecuencias o resultados derivados de cada una de ellas.

Sin embargo, la toma de decisiones abarca a las cuatro funciones administrativas, así los administradores cuando planean, organizan, conducen y controlan, se les denomina con frecuencia los que toman las decisiones. Al respecto, Chiavenato (2005) indica que la toma de decisiones es la selección de un curso de acciones entre varias alternativas, y constituye por lo tanto la esencia de la planeación.

En este orden y dirección, Koontz y Weihrich, (1999, p. 200) citado por Colmenares y Villasmil (2008) definen la toma de decisión como “la selección de un curso de acción entre alternativas”. Lo expuesto por los autores, implica que el Gerente puede tomar decisiones que atiendan a un proceso “racional” o “contingencial”. Según los autores, la toma de decisión mantiene su condición de proceso comprometido con la acción y selección de las mejores alternativas entre varias de ellas, tomando como criterios la jerarquización de problemas y la racionalidad de los procesos.

Dentro de este contexto, León (2008) la define como el proceso por medio del cual la gerencia, al enfrentarse a un problema, selecciona un curso de acción específico o “solución”, de un conjunto de alternativas. Puesto que, por lo general, hay incertidumbre con respecto al futuro, no es posible estar seguro de las consecuencias de la decisión que se tome, y tampoco se puede asegurar que la decisión que se elija produzca los mejores resultados.

### ***3.5. ¿Utilitarismo la vía al éxito Sindical?***

El utilitarismo es una concepción de la moral según la cual lo bueno no es sino lo útil, convirtiéndose, en consecuencia, el principio de utilidad en el principio fundamental, según el cual juzgar la moralidad de los actos, se trata de una doctrina moral y social Según Mill citado por Álvarez (2009) el utilitarismo trata es de convertir la moral en ciencia positiva, capaz de permitir la transformación social hacia la felicidad colectiva. Cabe destacar, que

el utilitarismo en su raíz está inspirado por un ideal de bienestar social: a través de condiciones de vida dignas para todos los ciudadanos y del fomento de las libertades.

El utilitarismo según Sánchez se puede ubicar en las "éticas de la conciencia". El utilitarismo es heredero directo de la ética de Hume y de los filósofos empiristas. Los utilitaristas, como su propio nombre indica, hablan de la "utilidad" de aquello que da "placer". Todos los seres humanos buscan "placer" en sus actividades de un modo u otro. Los utilitaristas consideran que una acción será tanto más benigna moralmente cuanto más placer genere a la mayor cantidad posible de gente.

En este orden de ideas, Bentham, citado por Zagal y Galindo (2006) expresa que el utilitarismo se basa en que todo ser humano busca por naturaleza el placer y evita el dolor. La relación directa entre el mayor placer y la mayor felicidad se conoce como el principio de utilidad o el principio de la máxima felicidad posible. El cual no sólo es válido para el individuo sino para la comunidad, por lo que el deber es buscar la máxima felicidad para el mayor número de personas: De allí deriva la idea de que la única finalidad del Estado sería proporcionar bienestar material a los ciudadanos.

En opinión de Álvarez (2009) como colectivismo que es el utilitarismo no sacraliza la autonomía original no sostiene la tesis de Kant de que en cada decisión se debe tomar la humanidad en cada ser como fin (y no sólo como medio); máxima sebiliana y enigmática que se ha solido interpretar como que prohíbe exigir que unos individuos se sacrifiquen por la sociedad de la cual forma parte. La moral utilitarista reconoce al ser humano el poder de sacrificar su propio bien por el bien de los otros. Solo rehúsa admitir que el sacrificio sea un bien por sí mismo. Un sacrificio que no aumenta ni tiende a aumentar la suma total de la felicidad lo considera desperdiciado.

**Cuadro 1.**

**Operacionalización de la categoría**

<b>Propósito General:</b> Analizar la ética sindical como valor impulsor de las relaciones laborales en empresas privadas.			
<b>PROPOSITOS ESPECIFICOS</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>SUB-CATEGORIAS</b>	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>
Comprender los elementos de la ética en empresas privadas	Ética sindical.	Elementos de la Ética.	Convicción. Consentimiento. Compromiso.
Identificar los dilemas éticos en empresas privadas.	Ética Sindical.	Dilemas Éticos.	Transparencia y Opacidad
Analizar el marco normativo en empresas privadas.	Relaciones Laborales.	Legislación aplicada.	Marco legal Organismos Públicos.
Caracterizar la gestión de la organización sindical en empresas privadas	Relaciones laborales	Comportamiento y actuar sindical	Flexibilidad contractual Flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo Flexibilidad económica Flexibilidad de la organización del trabajo Toma de decisiones Utilitarismo.
Formular teoría sustantiva que establezca la ética sindical como valor impulsor de las relaciones laborales en empresas privadas	Ética Sindical y Relaciones laborales.	Aportes del Investigador	Crear teoría que establezca la ética sindical como valor impulsor de las relaciones laborales en empresas privadas Crear un modelo de actualización sindical aplicada al fortalecimiento de las organizaciones sindicales actuales y futuras en Venezuela.

**Nota:** Elaboración propio (2026)

Como se puede observar se establecen los escenarios conceptuales que dirigirán los procesos de investigación, así como las categorías y subcategorías que serán la base conceptual que hará posible establecer el conocimiento necesario para dar seguimiento a la ruta epistemológica trazada.

### ***3.6. De lo abstracto a lo particular sindical***

En el presente apartado se organizan los aspectos del método previstos y utilizado en el proceso investigativo como secuencias operativas, definiéndose el enfoque epistémico así como el conjunto de procedimientos, técnicas e instrumentos los cuales permitieron obtener la información requerida para comprobar las variables en estudio. Según Vieytes (2004) si se piensa que el objeto de investigación es ya el producto de una construcción, habrá sido necesario un tipo de plan para llegar a ese producto. Ahora bien la estructura para el presente estudio se encuentra constituida por el enfoque paradigmático, tipo de investigación, población recolección de datos, técnicas de análisis e interpretación de datos.

#### *Ruta Epistemológica*

Esbozar la discusión del momento e integración paradigmática como sustrato del abordaje de la indagación, admite explorar el debate histórico entre posturas divergentes, convergentes como contrapuestas de planteamientos para acercarse al cuadro de realidad objeto de estudio con carácter protagónico del conocimiento para transformar el contexto investigado.

Según Morín (2004) el pensamiento científico contemporáneo intenta leer la complejidad de lo real bajo la apariencia simple de los fenómenos. De hecho, no hay fenómeno simple. En este sentido, la búsqueda estructurada y ortodoxa frente al objeto de estudio es reduccionista simplificada de lo general a lo particular olvidando la complejidad de lo singular, la rigidez del método ha marcado el proceso científico castrando la subjetividad dejando sin referencia de los Investigadores, y su proceso cognoscente, orientado por los paradigmas lógicos-formales, oprimiendo la realidad a islas parciales de conocimiento.

En este sentido, la perspectiva metodológica que se ha asumido en este estudio es la interpretativa o cualitativa. Desde esta óptica epistémica se pretende comprender la experiencia, los factores que inciden en algún fenómeno social, considerando que la realidad se construye por los individuos en interacción con su mundo social. En la investigación cualitativa el interés está puesto en comprender los significados que los individuos construyen, es decir, cómo toman sentido de su mundo y de las experiencias que tienen en él. Se asume, además, que el significado está inmerso en las experiencias de los individuos y que este significado media a través de las percepciones propias de los Investigadores.

Por otra parte, Merriam (2008) infiere que esta postura sigue una estrategia de investigación

principalmente inductiva, por lo que el producto de estudio es ricamente descriptivo. En la investigación cualitativa el investigador es el principal instrumento en la obtención y análisis de datos.

Dentro de este contexto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorarlos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. En otras palabras, persigue comprender las complejidades de las realidades desde el propio ambiente o sitio en el cual ocurren. Con base a lo expuesto, se infiere que el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica, para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. La investigación cualitativa se fundamenta más en un proceso inductivo.

Dadas las consideraciones anteriores, Martínez (2007), considera que el paradigma epistemológico postpositivista es el estudio de un todo integrado en función a su sistema de relaciones, estructuras dinámicas, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. Es primordialmente inductiva por cuanto el investigador construye desde la data las categorías con las cuales identificará la problemática emergente. No se niega a ser deductiva, parcialmente, ya que si el investigador pretende buscar categorías identificadas en otras investigaciones o en otros informantes permite su reuso, siempre que sea con criterios abiertos.

En este orden y dirección, Straus y Corbin citados por Pelakais, Seijo, Neuman y Tromp (2014) expresan que el enfoque post positivista produce resultados en los cuales no se llega por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación. Se refiere a investigaciones de la vida de las personas, comportamientos, historias, así como al funcionamiento organizativo. Asimismo, Paton (1990) citado por Straus y Corbin citados por Pelakais, Seijo, Neuman y Tromp (2014) infieren que la característica relevante de este enfoque es el hecho de que los datos se presentan como descripciones detalladas de situaciones, eventos, persona, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones.

Según Hurtado y Toro (2007), el post positivismo es un paradigma absolutamente nuevo, no reconciliable con el viejo, positivista. Los acercamientos, acomodaciones y compromisos no son aquí más posibles que entre la astronomía ptolemaica y la de Galileo, entre la teoría

del flogisto y la del oxígeno o entre la física newtoniana y la mecánica cuántica. Aunado a esto, Hernández y otros (2006) infieren que el enfoque positivista utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

Por otra parte, se considera de fundamento ontológico, el cual es el estudio de lo que es en tanto que es. Por ello es llamada *la teoría del ser*, es decir, el estudio de todo lo que es: qué es, cómo es y cómo es posible. La Ontología se ocupa de establecer las categorías fundamentales o modos generales de ser de las cosas. El sinónimo más usual de ontología es *conceptualización*. Según la definición de Gruber (2005), una ontología constituye “una especificación explícita, formal de una conceptualización compartida”.

En esta definición, convertida ya en estándar, se refiere a un modelo abstracto de algún fenómeno del mundo del que se identifican los conceptos que son relevantes. Explícito, hace referencia a la necesidad de especificar de forma consciente los distintos conceptos que conforman una ontología. Formal, indica que la especificación debe representarse por medio de un lenguaje de representación formalizado. Finalmente, compartido, por cuanto refleja que una ontología debe en el mejor de los casos, dar cuenta del conocimiento aceptado como mínimo, por el grupo de personas que deben usarlo.

Desde el punto de vista ontológico, esta investigación se fundamentará en la concepción del ser humano como sujeto que construye y reconstruye su realidad social. Razón por la cual, la identificación de un determinado paradigma se origina al conocer cuál es la creencia que mantiene el investigador con respecto a la naturaleza de la realidad que se investiga.

A ese respecto, Guba y Lincoln (1994, p. 75), explican lo señalado con un ejemplo: “si se asume un mundo como real, entonces lo que puede conocerse de él, es como son realmente las cosas y cómo funcionan realmente las cosas”.

Esto, obedece a una perspectiva que concibe al hombre “como un ser viviente que construye y reconstruye permanentemente su mundo, su conducta mediante el uso del lenguaje, su pensamiento, que despliega su ser en un devenir necesariamente social, cultural e histórico” Bedoya (1998, pág. 69). Este planteamiento permite ver a los seres humanos como co-creadores de su propia realidad, en la que participan a través de su experiencia,

imaginación, pensamiento y acción. Dentro de este contexto, para Bruguera (1998) el investigador puede observarse como un constructor y reconstructor del ámbito investigativo, al ubicarse en una realidad social como proceso histórico, en donde su acción continuamente produce y reproduce el mundo material, social y cultural en el cual vive.

De igual manera, la presente investigación tendrá su sustento en la Axiología, (del griego *axios*, ‘lo que es valioso o estimable’, y *logos*, ‘ciencia’), como parte de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores (lo bello, lo bueno, y otros) y su influencia. En ese estadio, Parra (2006) expresa que la axiología no sólo trata de los valores positivos, sino también de los llamados contravalores, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio

Tomando en consideración el caso concreto de esta investigación, esta estructura axiológica se refiere a la seguridad y su ámbito de acción al identificar, jerarquizar y valorar las necesidades del sistema, intrínsecas y extrínsecas, propias de su actuación en el quehacer social.

Es por ello, que el enfoque epistemológico que la fundamenta es el interpretativo-crítico signado por unas referencias de validación situadas en los simbolismos socio-culturales de un momento temporal-espacial y apoyado en una concepción humanista. Entendida ésta como la manera en que el ser humano desarrolla sus capacidades en su contexto, por cuanto según Hurtado y Toro (2007), el hombre busca conocer a través del raciocinio las normas y leyes a las cuales está sometido, para plantearse opciones que estructuren su realidad.

Si el axioma fundamental de la axiología formal, habla de la relación de bondad de un objeto, con el mayor o menor grado de cumplimiento con las propiedades del concepto de ese objeto, ella permite ordenar y ponderar las propiedades de un concepto, al utilizar las mismas dimensiones axiológicas, para lograr una mejor valoración.

Para aplicar la estructura axiológica a un concepto y poder ordenar y jerarquizar sus propiedades, se parte de la base que el sujeto de la valoración es algo extrínseco (E) y que ocupa un espacio en un tiempo determinado. De allí, la identificación de su dimensión sistémica (ES), extrínseca (EE) e intrínseca (EI) y posteriormente las combinaciones que puedan realizarse en la medida en que se profundiza en el conocimiento del objeto de valoración.

Por otra parte, se considera de fundamento gnoseológico ya que según Hurtado y Toro (2007), aborda el problema del conocimiento en general a través de dos aspectos centrales: la teoría general del conocimiento y la teoría de las categorías que, apoyada por la lógica, establece el proceso de formación de las categorías y conceptos usuales, su formulación y fundamentación: Es una disciplina de carácter netamente filosófico.



# CAPÍTULO 4

## CONDICIONES METODOLÓGICAS

# CAPÍTULO 4. CONDICIONES METODOLÓGICAS

El método utilizado en la presente investigación es el etnográfico. El enfoque etnográfico proviene de la antropología, en la cual una cultura completa es estudiada por una persona de afuera. Aunque la etnografía inicialmente tenía relación con la ubicación geográfica y el origen étnico, la definición se ha ampliado para incluir bastante más que la organización de un grupo, permitiendo el estudio de la organización particular de una "cultura".

Cabe destacar, que el enfoque etnográfico más común es simplemente observar a los participantes sentirse inmersos en la cultura, tomando extensas notas de las observaciones e impresiones. En este tipo de investigación la investigación, el desarrollo de una teoría es un proceso, y como surgen nuevos datos, las teorías existentes pueden resultar insuficiente. La opinión de los Investigadores, de lo que debe ser examinado e informado sobre puede cambiar y explicaciones de lo que está pasando puede ser suplantado por otros parecen encajar mejor. En otras palabras, el diseño emergente es uno de varias características distintivas de esta metodología cualitativa.

En sentido estricto, este tipo de investigación según Martínez (2010), consiste generar conocimiento científico, de carácter cualitativo-descriptivo, sobre el comportamiento y cultura de una comunidad en estudio, en sus dimensiones más relevantes, por ello, la situación ideal de trabajo consiste en, investigar el grupo objeto de estudio, mientras se convive en él y se participa de las actividades normales que realizan las personas pertenecientes al mismo.

De acuerdo a Rodríguez (2006), como el método de investigación por el que se aprende el modo de vida de una unidad social concreta, pudiendo ser esta una familia, una clase, un claustro de profesores o una escuela. Para ello, es preciso llevar a cabo, durante largos períodos de tiempo, una observación directa en el quehacer docente que permita la recogida de minuciosos registros, e incluso la realización de entrevistas, revisión de materiales y registros de audio, así como vídeo

Asimismo, el objeto de la investigación etnográfica es descubrir el conocimiento cultural

que las personas tienen en sus mentes, cómo se emplea en la interacción social y las consecuencias de este tipo de empleo puede sostener. Al respecto, Hammersley (1992) sugiere que la generalización empírica es posible en algunos casos si 'tipicidad' de una población definida en un momento dado puede ser establecida.

Cabe destacar, que el resultado de este tipo de investigación cualitativa es la narración de historias: instantáneas de la vida de las personas y las relaciones, pensamientos internos, sentimientos y contradicciones, y el objetivo de la investigación etnográfica es combinar la vista de la información privilegiada con la de un extraño para describir un entorno social.

Por otra parte, Paz (2003) afirma que la etnografía es un proceso de investigación por el cual se comprende el modo de vida de algún grupo, como producto de esa investigación.

Como consecuencia de lo anterior, el diseño de la investigación se enmarca dentro de las siguientes características metodológicas, Taylor y Bogan (1994), en la cual predomina la observación de campo participante, que centra su atención en los actores del campo seleccionado e incorpora algunos de los sujetos de la comunidad estudiada para mantener una permanente vigilancia epistémica sobre el investigador, respecto a la no manipulación de los atributos y variabilidad del grupo estudiado.

Esos aspectos son esenciales en la investigación etnográfica, dado que corresponde, entre otras, a una vía metodológica no intrusiva, es decir, que no impone criterios metódicos ni teóricos a la unidad de observación, sino que los criterios de estudio van surgiendo en la medida que la investigación se sumerge y profundiza en las vivencias de la comunidad estudiada. El proceso de investigación siguió las siguientes fases:

#### ***4.1. Fase de Inicio o Preparación***

En esta se diseñó un plan de acción con su cronograma, el cual da respuestas a tres acciones concretas: primero se comenzó trabajando desde el seminario uno (1) con un planteamiento post positivista. En la misma se realizaron las siguientes acciones: lectura de bibliografía especializada relacionada con el objeto de estudio, revisión de libros, artículos e investigaciones con la finalidad de identificar los elementos claves y así iniciar la construcción del marco teórico. Igualmente se conceptualizaron y elaboraron los primeros borradores, de allí se formularon las interrogantes y los objetivos para elaborar el

planteamiento de la problemática.

A medida que se fue trabajando e investigando, comenzó un proceso reflexivo bien importante, porque a medida que se iba realizando este trayecto o recorrido, se tomó la decisión de trabajar con el paradigma post positivista porque toda la dinámica iba orientada por ese camino. En efecto desde ese momento se consideró el abordaje con una metodología cualitativa, esta permanencia prolongada fue lo que permitió focalizar la investigación en sus aspectos más relevantes.

#### ***4.2. Fase de Trabajo de Campo***

En esta fase se produce la implementación real del diseño, las acciones ha desarrollar son:

1. Recogida de información mediante; diarios de campo, observaciones, entrevistas.
2. Participación activa y protagónica del investigador en el proceso de investigación.
3. Generación de procesos de reflexión y discusión con todos los actores implicados.

El desarrollo del trabajo de campo implica una revisión constante del diseño de la investigación, se evalúa constantemente su desarrollo de acuerdo a los propósitos perseguidos. Este aspecto permite evidenciar la riqueza de la investigación cualitativa puesto que su flexibilidad prioriza la permanente revisión en los avances durante el desarrollo de la misma.

#### ***4.3. Fase Analítica***

En esta fase se desarrollan las siguientes actividades:

Se comenzará con la categorización e interpretación de las estructuras producto de la información recogida en la entrevista, se utilizará la técnica del subrayado para las expresiones claves que brindarán fundamentos esenciales a la investigación, permitiendo el surgimiento de propiedades y características emergentes; las cuales serán clasificadas según la relación e importancia entre ellas, es decir, serán jerarquizadas para darle significado a cada idea expresada, con el objeto de extraer los criterios y elementos claves de la investigación, para luego expresar eso en la teoría emergente y reflexiones finales.

#### ***4.4. Técnicas de Análisis***

En cuanto al análisis de los datos se utilizarán también métodos etnográficos a través de análisis de documentos, entrevistas y observación participante. El análisis e interpretación de los datos obtenidos en particular. Para Martínez (2010) un criterio de la investigación etnográfica, es que la observación como una de las técnicas más usadas no debe deformar, distorsionar o perturbar la verdadera realidad del fenómeno que se estudia; ni descontextualizar los datos aislados de su entorno natural.

Destaca el autor que, la información requiere ser escogida en la forma más completa posible, así como la aplicación de procedimientos que permitan realizar repetidas observaciones con la finalidad de obtener una variedad de información, aunque la que más se busca es la que tenga relación y ayude a descubrir la estructura significativas que dan razón de las conductas de los sujetos en estudio.

Dadas las consideraciones anteriores, Rodríguez, Gil y García (1999), establecen que, son los instrumentos, códigos, esquemas, cuestionarios, agenda de entrevistas, entre otros que deberían generarse in situ como resultado de la indagación etnográfica, siempre está presente la perspectiva comparativa, transcultural; aunque con frecuencia como asunción no afirmada, por lo variación cultural a lo largo del tiempo parte del conocimiento cultural nativo.

Por otra parte, Corbetta (2006) infiere que el enfoque cualitativo evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad.

Para Martínez (2010) la investigación cualitativa ofrece mucho y buenos instrumentos donde el investigador se convierte en el principal de ellos; sin embargo, presenta como instrumentos más usados: las notas de campo, los cuestionarios abiertos, las escalas individualizadas y de rangos y las planillas de observación.

Para el propósito de la investigación, se utilizó la técnica de recolección de la información mediante la entrevista con informantes claves, quienes plasmaron sus ideas, conocimientos y experiencias mediante una conversación, la misma será aplicada a cuatro (4) expertos en el área Laboral los cuales cuentan con una buena experiencia, se permitirá que expresen libremente sus opiniones en un clima cálido y agradable para recibir buenas contribuciones, a fin de extraer las ideas fundamentales sobre ética sindical como valor impulsor de las relaciones laborales en empresas privadas.

Al respecto, Bonilla y Rodríguez (1997) infieren que la entrevista es una conversación o intercambio verbal cara a cara que tiene como propósito conocer en detalles lo que piensa o siente una persona con respecto a un tema o situación particular, las entrevistas con fines investigativos se centran en el conocimiento o la opinión individual sólo en la medida en que dicha opinión pueda ser representativa de un conocimiento cultural muy amplio, por lo tanto las entrevistas individuales en profundidad son el instrumento más adecuado cuando se han identificado informantes clave, seleccionados dada la posición que ocupan, se consideran expertos, por lo que sus opiniones son representativas del conocimiento cultural compartido por el grupo al cual pertenece.

Según Pollit y Hungler (1998) citado por Yuni y Urbano (2005), es la vía más directa para saber lo que piensan, sienten o creen las personas radica en preguntarlo. Es decir, es una técnica muy útil para indagar un problema y comprender tal como es conceptualizado e interpretado por los sujetos estudiados sin imponer categorías preconcebidas.

Igualmente, se utilizó el diario de campo o registro anecdótico que se convirtió en una gran herramienta, ligado a las observaciones no estructuradas porque fueron brindando información adicional, fundamental para el desarrollo de los diversos procesos inherentes a la investigación.

#### ***4.5. Informantes Clave***

Los informantes clave fueron constituidos por una muestra intencional de expertos en el área laboral, según las recomendaciones de Martínez (2006.p 86), quien expresa “se elige una serie de criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes para contar con una unidad de análisis con las mayores ventajas para los propósitos que persigue la investigación.

En ese sentido, fueron seleccionados cuatro (4) expertos en el área como informantes claves, a los cuales se les realizó una entrevista abierta, sin límite de tiempo y donde ellos, en una conversación pudieran explicar los eventos que en su arbitrio, definen la actividad sindical, y como esta puede coadyuvar al desempeño empresarial, a conseguir éxitos productivos y al mismo tiempo permitir alcanzar la tan anhelada rentabilidad y sustentabilidad económica que necesita cada empresa, faena, industria o explotación para



# CAPÍTULO 5

## ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

# CAPÍTULO 5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS

Se refiere a la recolección de la data para categorizarla, estudiando las partes correspondientes del todo, a través del análisis del material disponible, con la finalidad de explicar o declarar las acciones de los sucesos, de la realidad investigada, para ser comprendida, ayudado con el memorando para recordar aspectos importantes encontrados, como el uso de estructuras cognitivas para distribuir las categorías y subcategorías respectivas.

Asimismo, los fundamentos de la presente investigación doctoral tuvieron como propósito generar y extraer hallazgos enfocados en la ética sindical como valor impulsor de las relaciones laborales en empresas privadas. En el estudio se involucraron a (4) cuatro expertos en el área en una entrevista con el investigador, para la obtención de los datos. Asimismo, las entrevistas fueron transcritas, analizadas, e interpretadas, siguiendo el modelo del discurso y los procedimientos de la doctrina cualitativa utilizada en la investigación.

En opinión de Martínez (2004), el investigador presenta en el análisis descriptivo una síntesis matizada y viva de sus hallazgos, partiendo indudablemente de sus unidades de análisis. Aquí la categorización y el análisis, así como el esquema organizacional, los nexos y algunas relaciones entre las categorías o clases se desarrollan, básicamente, partiendo de la propia información obtenida durante el proceso de investigación, en este caso particular, obtenida del discurso de los sujetos entrevistados.

El proceso de recolección de la data se comienza a través de la observación participativa del investigador con la entrevista estructurada aplicada en conversaciones sostenidas con los cuatro miembros de la muestra inicial; cuyo guión de entrevista se elaboró con la finalidad de darle respuesta al propósito de las interrogantes. El guion no fue rígido o estricto, ni limitante para que el investigador lograra profundizar, según las situaciones presentadas, pues su finalidad fue la de orientar la formulación de las preguntas dinamizadoras que

permitieran adentrar y desarrollar la conversación, hasta lograr la información necesitada por el investigador según su intención. A continuación se presenta el guion de entrevista:

**Cuadro 2**  
**Guion de entrevista**

<b>Interrogantes</b>	<b>Propósito</b>	<b>Guion de entrevista</b>
<p>¿De qué manera la ética sindical impulsa las relaciones laborales en empresas privadas?</p> <p>¿De qué manera pudieran afectar los dilemas éticos a las organizaciones sindicales en empresas privadas?</p>	<p>Analizar la ética sindical como valor impulsor de las relaciones laborales en empresas privadas.</p>	<p>¿Según su experiencia, que métodos o procesos pueden impulsar el éxito de la gestión sindical?</p> <p>¿Según su apreciación, que factores pudieran impedir el éxito de la organización sindical?</p> <p>¿Qué significado tiene para usted la ética sindical?</p> <p>¿Cuáles comportamientos observa usted, en referencia a los líderes sindicales, que de alguna manera pudieran ser perjudiciales o tóxicos para las relaciones laborales?</p> <p>¿Según su apreciación, que factores pudieran generar esas conductas?</p> <p>¿De qué manera la ética sindical puede impulsar las relaciones laborales en las empresas privadas?</p>

Fuente: Elaboración propia (2026)

### ***5.1. Categorización, Análisis e Interpretación de la Data***

Luego de realizar las entrevistas a los expertos en el área objeto de estudio, se llevó a cabo el proceso de categorización llevó a cabo una vez que, efectuadas las entrevistas, se procediera a transcribir la información protocolar obtenida. Posteriormente, se codificó a través del método de comparación y cuestionamiento continuo, a objeto de extraer las categorías y sub categorías emergentes.

Por todo ello, al reflexionar y concentrarse en los contenidos de las entrevistas, grabaciones y descripciones de campo, fueron apareciendo en mi mente las categorías o las expresiones que mejor las describen y las propiedades o atributos más adecuados para especificarlas. De esta manera, se permitió concluir apropiadamente el proceso de categorizaciones que se inició en el mismo momento de comenzar la recolección de la data.

Luego de la categorización se estructuraron categorías y sub categorías que emergieron de la información protocolar, lo cual permitió durante la construcción del memorándum, como estructura cognitiva de salida, la interpretación de la data. A continuación se presenta el proceso de categorización, análisis e interpretación para cada una de las entrevistas realizadas en el presente estudio.

### Cuadro 3

#### Entrevista 1. Informante clave 1

<b>ÉTICA SINDICAL COMO VALOR IMPULSOR DE LAS RELACIONES LABORALES EN EMPRESAS PRIVADAS</b>				
<b>Día 15</b>	<b>Mes: 5</b>	<b>Año: 2025</b>	<b>Hora: 2:00</b>	<b>Entrevista en audio Duración: 11min</b>
Escenario: Salón de clases, del Bloque “a” en la Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín Ubicada en la Prolongación de la C2, al Frente de la Plaza de Toros.				
Informante: Sujeto 1				
<b>Sub categorizas</b>	<b>Código</b>		<b>Texto de la entrevista</b>	
Dilemas Éticos	Transparencia	1	<b>6. ¿Según su experiencia, que métodos o procesos pueden impulsar el éxito de la gestión sindical?</b>  Bueno José, a mi entender Lo primero sería una rendición de cuentas más efectiva que las que propone la ley, y no solo hablo del dinero que pueden entrar a la organización sindical mediante el	
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		
		7		
		8		
		9		

Dilemas Éticos	Transparencia	10	aporte de sus afiliados, sino también la
		11	rendición de cuentas de procesos
		12	electorales y acciones exitosas que
		13	realice la organización sindical como
		14	los son, reclamos y defensas resueltos
		15	de manera efectiva de problemas
		16	individuales que surgen a los
		17	trabajadores y problemas colectivos, en
		18	los cuales con la ayuda el sindicato los
		19	trabajadores hayan salido favorecidos,
		20	también te puedo contar sobre los
		21	beneficios extraordinarios que fuera de
		22	la convención colectiva se pueden
		23	obtener mediante la gestión de la
		24	organización sindical, estos puntos para
		25	mi serían los más importantes que
		26	podrían pedírseles al sindicato en su
		27	rendición de cuentas. Por otra parte, esa
28	rendición de cuentas anuales, es		
29	demasiado tiempo, ya que en el largo		
30	trayecto de un año, establecido en la		
31	ley, los miembros de la organización		
32	sindical, pueden tener gastos que los		
33	afiliados no se enteran y hasta puede		
34	que no autoricen, pero esa es la ley, es		
35	allí donde ocurren, o pueden ocurrir,		
36	actos que rayan en la corrupción.		
		37	
	Opacidad	38	

		39	<p><b>2. ¿Según su apreciación, que factores pudieran impedir el éxito de la organización sindical?</b></p> <p>Vertale, creo que debemos comenzar por la raíz del asunto, de verdad que creo que una de ellas es que en los últimos años el factor político ha sido el que más ha afectado las organizaciones sindicales, ya que al convertirse el líder sindical en títeres políticos se olvidan de lo que realmente es su norte como lo es la consecución y persecución de beneficios para los trabajadores, además del factor social en el que vivimos, que nadie escapa en este país, ya que la destrucción de los valores que existe en esta sociedad no escapan los sindicatos, y por esto es que se ven actos de inmoralidad al verse muchos de estos dirigentes sindicales en acciones bajas, donde venden los beneficios colectivos de los trabajadores por beneficios propios y por supuesto, con el amparo del empresario que intenta abaratar los costos de la mano de obra y aumentar sus ingresos y rentabilidad. Otro factor clave es que el líder sindical, como es la autoridad laboral en la empresa se</p>
		40	
		41	
		42	
		43	
		44	
		45	
		46	
Ética		47	
		48	
		49	
	Opacidad	50	
Conducta		51	
		52	
		53	
Conducta		54	
		55	
		56	
		57	
		58	
		59	
		60	
		61	
		62	
		63	
		64	
		65	
		66	
	Compromiso	67	

Ética sindical	Liderazgo	68 69 70 71 72 73 74 75 76 77	<p>68 cree con capacidad para decidir que le 69 conviene al trabajador y que no, en 70 oportunidades acepta condiciones 71 desfavorables que de alguna forma 72 flexibilizan o relajan las leyes para 73 complacer al empresario, lo que pone 74 en peligro tanto los beneficios laborales 75 como la reputación del sindicato.</p> <p>76 <b>3. ¿Qué significado tiene para usted</b> 77 <b>la ética sindical?</b></p>
	Marco Jurídico	78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96	<p>78 Risas.... Eso hoy no existe. Es la 79 antítesis de lo que estamos viviendo 80 hoy por hoy en Venezuela, con nuestras 81 organizaciones sindicales, ya que la 82 ética sindical debe estar referida al 83 caminar por el sendero de la 84 transparencia de la vida sindical frente 85 a todos los trabajadores que forman 86 parte de dichas organizaciones, en las 87 cuales los trabajadores siempre tomen 88 decisiones con todas las posibilidades 89 que se tienen sin ocultarles nada, y así 90 sean ellos los que realmente tomen esas 91 decisiones, y no como sucede hoy, que 92 el sindicato se convierte en la mano 93 ejecutora de las prácticas y políticas 94 patronales, cambiando así su norte de 95 ser el defensor de los afiliados. 96</p>

		97	<b>4. ¿Cuáles comportamientos observa</b>
		98	<b>usted, en referencia a los líderes</b>
	laciones laboral	99	<b>sindicales, que de alguna manera</b>
		100	<b>pudieran ser perjudiciales o tóxicos</b>
		101	<b>para las relaciones laborales?</b>
		102	La falta de capacitación es esencial, ya
		103	que todo el mundo cree que puede ser
		104	dirigente sindical, y lo que sucede es
		105	que todos estas desviaciones de lo que
		106	realmente es ética sindical proviene de
		107	estos pseudo-dirigentes que no tiene
		108	ningún tipo de preparación para una
		109	labor tan importante como lo es la
		110	defensa de los intereses de una masa de
		111	trabajadores, si te fijas, para ser
		112	abogado como tú, debes ir a la
		113	universidad, para ser contador público,
		114	también tienes que pasar por un
		115	entrenamiento en las universidades,
		116	chico hasta para ser bombero, tenéis
		117	que ir a una academia, pero para ser
		118	sindicalista eso no ocurre, es decir, que
		119	no existe una academia o una escuelita
		120	al menos, para entrenar o capacitar y
		121	educar a los nuevos líderes sindicales,
		122	eso no existe en este país, y por eso
		123	vemos que cualquiera es sindicalista, lo
		124	que trae como consecuencia que exista
		125	n cantidad de locos en los sindicatos,

		126	sin la menor idea de que hacer, pero a
		127	diferencia del empresario, este si tiene
		128	como pagar asesoría especializada y
		129	contrata abogados con experiencia para
		130	sus negocios y estos aplican estrategias
		131	en contra de estos nuevos sindicalistas
		132	lo que termina en la pérdida de
		133	beneficios para el resto de trabajadores.
		134	<b>5. ¿Según su apreciación, que</b>
		135	<b>factores pudieran generar esas</b>
		136	<b>conductas?</b>
		137	Déjame pensar... bueno yo creo que
		138	uno de los pilares es la apertura que
		139	tiene el marco jurídico y yo creo que el
		140	más grave es el retraso de procesos de
		141	los organismo del estado ya que estos,
		142	casi liquidan de manera inmediata
		143	cualquier aspiración que tenga las
		144	organizaciones sindicales en
		145	Venezuela, ya que la complicidad que
		146	tienes los entes gubernamentales entre
		147	ellos (LA INSPECTORIAS DEL
		148	TRABAJO) es determinante en la
		149	decisiones que pueden tomar los
		150	sindicatos, ya que al no poder hacer
		151	nada con estos retrasos se ven
		152	obligados a pactar de manera casi
		153	insolente beneficios con el patrono.
		154	Hoy día, un sindicato se tarda casi un

		155	año en un proceso de elecciones
		156	sindicales, y eso perjudica el bolsillos
		157	de los trabajadores, lo que impulsa a
		158	que los líderes sindicales busquen al
		159	patrono para pacta beneficios, mientras
		160	se solucionan los conflictos con el
		161	CNE, que es otro que no apoya a los
		162	sindicatos, estos entes debieran darle
		163	prioridad, pero hay de aquellos
		164	sindicatos que tienen las elecciones en
		165	años electorales, hermano, paren,
		166	literalmente paren, intentando lograr
		167	sus elecciones.
		168	<b>6. ¿De qué manera la ética sindical</b>
		169	<b>puede impulsar las relaciones</b>
		170	<b>laborales en las empresas privadas?</b>
		171	Yo creo que hay varias formas, una de
		172	las más importantes, es en la
		173	confiabilidad que se ha perdido en estas
		174	organización, tanto de los trabajadores
		175	como de los patronos, de lado y lado,
		176	porque conozco a muchos trabajadores
		177	que no apoyan las decisiones de los
		178	sindicatos porque dicen que eso lo
		179	hacen para pedir dinero, no para
		180	nuestro beneficio y también conozco
		181	empresarios que pagarían lo que fuera
		182	con tal de que en su empresa no se
		183	funde un sindicato, por otro lado, ya no

		184	existe el respeto a nada, yo recuerdo
		185	que antes había más respeto, pero con
		186	el transcurrir del tiempo, ser
		187	sindicalista era sinónimo de ladrón, por
		188	eso, es necesario que las
		189	organizaciones sindicales, escojan bien
		190	a sus líderes, y que estos tengan una
		191	visión clara del porque están ahí, eso
		192	casi no se ve, existen siempre
		193	comentarios desfavorables y hasta
		194	insolentes sobre estas organizaciones y
		195	en oportunidades muy bien merecidas
		196	de paso, por otra parte, un sindicalista
		197	bien entrenado y capacitado, pudiese
		198	ser la excepción a la regla hoy general,
		199	puesto que lo ilógico es un sindicalista
		200	honesto, creo que si los hay, pero el
		201	sistema los arropa, empezando porque
		202	le queremos exigir honestidad al
		203	sindicalista cuando, los policías no lo
		204	son, o los guardias no lo son, los
		205	fiscales de transito no lo son y hasta los
		206	mismos abogados chico, no lo son,
		207	risas... entonces como te había dicho, a
		208	todos se les envía a una academia o a
		209	una universidad a que se preparen, pero
		210	a donde capacitamos a los nuevos
			sindicalistas? Esa es la clave de todo el
			meollo hermano.

Fuente: Elaboración propia (2026)

## 5.2. Memorándum de la Entrevista al Informante 1

La interrogante ¿Según su experiencia, que métodos o procesos pueden impulsar el éxito de la gestión sindical? Se evidenció que existe falta de transparencia en los sindicatos, no hay una relación efectiva del aporte de los afiliado, así como tampoco la rendición de cuentas se hace anualmente es demasiado tiempo, ya que en el largo trayecto de un año, establecido en la ley, los miembros de la organización sindical, pueden tener gastos que los afiliados no se enteran y hasta puede que no autoricen, pero esa es la ley, es allí donde ocurren, o pueden ocurrir, actos que rayan en la corrupción. En relación a la interrogante: ¿Según su apreciación, que factores pudieran impedir el éxito de la organización sindical? Se observa que existe que los líderes sindicales se encuentran politizados, tomando acciones no en pro de los intereses de los afiliados sin no regidos por sus ideales políticos y su sus propios intereses personales.

### Cuadro 4

#### Entrevista 2. Informante clave 2

<b>ETICA SINDICAL COMO VALOR IMPULSOR DE LAS RELACIONES LABORALES EN EMPRESAS PRIVADAS</b>				
<b>Día 15</b>	<b>Mes: 5</b>	<b>Año: 2024</b>	<b>Hora: 2:00</b>	<b>Entrevista en audio Duración: 06:33</b>
Escenario: Oficina Principal, Sindicato SUTICEZ, Av. Principal vía El Moján, a 100 Mts. De la entrada al Manantial.				
Informante: Sujeto 2				
<b>Sub categorías</b>	<b>Código</b>	<b>Nº</b>	<b>Texto de la entrevista</b>	
		1	<b>1. ¿Según su experiencia, que métodos o procesos pueden impulsar el éxito de la gestión sindical?</b>  Los mejores métodos para lograr el éxito de una organización sindical son	
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		

Dilemas Éticos	Transparencia	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18	a mi parecer la eficiencia y el desprendimiento de parte de los integrantes de todos los organismos de dirección, para con el resto de sus miembros agremiados. En los últimos años y en especial en Venezuela, ha imperado en el mundo sindical el personalismo, factor muy dañino para con el fin o propósito de un colectivo que es el norte que orienta a todo buen dirigente sindical, esas a mi parecer podrían ser las claves.
Dilemas Éticos	Opacidad  Compromiso  Liderazgo	19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	<p><b>2. ¿Según su apreciación, que factores pudieran impedir el éxito de la organización sindical?</b></p> <p>Esos factores son, bueno José, como te sigo diciendo, en mi humilde apreciación, el político, puesto que a algunas organizaciones las manejan los partidos políticos, y se hace a un lado lo que la asamblea piensa, rompiendo así, el compromiso de los dirigentes hacia el pueblo, y creando el compromiso con el partido, la corrupción que ha sido históricamente la bandera que enarbolan los 60 años de historia sindical que conozco y uno el cual creo que ha sido el más dañino, la participación de la criminalidad. La</p>

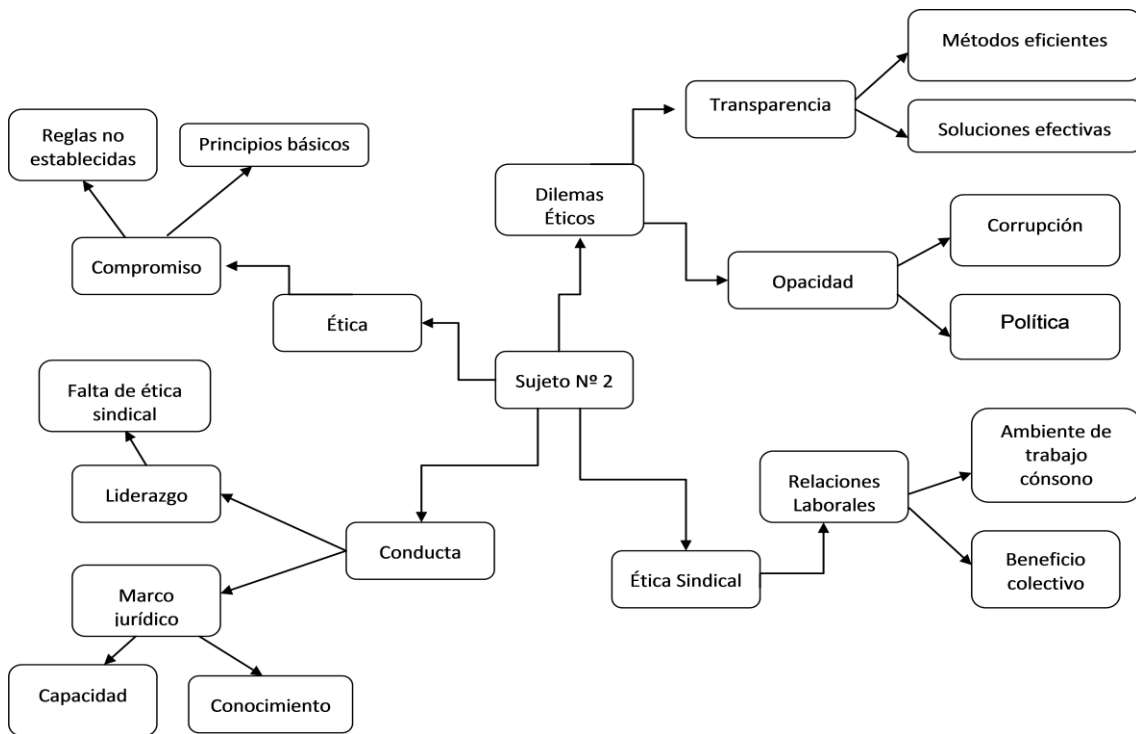
		36	delincuencia organizada ha
		37	introducido sus tentáculos en las
Ética	Marco Jurídico	38	organizaciones sindicales hasta
		39	posesionándose en sus juntas
Conducta		40	directivas, flexibilizando las
		41	relaciones laborales y beneficios,
		42	torciendo así, la visión de los líderes
		43	sindicales y en este sentido, ya no
		44	persiguen el beneficio de los
Conducta		45	trabajadores, sino el beneficio de
		46	propio.
		47	<b>3. ¿Qué significado tiene para usted</b>
Conducta		48	<b>la ética sindical?</b>
		49	Para mí la ética sindical es lo que más
		50	ha afectado a las relaciones laborales
		51	venezolanas en los últimos años,
		52	muchos lo confunden con lo moral, la
		53	honradez, etc., pero mi apreciación
		54	sobre este concepto es ese conjunto de
	Relaciones laborales	55	reglas o conductas que debe regir el
		56	comportamiento de un dirigente
		57	sindical. Yo creo que esas reglas que
		58	en muchos casos no están establecidas
		59	con precisión ni en los estatutos de la
		60	organización, ni en alguna norma
		61	concreta, es más bien una forma de
Ética sindical		62	vida, unos principios básicos que solo
		63	son aprobados o improbados por el
		64	entorno que nos rodea en el mundo

		<p>65</p> <p>66</p> <p>67</p> <p>68</p> <p>69</p> <p>70</p> <p>71</p> <p>72</p> <p>73</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>76</p> <p>77</p> <p>78</p> <p>79</p> <p>80</p> <p>81</p> <p>82</p> <p>83</p> <p>84</p> <p>85</p> <p>86</p> <p>87</p> <p>88</p> <p>89</p> <p>90</p> <p>91</p> <p>92</p> <p>93</p>	<p>sindical. En ese sentido, al no estar bien definidas, se crean vacíos que cualquier conducta impropia, al ser repetitiva se convierte en normal, y te digo esto, porque ve, mirando el caso de la industria de la construcción de donde yo soy, aquí se venden los cupos de trabajo desde que yo tengo uso de razón, entonces, si todo el mundo lo hace y es normal y hasta los trabajadores así lo aceptan, ya es normal que una conducta impropia, se ha hecho legal entre el gremio.</p> <p><b>4. ¿Cuáles comportamientos observa usted, en referencia a los líderes sindicales, que de alguna manera pudieran ser perjudiciales o tóxicos para las relaciones laborales?</b></p> <p>Uno de ellos es la falta de ética sindical, ya que en algunos casos los dirigentes sindicales olvidan este primordial principio dejando mucho que desear de su comportamiento. Otro no menos importante es la falta de preparación o educación básica en negociación o resolución de conflictos, conllevando con ello a enturbiar más aun cualquier conflicto</p>
--	--	---	--

		94	que se le presente, llegando en
		95	algunos casos a agravarlos. Por esta
		96	razón, la ley, opino yo, debiera
		97	impulsar la creación interna de que en
		98	cada sindicato hubiera un comité de
		99	ética sindical, que vele o supervise el
		100	comportamiento de los dirigentes.
		101	<b>5. ¿Según su apreciación, que</b>
		102	<b>factores pudieran generar esas</b>
		103	<b>conductas?</b>
		104	Entre ellos podemos precisar la forma
		105	o método de elección de los dirigentes
		106	sindicales, en donde por tradición son
		107	electos aquellos que presentan actitud
		108	aguerrida en contra del patrono sin
		109	tomar en cuenta la capacidad tanto de
		110	conocimiento como la aptitud para
		111	solucionar un conflicto cualquiera.
		112	Un líder sindical, puede tener
		113	capacidad para decirle la verdad al
		114	patrono o expresarse muy bien, pero
		115	al final del pasillo, al enfrentarse a
		116	situaciones que requieren experticia y
		117	conocimiento legal, ahí el empresario
		118	le lleva una morena, es en ese
		119	momento donde afloran las
		120	debilidades sindicales
		121	
		122	

		123	<b>6. ¿De qué manera la ética sindical</b>
		124	<b>puede impulsar las relaciones</b>
		125	<b>laborales en las empresas privadas?</b>
		126	En un ambiente de trabajo más
		127	cónsono y con mejores beneficios
		128	para sus trabajadores. Ello debido a
		129	que el patrono no tendría la
		130	posibilidad de realizar propuestas
		131	indecorosas a los dirigentes sindicales
		132	y si las realizara serían rechazadas de
		133	inmediato, poniendo al descubierto la
		134	mala fe del patrono. Un dirigente
		135	sindical con ética lleva un norte bien
		136	definido que no es más que el
		137	beneficio colectivo de sus
		138	agremiados, y es por eso que
		139	recomiendo la creación de un comité
		140	ético-sindical en cada organización
		141	sindical, eso sería perfecto. Por lo
		142	menos, para mencionarte un caso, en
		143	mi sindicato hemos expulsado a
		144	varios compañeros, por actos
		145	contrarios a la ética sindical, y lo
		146	hacemos mediante el órgano del
		147	tribunal disciplinario, y nos ha
		148	costado mucho, pero se ha hecho.

Fuente: Elaboración propia (2026)



**Gráfico. 2. Estructura Consciente Significativa Conceptual Entrevista 2**

Fuente: Elaboración propia (2026)

### ***5.3. Memorándum de la Entrevista al Informante 2***

En la interrogante ¿Qué significado tiene para usted la ética sindical?, se observa que existe falta de compromiso con los afiliados ya que no persiguen el beneficio de los trabajadores, sino el beneficio de los partidos políticos que lo rigen. Por otra parte, en relación a la pregunta. ¿Cuáles comportamientos observa usted, en referencia a los líderes sindicales, que de alguna manera pudieran ser perjudiciales o tóxicos para las relaciones laborales? Se observa que la falta de una preparación especializada en negociación o resolución de conflictos, conllevando con ello a enturbiar más aun cualquier conflicto que se le presente, llegando en algunos casos a agravarlos.

### Cuadro 5

#### Entrevista 3. Informante clave 3

<b>ETICA SINDICAL COMO VALOR IMPULSOR DE LAS RELACIONES LABORALES EN EMPRESAS PRIVADAS</b>				
<b>Día: 22</b>	<b>Mes: 5</b>	<b>Año: 2024</b>	<b>Hora: 3:00</b>	<b>Entrevista en audio Duración: 05.50 min.</b>
Escenario: Oficina del Investigador, Ubicada en la Torre Empresarial de Occidente, calle 89 B, con Av. 15 Delicias, Frente a la Universidad José Gregorio Hernández, Pent-house, Oficina VIP.1.				
Informante: Sujeto 3				
<b>Sub categorías</b>	<b>Código</b>		<b>Texto de la entrevista</b>	
Dilemas Éticos	Transparencia	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18	<b>1. ¿Según su experiencia, que métodos o procesos pueden impulsar el éxito de la gestión sindical?</b> Bueno, en principio creo que mantener el contacto constante con el trabajador, o con la masa laboral, esto, es no perder el contacto directo como primer punto, en segundo lugar, y ya desde mi punto de vista considero que la toma de decisiones basada en el beneficio colectivo sería una forma importante de impulsar la gestión sindical, ya que muchos afiliados se quejan de que nunca están los directivos del sindicato cuando se les necesita, hasta el punto que nosotros en la Junta Directiva, nos hemos puesto la misión interna de siempre mantener un directivo del sindicato en cada centro de trabajo	

Dilemas Éticos	Opacidad	19	para que ante cualquier eventualidad los
		20	trabajadores se sientan atendidos, como
		21	tercer punto, yo creo que la transparencia
		22	en la gestión, hace y marca la diferencia,
		23	te cuento que los otros directivos del
		24	sindicato que era nuestro rival en la
		25	empresa, la misma gente de ellos los saco
	Compromiso	26	del poder porque en una asamblea
		27	reconocieron que la empresa los tenía
		28	bajo ciertos beneficios para que no
		29	hicieran nada en contra de la gerencia y
		30	de ahí ese sindicato más nunca levantó la
		31	cabeza con la gente, también, hemos
		32	sabido utilizar las redes sociales y por eso
	Liderazgo	33	nos valemos de los medios tecnológicos
		34	para mantener informados a toda la masa
		35	y aun más a todos los miembros de la
36		organización, años atrás eso no se podía	
37		lograr porque no existían las redes	
38		sociales ahora es más fácil hacer una	
39		convocatoria para una asamblea, otra	
40	forma de lograr una buena gestión		
41	sindical es mantener siempre una		
42	posición firme ante la empresa, puesto		
43	que lo contrario sería ser sumisos y esa		
44	conducta siempre se confunde con estar		
45	vendido y eso lo saben los trabajadores,		
46	también es importante		
47			

Ética	Marco Jurídico	48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58	mantener una junta directiva compacta y homogénea, que realmente le brinde solución de los problemas de la gente, pero para eso hay varias cosas que nos lo impiden, una es la falta de la capacitación y entrenamiento de los miembros de la junta directiva si no son todos al menos los de más alto nivel y con mayor dominio y que estos sepan el manejo de las masas, también el dominio del discurso y creo que en mayor grado la
Conducta		59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72	asesoría jurídica por especialistas en derecho colectivo, ya que de lo contrario la empresa nos mantendría sometidos. <b>2. ¿Según su apreciación, que factores pudieran impedir el éxito de la organización sindical?</b> La mayoría de la gente sabe que la corrupción ha estado marcando al sindicalismo en casi todos los procesos, en la gran mayoría de los casos la incompetencia en la resolución de conflictos, la transa de casos, la excesiva pasividad del sindicato hasta el punto que permiten que el patrono deje de cancelar
Conducta		73 74 75 76	beneficios concretados en la convención colectiva relajando los beneficios, la desinformación de los agremiados, la eliminación y la desaparición de los

Ética sindical	Marco Jurídico	77	centros de trabajo por parte de los
		78	miembros de la junta directiva, que solo
		79	van los viernes a cobrar, la socialización
		80	y amistad con la directiva de la empresa
	Relaciones	81	la presunción de una relación armoniosa
	laborales	82	siempre será mal vista por los
		83	trabajadores y eso te crea dudas en el
		84	liderazgo del sindicato.
		86	<b>3. ¿Qué significado tiene para usted la</b>
		86	<b>ética sindical?</b>
		87	La ética sindical viene reforzada con los
		88	valores fundamentales que han enseñado
		89	a lo largo de la vida, no se puede tener
		90	ética sin valores, no puedes ser un buen
		91	líder sino has sido buen alumno, la única
		92	forma de entender al trabajador es
		93	colocarse en su lugar ya que el busca en
	94	nosotros la protección y el apoyo dentro	
	95	de la organización, si el sindicato no es	
	96	capaz de entender la posición del	
	97	trabajador no está capacitado para este	
	98	tipo de situaciones ni para asumir esta	
	99	clase de compromisos, siempre	
	100	haciéndole saber a la empresa que es el	
	101	dirigente el encargado de velar por los	
	102	intereses de los trabajadores y en	
	103	condición de igualdad jurídica. Como te	
	104	dije la capacitación también juega un	
	105	papel fundamental debido a que al	

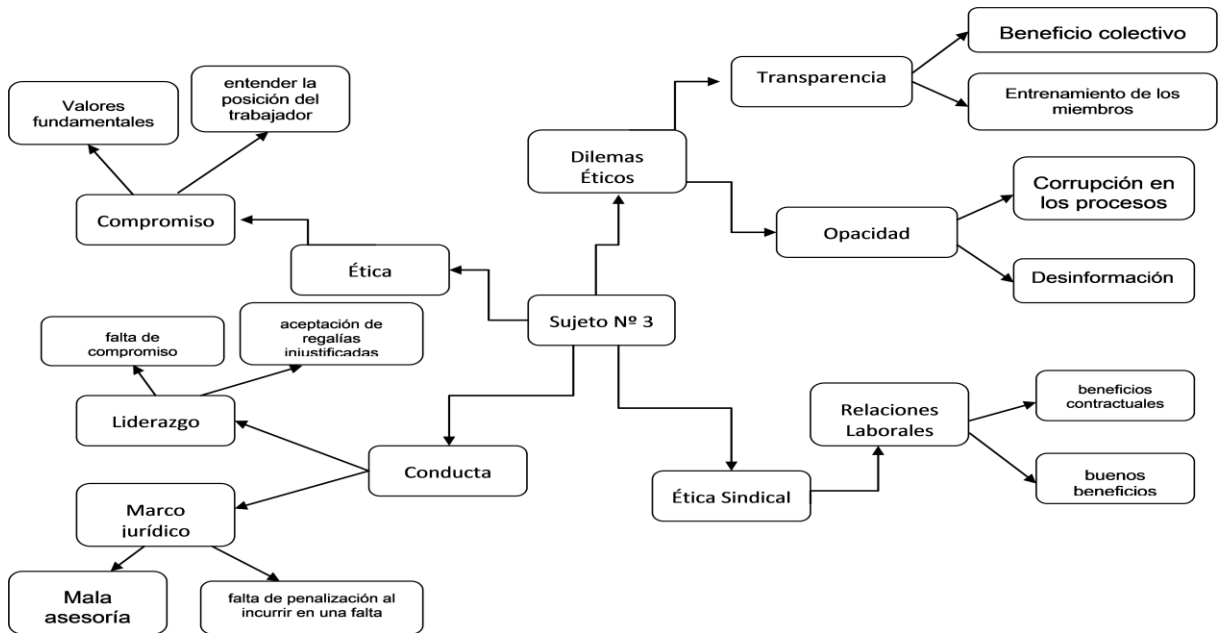
		<p>106</p> <p>107</p> <p>108</p> <p>109</p> <p>110</p> <p>111</p> <p>112</p> <p>113</p> <p>114</p> <p>115</p> <p>116</p> <p>117</p> <p>118</p> <p>119</p> <p>120</p> <p>121</p> <p>122</p> <p>123</p> <p>124</p> <p>125</p> <p>126</p> <p>127</p> <p>128</p> <p>129</p> <p>130</p> <p>131</p> <p>132</p> <p>133</p> <p>134</p>	<p>minimizar los niveles de frustración, la autoestima de los líderes sindicales se incrementa fortaleciendo la organización y así evitando caer en malas prácticas.</p> <p><b>4. ¿Cuáles comportamientos observa usted, en referencia a los líderes sindicales, que de alguna manera pudieran ser perjudiciales o tóxicos para las relaciones laborales?</b></p> <p>Vertale, desde mi óptica hay varios, por ejemplo, la sumisión al patrono, o al jefe de la obra, la apatía, la falta de compromiso, la falta de liderazgo, la falta de preparación, educación y capacitación, falta de educación seglar, falta de ética sindical. Ahí es donde yo te digo que la socialización con directivos de la empresa, porque se hacen amigos y después quieren que les deis la razón a la empresa en medio de una confrontación jefe-trabajador, las reuniones, hay que evitar las reuniones a puerta cerrada, las reuniones individuales, la aceptación de regalías injustificadas, las diferencias en público de los miembros de la junta directiva y la fuga de información confidencial, no puede ser que cada vez que vamos a meter un reclamo, o un pliego, ya la empresa lo sabe, porque la</p>
--	--	--	---

		135	Junta Directiva esta de la mano con la
		136	gerencia y es ahí donde se daña el
		137	accionar del sindicato.
		138	<b>5. ¿Según su apreciación, que factores</b>
		139	<b>pudieran generar esas conductas?</b>
		140	Hay muchas, ha muchas, las ambiciones
		141	personales, la falta de motivación, la
		142	mala asesoría, la frustración profesional,
		143	la manipulación por parte de la empresa,
		144	la carencia de valores, la inseguridad, la
		145	falta de liderazgo, la falta de penalización
		146	al incurrir en una falta, la
		147	insubordinación a las decisiones tomadas
		148	por la mayoría de los afiliados, y te puedo
		149	mencionar que en mi sindicato hemos
		150	sacado a varios por esas mismas
		151	conductas que te estoy mencionando.
		152	<b>6. ¿De qué manera la ética sindical</b>
		153	<b>puede impulsar las relaciones</b>
		154	<b>laborales en las empresas privadas?</b>
		155	Vertale, a mi consideración, la historia
		156	del sector privado siempre ha sido más
		157	condescendiente con la masa laboral en
		158	cuanto a beneficios contractuales solo
		159	que en algunos casos estos beneficios no
		160	son distribuidos de manera uniforme para
		161	todos es así como entran en el juego las
		162	organizaciones sindicales que bien
		163	formadas y capacitadas pueden obtener

		164	lo mejor de ambos mundos. Al
		165	empresario siempre le conviene producir
		166	y al trabajador sentirse bien remunerado
		167	o al menos sentir que tiene buenos
		168	beneficios y solo con un desempeño
		169	sindical de altura, ética y responsabilidad
		170	se llega a los puntos de acuerdo con
		171	ambas partes y una vez que estas han
		172	interiorizado que la mejor manera de ser
		172	productivos es cuando la gestión sindical
		174	ha sido un éxito y el empresario también
		175	obtiene lo suyo.

Fuente: Elaboración propia (2026)

**Gráfico. 3. Estructura Consciente Significativa Conceptual Entrevista 3**



Fuente: Elaboración propia (2026)

#### 5.4. Memorándum de la Entrevista al Informante 3

En la pregunta ¿Según su experiencia, que métodos o procesos pueden impulsar el éxito de la gestión sindical? Se puede observar que existe desinformación hacia los afiliados, ya que no se les informa oportunamente de las decisiones tomadas o los logros alcanzados, además la falta de capacitación y entrenamiento de los miembros de la junta directiva de los sindicatos lo que ocasiona que no se obtengan los mejores beneficios para los trabajadores. Tomando en consideración la interrogante ¿Según su apreciación, que factores pudieran generar esas conductas? Se evidenció que existe maña asesoría hacia los trabajadores, así como falta de penalización al incurrir en una falta, ausencia de valores en los directivos y manipulación por parte de la empresa.

**Cuadro 6**

#### Entrevista 4. Informante clave 4

<b>ETICA SINDICAL COMO VALOR IMPULSOR DE LAS RELACIONES LABORALES EN EMPRESAS PRIVADAS</b>				
<b>Día: 27</b>	<b>Mes: 5</b>	<b>Año: 2024</b>	<b>Hora: 9:00 AM</b>	<b>Entrevista en audio Duración: 03:56min.</b>
Escenario: Barrio los Haticos Por arriba, Sector las viudas diagonal al abasto la “Caimana”, parroquia Manuel Dagnino, en el Municipio Maracaibo del Estado Zulia, entrevista realizada en la Vivienda del Experto, por lo cual se reservan mayores datos.				
Informante: Sujeto 4				
<b>Sub categorías</b>	<b>Código</b>		<b>Texto de la entrevista</b>	
Dilemas Éticos	Transparencia	1 2 3 4	<b>1. ¿Según su experiencia, qué métodos o procesos pueden impulsar el éxito de la gestión sindical?</b>	
	Opacidad	5 6 7 8	En Venezuela el sindicalismo esta grave, yo opino que el cambio en las estructuras sindicales, debe venir, y que este conlleve a procesos más	

Ética	Compromiso	9	amplios de conciencia social que
Conducta	Liderazgo	10	permitan una nueva configuración de
Ética sindical	Marco Jurídico	11	sus normas internas, en el sindicato se
	Relaciones laborales	12	han perdido los valores y debe existir
		13	nuevas cogniciones que impulsen la
		14	democracia sindical, ya que hoy da se
		15	observa poco, su legitimidad, su
		16	representatividad y la alternabilidad
		17	en las Juntas Sindicales, está casi
		18	perdida y eso hace que casi ningún
		19	líder sindical tenga buena reputación.
		20	<b>2. ¿Según su apreciación, que</b>
		21	<b>factores pudieran impedir el éxito</b>
		22	<b>de la organización sindical?</b>
		23	La falta de identidad sindical, las
		24	nuevas formas de organización
		25	empresarial y la política laboral del
		26	gobierno que conlleva al control sobre
		27	estos y el impulso en la creación de
		28	figuras paralelas como los Consejos
		29	de Trabajadores, son a mi entender,
		30	solo algunas de las que pudieran ser
		31	las más graves.
		32	<b>3. ¿Qué significado tiene para usted</b>
		33	<b>la ética sindical?</b>
		34	Todo lo relacionado con la moral,
		35	tanto en su dimensión individual como
		36	social, es decir, en lo personal como
		37	amplio conocedor de los sindicatos,

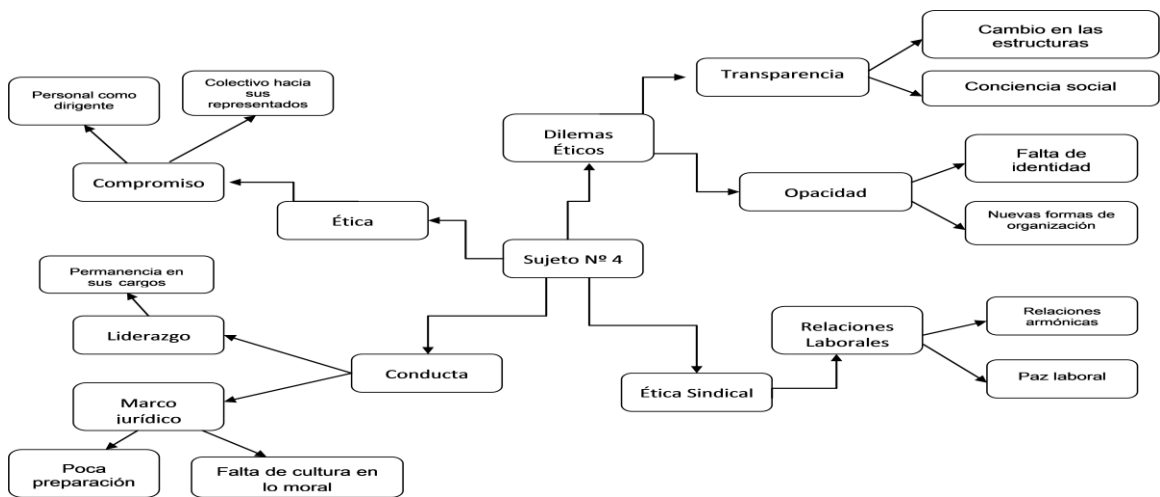
Ética sindical	Relaciones laborales	38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66	<p>porque he discutido muchas convenciones colectivas representando a empresas y en lo colectivo hacia sus representados están mal guiados, y en el entorno colectivo que lo rodea tampoco tienen mucha ayuda, el factor político interviene mucho; lo que imposibilita un desarrollo óptimo del dirigente en todos sus aspectos y en todas sus dimensiones que incluye sus referencias a la sociedad. Esta situación desvirtúa al sindicato ante la ética.</p> <p><b>4. ¿Cuáles comportamientos observa usted, en referencia a los líderes sindicales, que de alguna manera pudieran ser perjudiciales o tóxicos para las relaciones laborales?</b></p> <p>Su permanencia en sus cargos de los miembros de la Junta Directiva, es decir, la poca alterabilidad hace que el dirigente se crea dueño del sindicato, tanto es así, que conozco dirigentes que han mandado más que Chávez en Venezuela... (Risas) y la falta de ética sindical.</p> <p><b>5. ¿Según su apreciación, que</b></p>
----------------	----------------------	--	--

		<p>67</p> <p>68</p> <p>69</p> <p>70</p> <p>71</p> <p>72</p> <p>73</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>76</p> <p>77</p> <p>78</p> <p>79</p> <p>80</p> <p>82</p> <p>83</p> <p>84</p> <p>85</p> <p>86</p> <p>87</p> <p>88</p> <p>89</p> <p>90</p> <p>91</p> <p>92</p> <p>93</p> <p>94</p> <p>95</p> <p>96</p>	<p><b>factores pudieran generar esas conductas?</b></p> <p>La poca preparación y la falta de cultura en lo moral.</p> <p><b>6. ¿De qué manera la ética sindical puede impulsar las relaciones laborales en las empresas privadas?</b></p> <p>El sector privado ha desarrollado relaciones armónicas que permitan una paz laboral, pero estas mismas relaciones afectan directamente la percepción del trabajador a su sindicato, porque lo que es bueno para la empresa, no siempre es bueno para el sindicato, y me refiero con esto, no a la productividad de la misma, sino a los beneficios que pudieran perderse por esta relación dispereja. El empresario sabe que si controla al sindicato, baja la conflictividad y aumenta la rentabilidad. La ética, no siempre sale a relucir en estas relaciones obligadas, pero, un sindicato ético, a mí parecer, valdría la pena tenerlo, pero creo que al empresariado no le molestaría, ya que en oportunidades, los conflictos se resuelven sin procedimientos de ninguna naturaleza y tú sabes a que me</p>
--	--	---	---

		97	refiero. (risas) Volviendo al punto de vista ético, es necesario reconstruir al sindicalismo y refundarlo para que sea ético.
		98	
		99	
		100	

Fuente: Elaboración propia (2026)

**Gráfico. 4. Estructura Consciente Significativa Conceptual Entrevista 4**



Fuente: Elaboración propia (2026)

### **5.5. Memorándum de la Entrevista al Informante 4**

En la interrogante ¿Según su experiencia, que métodos o procesos pueden impulsar el éxito de la gestión sindical? En el sindicato se han perdido los valores y debe existir nuevas cogniciones que impulsen la democracia sindical, ya que hoy da se observa poco, su legitimidad, su representatividad y la alternabilidad en las Juntas Sindicales, no existe transparencia. En cuanto a la pregunta. ¿Según su apreciación, que factores pudieran generar esas conductas? Se observa la poca preparación y la falta de cultura moral de los líderes sindicales así como su poca trayectoria.

### 5.6. Triangulación de la Data

El proceso de análisis a través de la triangulación, según Rodríguez y Otros (1996: 311), permite “integrar y contrastar toda la información disponible para construir una visión global, exhaustiva y detallada de cada experiencia en particular”. De acuerdo, al objeto de estudio para este caso, conocer el significado que le otorgan los informantes al fenómeno, es decir, se conjugan los múltiples puntos de vistas que permitan comparar la visión de los entrevistados con la visión de los expertos y los fundamentos teóricos para aproximarse a un entendimiento profundo de la realidad, quedando excluidos aquellos resultados que presenten vacío.

**Cuadro 7**

**Triangulación sub categoría Dilemas éticos**

Sub categoría de análisis Dilemas éticos		Informante 1 15/05/24	Informante 2 17/05/24	Informante 3 23/05/24	Informante 4 27/05/24	Resumen Conclusivo
Códigos	Transparencia	X	X	X	X	Personalismo
	Opacidad	X	X	X	X	Rendición de cuentas claras Corrupción Desinformación Conciencia social

Fuente: Elaboración propia (2026).

La tabla 5, constituye la contrastación entre los códigos emergentes para la sub categoría dilemas éticos en cada una de las entrevistas, observándose que existe saturación tanto para transparencia como para la opacidad. Lo cual evidencia la falencia de transparencia y opacidad de acuerdo a los informantes. Es de hacer notar, que no se toma en cuenta la respuestas 2 del 2º entrevistado, por no coincidir con el resto de los hallazgos, pudiendo pertenecer esta condición, al sector construcción donde se desempeña el experto, más no a otros sectores.

**Cuadro 8**

**Triangulación sub categoría ética**

Sub categoría de análisis Dilemas éticos		Informante 1 15/05/24	Informante 2 17/05/24	Informante 3 23/05/24	Informante 4 27/05/24	Resumen Conclusivo
Códigos	Compromiso	X	X	X	X	Claridad Principios básicos Valores fundamentales Compromiso personal

Fuente: Elaboración propia (2026).

La tabla 6, constituye la contrastación entre el código emergente para la sub categoría ética de la ética en cada una de las entrevistas, observándose que existe saturación para este código lo cual evidencia falta de compromiso en las organizaciones sindicales.

**Cuadro 9.**

**Triangulación sub categoría conducta**

Sub categoría de análisis Dilemas éticos		Informante 1 15/05/24	Informante 2 17/05/24	Informante 3 23/05/24	Informante 4 27/05/24	Resumen Conclusivo
Códigos	Liderazgo	X	X	X	X	Falta de capacitación Retraso en los procesos Complicidad Conocimiento Falta de compromiso Mala asesoría Permanencia en los cargos Falta de cultura en lo moral
	Marco jurídico	X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia (2026).

La tabla 7, refleja la contrastación entre el códigos emergente para la sub categoría conducta en cada una de las entrevistas, observándose que existe saturación para este código lo cual evidencia abundantes debilidades en cuanto conducta de los dirigentes sindicales.

**Cuadro 10**  
**Triangulación sub categoría Ética sindical**

Sub categoría de análisis Dilemas éticos		Informante 1 15/05/24	Informante 2 17/05/24	Informante 3 23/05/24	Informante 4 27/05/24	Resumen Conclusivo
<b>Códigos</b>	Relaciones laborales	X	X	X	X	Sinceridad Participación Beneficio colectivo Beneficios contractuales Relaciones armónicas

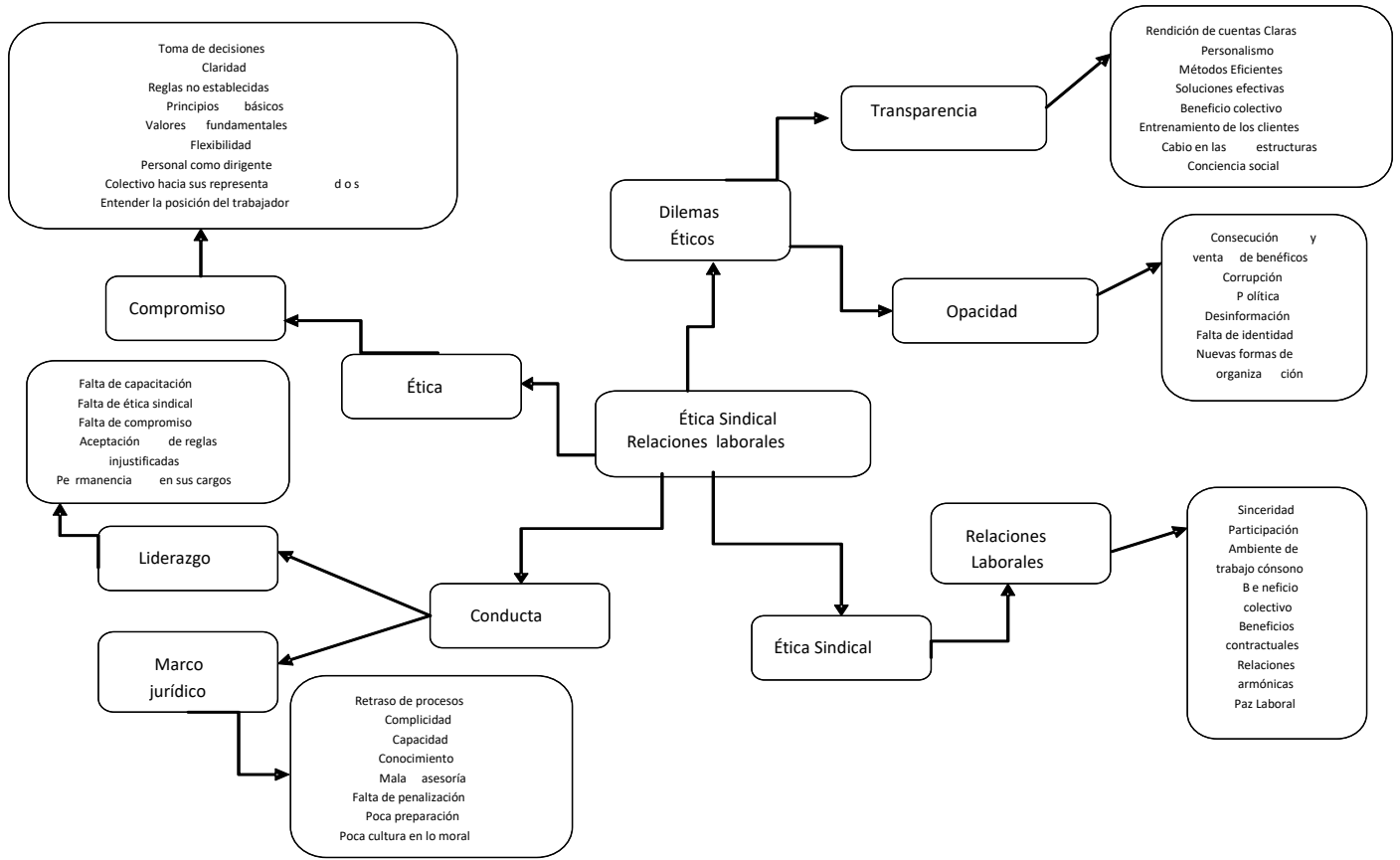
Fuente: Elaboración propia (2026).

En la tabla 8 la contrastación del código emergente de la sub categoría ética sindical en cada una de las entrevistas, observándose que existe saturación para este código, por lo que existe abundancia de falencias.

### ***5.7. Estructura Cognitiva Integradora***

Agrupado el contenido descriptivo mostrado en el proceso de triangulación de los códigos obtenidos, es útil construir un diagrama general integrado que agrupe todos los elementos que surgieron de las entrevistas con los informantes, e inclusive que sirva como guía de referencia para desarrollar las teorías de entrada del presente estudio. A continuación se presenta la estructura conceptual final:

**Gráfico 5. Estructura cognitiva Integradora.**



Fuente: Elaboración propia (2026).

SINDICATOS  
PLATAFORMA

12:30

Agenda

1. Millones
  2. Millones
  3. Millones
  4. Gestión de calidad
- Cooperación internacional  
Continuidad de servicios

TRABAJADORES  
UNIDOS

DIGNIDAD  
LABORAL

JUSTICIA  
SOCIAL

NUESTRO VOTO,  
NUESTRA VOZ

CONTRATOS  
JUSTOS

SINDICATO  
FUERTE

# CAPÍTULO 6

## SINDICATOS PLATAFORMA

# CAPÍTULO 6. SINDICATOS PLATAFORMA

## *6.1. El surgimiento de los sindicatos virtuales y sindicatos plataforma: un análisis del sindicalismo en la era digital*

Desde exploraciones iniciales de (Larrahondo Castillo & Henao Diaz, 2024) sobre la posibilidad del trabajo digital, pasando por escritos donde se reivindica el trabajo inmaterial, el interés por los nuevos territorios de la mundialización digital y la perspectiva que asume el movimiento sindical en este fenómeno es tardía, incluso entre sus propios cuadros y dirigencias. Por otra parte, los sindicatos en general y en particular los colombianos no poseen estudios relevantes sobre el papel de las TIC y su labor frente a las mismas, convirtiendo su actuar alrededor de la cuestión digital en “errático”, corriendo de tras de la “actualidad” y permaneciendo lejos de la “realidad” de los grupos que, cada vez con mayor frecuencia, encuentran su forma de organización, de comunicación y de análisis de la realidad política, económica y social a través de la red en criterio de Hernández-Silvera et al. (2025).

La situación gráfica de los controladores aéreos en enero de 2010 en España, desde la opinión de (Ramírez-Sosa and Peña-Estrada2022), cuando las movilizaciones espontáneas de diversos gremios de trabajadores por las alzas y los bajos salarios, las protestas por los trabajadores en iPhone City de repartidores de pizzas y comida rápida, quienes contratan a través de Internet, la auto-titulación de la supuesta clase trabajadora por parte de los usuarios de Twitter, o el equipo de organización denominado “Tech” en el Movimiento 15M español, son solo algunos ejemplos en donde las TIC han invertido el sentido de la relación entre trabajo y una supuesta virtualidad, constituyendo nuevos territorios del capital cuyo único “contacto real” es la “virtualidad” del trabajo. De allí este libro, con los análisis de las doctoras bajo el nombre de “Sindicatos en la era digital: De la Innovación a la Integración”, es cada vez más patente la “realidad virtual” del mundo del trabajo.

## ***6.2.Contextualización del sindicalismo en la era digital***

Acota Zaga (2023) que el contexto de la globalización neoliberal y la globalización económica del capital, se han producido cambios significativos en el sector laboral debido a los avances computacionales, la expansión de las redes y la capacidad de procesar información de forma instantánea. Esto ha dado lugar a nuevas formas de comunicación, información y organización, generando un impacto significativo en el sector laboral, lo que se conoce como la era digital. En esta era, la estructura de las empresas se vuelve más flexible, contractual, informal e informalmente abierta; donde la gestión de los recursos humanos está cada vez más externalizada, dominada por la lógica de la gestión de la competitividad.

Además, las estructuras de empleo cambian para potenciar el uso de formas de empleo más flexibles (como la división del trabajo, la utilización del trabajo autónomo o por cuenta propia, el aumento de la versatilidad interna o la eliminación de estructuras organizativas parciales), y los límites entre empresas se vuelven fluidos (externalización de actividades productivas y empresariales) a través de alianzas tácticas, fusiones, subcontrataciones, etc. (Balsategui y cols.)(Bermúdez y Ferrer2021)(Martínez del Pozo, 2024)

Este nuevo escenario laboral exige una sindicalización más flexible y una alternativa sindical capaz, por un lado, de comprender las múltiples formas de organización del empleo actuales y estimular la creación de nuevas formas sindicales con capacidad de restablecer el equilibrio negado por el neoliberalismo, y por otro lado, de reconocer y relanzar las legítimas reivindicaciones de los trabajadores frente a los empleadores y el Estado. así como el desarrollo de iniciativas independientes destinadas a las reformas estructurales. Esto también significa que el sindicato puede incorporar a todos los trabajadores independientemente de su situación laboral legal y su relación con los diferentes empleadores/empresas, formando así un solo colectivo seguido de actos de solidaridad recíproca. (González2024)(Bobadilla y Rodríguez2023)(Quintero Ramírez, 2024)

### ***6.3. Definición de sindicatos virtuales y sindicatos plataforma***

El uso del término sindicato virtual o sindicato digital se asienta en las diferencias existentes entre los modelos sindicales convencionales y los nuevos modelos de prestación de servicios digitales. Estas diferencias han planteado un debate sobre la existencia de estructuras paralelas de organización colectiva del trabajo. A lo largo de este epígrafe realizaremos un análisis de los diferentes planteamientos doctrinales sobre la convergencia o divergencia entre los tradicionales modelos de organización sindical con el sindicalismo virtual y el sindicalismo de plataforma. (Padilla García, 2024)(Chaile, 2023)(Menafrá & Pontoni, 2024)

La digitalización ha permitido el desarrollo de nuevos modelos de prestación de servicios, que hasta el momento se realizaban a través de la modalidad presencial, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación. La digitalización ha generado así la posibilidad de definir o establecer la modalidad virtual para diversas actividades: la banca online, la asamblea de una sociedad, las aulas virtuales, la docencia, la administración electrónica, etc.

Aquí se distinguirán dos niveles de análisis cuando hablemos de sindicatos virtuales: en un primer nivel, nos encontramos con que los sindicatos han de desarrollar sus propias herramientas virtuales para incrementar la eficacia en la prestación de sus servicios. En un segundo nivel, entenderemos que un sindicato digital es un sindicato compuesto por una plantilla que trabaja prestando un servicio a distancia online a sus afiliados; o que, desde su inicio, su finalidad es servir a los afiliados por medios digitales. (STASSI and HOFFMANN2023)(Almaguer and Martínez2023)(Guerrero2025)(Vega et al.2023)

### ***6.4. Justificación y relevancia del estudio***

Nuestra sociedad se encuentra en pleno proceso de innovación. El avance de las tecnologías digitales está generando nuevos modelos de negocios en ámbitos como el financiero, el turístico, la educación y el transporte, entre otros, permitiendo la creación de plataformas digitales que facilitan el desempeño de actividades productivas o de servicios. Estas plataformas han sido llamadas empresas plataforma y permiten la

realización de transacciones de bienes o servicios entre individuos o entre sí de manera directa y sin necesidad de un intermediario físico.

Generalmente, estas plataformas funcionan gracias a un aplicativo digital que es instalado por los individuos en sus dispositivos móviles o que utilizan desde la web. Según se mire, estas innovaciones han podido mejorar o empeorar las condiciones laborales de las personas involucradas en la realización de estas actividades. (Maluche et al., 2022)(Torrez, 2023)(Guerrero et al.2023)(Florencia et al., 2021)

La innovación tecnológica ha empezado a cobrar una víctima que a simple vista parece ser compleja de vencer en la llamada era del Internet de las Cosas, que son los sindicatos. Sin embargo, los sindicatos también se han empezado a interesar e incluso ya han comenzado a tomar partido en temas relacionados con el impacto e influencia de estas innovaciones tecnológicas en la vida laboral de las personas, para así continuar adelante con una estrategia de sindicalización acorde a los tiempos digitales.

Ante un mundo capitalista en el que se ve un mayor impacto e influencia de intereses de carácter netamente económico, la representación obrera sindical y su vínculo con las nuevas plataformas digitales se ve ausente de las medidas, decisiones y coordinaciones al respecto. Ante este panorama, es necesario llevar a cabo estudios que desvelen detalles y sucesos evidentes del mismo, como expectativa formativa para todas las personas interesadas en la materia. (Venegas Herrera & Amparo Tello, 2024)(Luque Toledo, 2024)(Tellez Bedoya & Tellez Bedoya, 2022)(Pastor Álvarez, 2023)

### ***6.5. Antecedentes del sindicalismo digital***

El uso de las TIC para fortalecer el sindicalismo no es reciente: ha existido un boom del sindicalismo digital, y también se logró fortalecer la movilización sindical en forma inversa: la movilización sindical fue capaz de modificar finalmente proyectos vinculados con la legislación laboral. Ambas formas de fortalecimiento de la movilización sindical son necesarias para lograr instancias participativas y democratizadoras de las relaciones laborales en el capitalismo avanzado, y surgieron

en la etapa anterior a la digitalización de las comunicaciones y del trabajo en la era digital.

No parece ser un dato menor, por un lado, la paradoja que impone el nuevo escenario de las TIC: por un lado, instala redes virtuales en las relaciones laborales, y por otro, existe una agudización de las exigencias del capital que pone de manifiesto la clásica contradicción entre capital y trabajo. (De et al.2023)(Adamini, 2022)(Ochoa et al.2021)(Estermann, 2024)

En el cuadro, se muestran los antecedentes de presencia en la web de algunos sindicatos. Sin embargo, no es una expresión mayor el empleo de estas factibilidades. Aunque sea pertinente al análisis sociológico, estas cuestiones no son objeto de este texto: se suele invocar el agotamiento del modelo sindical forjado en el siglo XIX en la dinámica expansiva y competitiva del capitalismo de mercado desarrollado, y se sugiere que el sindicalismo haya empezado el camino a una supuesta postura durante el ciclo largo correspondiente al Krach. (Ibarrola, 2022)

### ***6.6. Impacto de la tecnología en las relaciones laborales***

Debido a la digitalización de las empresas y la optimización de tareas a cargo de robots y software, aparece el "sindicalismo digital". La aparición y consolidación de las redes han modificado, de manera radical, buena parte de los elementos que tradicionalmente eran utilizados por la representación y acción colectiva de los trabajadores. Internet ha significado un avance importante y un incremento sin precedentes en cuanto a la comunicación y el acceso al conocimiento, pero su influencia en cuanto al refuerzo de tendencias excluyentes en el funcionamiento del mercado de trabajo y en el debilitamiento de la acción sindical no ha dejado de manifestarse. (Lara)(Artiles & Martínez, 2022)(Ruiz Saura, 2024)(Díaz, 2022)

Internet ha permitido la creación del sindicalismo online temprano, que vio en la Red un nuevo canal para tener contacto directo con sus afiliados, informarles, recabar su opinión y realizar la gestión que requiere su organización. Hoy incluso estos canales han quedado superados por las aplicaciones móviles, dando lugar a lo que echamos en falta: un sindicalismo realmente innovador, en la medida en que utiliza todas las

herramientas que ofrece la Red para no solo mejorar la gestión de su organización, sino también servir a la afiliación y, de un modo especial, conectarse con el conjunto de los trabajadores, organizados o no, bien sea a través de los diferentes tipos de redes y canales que ofrece la Red.

Inmersa en esta problemática, se presenta la aparición de los sindicatos virtuales. A partir de la inclusión de las NTIC, se analizará la incidencia de la variable en la conformación de los sindicatos 4.0. En última instancia, el propósito es ilustrar el surgimiento de los sindicatos de base telemática y deliberar a propósito de la importancia de los mismos en la realización de su función. (Padilla García, 2024)(Bellodas Vilchez & Julian Palomino, 2023)(Macias Rodriguez, 2023)(Carrión, 2022)

### ***6.7. Características y funcionamiento de los sindicatos virtuales y sindicatos plataforma***

En cuanto a los sindicatos virtuales, este tipo de estructura funciona como una plataforma virtual, donde cada sindicato cuenta con su sitio virtual. A través de estos espacios, los sindicatos llevan a cabo asambleas, sesiones para la toma de decisiones, debates y discusiones. Estos sitios también promueven la movilización y la acción colectiva, e incluso, algunos cuentan con áreas donde los miembros pueden intercambiar y acceder a información relacionada con sus intereses en distintas áreas, niveles, sindicatos y grupos de filiación. La idea es que estos espacios permitan la labor de acción colectiva, representación y defensa de los intereses laborales y sociales de sus afiliados, así como la realización de actividades intersindicales para la consecución de objetivos compartidos de un conjunto ampliado del mundo del trabajo. (Casas, 2024)(Trujillo2023)(Pinos Crespo, 2024)(Álvarez, 2024)

Por su parte, los sindicatos plataforma llevan a cabo su actividad íntegramente a través de Internet, con la particularidad de que ofrecen participación sindical a trabajadores que no se muestran interesados en la afiliación ordinaria a un sindicato. Los sindicatos plataforma pueden ser creados por los sindicatos tradicionales,

autónomamente como entes nuevos, o siendo creados directamente por las propias plataformas a partir de aplicaciones informáticas.

Desde la autonomía de la voluntad colectiva de los trabajadores, y dejando al margen el procedimiento de adscripción a un determinado sindicato o a una determinada central para la representación de intereses colectivos, los sindicatos plataforma, de crearlos, podrían estar constituyéndose en interlocutores válidos y legítimos para la consecución de objetivos compartidos. Es la participación de los trabajadores y no el procedimiento de creación del órgano el que determina la legitimación de la actuación colectiva del mismo. Los sindicatos plataforma no representan internamente a los trabajadores, como actores. (Ruiz-Mora et al., 2021)(Legarreta & Ysas, 2024)(Lenzi, 2023)(Padilla García, 2024)(SOTO, 2023)

### ***6.8. Modelos de sindicatos virtuales y sindicatos plataforma***

Modelos virtuales o sindicatos online completamente, con unas estructuras de costes fijos cercanas a cero y con la capacidad de hacer competir a esos sindicatos en todo el mundo. Dentro de estos últimos, la tecnología ha brindado la oportunidad de desarrollar modelos que se encuentran en continua evolución, en función de la tecnología disponible y de las particularidades legales y culturales de cada país. De esta forma, escuchamos hablar del concepto de sindicato 2.0 o sindicato virtual, de sindicato online o totalmente electrónico y de sindicato plataforma. (Graciosi, 2022)(Vargas Garcia & Lázaro Chávez, 2023)

Desde los acrónimos en inglés de Internet o Network nacen las siglas, formando unas entidades que se plantean la defensa de los intereses de los trabajadores para avanzar en la negociación de materias relacionadas con las condiciones laborales y salariales para aliviar la tensión laboral. Una parte importante del futuro de los sindicatos reside en el desarrollo de redes virtuales para facilitar la participación y la solidaridad, ofreciendo a los afiliados la posibilidad de interactuar con sus organizaciones sindicales y entre ellos de formas más flexibles que cualquier red de trabajadores anterior y, todo ello, con unos niveles de control y seguridad sin

precedentes para garantizar el respeto a la intimidad, frente a la persecución antisindical.

El problema de la lucha contra la explotación y la pobreza consiste, en parte, en la fragmentación de las relaciones laborales y de las políticas de empleo en el seno de las empresas y, particularmente, en el ámbito de las ocupaciones. Con la difusión de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, este problema ha adoptado en algunos sectores la forma de un problema conexional, o "en red": fenómenos tales como la división de la cadena de producción en múltiples fases y diversas fábricas o proveedores, a menudo en países distintos, encargados cada uno de ellas, la gran distribución. (Mallegas et al.2024)(Battistini, 2024)(Scasserra & Partenio, 2021)(Montenegro Minaya, 2022)

### ***6.9. Herramientas tecnológicas utilizadas***

Los sindicatos virtuales o plataformas virtuales son estructuras de tipo tecnológico que permiten a los trabajadores resolver inquietudes relacionadas con el ámbito laboral, compartir información en el sector en el que se desenvuelven e incluso movilizar a la ciudadanía en torno a distintas coyunturas, interactuando de forma rápida y sin mayor costo. A diferencia de los sindicatos tradicionales, no tienen costo alguno y la relación entre dirigentes y afiliados no está mediada por la distancia.

A continuación, y en criterio de (Arias et al., 2021) se identificó y analizaron las tecnologías y herramientas de la comunicación utilizadas por los sindicatos virtuales, teniendo en cuenta que la comunicación digital basada en la web se caracteriza por ser multiplataforma, dado que es una de las dimensiones que definen a las tecnologías de la comunicación. Para Gomez (2021), desde que la digitalización y la creación de internet empezó a lanzarse a un ritmo vertiginoso, distintas plataformas, software o lenguajes se han ido desarrollando para ofrecer herramientas tecnológicas a la sociedad. La web se basa en la utilización de páginas estáticas con muy poco contenido multimedia, que suele elaborarse utilizando códigos aunque, en determinados casos, pueden incluir algunas aplicaciones desarrolladas en otros lenguajes según indicaciones de Bareño et al. (2023).

### **6.10. Ventajas y desafíos**

Cada sindicato, acorde a Pereira (2022), además de adaptarse a los cambios recientes a través del uso previsto de las nuevas TIC. Además, la información del sindicalismo digital puede aportar beneficios que van más allá del ámbito sindical. Pueden favorecer a los ciudadanos que, al tener conocimiento de las prácticas poco éticas de las empresas, pueden revisar sus elecciones, como ocurrió con los consumidores que optaron por la campaña de discriminación contra las empresas que no cumplían con una determinada táctica o videoclip con las sugerentes imágenes de algunos directivos de una empresa de telefonía. Sin embargo, el sindicalismo digital también conlleva varios desafíos para los sindicatos. Entre los desafíos, la implementación de la política de comunicación "bidireccional" de comunicación con los miembros y la audiencia en general, como los miembros y la audiencia que ofrecen retroalimentación o información; Mantener el contenido, la usabilidad y la interactividad continuamente actualizados, con el fin de atraer el interés de los miembros actuales y potenciales para que vuelvan a visitar el sitio. Esto sugiere dos estrategias posibles para la correcta práctica del sindicalismo digital: la segunda sugiere superar los problemas explícitos con el fin de maximizar las posibles contribuciones de las TIC a la globalización sindical y al fortalecimiento interno de los sindicatos. El sindicalismo digital es para Moura y Batista (2023) una práctica inédita en los sindicatos, impulsada por la necesidad de mantener la mesa. Con el fin de cooperar con la profundización de las reflexiones sobre el sindicalismo digital estudiadas en Brasil y proyectar bilateralmente los estudios relacionados, intentamos llamar la atención sobre algunas contradicciones presentes en la implementación de ciertas prácticas de comunicación sindical en la web de conformidad con Cará (2022).

### **6.11. Casos de estudio y ejemplos destacados**

Las organizaciones gremiales han experimentado un fuerte proceso de evolución y transformación, afrontando la transición de una economía industrial a un escenario de capitalismo digital. En la era de la economía y el capitalismo digital, aparecen nuevas formas de contratación y nuevas estructuras de producción que traen consigo innovaciones tecnológicas que impactan en todas las esferas de la vida. En este sentido,

la aparición y crecimiento de la economía de plataformas digitales ha tenido un fuerte impacto en lo que respecta al modo tradicional de relacionarse en los ámbitos laborales y a la generación de nuevas organizaciones y estructuras sindicales que puedan adaptarse a la realidad laboral (Martínez Reyes, 2023; Antunes & Filgueiras; Boccadoro, 2021). Se destaca el rápido desarrollo de sindicatos de plataforma en distintos ámbitos laborales y se advierte que el surgimiento de sindicatos virtuales plantea potenciales desafíos para la regulación de la acción sindical, la organización y el probable surgimiento de distintas formas de relacionamiento entre quienes desempeñan actividades en el mundo digital y los trabajadores en el offline.

Por lo tanto, se procura abordar el sindicalismo digital a partir de la emergencia de los sindicatos virtuales-multiplataforma y los sindicatos de plataforma. Para ello, se contempla el caso de una red informal de repartidores autónomos en Madrid, que ha creado un espacio común de reflexión y reivindicaciones para todos aquellos vinculados a las plataformas digitales que operan en su localidad. Los sindicatos virtuales-multiplataforma son organizaciones cuya finalidad es defender los derechos de los trabajadores que han sido contratados por distintas entregas en el mundo digital a través de distintas aplicaciones y plataformas. En contraposición, los sindicatos de plataforma son organizaciones creadas por los propios trabajadores de una plataforma, donde cobran forma las relaciones laborales típicas de la economía de plataformas digitales. Según el caso o la estructura laboral concreta, los sindicatos de plataforma reaparecen las características, los problemas de organización y los instrumentos de acción sindical de carácter intralaboral que la jerarquía de las fuerzas de trabajo respondía en parte en el mundo del trabajo tradicional, combinadas con instrumentos generales interlaborales sobre la lucha política y la hegemonía, que hay que ajustar a la nueva realidad de las plataformas digitales (Pinos Crespo, 2024; Sánchez & Padilla, 2024; Padilla García, 2024; Sosa, 2024).

### *Ejemplos de sindicatos virtuales en distintos sectores*

Algunos de los sindicatos virtuales destacados, es decir, quienes han logrado cierto renombre internacional y se dedican principalmente a la promoción de huelgas y protestas, son las filiales de la Asociación de Profesionales y Técnicos de Seat en diferentes países y empresas del grupo. Cuenta con secciones en numerosos países y comparte encontradas opiniones en sus decisiones. Innovación, entre sus últimas iniciativas, está la promoción del FlexiPass, acuerdo con la empresa para la realización de horarios flexibles con el objetivo de conciliar la vida laboral y personal. Este sindicato virtual se autodefine como moderno, autónomo y organizado, la traducción de las siglas MAI (Quesada; Rocha, 2024; Jarque, 2021; Beraun Mora, 2021).

El sindicato virtual Magenta-M, de empleados de Mega en MediaMarkt, destaca por plantear todo tipo de protestas. Magenta-M es la Sección Sindical Intercentros independiente, boicotea al grupo alemán desde las reglas del grupo, y no ha dudado en unirse al boicot del Día Sin IVA, ni a concertar dos jornadas de huelga a principios de año. CNT ha planteado una nueva estrategia sindical en el entorno virtual. Su página ofrece numerosas secciones, en las que destacan la de la CNT virtual, los puntos limpios, la sección de megafonías de la central sindical, el sindicato de transportes e incluso el sindicato ideológico oficial del conglomerado, Luchas.

### *Experiencias de sindicatos plataforma en la economía gig*

Complementando las experiencias pioneras ya mencionadas, Villarroel (2023) indica que, desde 2015, Cinzia Sechi, una periodista italiana, inauguró el protocolo de financiación del primer ‘sindicato virtual’ dirigido a los actores de la economía gig en Italia. Sicobas anima a los trabajadores de las plataformas digitales a donar 5 euros mensuales ‘para la justicia social’ y de momento no esperan recibir afiliaciones de manera masiva. Sería alrededor de 1, de un colectivo de aproximadamente 12.8 millones de trabajadores en la economía gig, de la que Italia tendría algo más de 4.6 millones de afiliados en sus fronteras. Aunque en principio acceden a afiliaciones generalistas, no se identifica el colectivo ciudadano al que se dirigen; por tanto, al

menos desde su protocolo de afiliación no parece que tengan un marco normativo que les limite o les condicione según aluden, Blasco (2023) y Sánchez (2024).

Asimismo, en 2015, Tamás Bodoki y Vassil Kirov lanzaban en Budapest el ‘sindicato PEEP’ como el primer sindicato de autónomos de Europa Continental. Incluso, el 87% de su delegación se ha afiliado como persona física y no jurídica, lo que pone de manifiesto, según argumentan ellos, el alarmante empeoramiento de las condiciones de trabajo, que pone de manifiesto el aumento de la precariedad entre las personas físicas originada, en la mayor parte de los casos, por imposiciones externas tanto «hacia adentro», del propio mercado digital en el que compiten para tener los pequeños trabajos, como «hacia fuera», provenientes de la inseguridad jurídica y la falta de reconocimiento de sus intereses colectivos.

#### ***6.12. Regulación y marco legal***

Por su parte, la regulación social y política también deberá empezar a debatir y establecer medidas para controlar las nuevas formas de explotación laboral que puedan derivar de la utilización masiva de trabajadores autónomos en un entorno digital que permita presumir la falta de relación laboral subyacente en cualquier actividad laboral (Sosa, 2024; Martí, 2022). No existe un régimen jurídico que estructuralmente diferencie entre trabajadores autónomos y trabajadores asalariados, siendo la realidad fáctica y de vida cotidiana quien en última instancia realiza tal distinción.

De producirse esta conversión natural de muchos trabajadores por cuenta ajena a la nueva figura del trabajador de la plataforma, deberá establecerse un régimen acorde que evite que el trabajador de la plataforma se convierta en la forma actualizada del proletariado de finales del siglo XIX (Serrat, 2024). La regulación mercantil también deberá debatir la regulación de las plataformas. La falta de distinción clara y acusada entre plataforma y prestador del servicio a través de la plataforma implica la necesidad de establecer una relación jurídica que permita aplicar las normas reguladoras acordes con la nueva realidad.

Ello supondría la modificación de la misma que permitiera garantizar que el desarrollo de estas nuevas empresas sea acorde con las normas y el nuevo marco jurídico que éstas deben imponer a otras nuevas empresas si quieren que continúen desarrollando su actividad lucrativa. No debe olvidarse que las normas que regulan el comercio electrónico y el uso de la sociedad de la información y las nuevas tecnologías de la información apuntan hacia la libertad de contratación, pero sin dejar de proteger a quien se encuentra en una situación estructuralmente de desigualdad (Sosa, 2024; Martí, 2022; Serrat, 2024).

### *Normativas laborales aplicables*

Regulación laboral. Normas mínimas. Presunción de existencia de relación laboral. Subordinación. Aparición de registro para la comprobación de ciertos indicadores.

Ley de contrato de trabajo. Las relaciones laborales son prerrogativa del orden público; el marco jurídico establece los pilares mediante los cuales se seleccionará parte de la regulación aplicable a cada relación laboral analizada. En el mundo del trabajo existen relaciones interpersonales que, a pesar de no contar con una consideración de subordinación, están afectadas por lo que se conoce como orden público laboral (Mano, 2024).

Esto se debe a que en el marco de una relación laboral, los trabajadores aportan su fuerza de trabajo y es el capital del empleador el que les remunera, generándose un desequilibrio contractual de origen económico, por lo que es el Estado quien establece una serie de normas que se imponen a esas relaciones interpersonales para garantizar ciertos derechos mínimos para los trabajadores. Dichas disposiciones establecen cuáles son esos mínimos y cómo quedan acreditadas ciertas cuestiones.

En el mundo digital, dicha regulación se encuentra en pleno proceso de debate. Algunos entienden que las plataformas escapan a ese orden público laboral, y por ende, no habría trabajadores sino meros comerciantes (AHUMADA, 2023). Otros, en cambio,

entienden que sí debe existir protección normativa con las garantías en seguridad e higiene, prohibición del salario recíproco y tratamiento de los sindicatos inscriptos, aunque necesariamente deban adaptarse las normas preexistentes a esta nueva realidad (Palomo et al., 2022).

### **6.13. Desafíos y soluciones legales**

Por su parte, se criticaron las diversas alternativas legales propuestas por la literatura más reciente en el ámbito laboral para proteger a los trabajadores de las relaciones laborales digitales no estándares. En primer lugar, se mostró la naturaleza puramente especulativa de algunas de las propuestas legales, que, en opinión de los críticos, no se adaptarían a los desafíos planteados. En segundo lugar, se examinaron diferentes propuestas legislativas sobre relación laboral que podrían aplicarse a relaciones laborales en plataformas y servicios digitales.

Finalmente, se reconoció la necesidad actual de mejorar la solución a las sugerencias que promueve la literatura. Se basó el enfoque en la posibilidad real de implementar soluciones legales. Por eso, con el fin de mejorar la solución a las sugerencias promovidas, se propusieron algunas líneas para nuevas investigaciones. En concreto, en el ámbito laboral, teniendo en cuenta la teoría contractual y el problema del poder de negociación, probablemente, podría regularse la utilización de los algoritmos que toman decisiones.

En el ámbito de las políticas activas para el empleo, acota Ramírez (2024) que podrían ponerse en marcha programas educativos y formativos concertando los esfuerzos destinados a todos los trabajadores a través de la negociación colectiva. A nivel fiscal, podría utilizarse el impuesto garante para apoyar a los individuos que desempeñan actividades económicas en las plataformas. El seguro social podría ser financiado y utilizado de manera que fomente el empleo en plataformas facilitando la movilidad laboral entre las plataformas y en el camino a empleo estable. Estas propuestas no impiden gestionar este fenómeno en línea con el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad laborales. Al menos permitirían abordar algunas de las cuestiones derivadas en función de las áreas en cuestión. (Bravo Solorzano, 2024)

#### **6.14. *Impacto socioeconómico del sindicalismo digital***

Investigación histórica enfocada a localizar los antecedentes del sindicalismo digital ha demostrado que sindicatos clásicos han recurrido a estrategias innovadoras de alfabetización digital, descentralización y movilización, pudiendo transformar anticipadamente los escenarios de la acción laboral colectiva. A través de la digitalización, los sindicalistas alcanzan a un número mayor de miembros, pueden contar con información en tiempo real, fomentar la participación y democratizar la gestión, así como apoyar táctica y estratégicamente el conflicto laboral colectivo. Este sería un primer impacto del sindicalismo digital, iniciado a mediados de los años ochenta del siglo XX y circunscrito a luchas nacionales y europeas, que está resquebrajando el modelo sindical estatalizado con la consiguiente creciente pluralización de sindicatos y formas sindicales.

En diferente medida establece Porter (2023), que el sindicalismo digital está potenciando también la trama de organizaciones y redes sindicales transnacionales u otras plataformas, creando arenas de encuentro e impulsando la cooperación sectorial o temática entre distintas organizaciones.

En tal sentido, los sindicatos clásicos están fomentando la presencia en internet y redes sociales, y establecen dinámicas y lazos colaborativos con diversos actores nacionales y supranacionales, para no quedar al margen de la potencialidad del sindicalismo virtual. La digitalización sindical es parte de un encuentro de mundos que constriñe la política sindical a la conexión telemática, pero a la vez se confirman las dificultades de generar una movilización transnacional. Por ende, la fuerza del sindicalismo digital se reparte entre cuestiones táctico-operativas y otros ejes corporativos o autogestionados. López-Villanueva & Crespi-Vallbona, 2024)(Basualdo et al.2021)(González & Billán, 2021)(Sánchez et al.)(Sáinz2023)

#### **6.15. *Transformaciones en la organización del trabajo***

En este apartado, recuperamos algunos aportes para entender el surgimiento de los sindicatos virtuales y los sindicatos de plataformas en Argentina. En el siglo XIX, los trabajadores habían formado sus organizaciones en sus lugares de trabajo. Con la

implementación de dispositivos de fuerza y seducción, tuvieron que evadir la vigilancia patronal para organizarse en el naciente sindicato. Finalmente, a principios del siglo XX, tomaron el poder y se establecieron como bastiones socialistas, como centros de encuentro, agitación e instrucción para los militantes. Eran casas de montaje, símbolos locales de una organización sin un local en cada fábrica. (Perissinotti, 2022)(Sorroche y Schejter, 2021)(Belkin, 2022)

Sin embargo, la carta de 1942 complementa los usos tradicionales. Por un lado, denuncia a un mecenas a petición del permiso que otorga la legislación vigente y reclama la intervención inmediata del Ministerio de Trabajo, marcando un marco sindical diferenciado para esa empresa. Por otro lado, se enfoca en la prohibición de sindicalización que se produce debido a que se encontró que el día 26 del mes en curso, se reunieron los trabajadores de su taller, donde promovieron que los trabajadores se afilien a la UGT, lo cual no será permitido por la autoridad patronal. Así, revela el tipo de intervención a la que aspiraba el sindicato establecido. El objetivo final de la solicitud de intervención gubernamental para detener la agresión a la carta laboral va acompañado del deseo de una escalada sindical selectiva para mantener aislados a los dos núcleos dispares y desinteresados.

#### ***6.16. Equidad y representatividad en la era digital***

Lo que plantean las llamadas mayorías digitales (García et al., 2022) no encendidas es que la representatividad sea fundamental en el sindicalismo digital salarial. Todo avance digital, en opinión de Jubitero (2024), si es aplicable universalmente, requiere de una clase trabajadora y sindical capaz de establecerlo para toda la población trabajadora, bien por su elaboración previa “laboral”, bien por su justa valoración por toda la sociedad. Así podríamos hablar de un “jusdigitalismo” que justifica la mantención del neosindicalismo digital en base a consideraciones concretas, independientes del propósito o de las circunstancias de su uso, de carácter más general e invariables en el tiempo, es decir, de carácter tecnológico-jurídico o inclusive reguladoras. Con base en la anterior afirmación, podemos establecer las siguientes hipótesis (HP) y (Köhler, 2022).

HP1. El vierte en la red y el neosindicalismo complementario son solo posibles si existe un modus operandi común o si su uso, una regla que permita resolver los conflictos de distribución de igualdad y libertad de la red, basados en la igualdad de acceso a los supuestos recursos de propiedad colectiva. HP2. El uso del neosindicalismo digital en Internet y, en particular, dentro de la red, no solo no cuestiona el principio de “suficiencia” jurídico-digital de los hechos digitales existentes, sino que la propia sociedad digital de riesgo está configurada por la digitalidad existente en una propia peligrosidad virtual que, aunque documentada, es conflictiva para toda la colectividad, que llama en cada momento, por tanto, a una acción siempre encomendada a la sospecha controlada.

### ***6.17. Desafíos y oportunidades futuras***

Es necesario, en primer lugar, medir la relación que, en un futuro no muy lejano, tendrá el empleo con la automatización de las tareas y el crecimiento de plataformas digitales. La digitalización comportará la destrucción de numerosos empleos y la aparición de otros. El análisis pormenorizado sobre su extensión, así como sobre el ritmo y las características de los empleos que aparecerán, no es la finalidad de este trabajo. Pero, lo que parece claro es que, entre estos empleos del futuro, un abanico amplio de ellos estará vinculado a las denominadas 'plataformas digitales'. Las particularidades que distinguen a estas empresas de otras modalidades exigen un especial análisis jurídico sobre su actividad, su impacto en el empleo y el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

El desarrollo y crecimiento de los autónomos y falsos autónomos y la evolución de nuevas modalidades de empleo atípico harán que el diálogo social y la negociación colectiva, de no tomar el timón para atajar estas formas de precariedad laboral, se vuelvan muy difíciles. Por el contrario, la realidad nos presenta las nuevas formas de empleo atípico que, lejos de disminuir, están aumentando y expandiéndose a más sectores económicos, rentabilizándose todo el capitalismo de explotación de una nueva fuerza de trabajo, en su mayoría joven, altamente formada, que responde rápidamente al entorno digital.

Mientras, los sindicatos, que han seguido el modelo más conservador, están perdiendo poder de captación basado en el viejo modelo de representar a un trabajador que pide estabilidad y busca aumentos salariales gradualmente. Todavía, hoy en día, no han sabido captar a los jóvenes. Vemos taxistas sin voz, sin regulación salarial porque pertenecen a una empresa de una sola persona, que opera con una aplicación similar a la que utilizan los usuarios, sin diálogo social, sin derechos colectivos.

#### ***6.18. Nuevos modelos de sindicalismo***

En ese contexto, surgen las acciones de estas nuevas entidades sindicales, que actúan en el ciberespacio, tales como sindicatos virtuales o cyberunions. Desde la perspectiva denominada techno-unionism, la web ha sido entendida como una "prolongation of the traditional union within cyberspace" en la que los cibertrabajadores debían establecer su propia existencia (Vidal Jordán, 2024). Dentro del techno-unionism, algunos de estos sindicatos virtuales dispusieron de una estructura basada en sus secciones sindicales en cada empresa, con una financiación basada en la cuota de los afiliados (Silva & Maia, 2024; Pinos Crespo, 2024).

En lo que respecta a Alós & Barranco (2021) la creación de las secciones sindicales en el ciberespacio, cabe recordar que tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley de Procedimiento Laboral regulaban la existencia de las secciones sindicales en las empresas en 1980, estableciendo un umbral mínimo de representación para tener derecho a su creación. A lo largo de los años setenta se vislumbró el fenómeno de la economía de plataforma en los Estados Unidos.

De manera similar acota Stylogiannis (2023) que a una economía virtual, que existe exclusivamente a través de la web con escasas oportunidades de encuentro físico, una economía de plataforma permite a trabajadores de diferentes localizaciones pluriemplearse a través de distintas fuentes de ingresos en Internet. La amplia escala de la economía de plataforma puede facilitar la generalización entre los trabajadores participantes, lo que conlleva un impacto en la economía de las áreas en vías de

desarrollo. Así pues, los sindicatos de Estados Unidos se plantean la creación de sindicatos de plataformas, con el fin de representar a los trabajadores y proteger sus intereses en el orden laboral como indican Barranco et al (2022) y Sánchez & Padilla (2024).

### ***6.19. Innovaciones tecnológicas emergentes***

**Big data:** supondrá una ruptura en la gestión y análisis de la información, permitiendo a organizaciones y empresas dar un mejor servicio a sus usuarios, poder trabajar con informaciones tremendamente dispersas o incluso desarrollar el conocimiento sobre aspectos aún no identificados.

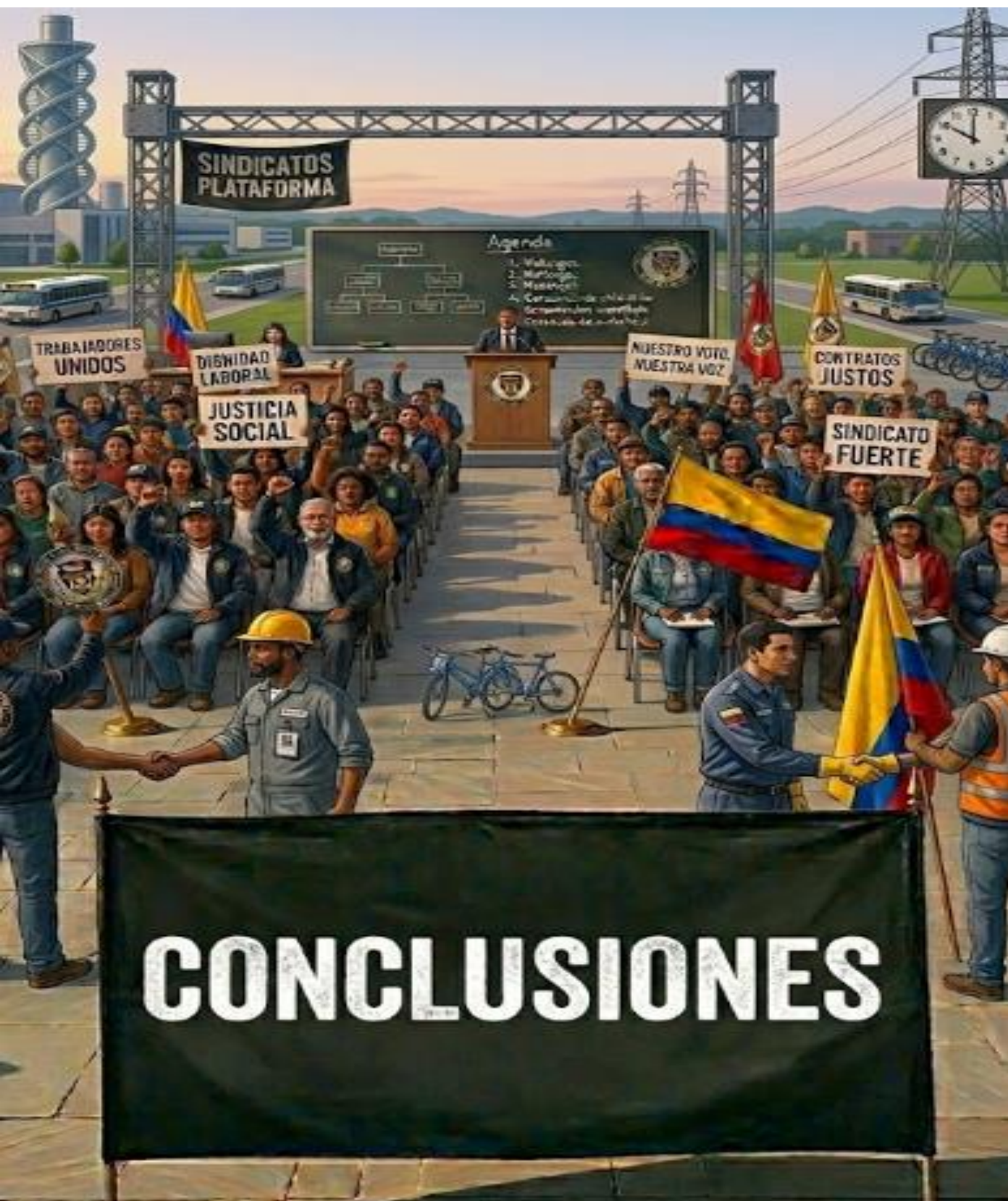
**Internet de las cosas:** su aplicación permitirá conectar multitud de objetos a la red y a través de ellos obtener información, lo que conllevará un cambio en la manera de gestionar ciudades, hogares y empresas.

**Ciberseguridad y privacidad:** serán los retos de las organizaciones de cara a su futura digitalización, involucrando al mercado, a los estados nacionales y a las instituciones jurídicas.

**Computación en la nube:** supondrá el avance conceptual más importante en el área de las telecomunicaciones y cuenta con ventajas para mejorar los sistemas de información.

**Automatización/deep learning:** Los avances en software y nuevas arquitecturas de hardware profundizan la transformación social, cambiando los modelos de negocio y productos, permitiendo la entrada de nuevos competidores y diferenciación de empresas en la generación o captura del valor añadido.

**Inteligencia artificial:** Las mejoras y cambios en la actual inteligencia artificial (IA) constituirán uno de los cambios más sustanciales que seguramente ocurran en la historia de la humanidad. La inteligencia artificial es una disciplina tecnológica que se dedica al desarrollo de algoritmos capaces de realizar tareas que requieren de habilidades propiamente humanas (Zepeda et al., 2024). Dentro de las mismas es posible considerar distintas tareas; estas incluyen el aprendizaje de conocimientos a partir de datos, la toma de decisiones automatizada dependiente de la situación y el uso del lenguaje natural para distintas tareas (Moreno & Balcázar, 2023; Ángulo et al., 2024).



## SINDICATOS PLATAFORMA

**Agenda**

1. Matanzas
2. Mariagey
3. Manzanillo
4. Cerro de la Cruz

*Comunicación, Organización y Coordinación de los Sindicatos de Nivel Superior*

TRABAJADORES UNIDOS

DIGNIDAD LABORAL

JUSTICIA SOCIAL

NUESTRO VOTO, NUESTRA VOZ

CONTRATOS JUSTOS

SINDICATO FUERTE

# CONCLUSIONES

# CONCLUSIONES

Luego de finalizada la investigación y realizar el análisis cualitativo a las entrevistas aplicadas se presentan las siguientes conclusiones:

En cuanto al propósito que trata de comprender los elementos de la ética en empresas privadas se constató que en principio, hablar de ética sindical, implica una abstracción directa al complejo recorrido histórico de los últimos setenta años de historia contemporánea de Venezuela, en la cual, se ha observado a criterio de los Investigadores, altas y bajas en el actuar sindical, debido a causas diversas en donde, se ha afectado gravemente su papel protagónico y además, su reputación como organismo de defensa colectivo para el trabajador, de ahí, que se intente casi de forma desesperada, suplantar, suprimir, o minimizar a este tipo de organización social en la búsqueda de formas diferentes de asociación laboral como lo son los consejos de trabajadores.

Sin embargo, esta búsqueda no ha calado del todo en la sociedad laboral de hoy día, ya que los intentos por restarle fuerza a estos organismos han sido rechazados en por la gran mayoría de los trabajadores, debido al reconocimiento social que se han ganado las organizaciones sindicales, y todo, a pesar de lo ya explicado, en donde los sindicatos, como agrupaciones, son las únicas formas reconocidas a nivel internacional, como representantes legítimas de los trabajadores y no así, los consejos de trabajadores, que modernamente se han impulsado en Venezuela.

A este respecto, Parra (2010) y Aguilar (2010) coinciden en que las organizaciones sindicales y las relaciones laborales están inmersas en una crisis cada vez más profunda, ya que no se han establecido responsabilidades intrínsecas, lo que requiere, a criterio de los autores una nueva configuración de las mismas, basada en el fundamento ético que las reimpulse, en donde se analicen sus aspectos relacionados con la disciplina, la moral, la conducta y las obligaciones tanto empresariales como sindicales.

A este mismo tenor, los autores señalan que se debe redimensionar los espacios que ocupan tales actores y se debe reconstruir lo racional, lo ético, lo sistémico, lo jurídico, lo

político y lo sustantivo en el campo del derecho, con miras a una renegociación en el plano laboral que modifique el actual comportamiento tanto empresarial como sindical. Entre tanto, se consideran muy pertinentes los criterios de Sen (2006) donde explica que si estos valores se accionan a favor de la inversión, donde la honestidad, el progreso tecnológico y la inclusión social superan la ganancia fácil y rápida, la corrupción, la falta de escrúpulos, todo cambiaría.

Es importante destacar, el papel determinante que desempeña nuestra Constitución en la consecución de los componentes morales y éticos en la construcción del individuo, resaltando en su artículo 2 la ética como valor superior del Estado Venezolano, que se reinsertó en el desarrollo del artículo 402 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) lo que implicó un avance en cuanto al componente ético que deben desplegar las organizaciones sindicales.

Sin embargo, autores como Villasmil (2006) y Alegría (2007) establecen que el sindicato es concebido a objeto de regular, mejorar, defender, como persona jurídica, las condiciones de trabajo así como proteger los intereses específicos y derivados de la relación de trabajo, pero aquellos de naturaleza general, concuerdan los autores, en que la actual realidad sindical está muy alejada de las atribuciones y finalidades establecidas por el Legislador, aludiendo a que el movimiento sindical actual se encuentra ensombrecido y con debilidades que le impiden cumplir a cabalidad con sus funciones derivadas de sus propósitos originarios.

Por su parte Etkins (2007) establece que la ética es un saber que orienta el comportamiento, porque requiere compromiso y convicción en las prácticas y relaciones, buscando el bienestar general de la organización, entre tanto Weber (2004) declara a este mismo tenor que la convicción se rige por principios morales que se deben establecer y respetar por encima de todo.

Sin embargo, estas características no son las únicas necesarias ni intervinientes, de esta manera, el consentimiento se integra como elemento también determinante en la ética sindical por ser un acuerdo de voluntades y siendo que los objetivos y propósitos de las organizaciones sindicales están inexorablemente entrelazadas también con el compromiso,

por su disposición, consideración y opción de imparcialidad según Melé (2009) y Newton (2014), comprendemos que el estudio de la ética sindical no es posible hacerlo de forma aislada, debe hacerse tomando en consideración a estos valores intrínsecamente vinculados.

En concordancia con lo anterior planteado, Newton (2014) establece que el fundamento de lo moral se basa en evitar el comportamiento impulsivo, prejuicioso, irracional, irresponsable y poco objetivo, por cuanto, dicho comportamiento reportaría falta de interés en los resultados que los interesados, en este caso, los trabajadores, desean, aspiran y esperan.

A criterio de los Investigadores, todos los autores, así como los expertos sindicales consultados, se han enfocado en explicar la verdadera situación que desde su óptica han observado, a tenor de lo ya expuesto, resulta valioso e indispensable la comprensión en un primer término, de los elementos de la ética sindical en empresas privadas por parte de los dirigentes sindicales, ya que así, tendrán una visión clara de lo que se espera de ellos, ya que son los protagonistas de la toma de decisiones con respecto al devenir de sus organizaciones y la búsqueda de beneficios para los afiliados en base a las convenciones colectivas que solo los sindicatos tienen acceso.

En un segundo plano, se infiere, que las organizaciones sindicales han estado desprovistas de un liderazgo enfocado en la complacencia de los afiliados, razón por la cual, uno de los expertos entrevistados considera que a su entender, lo que debe exigírsele al sindicato es una rendición de cuentas más amplia, en donde se contemple no solo el aspecto económico, sino también, las acciones de reclamos, defensivas y en especial su desempeño a la hora de proteger los beneficios de la convención colectiva.

De esta manera, se concluye que las actuales organizaciones sindicales, poseen grandes deficiencias en torno al comportamiento ético de sus líderes, al compromiso para con sus afiliados y al consentimiento excesivo por parte de las normas legales que rigen en el ordenamiento jurídico y de los afiliados, lo cual se evidencia en la gestión sindical, en donde, se observa falta de consolidación de normas destinadas a vigilar y proteger los beneficios derivados de las convenciones colectivas, aun cuando se estableció en la ley del trabajo el

comité de evaluación y seguimiento, que persigue tales fines de conformidad con el 440 LOTTT (2012).

Por otra parte, en el propósito que trata de identificar los dilemas éticos en empresas privadas, luego de identificar algunos de los elementos de la ética aplicada al campo sindical y establecer a criterio de los Investigadores, los más resaltantes, debemos concurrir en los posibles dilemas que pudieran afectar a la dirigencia sindical actual y futura en las organizaciones sindicales, para ello, se realizó un análisis del discurso presentado por los expertos entrevistados y se concluye que en el ámbito sindical existen grandes dilemas éticos, los cuales deben ser minimizados para que se logre el impulso de las relaciones laborales en el contexto de las empresas privadas.

Según Terry (2007), Seijo (2008) y Alvarado (2012), los dilemas más frecuentes en las organizaciones se encuentra constituido por la falta de transparencia y la opacidad en la gestión, que resulta en graves acusaciones relativas a la corrupción y zonas grises. Sin embargo, aunque los autores en principio se refieren al mundo empresarial, sus aportes contrastan abiertamente con el accionar actual sindical y de ahí, su importante valoración para la superación de este éstos.

Según Aguilar (2009) y Rangel (2012) la transparencia implica una práctica común de todas las organizaciones de hacer públicas todo tipo de información, procesos, solicitudes, intereses, propuestas y aspiraciones, en la cual deben prevalecer la toma de decisiones en sus diferentes abordajes haciendo énfasis en brindar justicia, clara evidencia de la rendición de cuentas y fundamentalmente integridad. A este mismo tenor, Etkin (2007), Cortina (2000), Clemenza y Ferrer (2004) hacen una contraposición a éstos, dilucidando el término opacidad, como aprovechamiento indebido de patrimonio común relacionado con la desviación hacia el beneficio particular de quien lo realiza.

Rangel (2012), que la opacidad denota oscuridad, lo opaco, lo que no es transparente, lo corrupto, perverso, la doble moral, el doble discurso en las organizaciones y por último, la total vulneración de los derechos y la justicia, donde se usan mecanismos anómalos administrativos para construir felicidad particular en desmedro de la felicidad colectiva.

En este estado, a criterio a criterio de los Investigadores, y en consonancia con los expertos

entrevistados, las organizaciones sindicales atraviesan por fuertes señalamientos sobre el manejo de sus fondos y el correcto uso de los mismos, denotando falta de transparencia en la administración y una fuerte opacidad al momento de entregar memoria y cuenta con referencia a las cuotas sindicales, observando a criterio los Investigadores, que casi no existe supervisión, contraloría social y fiscalización de los agremiados sobre este respecto.

En este sentido, los dilemas se presentan justo después de la fundación de la organización sindical, puesto que al novel líder sindical y al ya consagrado, solo se le pide por ley la demostración de una asamblea anual donde reposen los estados financieros del movimiento económico y la firma de los afiliados al organismo sindical, situación que abiertamente puede ser fácilmente vulnerada y maquillada, puesto que en su elaboración solo participan los que componen la junta directiva de la organización sin participación del colectivo.

Se denota, una gran facilidad para acceder a los fondos sindicales, necesarios para el correcto funcionamiento de estas organizaciones, cabe destacar, que la rendición de cuentas anual, a criterio a criterio de los Investigadores pudiera estar afectando la transparencia, por cuanto la ley no dice nada sobre los informes o estados financieros mensuales, y solo una vez al año, no es suficiente, a este respecto se deben implementar otros mecanismos de fiscalización y supervisión para el correcto uso de los bienes y fondos sindicales.

Se observa, que la opacidad no implica nada más la administración de fondos sindicales, también puede verificarse a la hora de discutir las revisiones novatorias contenidas en las convenciones colectivas a que tienen derecho las organizaciones sindicales, en este caso, los sindicatos, en palabras de uno de los expertos entrevistados, suelen transar con el empresario el corto progreso de los beneficios contractuales, por abundantes beneficios y prerrogativas para los líderes sindicales, esto suele venir acompañado, según el entrevistado, de baja conflictividad sindical y una pasividad ilógica del ente sindical, así como la desinformación generalizada de los trabajadores, ya que mi entras menos sepan, es mejor.

Por otro lado, se concluye que las organizaciones sindicales no poseen, ni por ley, ni por intermedio de sus estatutos, obligaciones de formación y capacitación sindical, lo cual, redundando en un ambiente propicio para el cultivo de un líder desfasado de las nuevas tendencias actuales en temas relacionados con la formación del carácter, la ética sindical, los valores y en resumen de una conciencia colectiva que prive sobre los deseos e intereses

propios, que al mismo tiempo, lo faculten para un mejor desempeño en las labores defensivas que incluyen la continua progresividad de los beneficios socioeconómicos de sus agremiados.

Se concluye, que existe complicidad entre los integrantes de la Junta Directiva de la Organización sindical, en el momento cumbre de la discusión de la convención colectiva, donde a criterio de los expertos y del Investigador, se pactan menores beneficios en determinadas clausulas con el fin de que la empresa le reconozca ciertas ayudas y beneficios a miembros clave de la junta directiva, no afectando la cláusula en cuanto a progresividad, pero minimizando el incremento de la misma a cambio del beneplácito del empresario.

Otro dilema importante, es la sumisión histórica que han mantenido las organizaciones sindicales con los partidos políticos, donde se constata que tal sujeción raya con la perdida de la autonomía sindical, en sus muchas aristas conocidas, entre las que se pueden contar, la postergación de derechos sindicales, la postergación de reclamos legítimos por parte de trabajadores ya que pudieran afectar la reputación de algún líder político o su gestión, la postergación o estancamiento de beneficios laborales o simplemente la eliminación de alguno de ellos.

Haciendo referencia al propósito analizar el marco normativo en empresas privadas. Según Perdomo (2005) y Fernández (2007), el espectro jurídico legal que se aplica en el ámbito sindical, esta colmado de directrices que en su mayoría las protegen, sin embargo, existen a criterio a criterio de los Investigadores, algunas normas que debieran corregirse para impulsar la ética sindical y los valores en las empresas privadas.

Iniciando con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 89, en donde se define el trabajo como hecho social, y se establece el papel protagónico del Estado en garantizar la protección de las condiciones materiales, morales e intelectuales en las relaciones laborales, además, el propio Estado, asume varios principios para proteger estas relaciones, entre los que se encuentran, el principio de intangibilidad, el principio de progresividad, principio de irrenunciabilidad de los derechos, el principio INDUBIO PRO OPERARIO y el principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, que luego se desarrolla en el artículo 22 de la LOTTT (2012).

Seguidamente, el artículo 89 CRBV, establece varias prohibiciones que deben contemplar los juzgadores en materia laboral, es decir, inspectores del Trabajo y jueces del Trabajo, entre las que encontramos, los acuerdos privados que impliquen menoscabo de derechos, la transacción y convenios solo al final de la relación laboral, además de la prohibición expresa de toda clase de discriminación y se prohíbe el trabajo de adolescentes donde se pudiera afectar su desarrollo integral.

Por otra parte, los artículos 95 y 96 de la CRBV, en donde se fundamenta el derecho de los trabajadores a organizarse libremente y sin necesidad de autorización previa para constituirse y organizar las organizaciones sindicales que a bien tengan para la defensa integral de sus derechos individuales y colectivos. Este artículo 95, hace una consonancia casi idéntica a los lineamientos establecidos en el convenio 87 OIT, equiparándose hasta en su redacción, lo que garantiza su desarrollo como norma legal.

Sin embargo, cabe destacar, que la parte in fine, del artículo 95 no se cumple al cien por ciento, por cuanto, se establece que todas las organizaciones sindicales deben entregar para su buen funcionamiento un informe detallado de sus bienes, en una declaración jurada de los mismos, y esto, solo se exige en las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, siendo, caldo de cultivo para aquellas organizaciones sindicales de mayor número en el país, como lo son las de tipo empresa y profesionales, en donde no se exige el cumplimiento de tal orden o mandato constitucional.

El artículo 96 de la CRBV, establece el derecho de todos los trabajadores venezolanos a discutir y presentar proyectos de convención colectiva y de acuerdos de convención colectiva, en sus respectivos ámbitos, responsabilizándose el Estado en garantizar el desarrollo de las relaciones colectivas y la solución de conflictos de índole laboral.

Se denota el incumplimiento del artículo 95 Constitucional, por parte del Registro nacional de Organizaciones Sindicales, por cuanto, se observa un tiempo de respuesta excesivo a la hora de la realización de cualquier trámite o intención de realizar la fundación de un organismo sindical; imposibilitando el acceso sin dilaciones indebidas a los derechos de agrupación colectiva, actualmente las organizaciones sindicales critican la demora excesiva en asuntos relacionados con la reestructuración de sus juntas directivas y la entrega de su conformación, además, de la pérdida de la interacción funcionarial, por cuanto, quien

decide sobre sus intenciones, está en Caracas y no así en cada Estado del País, afectando la tutela efectiva.

Se concluye que el Consejo Nacional Electoral, de conformidad con el criterio de los expertos entrevistados y a criterio a criterio de los Investigadores representa un grave daño a las organizaciones sindicales actuales, a la hora en que éstas, comienzan sus procesos de renovación y elección de sus integrantes, ya que el protocolo, la demora, la ineficiencia, la centralización y la burocracia abrumadora, castiga, reprime, mancilla y maltrata a toda organización que intenta celebrar las elecciones sindicales a que tiene derecho.

A este respecto, se denota que existe demora y opacidad en el trámite del proceso de elecciones sindicales y luego de la celebración de las mismas, nadie se responsabiliza por la proclamación de las nuevas juntas directivas, con la cual, las Inspectorías del trabajo, no autorizan la introducción de convenciones ni reclamos colectivos, ni pliegos conciliatorios ni conflictivos de ninguna especie, ocasionando graves daños a las aspiraciones y metas de las organizaciones sindicales.

A criterio de los investigadores, el ordenamiento Jurídico que rige la escena laboral es casi propicio para el desenvolvimiento de la gestión sindical, salvo ciertas excepciones más que de ley, de aplicación, que se contemplarán a continuación, en donde, partiendo del análisis ya efectuado, se verificarán las posibles debilidades y que pudiesen ser reorientadas con el propósito de fortalecer a los organismos sindicales.

En conclusión, los sindicatos "virtuales" se configuran como una de las respuestas más avanzadas al reto de la organización del trabajo en la nueva economía de trabajos temporales. Esta organización virtual del trabajo, la mejora de las tecnologías digitales, la evolución de las actitudes ciudadanas hacia lo virtual y la pandemia del cierre de centros de trabajo han generado un escenario nuevo. El sindicalismo fue también un producto de la revolución industrial y su gestación fue mucho más lenta que la de los sindicatos digitales. A pesar de todo, el movimiento obrero sabe desenvolverse en los contextos de innovación tecnológica y estructural generados en los siglos XIX y XX. En el siglo XXI vuelve a ser hora de ejercitar esta flexibilidad y este dinamismo.

Por otra parte, para aprehender la realidad hipercompleja en que nos encontramos inmersos no se trata de elegir entre sindicatos virtuales y sindicatos de personas que utilizan

medios digitales. Es necesario dotarse de una visión más nítida y operativa, superar paradojas aparentes y encontrar la astucia capaz de superar contradicciones. La aparición de los sindicatos digitales plantea un reto al modelo de organización sindical, que es preciso abrazar cuanto antes. Se impone establecer una forma sindical de intermediación en los ámbitos híbridos, combinaciones situacionales diversas, en que se articulan múltiples combinaciones de trabajo dependiente e independiente. El sindicalismo de plataforma y digital nace con esta fisonomía, por lo que su desarrollo debe basarse necesariamente en una imagen sindical con esa misma capacidad de convergencia.

Para el sentido común, el sindicalismo digital surge y se moviliza mediante las tecnologías de la información y la comunicación. En esta dirección se ha destacado el uso de herramientas y prácticas propias del siglo xxi que no estaban presentes en décadas anteriores. Sin embargo, aunque el uso preferente –y respecto del periodismo sindical y la capacidad organizativa, incluso puede hablarse de búsqueda a través de las redes, vinculando digital e hiperdigital– puede razonarse su surgimiento a nivel simbólico con anterioridad vinculado a la irrupción del neoliberalismo en el mundo del trabajo y la emergencia de una nueva clase.

El primer aspecto difícil de desatender radica en el surgimiento simultáneo de los empleos a través de las aplicaciones y plataformas como clase trabajadora y de un con eso, al menos por un lapso, de un sindicalismo específicamente gremial de los trabajadores y trabajadoras plataformeras. Si bien muchos de los activistas o referentes preexistentes en el caso específico se encontraban organizacionalmente en sindicatos gremiales con representación y, paralelamente, varios de estos gremios crean secciones o referentes específicos para estas trabajadoras/os y hasta hay una confederación con sede en la caba con presencia en la justicia laboral de algunas provincias –todas estas opciones tradicionales– económicamente hablando, dicho tipo de asociación brindaba la posibilidad también de seguridad en el caso de producirse imprevistos.

# RECOMENDACIONES

Tomando en consideración el propósito comprender los elementos de la ética en empresas privadas se constató que en principio, se sugiere a las organizaciones sindicales, establecer un programa de formación y capacitación que incluya el componente moral y ético, que impulse la visión proteccionista de los trabajadores en todas sus esferas y que rediseñe el paradigma sindical actual, por un nuevo paradigma sindical estableciendo como premisas el progreso continuo de los beneficios socioeconómicos.

Asimismo, se hace necesaria la rendición de cuentas ampliadas, esto quiere decir que no solo se circunscriba al ámbito de la administración y disposición de las cuotas sindicales, sino que incluya su actuación en el campo defensivo y el establecimiento de un modelo continuo de rendición de cuentas que demuestre los reclamos resueltos y la gestión por resultados con lapsos inferiores a un año.

Se recomienda a los miembros y afiliados de los sindicatos, velar por la correcta aplicación de las convenciones colectivas y en la supervisión sistemática de los aspectos relativos a la progresividad gradual en los beneficios contractuales, aumentando la participación protagónica en las asambleas que se convoquen para tales fines, exigiendo una rendición de cuentas ampliada, que incluya todos los aspectos relativos al comportamiento sindical.

En este orden y dirección, en cuanto al propósito Identificar los dilemas éticos en empresas privadas. Se recomienda al Estado Venezolano, la modificación de la ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras con el fin de que se exija, la corrección del artículo 388 y que este informe detallado de los gastos en que incurra el sindicato sea mensual y un informe anual donde se haga del conocimiento de todos los agremiados del estado de ingresos y egresos realizados durante el año de gestión de cada organización sindical, según sus tipos y grados.

Se recomienda a la Universidad de Cartagena, la configuración de al menos un Diplomado dirigido a los líderes sindicales, abogados laboristas y a los trabajadores en general, que abarque los tópicos sindicales entre ellos, la fundación de organizaciones sindicales, el componente ético que deben poseer tales organismos, la formación y capacitación legal para

afrontar los desafíos defensivos, la formulación de estrategias de negociación y resolución de conflictos entre otros. Con el fin de ayudar a este segmento en el establecimiento de criterios y valores que coadyuven al mejor desempeño de estas sensibles organizaciones.

Esta capacitación, ayudará a transformar la visión del líder sindical y le dotará de las herramientas jurídicas, técnicas y de negociación para hacer frente a la labor de defender a los trabajadores y a mantener en alto la persecución del beneficio colectivo, donde las estrategias empresariales no puedan vulnerar la misión sindical y se evite caer en las prácticas deshonestas que han manchado la reputación de estas organizaciones generando un nuevo paradigma sindical.

Se recomienda a los miembros afiliados y agremiados a las organizaciones sindicales, el estudio y revisión de los estados financieros de sus organizaciones sindicales mensuales, autorizando previamente los gastos de la junta directiva, estableciendo mecanismos más concretos a la hora de realizar contraloría de las finanzas sindicales, tal vez actuando de forma similar a los accionistas de una empresa donde existe participación de los accionistas en la junta directiva de modo que las decisiones sean tomadas en base a beneficiarios totales y no en base a caprichos personales o políticos, aplicando la teoría de Bentham y Mills, sobre utilitarismo.

Se recomienda, en virtud de las constantes aseveraciones de corrupción y opacidad de que son objeto las organizaciones sindicales, mantener una conducta transparente y abierta en los diferentes escenarios en los cuales hacen vida, entre los que contamos, el trato con los afiliados, el tiempo de respuesta a peticiones o reclamos de los trabajadores, mantener comunicación abierta y efectiva mediante el uso de las asambleas generales como forma de comunicación, el uso de los medios electrónicos para brindar acceso a la información de interés general como el caso de los avances y progresos de las negociaciones de la convención colectiva y el uso de observadores en las mismas para que se valide la información ofrecida.

En cuanto a la presencia de dirigentes en las Juntas Directivas que demuestren o asuman conductas que afecten, manchen o menoscaben la moral, la ética y las buenas costumbres dentro de la organización sindical, se recomienda la aplicación de sanciones disciplinarias de conformidad con el grado de la ofensa, ya que, este despliegue de disciplina interna, demostrará el compromiso de quienes integran la asociación sindical y enviará un mensaje

al externo, de transparencia en la gestión y la intolerancia en temas de corrupción y opacidad sindical.

Se recomienda fomentar a lo interno de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales, la visión y misión de servicio que implica ser líder sindical, ya que se observa que con el transcurrir de los años en la dirección del sindicato, algunos han desvirtuado tal compromiso y se han convertido en casi dueños del sindicato, en este sentido no suelen tener empatía por el trabajador, sino que descuidan su rol de protectores y se convierten en impulsores de las políticas empresariales hasta en desmedro de sus propios afiliados.

Se recomienda, refrescar la Junta Directiva de las organizaciones sindicales mediante la elección de nuevos miembros que hayan demostrado pasión y vocación de servicio, modificando así, no el organismo como tal, sino quienes lo integran, de esta manera se renovará la visión protectora que debe prevalecer en un órgano diseñado para el servicio del trabajador y no que vea o ponga a los trabajadores y sus beneficios a su servicio.

Se recomienda, a todas las organizaciones sindicales según a criterio de los Investigadores, deslastrar a las organizaciones sindicales de la manipulación y control político, en el entendido que deben articular con ellas, pero sin que eso signifique la pérdida de la dirección y autonomía propia del sindicato, esto implica, mantener los intereses políticos alejados de los intereses colectivos y ante la ocurrencia o convergencia de tales, mantener una actitud defensiva en razón de los intereses de los trabajadores que representan, en el entendido, de que a la larga, son los trabajadores quienes los eligen en sus cargos y no así el partido político.

Por otra parte, haciendo mención al propósito analizar el marco normativo en empresas privadas, se recomienda el cumplimiento de lo establecido en el artículo 95 constitucional en su parte in fine, donde se exige que todos los dirigentes sindicales sin excepción hagan entrega ante el hoy Registro de Organizaciones sindicales, la declaración jurada de bienes, al momento de ingresar en un organismo de representación colectiva, tal vez, no se pueda exigir de inicio, porque representaría un estorbo para los promoventes, pero se puede establecer un lapso no mayor a un año para consignarlo, tal provisión se puede establecer en las responsabilidades que se recogen en el artículo 388 de la LOTT (2012).

Esta disposición a criterio de los Investigadores, es clara y tangible en la Constitución

(1999), sin embargo, se observa en la práctica que no se cumple al cien por ciento, demostrándose una debilidad no de la ley, sino de quienes la aplican, en este sentido, se le sugiere al Estado Venezolano, la inclusión de un lapso de presentación de tal declaración jurada de bienes, posterior al registro de la organización sindical para aquellos trabajadores que deseen fundar un sindicato de primer grado, en sus formas y tipos.

Se recomienda al Ministro del Poder Popular para el Trabajo o quién haga sus veces, la reorganización del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, estableciendo un Registrador de Organizaciones Sindicales por cada Municipio de la República, con el fin de que estos sean autónomos en sus decisiones y brinden un mejor servicio a las organizaciones sindicales, para que se respeten y corten los lapsos establecidos en la ley tanto para la fundación de un organismo sindical, así como para que se agilicen sus trámites.

Se recomienda al Consejo Nacional Electoral, agilizar los procesos electorales de las organizaciones sindicales y la entrega inmediata de la proclamación de los nuevos integrantes de las juntas directivas, para que estas puedan tener acceso oportuno a los beneficios contemplados en el ordenamiento jurídico venezolano.

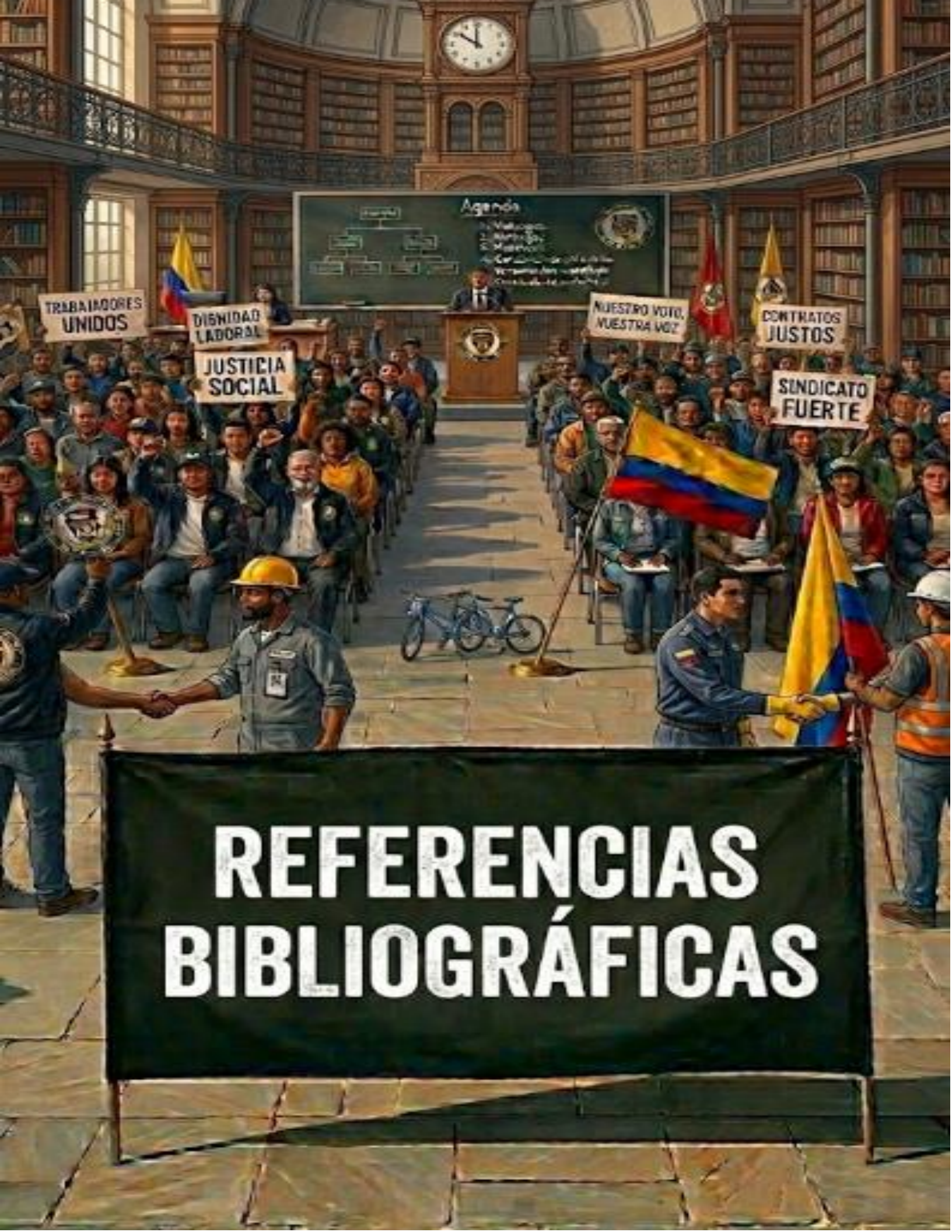
De acuerdo con la brecha digital que se ha mostrado en Latinoamérica y, específicamente en Colombia, resulta relevante analizar el sindicalismo digital. Así las cosas, una primera recomendación para futuras investigaciones consiste en ahondar en el impacto de las TIC en los sindicatos y comprender los tradicionales en cuanto a la cobertura de la representación sindical en las empresas.

De manera específica, los estudios futuros podrían desagregar los diferentes tipos de empresas considerando, además, el impacto de la industria y el sector dentro del cual se encuentra la empresa ahondando también en el sector terciario y cuaternario. Complementariamente, es necesario comparar dispositivos con las estrategias informáticas que vienen implementando, con el fin de analizar las respuestas de estas estructuras sindicales y su efecto en la realidad representativa.

Como segundo objetivo para futuras investigaciones se encuentra el análisis pormenorizado de los sindicatos virtuales en Latinoamérica en general y en Colombia en particular, con otras manifestaciones de la digitalización del sindicalismo. Este análisis

implica la puesta a prueba de los diferentes tipos de sindicatos virtuales, hallando los posibles tipos y características que han adquirido o podrían adquirir estos dispositivos virtuales.

De igual forma, sería pertinente analizar las diferencias entre los sindicatos virtuales y plataforma y la forma en que esta última genera la plataforma de interacción entre los sujetos, la que, a su vez, se soporta en plataformas informáticas. Si bien se plantea que la dinamización de interacciones entre usuarios constituiría uno de los componentes que definirían a los sindicatos plataforma, es necesario analizar los componentes y características de los mismos, para posteriormente analizar la dimensión que adquieren estos en los sindicatos de segunda generación.



TRABAJADORES UNIDOS

DIGNIDAD LABORAL

JUSTICIA SOCIAL

NUUESTRO VOTO, NUESTRA VOZ

CONTRATOS JUSTOS

SINDICATO FUERTE

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, N. (2008). Algunos apuntes acerca de la ética y la moral. Revista Jurídica Cajamarca.
- Ahumada, J. E. L. (2023). Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo. *Laborem*.
- Alegría, M. (2007). Derecho colectivo del trabajo, sindicatos, conflictos, negociación, convenios y seguridad social. Editorial El Nacional.
- Alfonzo, R. (1988). Estudio analítico de la ley del trabajo venezolana. Editorial Melvin C.A.
- Alfonzo, R. (2004). Nueva didáctica del derecho del trabajo. Editorial Melvin C. A.
- Álvarez, I. (2009). Utilitarismo y derechos humanos: La propuesta de John Mill. Plaza y Valdés. <https://editorial.csic.es/publicaciones/libros/11654/978-84-00-08781-4/utilitarismo-y-derechos-humanos-la-propuesta-de-jo.html>
- Añez, C. (2010). Movimiento sindical venezolano y flexibilización laboral. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 217-236. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=70522505005>
- Añez, C., & Bonomie, M. (2007). Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(37), 50-65. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29003704>
- Arilla, J., & Ruiz, M. (2016). Historia social del sindicalismo en España. Editorial Labor.
- Baquero Suárez, T. M., Noroño Sánchez, J. G., & Vélchez Pirela, R. A. (2021). Las virtudes del comportamiento humano en la esencia del ser y deber ser: educación globalizada actual. *Revista de Filosofía*, 38, 199-207. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5144707>
- Bedoya. (1998). Epistemología y pedagogía. Ecoe.
- Benavides. (2010). Contrato de prestación de servicios: difícil delimitación frente al contrato realidad. *Revista Derecho del Estado*, 25, 85-116. Universidad del Externado de Colombia. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/2512/2200>
- Bencomo, E. (2012). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos en filiales de empresas multinacionales en Argentina. Marcelo Delfini Investigador CONICET – Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento. <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n20/n20a13.pdf>

- Bencomo, T., & Pinto, D. (2012). Ética en las relaciones laborales. Revista UC. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n12/art3.pdf>
- Berástegui, J. (2024). Sindicalismo y dictaduras en la historia contemporánea. Editorial Crítica.
- Bericat. (1998). El enfoque multimétodo en la investigación social y educativa: Una mirada desde el paradigma de la complejidad. Revista de Filosofía y Sociopolítica de la Educación, N° 8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2785456.pdf>
- Bermúdez, G. M., & Ferrer, A. E. E. (2021). El reto de la educación 4.0: competencias laborales para el trabajo emergente por la COVID-19. RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas.
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., & Martín, A. (2003). Teoría de las relaciones laborales: Desafíos. Editorial UOC. [https://alojamientos.uva.es/guia\\_docente/uploads/2014/443/41899/.../Documento.pdf](https://alojamientos.uva.es/guia_docente/uploads/2014/443/41899/.../Documento.pdf)
- Bobadilla Yzaguirre, M. B., & Rodríguez Cairo, V. (2023). Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo. Revista latinoamericana de derecho social.
- Bonilla, C., & Rodríguez, E. (1997). Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales (3ra ed.). Ediciones Uniandes.
- Bruguera. (1998). Diccionario enciclopédico Bruguera. Editorial Bruguera.
- Carballo, C. (2012). Libertad sindical: la perspectiva de los derechos fundamentales.
- Chaile, M. A. (2023). La libertad sindical y el sendero doctrinario hacia la democratización del derecho sindical. 21.edu.ar.
- Clemenza, C., & Ferrer, J. (2004). Ética social y liderazgo ético del servidor público: fundamento para la construcción de un principio de transparencia institucional. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 2-5 Nov. 2004. <https://cladista.clad.org/bitstream/handle/123456789/3050/0049924.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Corbetta, P. (2006). Metodología y técnicas de investigación social. McGraw-Hill Interamericana. <https://doi.org/9788448156107>
- Cortina, A. (2000). Ética mínima: introducción a la filosofía práctica. Editorial Tecnos. [https://tallersurzaragoza.files.wordpress.com/2012/11/cortina\\_adela-etica\\_minima.pdf](https://tallersurzaragoza.files.wordpress.com/2012/11/cortina_adela-etica_minima.pdf)

- De la Cuesta, & Valor. (2003). Responsabilidad social de la empresa: concepto, medición y desarrollo en España.  
[https://www.researchgate.net/publication/28120630\\_Responsabilidad\\_social\\_de\\_la\\_empresa\\_Concepto\\_medicion\\_y\\_desarrollo\\_en\\_Espana](https://www.researchgate.net/publication/28120630_Responsabilidad_social_de_la_empresa_Concepto_medicion_y_desarrollo_en_Espana)
- De la Garza, E. (2004). La evaluación educativa. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(23), 807-816. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14002302.pdf>
- Delfini, M. (2011). Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo: ¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? N° 27, Invierno 2016. Santiago del Estero, Argentina.
- Di Lella, P., Di Pietro, A., Liliana, M., Quintana, M., & Valdés, M. (2002). Los vacíos en las normas: sus implicancias éticas. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy*.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18501522>
- Díaz, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación. *Revista sobre relaciones industriales y laborales*, 41, 91-104.
- Echeverría. (2003). *Ciencia y valores*. Ediciones Destino.
- Elegido, J., & Rubio, M. (1998). *Fundamentos de la ética de empresa*. Sociedad Panamericana de Estudios Empresariales.
- Etkin, J. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable. *Journal de la Revista Innovar*, 20(3), 7-10. <https://www.researchgate.net/publication/262440399>
- Espina-Romero, L., Ríos Parra, D., Gutiérrez Hurtado, H., Peixoto Rodríguez, E., Arias-Montoya, F., Noroño-Sánchez, J. G., Talavera-Aguirre, R., Ramírez Corzo, J., & Vilchez Pirela, R. A. (2024). The role of digital transformation and digital competencies in organizational sustainability: A study of SMEs in Lima, Peru. *Sustainability*, 16(16), 6993. <https://doi.org/10.3390/su16166993>
- Espina-Romero, L., Ríos Parra, D., Noroño-Sánchez, J. G., Rojas-Cangahuala, G., Cervera Cajo, L. E., & Velásquez-Tapullima, P. A. (2024). Navigating digital transformation: Current trends in digital competencies for open innovation in organizations. *Sustainability*, 16(5), 2119. <https://doi.org/10.3390/su16052119>
- Espina-Romero, L., Guerrero-Alcedo, J., Noroño Sánchez, J. G., Gutiérrez Hurtado, H., & Quiñones Li, A. (2023). Industry 5.0: Tracking scientific activity on the most influential industries, associated topics, and future research agenda. *Sustainability*, 15(6), 5554. <https://doi.org/10.3390/su15065554>

- Espina-Romero, L., Noroño Sánchez, J. G., Gutiérrez Hurtado, H., Dworaczek Conde, H., Solier Castro, Y., Cervera Cajo, L. E., & Rio Corredoira, J. (2023). Which industrial sectors are affected by artificial intelligence? A bibliometric analysis of trends and perspectives. *Sustainability*, 15(16), 12176. <https://doi.org/10.3390/su151612176>
- Espina-Romero, L., Guerrero-Alcedo, J., Noroño Sánchez, J. G., & Ochoa-Díaz, A. (2022). What are the topics that business ecosystems navigate? Updating of scientific activity and future research agenda. *Sustainability*, 14(23), 16224. <https://doi.org/10.3390/su142316224>
- Fernández, A. (2006). Metodologías activas para la formación de competencias. *Revista de la Facultad de Educación*, 24(1), 35-56. ISSN-e 1699-2105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2339650>
- Ferrero, M. (2002). Chávez y el movimiento sindical en Venezuela. Editorial Boletín Americanista.
- Flores, R. (2005). La importancia del código de ética internacional en la profesión contable: El contexto colombiano en el proceso de internacionalización. Universidad de Cali-Colombia. <https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/gyd10-cap10.pdf>
- Gaceta Oficial N° 5.152. (1997). Ley Orgánica del Trabajo, reformada el 6 de mayo de 2011, publicada en Gaceta Oficial N°6024.
- Gaceta Oficial N° 6076. (2012). Decreto Presidencial N° 8.938 del 07 de mayo de 2012, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- Girón, A. (2012). Desarrollo, ética y democracia: problemas del desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía*, 43(Octubre-Diciembre). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11823951001>
- Gruber, C. (2005). *Social Responsiveness Scale (SRS) Manual*. Los Angeles: Western Psychological Services. <https://doi.org/10.1177/1534508410380134>
- Hamersley, M. (2007). *International Journal of Research & Method in Education*, 30(3), 287–305. [http://www.marjee.org/pdfs/Hammersley\\_issue.pdf](http://www.marjee.org/pdfs/Hammersley_issue.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2006). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw Hill Educación. [http://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2010). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill Educación.

- Hernández, L., & Seijo, C. (2013). Rasgos éticos de la gerencia: posturas sociales para la construcción del saber. Maracaibo, Venezuela: Ediciones Astro Data S.A.
- Hurtado, T. (2007). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. <https://epinvestsite.files.wordpress.com/2017/09/paradigmas-libro.pdf>
- Ibarrola, N. P. (2022). Resistencia de obreros navarros y británicos a la reconversión industrial de los años ochenta: conflicto, luchas y solidaridad internacional. Historia del presente.
- Iyanga, A. (2011). Política educativa. Editorial Nau Libres.
- Jarque, M. (2021). La huelga de los obreros de Indupa en Bahía Blanca (1993): un análisis de sus prácticas de resistencia y formas de organización. Uns.edu.ar.
- Jubitero Espeso, A. (2024). La organización interna del sindicato y su participación en la gestión del conflicto empresarial. UVA.
- Köhler, H. D. (2022). Sindicalismo 'Gig': la acción colectiva en la economía de las plataformas. Cuadernos de relaciones laborales.
- Kliksberg, B. (2003). Ética y gerencia de organizaciones. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 2023(julio-diciembre). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802205>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1999). Administración: una perspectiva global (11ª ed.). McGraw Hill Interamericana Editores. <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6816/6/658.022-B224d-Bga.pdf>
- Larrinaga, M. (2023). La historia del sindicalismo en España. Ediciones Akal.
- León, O. (2008). Tomar decisiones difíciles (2ª ed.). Editorial McGraw Hill.
- Legarreta, R. E. & Ysas, H. (2024). El (micro) trabajo en línea para plataformas en España: estudio empírico y análisis jurídico-laboral. Iuslabor.
- Lenzi, O. (2023). Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?. Lex Social: Revista de Derechos Sociales.
- Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). Naturalistic inquiry. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lucena, H. (2007). Lo laboral en tiempos de transición. Universidad de Carabobo.
- Maidana, S. (2005). La dimensión ética del trabajo. Texto & Contexto Enfermagem, 14(1). <http://estudiosterritoriales.org/articulo.oa?id=71414108>

- Machicado, J. (2010). *Sindicato y sindicalismo*. Editorial New Life.
- Maduro, E., & Pittier, E. (2008). *Curso de obligaciones: derecho civil III (tomo II)*. Universidad Católica Andrés Bello. ISBN: 980-244-061-2.
- Maureira, J. L. (1968). *Ideología sindical cristiana para América Latina*. Editorial Jurídica de Chile.
- Martínez, M. (2007). El paradigma científico postpositivista. En *La investigación cualitativa etnográfica en educación: Manual teórico-práctico (5ª ed., pp. 13-27)*. Trillas.
- Martínez, P. (2011). *Lineamientos para la investigación jurídica*. Porrúa.
- Mele, D. (2009). *Negocios, ética en acción: persiguiendo la excelencia humana en las organizaciones*.
- Mendoza, E., & Mendoza, M. (2008). El liderazgo ético en organizaciones postmodernas. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 9(Mayo-Agosto). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170118859004>
- Merriam, S., Caffarella, R., & Baumgartner, L. (2004). *Learning in adulthood: A comprehensive guide (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey Bass.
- Migueles, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 7-33. [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&nrm=iso)
- Morín, E. (2004). *Introducción al pensamiento complejo*. Editorial Gedisa. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n23/23-14.pdf>
- Montenegro Minaya, D. A. (2022). Evaluación de la plataforma informática Evisip del sindicato de choferes profesionales del cantón Ventanas. UTB.
- Newton, L. (2014). *Decisiones tomadas con ética: Introducción de casos y conceptos éticos*.
- Noroño, J. (2014a). Retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización de las relaciones laborales en Venezuela. *Revista Electrónica Lex Laboro de la Universidad Rafael Bellosó Chacín (URBE)*, 6, Enero-Julio 2014. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/ArticulosAdvance.do?operator=EMPTY&tag=100&word=Noro%F1o,%20Jos%E9>
- Noroño, J. (2014b). Las relaciones laborales venezolanas en el contexto de la globalización. *Revista Legem*, 2(1), Julio-Diciembre 2014. <https://www.uniatlantico.edu.co>

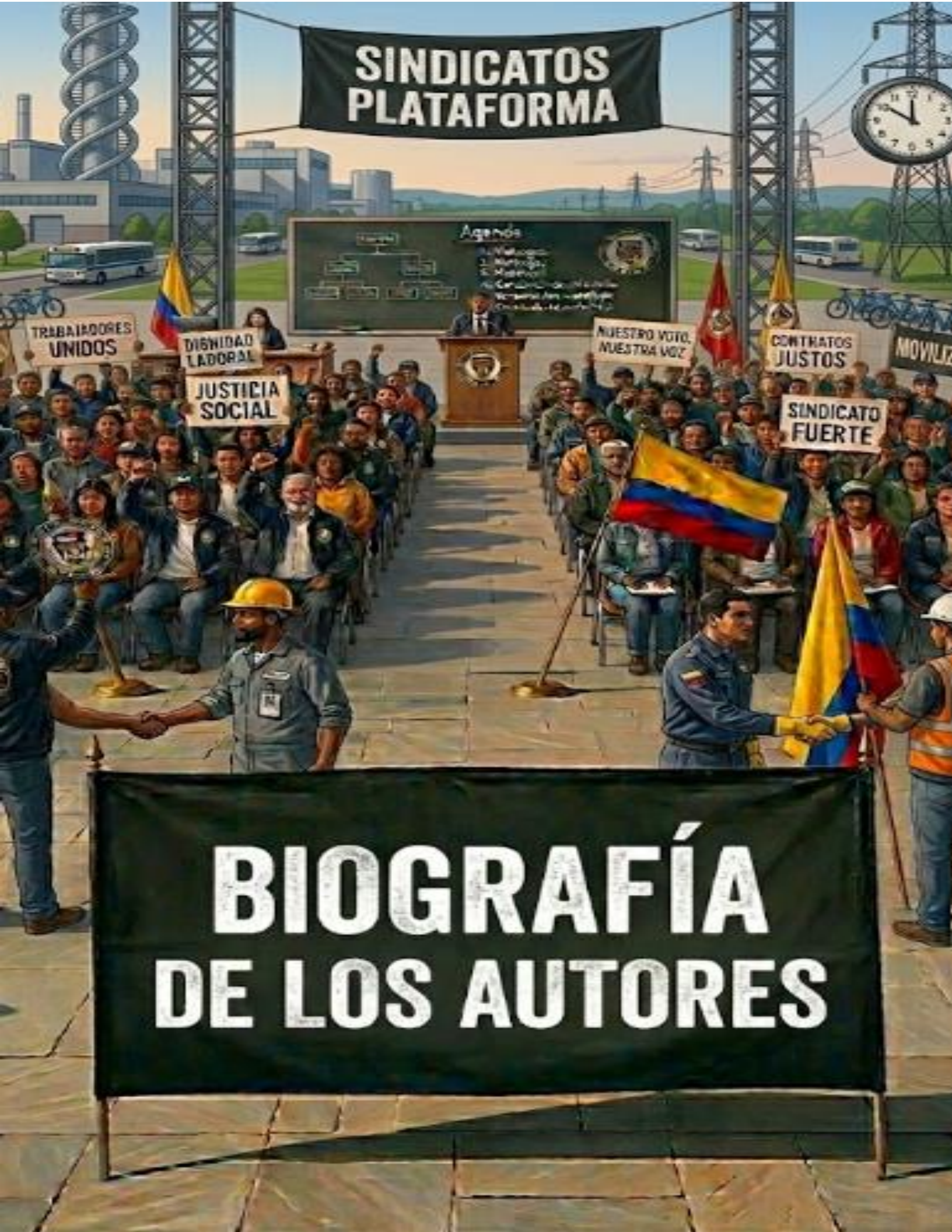
- Noroño Sánchez, J. G., Hernández, D. L., Espina, L., & Meriño, V. H. (2023). Nuevas tendencias laborales y la zona gris de los “kidinfluencers” en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(Número Especial 8), 462-477.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/40967/47014>
- Noroño Sánchez, J. G., Gómez Herrera, S., Vílchez Pirela, R., & Núñez Villavicencio, M. A. (2023). Energías renovables y dinámicas laborales emergentes: desafíos para la transformación socioeconómica en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(102), 565-580. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.8>
- Noroño Sánchez, J. G., Baquero Suárez, T. M., Vílchez Pirela, R., & Soto, O. L. (2021). Ética en las organizaciones sindicales venezolanas: una mirada desde lo teórico-legal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 644-660.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.11>
- Noroño Sánchez, J. G., Núñez Villavicencio, M., & González Díaz, R. R. (2020). Ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 154-173.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/32648>
- Núñez Villavicencio, M., Noroño Sánchez, J. G., & Baquero Suárez, T. M. (2021). Elucidaciones sobre el debate de la justicia social y sus influencias en la articulación social. *Revista de Filosofía*, 38(98), 796-805.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5529123>
- Padilla García, J. M. (2024). Igualdad sindical de los trabajadores remotos en la legislación laboral colombiana. *Uexternado.edu.co*.
- Pereira, E. J. R. (2022). Na corrida pela representação sindical: o caso dos entregadores e dos motoristas por aplicativos em São Paulo. *ANPOCS*.
- Porter, P. F. G. (2023). Primeros multifamiliares modernos mexicanos. *Vivienda para trabajadores públicos durante la segunda mitad del siglo XX*. Limaq.
- Quintero Ramírez, C. (2024). El movimiento obrero de Matamoros: de primavera laboral a «el movimiento está fuera del sindicato». *Apuntes*.
- Ramírez, R. A. H. (2024). Optimización de estrategias de desarrollo organizacional en los gobiernos autónomos descentralizados provinciales del centro de Ecuador: enfoque en gestión y sostenibilidad. *Revista Imaginario Social*.
- Ramírez-Sosa, M. A., & Peña-Estrada, C. C. (2022). B-learning para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 15(2), 5-16.
- Rangel, C. (2012). Ética como enfoque de la responsabilidad social: direccionamiento estratégico en universidades públicas. *Omnia*, 18(2), 95-108.

[http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/FACE/article/view/1617/800](http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/1617/800)

- Robbins, P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson Education. <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf>
- Rocha, C. E. A. (2024). Expresiones del Hallyu en México: Dinámicas de Soft Power, apropiación y participación de fans en espacios virtuales y presenciales (2021-2023). El Colegio de San Luis.
- Ruiz Saura, J. E. (2024). La actividad sindical y los derechos colectivos en las relaciones laborales del siglo XXI. Proyecto de investigación.
- Sánchez, A. (1917). Una historia de pasión. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/774/77453577008/html/index.html>
- Sánchez, C. M., & Padilla, M. A. S. (2024). Prácticas de cuidado y resistencia en trabajadores de plataformas de reparto. *Revista Científica del Amazonas*, 7(13), 42-55.
- Sánchez Saumell, D. (2024). Contra el atomismo. Fundamentos de una solidaridad republicana. UB.
- Scasserra, S. & Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos. *Sociologías*.
- Serrat, J. M. B. (2024). La influencia predominante de las plataformas en línea y la responsabilidad contractual por los bienes y servicios subyacentes. *InDret*.
- Silva, J. P. R. H. & Maia, K. (2024). Comunicación sindical y capitalismo de plataforma: Reflexiones sobre la experiencia del grupo de repartidores en moto Galera da Pressão (GDP) en Natal/RN. *Trabajo y sociedad*.
- Sosa, M. A. (2024). La regulación del trabajo en plataformas digitales: una mirada desde las experiencias de los/as repartidores/as. *UNLP*.
- Stylogiannis, C. (2023). Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva como derechos humanos en la economía de plataformas en un contexto de creciente movilización. *Revista Internacional del Trabajo*.
- Tellez Bedoya, C. A. & Tellez Bedoya, C. (2022). Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia. *Tendencias*.
- Torrez, J. M. (2023). La transformación digital: estrategia generadora de cambios en las organizaciones. *Revista Estrategia Organizacional*.

- Urquijo, L. (2000). El movimiento obrero en Venezuela (pp. 108-111, 169). Caracas: UCAB Universidad Católica Andrés Bello. ISBN: 980-244-249-6.
- Urquijo, L. (2009). Teoría de las relaciones sindicatos gerenciales. UCAB Universidad Católica Andrés Bello.
- Vargas Garcia, D. J. & Lázaro Chávez, O. E. (2023). Creación de empresa productora y comercializadora de polvo a base de sachá inchi para bebida de suplemento nutritivo en el municipio de Valencia. Unicordoba.edu.co.
- Vidal Jordán, J. A. Las redes sociales virtuales como infraestructura para la acción colectiva: Análisis del colectivo Keiko No Va en la plataforma Facebook durante la campaña electoral. Portal.amelica.org.
- Vieytes, R. (2004). Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas. Buenos Aires: Editio. ISBN: 987-20200-7-8.
- Villasmil, H. (2003). Comentarios sobre la Ley del Trabajo y su Reglamento. <https://books.google.com.co/books?id=Fkf-PkTHK84C>.
- Villasmil, H. (2006). Estudios de derecho del trabajo. Editorial Texto C.A.
- Villasmil, H. (2007). Relaciones laborales: en tiempo presente. ISBN: 980-244-499-5. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=514799>.
- Villasmil, L. (2006). Gerencia y liderazgo. Revista la gerencia de la calidad educativa, 3(8), 86. Caracas: Editorial Candidus.  
[file:///C:/Users/UNISINU/Documents/Downloads/2010c-9%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/UNISINU/Documents/Downloads/2010c-9%20(1).pdf).
- Weber, M. (2015). The Political Concept: Max Weber y el concepto de lo político: La ética guerrera y la necesidad de la culpa. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-51672015000100010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-51672015000100010).
- Yuni, J., & Urbano. (2014). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. ISBN 978-987-591-548-0. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9nicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>.
- Zagal, M., & Galindo, L. (2006). Ética para adolescentes post modernos (2ª ed. ampliada). Ciudad de México: Publicaciones Cruz O S.A.
- Zapata, E. (1986). El movimiento obrero en México: historia y perspectiva. Siglo XXI Editores.

# SINDICATOS PLATAFORMA



TRABAJADORES  
UNIDOS

DIGNIDAD  
LABORAL

JUSTICIA  
SOCIAL

NUESTRO VOTO,  
NUESTRA VOZ

CONTRATOS  
JUSTOS

SINDICATO  
FUERTE

# BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

## Biografía de los autores



El Dr. **José Gregorio Noroño Sánchez**, es Director del Bufete Binacional de Abogados, posee una larga trayectoria como profesional siendo Supervisor de Producción en la empresa Transnacional Coca-Cola Femsa de Venezuela SA de CV, desde el año 1998 al 2008, fungió como Presidente del Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria de Bebidas Gaseosas, Similares, Afines y Conexos del Estado Zulia, (SINPECZ del 2005 -2008) en el año

2006 empieza su carrera como actor del Derecho en Venezuela y desde el año 2017 reside de forma permanente en Colombia, es Abogado (2011), Magister Scientiarum en Derecho del Trabajo (2013), Doctor en Ciencias Gerenciales (2016), con estancia Postdoctoral en Integración y Desarrollo en América Latina (2019), egresado de la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE) en Maracaibo-Venezuela, realizó estudios de convalidación en la Corporación Educativa Uniremington sede Montería en el año 2020, actualmente es docente de Planta de la Universidad de Cartagena(2024), Jefe del Departamento de Derecho laboral, Coordinador de la Maestría en Derecho, Gestor de internacionalización, Miembro del grupo de investigación FORSETI. Perteneció al Programa de Derecho y Comunicación Social de la Universidad del Sinú (2019-2024), así como también dictó los módulos de Investigación en las especializaciones en Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Contratación Estatal y Derecho Laboral. Es también facilitador y docente del programa de Doctorado en Derecho de la Universidad del Sinú, y Docente virtual del Doctorado en Educación de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT) de Panamá (2021-). Desde el año 2019 es Par Evaluador reconocido por Minciencias. Investigador, Litigante, Escritor, Jurista y Conferencista a nivel nacional e internacional. Bilingüe certificado por el Toelf B2 e Intérprete de lengua de señas. Cuenta con doble titulación en Derecho venezolano y colombiano, con Inpreabogado de Venezuela y Tarjeta Profesional de Colombia.

Email: [jnornos@unicartagena.edu.co](mailto:jnornos@unicartagena.edu.co) <https://orcid.org/0000-0001-9777-2733>



El Dr. **Rafael Alberto Vilchez Pirela** es Profesor tiempo completo de la Universidad de Córdoba, Facultad de Educación y Ciencias Humanas, Docente, Investigador y Consultor. En su formación profesional, se destaca como Postdoctor en Gerencia de las Organizaciones. Postdoctor en Investigación Cualitativa. Doctor en Ciencias Gerenciales. Dr. en Filosofía PhD. Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos. Acreditado en Formación Docente. Tutor Virtual, Licenciado en Trabajo Social. Participante del Doctorado en Ciencias Sociales (URBE). Especialista en Investigación e Innovación Educativa (CECAR). Docente de pregrado y postgrado en Trabajo Social, Educación, Ciencias Administrativas y Gerenciales, Ciencias Sociales, Ciencias Humanas y Comportamiento Humano. Miembro del Grupo de Investigación Dimensiones Humanas y Director del Grupo de Investigación Ciencias Sociales y Filosofía de la Educación.

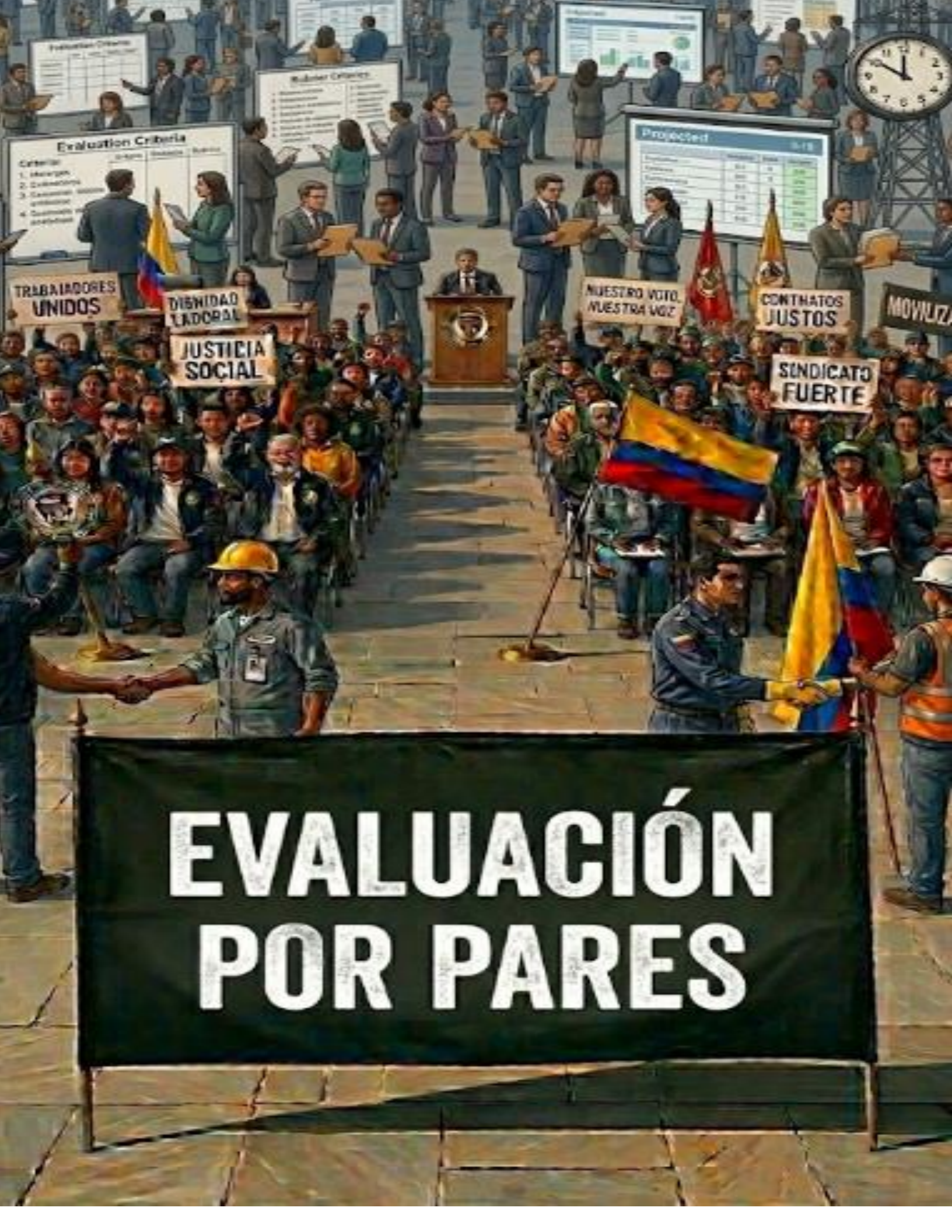
Es Investigador en Vulnerabilidad Social y Grupos Poblacionales. Investigador de Comportamiento Humano en las Organizaciones. Director y coinvestigador en proyectos de investigación e intervención social. Escritor y conferencista de comportamiento humano en las organizaciones. Miembro del Consejo Científico Asesor de la Revista Científica “Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales” TEACS. Miembro del Comité Científico de la Revista Avances en Humanidades. Miembro de la Red de Estudios Organizacionales en América Latina, el Caribe e Iberoamérica REOALCeI. Miembro de la Red de Gestión Administrativa, Deportiva y Educativa GADE. Miembro del Colegio Oficial Internacional de Doctores. Galardonado con el Reconocimiento al Mérito Científico, Tecnológico e Innovación (CECAR, 2017). Reconocimiento al Docente Resiliente (CECAR, 2020). Reconocimiento al Mérito Científico, Tecnológico e Innovación (Unicórdoba, 2022). Reconocimiento como Líder Social de Excelencia (HAME, 2025). Premio a la Excelencia Académica Internacional (IUTEM, 2025).

Email: [rafaelvilchezp@correo.unicordoba.edu.co](mailto:rafaelvilchezp@correo.unicordoba.edu.co) / <https://orcid.org/0000-0003-4473-7584>



El **Dr. Alvaro Salgado Gonzalez** es Abogado egresado de la Universidad de Cartagena. Doctor en Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Cartagena. Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas. Universidad de Cartagena- Universidad Externado de Colombia. Magister en Derecho Penal. Universidad Santo Tomas (Bogotá)-

Universidad de Salamanca (España). Autor de libros y artículos varios en Revistas Indexadas. Profesor Emérito de la Universidad de Cartagena. Miembro de la Academia Colombiana de Jurisprudencia. DOCTOR HONORIS CAUSA INTERNACIONAL por las Universidades: Autónoma de Coahuila, Universidad Autónoma de Guerrero, Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, Universidad Autónoma de La Laguna, Global Instituto Educativo, Universidad Americana de Acapulco, Universidad de Cartagena, Colegio San Alonso, Global Creación Sin Límites, Organización Internacional de Magistrados y Jueces A.C., Académicos Nacionales e Internacionales Líderes de Agrupaciones Académicas en México, Países de Iberoamérica y el Mundo. Profesor de Derecho Penal Especial de la Universidad de Cartagena. Profesor de la Especialización en Ciencias Penales y Criminológicas de la Universidad de Cartagena. Profesor de la Maestría en Derecho Penal de la Universidad de Cartagena. Actual Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Cartagena. E-mail: [alvarosalgadog@gmail.com](mailto:alvarosalgadog@gmail.com) <https://orcid.org/0000-0001-7619-3468>



# EVALUACIÓN POR PARES

**Evaluation Criteria**

Criteria	Weight	Score
1. Accuracy	20%	
2. Reliability	20%	
3. Consistency	20%	
4. Quality of work	20%	
5. Communication	20%	

**Worker Criteria**

1. Knowledge	20%	
2. Skills	20%	
3. Attitude	20%	
4. Teamwork	20%	
5. Leadership	20%	

**Project**

Project	Start	End	Status
Project A	2023-01-01	2023-03-31	Completed
Project B	2023-04-01	2023-06-30	In Progress
Project C	2023-07-01	2023-09-30	Planned
Project D	2023-10-01	2023-12-31	Planned

TRABAJADORES UNIDOS

DIGNIDAD LABORAL

JUSTICIA SOCIAL

NUUESTRO VOTO, NUESTRA VOZ

CONTRATOS JUSTOS

SYNDICATO FUERTE

MOVILIZACION

<b>Título:</b>	Desafíos y retos éticos del sindicalismo moderno vol. 2
----------------	---

## II. DATOS DEL EVALUADOR UNO (1).

<b>Nombres y apellidos:</b>	-		
<b>Documento de identificación:</b>	-		
<b>Institución:</b>	Universidad laica Vicente Rocafuerte		
<b>Dirección:</b>	Guayaquil, Ecuador.	<b>Teléfono:</b>	
<b>Correo electrónico:</b>	-		
<b>Grado académico:</b>	Ph.D. MSc. Lic		
<b>Fecha de evaluación:</b>	27/11/2025		

## III. CRITERIOS Y ESCALA DE EVALUACIÓN

<b>Criterio</b>	<b>Rango escala(Puntos)</b>
Publicable con pocas modificaciones	90-100
Publicable, pero el capítulo requiere modificaciones sustanciales y una nueva evaluación	80-89
No publicable	0-79

## IV. EVALUACIÓN DEL PRODUCTO

Asignar puntuación de acuerdo al rango de puntos según corresponda para cada criterio (Favor **sustentar** calificación asignada a cada criterio en el espacio correspondiente).

<b>Criterio de evaluación</b>	<b>Rango/puntos</b>	<b>Puntaje</b>
1. El título permite la identificación del tema tratado, recoge la variable o categoría de estudio.	<b>De 0 a 3</b>	<b>3</b>
<b>Sustentación:</b>		

<p>2. El resumen aporta suficiente información sobre el contenido del capítulo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expone el objetivo o propósito.</li> <li>• Enuncia el método de la investigación.</li> <li>• Enfoque teórico que sustenta el capítulo (opcional).</li> <li>• Principales resultados, discusión y conclusiones.</li> <li>• Palabras clave.</li> </ul>	<b>De 0 a 3</b>	<b>3</b>
<b>Sustentación:</b>		
<p>3. La introducción contiene los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitúa adecuadamente el problema u objeto de estudio.</li> <li>• Se enuncian los referentes teóricos y estos son coherentes con los mencionados en los resultados y la discusión.</li> <li>• Se expone la justificación de la investigación.</li> <li>• Finaliza con el objetivo.</li> </ul>	<b>De 0 a 4</b>	<b>4</b>
<b>Sustentación:</b>		
<p>4. La metodología enuncia y desarrolla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las variables o categorías de estudio.</li> <li>• El enfoque y alcance de la investigación.</li> <li>• La población y muestra o participantes del estudio.</li> <li>• Las técnicas e instrumentos de recolección de datos.</li> <li>• Las técnicas de procesamiento y análisis de datos.</li> <li>• El método que permite alcanzar el objetivo o propósito propuesto.</li> </ul>	<b>De 0-10</b>	<b>9</b>
<b>Sustentación:</b>		

5. Los capítulos exponen los resultados de la investigación manera adecuada con el objetivo o propósito descrito.	<b>De 0-10</b>	<b>9</b>
<b>Sustentación:</b>		
6. La discusión analiza los resultados obtenidos a luz de los elementos teóricos asumidos en la investigación.	<b>De 0-10</b>	<b>9</b>
<b>Sustentación:</b>		
7. Las conclusiones de los capítulos son coherentes con el (los) objetivo(s) o propósito(s) y están fundamentadas en los resultados o con la(s) tesis presentada(s).	<b>De 0 a 10</b>	<b>9</b>
<b>Sustentación:</b>		
8. <b>Selectividad:</b> Los capítulos presentan aportaciones válidas y significativas al conocimiento del área desarrollada.	<b>De 0 a 15</b>	<b>14</b>
<b>Sustentación:</b>		
9. Las fuentes y las referencias son pertinentes y de calidad.	<b>De 0 a 10</b>	<b>10</b>
<b>Sustentación:</b>		
10. <b>Normalidad:</b> La investigación está organizada y escrita de forma adecuada para ser comprendida y discutida por la comunidad científica.	<b>De 0 a 10</b>	<b>10</b>
<b>Sustentación:</b>		
11. Los capítulos presenta elementos originales.	<b>De 0 a 15</b>	<b>15</b>
<b>Sustentación:</b>		

<b>Calificación total</b>	<b>95</b>
---------------------------	-----------

#### **V. SÍNTESIS EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PRODUCTO**

<b>Criterios</b>	<b>Rango escala (Puntos)</b>
Publicable con pocas modificaciones	X
Publicable, pero el capítulo requiere modificaciones sustanciales y una nueva evaluación	
No publicable	

#### **OBSERVACIONES GENERALES:**

El libro cumple con todos los parámetros de un libro de investigación con una excelente metodología de revisión científica.

### I. DATOS DEL LIBRO.

<b>Título:</b>	Desafíos y retos éticos del sindicalismo moderno vol. 2
----------------	---

### II. DATOS DEL EVALUADOR DOS (2).

<b>Nombres y apellidos:</b>			
<b>Documento de identificación:</b>	-		
<b>Institución:</b>	Universidad de Oriente		
<b>Dirección:</b>	Cuba	<b>Teléfono:</b>	-
<b>Correo electrónico:</b>			
<b>Grado académico:</b>	Ph.D. MSc. Lic		
<b>Fecha de evaluación:</b>	30/11/2025		

### III. CRITERIOS Y ESCALA DE EVALUACIÓN

<b>Criterio</b>	<b>Rango escala(Puntos)</b>
Publicable con pocas modificaciones	90-100
Publicable, pero el capítulo requiere modificaciones sustanciales y una nueva evaluación	80-89
No publicable	0-79

### IV. EVALUACIÓN DEL PRODUCTO

Asignar puntuación de acuerdo al rango de puntos según corresponda para cada criterio (Favor **sustentar** calificación asignada a cada criterio en el espacio correspondiente).

<b>Criterio de evaluación</b>	<b>Rango/puntos</b>	<b>Puntaje</b>
-------------------------------	---------------------	----------------

<p><b>12.</b> El título permite la identificación del tema tratado, recoge la variable o categoría de estudio.</p>	<p><b>De 0 a 3</b></p>	<p><b>3</b></p>
<p><b>Sustentación:</b></p>		
<p><b>13.</b> El resumen aporta suficiente información sobre el contenido del capítulo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expone el objetivo o propósito.</li> <li>• Enuncia el método de la investigación.</li> <li>• Enfoque teórico que sustenta el capítulo (opcional).</li> <li>• Principales resultados, discusión y conclusiones.</li> <li>• Palabras clave.</li> </ul>	<p><b>De 0 a 3</b></p>	<p><b>2</b></p>
<p><b>Sustentación:</b></p>		
<p><b>14.</b> La introducción contiene los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitúa adecuadamente el problema u objeto de estudio.</li> <li>• Se enuncian los referentes teóricos y estos son coherentes con los mencionados en los resultados y la discusión.</li> <li>• Se expone la justificación de la investigación.</li> <li>• Finaliza con el objetivo.</li> </ul>	<p><b>De 0 a 4</b></p>	<p><b>3</b></p>
<p><b>Sustentación:</b></p>		
<p><b>15.</b> La metodología enuncia y desarrolla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las variables o categorías de estudio.</li> <li>• El enfoque y alcance de la investigación.</li> <li>• La población y muestra o participantes del estudio.</li> </ul>	<p><b>De 0-10</b></p>	<p><b>10</b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las técnicas e instrumentos de recolección de datos.</li> <li>• Las técnicas de procesamiento y análisis de datos.</li> <li>• El método que permite alcanzar el objetivo o propósito propuesto.</li> </ul>		
<b>Sustentación:</b>		
16. Los capítulos exponen los resultados de la investigación manera adecuada con el objetivo o propósito descrito.	<b>De 0-10</b>	<b>9</b>
<b>Sustentación:</b>		
17. La discusión analiza los resultados obtenidos a luz de los elementos teóricos asumidos en la investigación.	<b>De 0-10</b>	<b>9</b>
<b>Sustentación:</b>		
18. Las conclusiones de los capítulos son coherentes con el (los) objetivo(s) o propósito(s) y están fundamentadas en los resultados o con la(s) tesis presentada(s).	<b>De 0 a 10</b>	<b>10</b>
<b>Sustentación:</b>		
19. <b>Selectividad:</b> Los capítulos presentan aportaciones válidas y significativas al conocimiento del área desarrollada.	<b>De 0 a 15</b>	<b>12</b>
<b>Sustentación:</b>		
20. Las fuentes y las referencias son pertinentes y de calidad.	<b>De 0 a 10</b>	<b>8</b>
<b>Sustentación:</b>		

<b>21. Normalidad:</b> La investigación está organizada y escrita de forma adecuada para ser comprendida y discutida por la comunidad científica.	<b>De 0 a 10</b>	<b>8</b>
<b>Sustentación:</b>		
<b>22.</b> Los capítulos presentan elementos originales.	<b>De 0 a 15</b>	<b>15</b>
<b>Sustentación:</b>		
<b>Calificación total</b>	<b>89</b>	

#### V. SÍNTESIS EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PRODUCTO

<b>Criterios</b>	<b>Rango escala (Puntos)</b>
Publicable con pocas modificaciones	X
Publicable, pero el capítulo requiere modificaciones sustanciales y una nueva evaluación	
No publicable	

#### OBSERVACIONES GENERALES:

Es un aporte teórico significativo y útil para la academia
--



## Libro Desafíos y Retos Éticos del Sindicalismo

ID : c267dd5573b3aaacc35c441c3ccf2b4f0d9bb80b



18%

Textos sospechosos

**Nombre del fichero :** Libro Desafíos y Retos Éticos del Sindicalismo.txt

**Tamaño del archivo original :** 8,4 MB

**Número de palabras :** 39.904

**Número de caracteres :** 267035

**Depositante :** DIGNA DIONISIA PEREZ BRAVO

**Fecha de depósito :** 8 de marzo de 2026

**Tipo de carga :** interface

**fecha de fin de análisis :** 8 de marzo de 2026

### Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

#### Similitudes 15%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



#### Detección de IA 3%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA. Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



#### Idiomas no reconocidos 4%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua. Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

#### Textos entre comillas 1%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

*Este libro forma parte de una colección de investigaciones que buscan fortalecer las alianzas estratégicas que deben existir entre los poderes antagónicos del capital, el Estado y las organizaciones sociales que representan a la fuerza laboral. Parte de los aspectos descriptivos y sostenibles que impactan directamente en el desarrollo latinoamericano, abordando el papel de la integración como una iniciativa que considera la sostenibilidad como mecanismo de influencia.*

*El excipiente político integrador con resultados a largo plazo y los procesos tardíos de unificación y desarrollo industrial están incrementando las necesidades de los países que conforman el bloque sur del continente americano. Aun así, hay economías que merecen ser emuladas y otras que deben ser reorientadas. Hoy en día no hay espacio para experimentos sociales, ya que la incesante globalización impide el margen de maniobra y los resultados se perciben de inmediato. Por ello, la historia reciente debe ser considerada como una consulta previa antes de la toma de decisiones.*

