



Universidad de Carabobo



Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales



Dirección de Investigación
y Producción Intelectual

Aportes de los estudios del trabajo a la teoría y la práctica en las organizaciones en Venezuela

Nuevos paradigmas



Aportes de los estudios del trabajo a la teoría y la práctica en las organizaciones en Venezuela. Nuevos paradigmas. Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI. II Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. 1ra Ed. Valencia, Venezuela. 2019

166 p.;

Autores: Belkis Zoraida Tovar, Omar Guillen, María Auxiliadora Arenas González, Loraine Loaiza, Marylin Barraza de Capriles. Angela Cadavid, Ero Del Canto, Blanca Marrufo, Dinoska Tovar Zerpa, Lorena Castro, Viasney Ochoa, Miguel Monterola, Carmen Libia Vivas R, Franklin Oviedo, Jesús Manuel García Porras.

© Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
Av. Salvador Allende, Edif. FACES 1, piso 1
Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela
Correo electrónico: dipi.faces@uc.edu.ve
Página web: <http://faces.uc.edu.ve>

Compilación y edición a cargo de
© Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI

Editores:

Benito Hamidian

Dalia Correa

Loyda García

Williams Aranguren

Yamile Delgado

Diseño: Andy Hernández

Hecho el Depósito de Ley
Depósito Legal N° CA2019000025
ISBN: 978-980-233-733-0
© Ediciones Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2019.

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego-juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas, pertenecen a universidades e instituciones venezolanas y extranjeras.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA), para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.





Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario



FACES

Dr. Benito Hamidian
Decano

Dra. Dalia Correa
Directora de la DIPI, Campus Bárbula

Dra. Loyda García
Directora de la DIPI, Campus La Morita

Dr. Williams Aranguren
Director del INFACES

Dra. Yamile Delgado de Smith
Directora de Postgrado, Campus Bárbula

CONTENIDO

Presentación	vi
--------------	----

Aportes de los estudios del trabajo a la teoría y la práctica en las organizaciones en Venezuela. Nuevos paradigmas.

CAPÍTULO 1. Fin de la pobreza, trabajo decente e igualdad de género como objetivos del desarrollo sostenible. Un aporte para la reflexión en ciencias sociales. Belkis Zoraida Tovar	08
---	----

CAPÍTULO 2. El trabajo infantil un problema mundial no resuelto. Belkis Zoraida Tovar	17
--	----

CAPÍTULO 3. Los actores sociales trabajadores y patronos, en el análisis económico del derecho procesal laboral. Omar Guillen.....	27
---	----

CAPÍTULO 4. El impacto del sentido de pertenencia sobre el desempeño de las funciones de los trabajadores del área administrativa y mantenimiento perteneciente a una universidad ubicada en el sector Las Josefina en el Municipio San Diego – Edo. Carabobo. María Auxiliadora Arenas González.....	36
--	----

CAPÍTULO 5. Libertad sindical en Venezuela e intervencionismo autoritario del estado en el año 2018. Lorraine Loaiza	49
---	----

CAPÍTULO 6. Las generaciones y los cambios tecnológicos en una empresa manufacturera de alimentos. Marylin Barraza de Capriles.....	65
--	----

CAPÍTULO 7. Conceptualizaciones de la flexibilidad laboral y su naturaleza dicotómica. Angela Cadavid, Ero Del Canto y Blanca Marrufo	79
--	----

CAPÍTULO 8. Los derechos fundamentales del trabajo como derecho humano en Venezuela: Libertad sindical y asociación en condiciones justas y favorables. Dinoska Tovar Zerpa	92
--	----

CAPÍTULO 9. Deserción Universitaria en el marco de la diáspora Venezolana. reflexiones y desafíos para el mercado laboral. Lorena Castro.....	102
--	-----

CAPÍTULO 10. Una mirada al trabajo infantil en Venezuela. Viasney Ochoa.....	112
---	-----

CAPÍTULO 11. Trabajo decente vs Trabajo informal. Un nuevo reto en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en Venezuela. Miguel Monterola.....	123
CAPÍTULO 12. Ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado. Carmen Libia Vivas R	135
CAPÍTULO 13. Praxis sindical de los trabajadores del sector Tribunalicio en Venezuela. Franklin Oviedo.....	146
CAPÍTULO 14. Marco regulatorio de las relaciones laborales y su incidencia en el proceso social de trabajo. Jesús Manuel García Porras	155

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo, Venezuela, en el cumplimiento de su misión de fomentar y desarrollar una comunidad académica en la generación y divulgación de conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, para el enriquecimiento del patrimonio académico y profesional del país, se enorgullece en ofrecer este texto editado por un equipo liderado por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual con el aval de la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo, como un aporte para la discusión de temas centrales en el país, a nivel latinoamericano y mundial, apostando a las transformaciones necesarias que nos permitan afrontar el reto de las desigualdades y trazar vías hacia un mundo justo.

Este libro es producto del trabajo editorial desarrollado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo, a través de la Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI) del Campus Bárbula y Campus La Morita. Es una labor sostenida, que cuenta con el apoyo de las estructuras de investigación, extensión y docencia. Cada año la FaCES UC celebra un congreso académico que permite el intercambio de saberes y una rica producción intelectual de quienes participan en el evento.

Este texto compila trabajos en extenso arbitrados y aprobados en el marco del II Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo 2018, cuyo lema “integrando REDES por el Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 de la ONU” dio continuidad a la voluntad manifiesta de la gestión decanal y directiva por transitar los senderos de construcción de un mundo mejor, donde haya posibilidad de ver alcanzados los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

En septiembre de 2015 “después de un arduo esfuerzo, los estados miembros de la Organización de Naciones Unidas, en conjunto con ONGs y ciudadanos de todo el mundo, generaron una propuesta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con metas al 2030. Esta nueva agenda de desarrollo fue discutida oficialmente en la Cumbre de Desarrollo Sostenible...como evento central de la Asamblea General de la ONU en Nueva York, donde 193 líderes del mundo se comprometieron a cumplir estos 17 objetivos para lograr progresos extraordinarios” colocando el año 2030 como fecha tope para el cumplimiento de esta gran meta global.

Para esta producción académica se conformó un Comité Científico con doctores de universidades nacionales y extranjeras que da respaldo a esta experiencia internacional y da cuenta de acciones concretas que van direccionadas a consolidar la política decanal de internacionalización de nuestra Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Este esfuerzo editorial no solamente pretende recoger y difundir los resultados de investigaciones que fueron objeto de discusión en el congreso, sino que también

plantea la diversidad de problemáticas que concitan interés y conforman líneas de trabajo intelectual en Venezuela y el mundo.



CAPITULO 1

FIN DE LA POBREZA, TRABAJO DECENTE E IGUALDAD DE GÉNERO COMO OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE. UN APOORTE PARA LA REFLEXIÓN EN CIENCIAS SOCIALES

Belkis Zoraida Tovar

Introducción

La asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), al aprobar la agenda 2030 donde se indican los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), reconoce que entre las prioridades del mundo actual está la erradicación de la pobreza, y que si no se logra no se puede hablar de desarrollo sostenible, así lo señala en el objetivo número 1.

De acuerdo a la ONU más de 800 millones de personas viven con menos de 1,25 dólares al día, lo que los coloca en pobreza extrema. Entre las regiones que se destacan por su pobreza extrema se encuentran Asia Meridional y África subsahariana donde vive el 80% de la población, careciendo de alimentos, agua potable y saneamiento adecuado. Aunado a esto, el acceso desigual al trabajo, la educación y la propiedad, hacen que la mujer viva en una situación de pobreza extrema más agravada que la de los hombres.

En este sentido, ONU-MUJERES (2018), refiere que a pesar de la insuficiencia de datos con respecto al género, en el mundo existen más de 1000 millones de personas atrapadas en la pobreza absoluta, constituyendo las mujeres un 70%. Además el organismo estima que 7 de cada 10 personas que mueren de hambre en el mundo son mujeres y niñas. Señala también el citado organismo que a nivel mundial, las mujeres menores de 40 años tienen mayor probabilidad que los hombres de ser pobres, en 89 países en los que se dispone de datos, hay 4.4 millones más de mujeres que de hombres que viven con menos de 1.90 dólares. Constituyendo la desigualdad en el acceso a los recursos económicos y el control de estos, causa fundamental de la pobreza entre las mujeres. El organismo internacional puntualiza “Las desigualdades de género persisten en el mercado



laboral, lo que se debe en gran medida a la segregación ocupacional y a las brechas salariales de género” (p.71)

Con respecto a América Latina, la comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017), en su informe 2017, reporta que en América Latina, el número de personas en la pobreza llegó a 186 millones, incluyendo 61 millones en situación de pobreza extrema. Constituyendo una de las principales razones del aumento de la pobreza, el freno en el crecimiento económico a nivel regional, sobre todo en dos grandes regiones como son Brasil y Venezuela. A su vez indica el informe que la pobreza tiene mayor impacto en las mujeres, que padecen esta situación en un 25% más que los hombres.

En el caso de Venezuela, la encuesta sobre condiciones de vida en Venezuela (ENCOVI, 2017), realizado por las Universidades Central de Venezuela, Católica Andrés Bello y Simón Rodríguez, revelo que el 82% de los hogares venezolanos viven en pobreza; y solo el 18% no son pobres. Del porcentaje de pobreza, el 52% representa pobreza extrema, convirtiéndose Venezuela el país más pobre de América Latina. Según el estudio, la pobreza ha ido en aumento, esto es de observancia al comparar con las cifras anteriores, en las que ENCOVI 2014, indicaba un 48% de pobreza. De acuerdo al organismo, Venezuela sufre escases de alimentos y productos básicos, y una inflación en crecimiento, encontrándose que 9,6 millones de venezolanos hacen solo una o dos comidas al día, y con ausencia de proteínas al comer.

Un factor que incide en la pobreza está relacionado con la carencia de empleo, con trabajos débilmente remunerados y con el trabajo informal. Con respecto al trabajo, otro de los grandes objetivos del desarrollo sostenible como retos al año 2030 de acuerdo a la ONU (2015) es el trabajo decente y crecimiento económico, en el cual hay como metas el proteger los derechos laborales, el lograr el pleno empleo y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluido los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En el plano laboral, al revisar la situación de empleo, la organización internacional del trabajo (OIT, 2017), en su informe Panorama laboral de América Latina y el



Caribe 2017, refiere que el empleo ha disminuido y el desempleo vino en aumento en los tres años consecutivos a esa fecha, lo cual afectó a más de 26 millones de personas. La tasa de desempleo en América Latina y el Caribe subió de 7,9% en 2016 a 8,4% a finales del 2017, promedio que estuvo altamente influenciado por Brasil donde se ubica el 40% de la fuerza de trabajo de la región y donde la tasa de desempleo se situó en 13,1%. De acuerdo al informe, en cuanto al empleo, debe darse especial atención en los países de la región, a la persistente desigualdad de género, a la falta de empleo para los jóvenes, así como la calidad de empleo que contribuye a fomentar la informalidad.

Es de destacar que desde que se realiza la medición de panorama laboral, la participación femenina en el mercado de trabajo superó el 50%, alcanzando un 52%, lo cual significa que más de 115 millones de mujeres forman parte de la población económicamente activa en la región latinoamericana y caribeña; sin embargo continúa la brecha de género y las tasas de participación y de ocupación femenina es inferior a la de los hombres en 20 puntos porcentuales, quedando más afectada la mujer. En cuanto a la calidad de los empleos el informe revela un crecimiento de empleos por cuenta propia asociado con condiciones laborales de menor calidad y con la informalidad que supera los 134 millones de personas. La investigación tiene su centro de interés en el estudio del fin de la pobreza, el trabajo decente e igualdad de género como objetivos del desarrollo sostenible, un aporte para la reflexión en ciencias sociales.

Objetivo general

Analizar el fin de la pobreza, el trabajo decente e igualdad de género como objetivos del desarrollo sostenible, un aporte para la reflexión en Ciencias Sociales.

Metodología

La investigación es de tipo documental, por lo que se hizo un arqueo heurístico de fuentes primarias y secundarias, con la finalidad de identificar, especificar y seleccionar las fuentes escritas; y así lograr encontrar diversos aportes teóricos, conceptuales y explicativos para el abordaje de la investigación. De acuerdo a Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003), la investigación documental “centra su esfuerzo en la recopilación documental con el propósito de obtener antecedentes



sobre un aspecto del estudio. Se concibe como aquella dedicada a la búsqueda intencional de datos de información de tipo cualitativo y cuantitativo” (p.39)

Fin de la pobreza

El primer objetivo planteado por la asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), al aprobar la agenda 2030, donde se indican los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), es el fin de la pobreza, la ONU reconoce que entre las prioridades del mundo actual es la erradicación de la pobreza. El colocar a la pobreza como centro de atención influye en la necesidad de superarla y hacer hincapié en iniciativas y estrategia de vida para aminorar los efectos de la misma, hasta su total erradicación.

Las causas de la existencia de la pobreza son multidimensionales, pero con facilidad se puede detectar que estas causas están asociadas al desigual acceso a los recursos productivos, al desempleo, nivel de educación, la vivienda, la exclusión social, ingresos, tiempo para ocio y recreación, la vulnerabilidad que tienen muchas poblaciones a las enfermedades, entre otras. Que son factores a considerar desde el punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo. Se puede señalar que la pobreza tiene que ver con la vulnerabilidad de los derechos humanos. Al observar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), esta es indicativa de los derechos que tienen las personas a la salud, a la alimentación, a la educación, a la vivienda, a la seguridad social, a la no discriminación; y precisamente estos derechos sociales, económicos, culturales no logrados con efectividad, son indicadores de pobreza que afecta a las personas a nivel mundial. En Venezuela, de acuerdo a Ponce (2018), la pobreza ha ido aumentando en franco deterioro, los datos reportan que para el año 2014, la pobreza era de 48% y aumento en 87% para el año 2017. Ponce acota “en el marco del contexto hiperinflacionario que vive el país la mayoría de los hogares venezolanos se van a ubicar por debajo de la línea de pobreza, y los salarios no pueden alcanzar la velocidad de la inflación” (s/p).

Pobreza y género

De acuerdo a Arriagada (2006), el carácter subordinado de la participación de las mujeres en la sociedad, limita sus posibilidades de acceder a la propiedad y al



control de los recursos económicos, sociales y políticos. Siendo su principal recurso económico el trabajo remunerado, al cual acceden en condiciones de mucha desigualdad, dada la división del trabajo por género en la que las mujeres asumen el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos de manera casi exclusiva y la persistente discriminación para el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Según la autora en ningún país se logra el mismo ingreso por igual trabajo entre hombres y mujeres. Existe una gran segmentación ocupacional, tanto vertical como horizontal que hace que las mujeres no ocupen los mismos puestos de trabajo, ni accedan a los cargos superiores a la par de los hombres, a pesar de que en la mayoría de los países existen normas legales indicativas de que todas las personas son iguales ante la ley, prohibiendo la discriminación fundadas en raza, sexo, credo, condición social.

Para la OIT (2017:12) “las mujeres son las más vulnerables a la pobreza, quienes reciben los salarios más bajos, a la vez que los destinan en mayor medida al bienestar social. Las mujeres presentan pobreza de ingreso, pero también de tiempo disponible”. A su vez acota “A pesar de los avances de la mujer en el mercado de trabajo, persiste la discriminación, las mujeres se concentran en el trabajo doméstico, una de las ocupaciones donde se registra más déficit de trabajo decente” (p.15)

Arriagada (2006) al citar a Kabeer, refiere que la pobreza puede ser vista de doble manera: como privación de las posibilidades de satisfacer necesidades básicas y como privación de los medios para satisfacerlas. Entendiéndose que las mujeres son pobres en la medida en que no cuentan con tiempo disponible para buscar las formas más apropiadas de satisfacer sus necesidades; aunado a que una proporción significativa carece de ingresos propios. A lo que Tovar (2012), agrega que la mujer se ha visto en la necesidad de trabajar para poder dar manutención de su familia, pero como es la encargada tradicionalmente del cuidado de los niños, ancianos y enfermos; así como de los oficios domésticos, ocupando gran parte de su tiempo a su espacio privado, manteniendo la mujer doble y triple jornada de trabajo, sin embargo su remuneración no está acorde con su laborar diario.



Esta distorsión del trabajo, que recae más en trabajo para la mujer; y que no está proporcional a sus ingresos, la lleva a formas precarias de inserción laboral, la limita para satisfacer sus necesidades básicas como seguir estudiando, lograr oportunidades para desarrollar sus potencialidades, tener tiempo de ocio y recreación, cuidados en su salud, una alimentación adecuada, que son factores indicadores de pobreza, si no son satisfechos.

Trabajo decente e igualdad de género

En el siglo XX, ante la necesidad de mano de obra en el sector industrial, la mujer consolida su presencia en el mundo laboral, pero a partir de la década de los setenta, como consecuencia de fenómenos como la descentralización productiva, las políticas de reestructuración-reindustrialización, de diferentes medidas de desregulación y flexibilización, el auge de las tecnologías y el apareamiento de nuevas formas de organización del trabajo, se van a producir cambios en las relaciones laborales, lo que trajo un acelerado proceso de precarización laboral.

Para Agulló (2000), la precariedad laboral representa discontinuidad del trabajo, riesgo de pérdida laboral, dependencia, explotación, desfavorables condiciones de trabajo, inexistencia de prestaciones sociales, bajos salarios, alta rotación, sin formación permanente. Los cambios en las relaciones de trabajo, problematizan la situación de la mujer en el mundo laboral, va a encontrar dificultad para el acceso, permanencia y promoción del empleo, es segregada tanto profesional como ocupacionalmente, quedando su participación en múltiples oportunidades restringida al trabajo precario, como trabajo eventual, jornada laboral a medio turno, salarios bajos, desprotegida en su salud, quedando también entrampada en la economía sumergida o informal.

El hecho de que la mujer se vea obligada a incursionar en el trabajo precario, como salida a su situación de pobreza, al no tener garantizada sus derechos que le son propios y que le impiden la satisfacción de sus necesidades de subsistencia, la lleva también a estar incurso en precariedad social, alejándola del trabajo decente.

Al incorporar la concepción de trabajo decente, es oportuno precisar su definición; la Organización Internacional del Trabajo, OIT(2008:20), lo conceptualiza de la siguiente manera “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad,



seguridad, dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuentan con remuneración adecuada y protección social”, refiere que el trabajo decente puede ser condensado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

El trabajo decente se preocupa por la igualdad de sexos en el mundo del trabajo, tratando de evitar que las mujeres que son las más vulnerables, sufran segregación laboral al tener que trabajar en sectores menos protegidos, así como evitar la discriminación en salarios. Propiciar un trabajo decente puede implicar un esfuerzo para reducir la pobreza, atenuar las desigualdades estructurales, dándole a aquellos menos calificados las competencias y calificaciones que les otorguen igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

Al dar una pincelada hacia el trabajo decente, y mirando hacia algunos países latinoamericanos, el factor común es déficit de trabajo decente, sobre todo en la mujer trabajadora, quién ha acrecentado su labor desde hace cuatro décadas hacia la economía informal, lo cual constituye una preocupación mundial, ya que muchos países de la región, han tenido dificultades en sus economías, repercutiendo esto en lo social, donde las familias han visto aumentar su situación de pobreza, violentándose sus derechos humanos garantizados en Convenios Internacionales, Constituciones y Leyes en general. (Tovar, 2008)

En la mayoría de estas regiones, la mujer ha venido ocupando junto con el hombre, una posición de cabeza de familia, por lo cual le corresponden responsabilidades compartidas en la manutención de la familia, en vista de esto, la mujer ante su menor preparación en algunos casos, y en otra, ante la situación de desempleo, ha tenido que incursionar en la economía informal, involucrándose en trabajos que pueden perjudicar su salud, integridad física y personal, con carencia de normas de seguridad jurídica y social, salario no adecuado, ausencia de beneficios laborales, entre otros. Es innegable la situación por la que está pasando la mujer trabajadora



latinoamericana, tiene que trabajar en el sector de la economía informal acarreado con todos los peligros que subyacen en la misma. Las cifras aportadas por la OIT, desde el 2006, reportan la proliferación de la mujer en el sector informal de la economía, observándose cifras superiores en este sector al compararlas con las del formal.

Reflexiones finales

El trabajo decente se preocupa por la igualdad de sexos en el mundo del trabajo, tratando de evitar que las mujeres que son las más vulnerables, sufran segregación laboral al tener que trabajar en sectores menos protegidos, así como evitar la discriminación en salarios. Propiciar un trabajo decente puede implicar un esfuerzo para reducir la pobreza, atenuar las desigualdades estructurales, dándole a aquellos menos calificados las competencias y calificaciones que les otorguen igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

La igualdad de género es fundamental para que las mujeres gocen de empoderamiento económico, social en el mundo laboral, en el hogar, en la comunidad, en el mundo político; y para que el crecimiento sea inclusivo y se logre erradicar la pobreza. A pesar de los esfuerzos de diferentes organismos internacionales, para avanzar hacia la igualdad de género, persisten importantes barreras que impiden la autonomía de las mujeres y que obstaculizan sus derechos humanos.

La legislación venezolana que promueve la igualdad en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres se muestra insuficiente para atacar la discriminación por género. Aunque la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 88 garantiza la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, y reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, otorgándoles derecho a las amas de casa a la seguridad social. Este derecho social y familiar, a la actualidad solo ha quedado en el escrito, ya que la mujer venezolana no ha logrado la igualdad y equidad debida, en su ejercicio del derecho del trabajo, no se le ha reconocido el trabajo del hogar, ni su derecho a la seguridad social.



Referencias bibliográficas

- Agulló, E (2000). Jóvenes, trabajo e identidad. Publicaciones Universidad de Oviedo. España
- Arriagada Irma (2006). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. Documento en línea. Disponible: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11002/085101113_es.pdf. Consulta 2018, marzo 11
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017), Informe panorama social de América Latina 2017. Documento en línea. Disponible: <https://www.cepal.org/es/publicación/panorama-social-america-latina-2017>. Consulta 2018 marzo 12
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 36860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999.
- Delgado de Smith Yamile, Colombo Leyda y Rosmel Orfila (2003). Conduciendo la investigación. Caracas. Editorial Comala. 2da. Edición.
- ENCOVI (2017). Encuesta sobre condiciones de vida en Venezuela. Documento en línea. Disponible: <http://www.fundaciónbengoa.org/2017/encovi-2016.asp>. Consulta: 2018, febrero 14
- ONU Mujeres (2018). Hacer la promesa realidad: La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Documento en línea. Disponible: <http://www.unwomen.org./sections/library/publications/2018/2030-agenda>. Consulta 2018, abril 17
- Organización internacional del trabajo (2008). La igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Campaña 2008-2009. Documento en línea. Disponible: <http://www.oit.org>. Consulta 2018, marzo 15
- Organización Internacional del Trabajo (2017). Panorama laboral de América Latina y el Caribe. Documento en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/americas/>. Consulta: 2018, febrero 14
- Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Documento en línea. Disponible: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Consulta 2017, Octubre 25
- Organización de las Naciones Unidas (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. Documento en línea. Disponible: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>. Consulta: 2018, febrero 12
- Ponce, María (2018). El aumento de la pobreza en el marco de la ENCOVI. Documento en línea. Disponible: http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/encovi-pobreza-extrema_224041. Consulta 2018, febrero 26
- Tovar, Belkis (2008). La mujer trabajadora en la economía informal. Recorriendo fronteras. En mujeres en el siglo XXI. Compiladoras Rojas Belkis y Delgado Yamile. Editorial Markmedia Group, C.A. Valencia Venezuela
- Tovar, Belkis (2012). Mujer, educación y trabajo. Un abordaje desde la perspectiva de la economía informal. Revista de postgrado ARJÉ, FACE-UC. Volumen 6 Nro. 10. (enero-julio 2012), 13-26. Ediciones Corporación ASM. Valencia. Venezuela



CAPITULO 2

EL TRABAJO INFANTIL UN PROBLEMA MUNDIAL NO RESUELTO

Belkis Zoraida Tovar

Introducción

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), aunque no hay una cifra exacta, aproximadamente en el mundo hay más de 400 millones de niños que viven con menos de 1.90 dólares al día, y a pesar de que ha habido logros en la escolaridad en muchas partes del mundo, aún persisten millones de niños entre 6 y 11 años, sin matriculación escolar. Aproximadamente a nivel mundial 124 millones de niños y adolescentes no asisten al colegio y 2 de cada 5 abandonan la primaria sin saber leer, escribir o realizar operaciones aritméticas básicas.

Las cifras anteriores permiten reflexionar acerca de los millones de niños, niñas y adolescentes que a nivel mundial no asisten a la escuela, no solo están lesionados en su derecho, sino que están carentes de los conocimientos, la información y las oportunidades que deben poseer para lograr un mejor nivel de vida y lograr alcanzar el estado de bienestar que le es propio.

Al indagar acerca de que podrían estar haciendo estos millones de niños que no van a la escuela, los reportes conducen a que estos niños podrían estar insertados en trabajo infantil. Las evidencias las indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), cuando manifiesta que a nivel mundial 152 millones de niños y niñas entre 5 y 17 años se encuentran en situación de trabajo infantil, de los cuales 73 millones realizan trabajos peligrosos. De estos, con respecto a la edad, el 48% tiene entre 5 y 11 años, el 28% tiene entre 12 y 14 años, el 24% tiene entre 15 y 17 años. Además la OIT, indica que 88 millones corresponden al sexo masculino (58 %) y 64 millones (42%) al sexo femenino. El trabajo infantil es un fenómeno complejo en el cual inciden múltiples factores de carácter cultural, económico y social



El trabajo infantil es un problema de ámbito mundial, y ya tiene muchas décadas tratándose. La mayor parte de los países han adoptado leyes que prohíben o imponen severas restricciones al empleo y el trabajo de los niños, en gran medida, impulsados por normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, el trabajo infantil sigue existiendo a escala masiva y en ocasiones tiene lugar en condiciones deplorables, en particular en los países en desarrollo.

Con la Convención sobre los derechos del niño (1989), se cambió la forma de ver y tratar a los niños. Estos dejaron de ser vistos como sujetos pasivos que necesitaban de cuidados y caridad, pasaron a ser vistos como sujetos de derechos. Fundamentados en la doctrina de protección integral, la cual concibe una serie de principios rectores que constituyen sus pilares fundamentales como son: el niño como sujeto de derecho, el interés superior del niño, la prioridad absoluta, la participación y el rol fundamental de la familia en la garantía de los derechos del niño, niña y adolescente. Convirtiendo la nueva doctrina las necesidades de los infantes en derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Al reconocérseles un conjunto de derechos, trajo un gran compromiso a nivel mundial de hacer avanzar y valer los derechos de la infancia. Sin embargo a pesar de la existencia de organismos internacionales y nacionales y de innumerables documentos de protección a la infancia, a la actualidad, millones de niños en el mundo no tienen acceso a una oportunidad justa en razón de género, discapacidad, pobreza, nacionalidad, estatus migratorio, origen religioso.

Una de las metas de acuerdo a la Asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), al aprobar la agenda 2030 donde se indican los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), reconoce que entre las prioridades del mundo actual está el poner fin al trabajo infantil y a todas las formas de violencia contra los niños, ratificando el compromiso mundial de protección a la infancia.

Objetivo general

Reflexionar acerca del trabajo infantil como problema del ámbito mundial aun no resuelto



Metodología

La investigación es de tipo documental, por lo que se hizo un arqueo heurístico de fuentes primarias y secundarias, con la finalidad de identificar, especificar y seleccionar las fuentes escritas; y así lograr encontrar diversos aportes teóricos, conceptuales y explicativos para el abordaje de la investigación. De acuerdo a Delgado de Smith, Yamile (2011: 231), la investigación documental “centra su esfuerzo en la recopilación documental con el propósito de obtener antecedentes sobre un aspecto del estudio. Se concibe como aquella dedicada a la búsqueda intencional de datos de información de tipo cualitativo y cuantitativo”

Trabajo infantil. Definición. Elementos que lo configuran. Convenios

Dada la complejidad del trabajo infantil, no existe una definición única. Para la Organización internacional del trabajo (OIT, 2013), el concepto de trabajo infantil está estrechamente ligado a lo establecido en los convenios 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973), el convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999). Pudiéndose señalar que el trabajo infantil es todo aquello que priva al niño de su niñez, su potencial y su dignidad y es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico

Para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), basándose en la Convención sobre los derechos del niño (1989), el trabajo infantil incluye: niñas y niños entre 5 y 11 años ocupados en cualquier actividad económica, o aquellos que trabajan 28 horas o más por semana en actividades domésticas; niños y niñas entre 12 y 14 años, ocupados en cualquier actividad económica (excepto trabajo ligero de menos de 14 horas semanal) o quienes trabajan 28 horas o más en labores domésticas; adolescentes entre 15 y 17 años ocupados en actividades consideradas peligrosas.

En base a lo anterior formulado, se podría indicar que se tiene como trabajo infantil si este es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; si este interfiere con su escolaridad; cuando le impide asistir a clases, o abandonar la



escuela prematuramente, o cuando combina el estudio con un trabajo pesado que le quita tiempo para su educación. Pero también hay formas extremas de trabajo infantil, son los casos de los niños que son sometidos a situaciones de esclavitud, separados de su familia, expuestos a graves peligros y enfermedades y abandonados a su suerte en la calle de grandes ciudades. El calificar a una actividad específica como trabajo infantil dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo que realice y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector.

Cuando se habla de trabajo infantil por sector de actividad económica, es de observancia tres sectores principales. El sector de la agricultura que comprende actividades como la caza, la silvicultura y la pesca. El sector de la industria, que comprende las minas y canteras, la manufactura, la construcción y servicios públicos como la electricidad y el gas. Por último el sector de los servicios que comprende el comercio, los restaurantes y hoteles; el transporte, almacenamiento y comunicaciones; los servicios inmobiliarios, entre otros.

Siguiendo el proceso de reflexión y en cuanto a los Convenios, indicados en el subtítulo, hay que hacer mención al convenio 182 (OIT, 1999), sobre las peores formas del trabajo infantil, de acuerdo a este convenio, en su artículo Nro. 3, se ubican las peores formas de trabajo infantil y es una prioridad la eliminación de las mismas. Entre estas peores formas se encuentran:

- a- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo; y el trabajo forzoso y obligatorio incluido el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados
- b- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actividades pornográficas
- c- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales



d- El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños

Otro Convenio igualmente fundamental es el 138 (OIT, 1973), sobre la edad mínima de admisión al empleo. El Convenio señala en su artículo nro. 2 que la edad mínima para trabajar es de 15 años. Hay una excepción para los países cuyas economías y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, ya que se les permite fijar una edad mínima de 14 años. (Venezuela se acoge a esta excepción). El artículo nro. 3 señala que las personas menores de 18 años no pueden realizar trabajos peligrosos, insalubres o dañen su moralidad. El artículo nro. 6 permite que los niños trabajen en el marco de la escuela, de escuelas de formación profesional u otros centros de formación. A partir de los 14 años los niños pueden trabajar en empresas como aprendices. El artículo nro. 7 indica que a partir de los 13 años los niños pueden realizar trabajos ligeros, simultáneamente con los estudios, siempre y cuando esto no interfiera con su asistencia a la escuela y que no perjudiquen su salud o desarrollo.

Estos dos Convenios que son fundamentales, han sido ratificados por la mayoría de los países, en el convencimiento de la necesidad de radicar el trabajo infantil a nivel mundial. Prioridad y compromiso que se tiene en cuenta una vez más, en los objetivos de la asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), al aprobar la agenda 2030 donde se indican los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), reconociendo que entre las prioridades del mundo actual está el poner fin al trabajo infantil y a todas las formas de violencia contra los niños.

Venezuela y dos casos diferentes de trabajo de niños, niñas y adolescentes

No hay una cifra exacta de la situación de trabajo infantil en Venezuela, una aproximación de estas cifras es observable en UNICEF (2009), cuando indica que en Venezuela para el año 2007, había 257.000 niños, niñas y adolescentes trabajadores entre edades de 10 a 17 años

No todas las tareas realizadas por los niños están comprendidas dentro del trabajo infantil que se ha de eliminar. Es posible la participación de los niños o los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal,



si esta colaboración no interfiere con su escolarización se puede considerar positiva. Entre otras actividades, es de considerar la ayuda que prestan en los quehaceres de su hogar, la colaboración que prestan a sus padres en un negocio familiar, fuera del horario escolar o en periodos de vacaciones. Este tipo de actividades pueden ser provechosas para el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes, motivándolos para ser miembros productivos de la sociedad en la que se van a desenvolver en el futuro, formándose como ciudadanos responsables y comprometidos.

Un ejemplo de niños trabajadores pero que no es trabajo infantil explotador, se encuentra en la investigación realizada por Briceño, De Freitas y Delgado de Smith, (2006), titulada: El trabajo de los niños en la colonia Tovar. Un análisis de sus representaciones sociales. Investigación realizada dentro del paradigma cualitativo, en la Colonia Tovar, representada por 20 niños, niñas y adolescentes con edades comprendidas entre 06 y 14 años que habitan en el lugar, y se desenvuelven en actividades de economía informal que se llevan a cabo en pequeños Kioscos ambulantes, en los que se venden fresas, duraznos, hortalizas, mermeladas, galletas, suspiros, salsas, entre otras cosas elaboradas y cosechadas en la propia Colonia Tovar, que es un poblado turístico perteneciente al estado Aragua.

En la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos, la observación directa, y las entrevistas en profundidad, lo que permitió obtener información en el propio lugar donde ocurren los hechos, que guiaron a las investigadoras en el análisis del trabajo de los niños. La entrevista en profundidad permitió una conversación fluida cara a cara, donde los informantes expusieron con sus propias palabras situaciones acerca de su vida, experiencias, intereses, motivaciones, deseos, aspiraciones, lo que permitió a las investigadoras, entre otras cosas visualizar el entorno social y cultural que rodeaba a estos niños y niñas.

De acuerdo a los datos aportados por los entrevistados, se conoció, en torno a su escolaridad, que todos los niños asisten diariamente a la escuela. En cuanto al trabajo que realizan, lo perciben como algo normal, debido a que las actividades que realizan son características de este poblado. Es una tradición que el niño



comparta sus estudios con el trabajo, no es algo obligatorio, sino son los mismos niños que toman la iniciativa.

Para estos niños el trabajo representa el aprendizaje, la diversión, la forma de contribuir con los gastos del hogar, la manera de satisfacer sus necesidades, la forma de lograr una independencia económica, para no pedirle todo a sus padres, es la oportunidad de intercambiar culturas, de socializar con los turistas, es algo familiar. En cuanto a las horas de trabajo, los niños trabajan con sus padres, los fines de semana y en vacaciones.

Entre las reflexiones finales de las investigadoras con respecto a su investigación, es de mencionar entre otras: “Los niños trabajadores de la Colonia Tovar han generado una representación de su trabajo con un sentido valorativo diferente a la representación social del trabajo infantil que ha creado el colectivo...” (p. 96). “... los niños abordados en esta investigación se comparten entre sus estudios y sus actividades laborales” (p.97). “Las características de un trabajo explotador y deshumanizante, se hayan completamente ausentes en las formas de trabajo que estos niños colonieros realizan. Por consiguiente, no existe violación alguna de los derechos humanos en este sentido” (p.97). “Son los mismos niños quienes voluntariamente deciden incursionar en estas actividades, con el apoyo de sus padres, familiares y amigos, quienes están vigilantes de las funciones que realizan los niños, orientándolos...”(p.97)

Otro ejemplo de trabajo infantil en Venezuela, lo encontramos en la investigación de Tovar Belkis (2006), titulada: El trabajo como alternativa de sobrevivencia para niños y adolescentes en condiciones de riesgo. Realizada en el vertedero de basura del sector la Guásima del Municipio Libertador del estado Carabobo, donde se detectaron 80 niños, niñas y adolescente aproximadamente, tomando como muestreo intencional a 30 de los mismos, a quienes se les aplicó la entrevista y se le hizo la observación participante. Además se hizo el registro de matriculación, libro de vida, boletas escolares en las escuelas visitadas, entre otros instrumentos. De acuerdo a los datos los entrevistados tenían una edad entre 7 y 17 años, en cuanto al sexo, eran 08 niñas y 22 niños, donde se detectó que algunos niños habían abandonado la escuela, otros trabajaban y estudiaban y otros sólo trabajaban.



Observándose retraso escolar. No todos los niños eran del sector, algunos venían de otros municipios.

En cuanto a la jornada laboral, se observó cómo unos niños trabajaban un solo día a la semana (sábado), otros niños, tres días a la semana; y los adolescentes entre 14 y 17 años, trabajaban cuatro días a la semana. Llegaban en la mañana y regresaban a sus casas en la tarde. Algunos de los infantes estaban solos y otros estaban acompañados por un familiar. En cuanto a las niñas, manifestaron que al llegar a su casa tenían que ayudar en los oficios del hogar, lo cual evidencia lo efímero del descanso, lo que puede traer a los infantes dificultades por carecer de tiempos para juego y una sana diversión.

En relación a las actividades realizadas en el vertedero de basura, los datos indican que los niños, niñas y adolescentes se dedican a la recolección y clasificación de materiales sólidos de desecho como son cartón, papel, botellas, plástico, aluminio. También a actividades de embalaje y comercialización. Con respecto a la comercialización, no todos la realizaban, es de observancia que en algunos casos, esta era realizada por los familiares que trabajaban también en el vertedero y acompañaban a los niños más pequeños.

Entre las razones para trabajar en el vertedero de basura, los entrevistados manifestaron: aportar dinero a su familia, tener su propio dinero para comer y otros gastos, aprender el negocio, porque no estudia, se siente abandonado y necesita comer, demasiada pobreza, acompañar a sus padres al vertedero. Los niños van a trabajar aunque el ingreso que obtengan por estas labores es muy precario. En cuanto al ambiente que se encuentra en el vertedero, es de señalar que es totalmente contaminante, los infantes están expuesto a problemas respiratorios, gastrointestinales, atropellamiento, infecciones en la piel, desgarrar muscular, asfixia, herida, estrés; aunado a que es un sitio donde acuden adultos cargados de agresividad y violencia que tratan de adueñarse de los espacios para lograr un mayor beneficio.

Entre las causas principales que se encontraron para que el niño, niña y adolescente trabaje es de observancia entre otras a) la condición de pobreza, que implica presión para que los infantes se incorporen a la fuerza laboral y no asistan a la escuela b)



pertenecer a hogares numerosos, donde no existe el padre o existiendo el mismo no tiene trabajo c) abandono familiar.

Este trabajo realizado por los niños, niñas y adolescente en el relleno sanitario la Guásima, es considerado trabajo infantil explotador, al compararlo con los criterios establecidos por UNICEF (2000) que indica cuando un trabajo infantil es explotador. Entre estos criterios están: dedicación a una edad demasiado temprana; se pasan demasiadas horas trabajando; el trabajo provoca estrés físico, social o psicológico; se trabaja y vive en la calle en malas condiciones; el ingreso es inadecuado; el niño tiene que asumir demasiada responsabilidad; el trabajo impide el acceso a la escolaridad; el trabajo mina la dignidad y autoestima del niño; le impide conseguir un pleno desarrollo social y psicológico.(Tovar, 2006)

Reflexiones finales

Al reconocérseles a los niños un conjunto de derechos, civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, trajo un gran compromiso a nivel mundial de hacer avanzar y valer los derechos de la infancia. Sin embargo a pesar de la existencia de organismos internacionales y nacionales y de innumerables documentos de protección a la infancia, a la actualidad, millones de niños en el mundo no tienen acceso a una oportunidad justa en razón de género, discapacidad, pobreza, nacionalidad, estatus migratorio, origen religioso.

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Se ha demostrado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social.

No todo trabajo realizado por niños es explotador, y viola sus derechos, hay casos donde los niños deciden laborar en trabajos ligeros, algunos fines de semana o en vacaciones, sin que sea una obligación; y sin que esto perturbe sus actividades escolares diarias, ni se vea comprometido en su salud, siempre que lo hagan bajo



la tutela y orientación de sus padres para reforzarles su aprendizaje, como es el caso de la investigación de los niños trabajadores de la Colonia Tovar.

Referencias Bibliográficas

- Briceño, Estefanía; De Freitas, María y Delgado de Smith, Yamile (2006). El trabajo de los niños en la Colonia Tovar. Un análisis de sus representaciones sociales. Edit. Blue Cube. Valencia Venezuela.
- Convención sobre los derechos del niño (1989). Documento en línea. Disponible: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>. Consulta abril 25
- Delgado de Smith, Yamile (2011). La investigación social en proceso. Ejercicios y respuestas. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela
- Organización de las Naciones Unidas (2015). Organización de las naciones Unidas (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. Documento en línea. Disponible: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>. Consulta: 2018, febrero 12
- Organización Internacional del Trabajo (1973). Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo. Nro. 138. Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:138. Consulta, 2018 Marzo 30
- Organización Internacional del trabajo (1999). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. Nro. 182. Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327. Consulta 2018, Marzo 30
- Organización Internacional del Trabajo (2013) Que se entiende por trabajo infantil. Documento en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang-es/index.htm>. Consulta: 2018, Marzo 11
- Organización internacional del trabajo (2017). Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil. Documento en línea. Disponible: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_596481.pdf. Consulta: 2018 Marzo 12
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2000). Estado mundial de la infancia. Documento en línea. Disponible: <http://WWW.unicef.org/> Consulta: 2018, marzo 16
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2009). No más trabajo infantil: una meta posible de alcanzar. Estudio sobre educación y trabajo infantil en la República Bolivariana de Venezuela. Documento en línea. Disponible: https://www.unicef.org/venezuela/spanish/No_mas_trabajo_infantil_UNICEF.pdf. Consulta 2018, abril 20
- Tovar, Belkis (2006). El trabajo como alternativa de sobrevivencia para niños y adolescentes en condiciones de riesgo. Tesis doctoral presentada ante la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo para optar al título de Doctora en Ciencias Sociales. Mención estudios del trabajo. Valencia V



CAPITULO 3

LOS ACTORES SOCIALES TRABAJADORES Y PATRONOS, EN EL ANÁLISIS ECONÓMICO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Omar Guillen

Introducción

El presente tema tiene poca información referente al contexto del análisis económico del derecho en el ordenamiento jurídico Venezolano y menos en el proceso laboral, que mediante una Ley novedosa en el año 2002, regula un proceso que cambia el paradigma del proceso civil que arrastramos hace más de doscientos años.

Ahora bien los actores sociales por excelencia los trabajadores, porque tienen que acudir a los tribunales para exigir el pago de sus acreencias laborales?, principalmente porque los patronos se vuelven contumaces al no querer pagar, dado que no cumplen con lo que les exige el ordenamiento jurídico de establecer fondos de prestaciones sociales o al pagar, quedan diferencias de prestaciones sociales que son exigidas por los trabajadores, o en caso de accidentes y enfermedades laborales que los trabajadores exigen sean indemnizados.

Con la promulgación de la Ley Orgánica Procesal Laboral, la cantidad de causas que ingresan a los tribunales progresivamente aumentan, igualmente el índice de resolución de las mismas mediante la mediación también aumenta o se mantiene igual el porcentaje. Surge la interrogante porque se median las causas que ingresan a los tribunales laborales, es donde consideramos que el análisis económico del derecho juega un papel fundamental en el comportamiento de los actores sociales que acuden a los tribunales, constituyendo un elemento perturbador y objeto de estudio, por qué el estado garante del cumplimiento de la ley, no media las causas buscando la resolución del conflicto, sino que el proceso debe llegar a sus últimas instancias y agotarse los recursos para que el trabajador pueda ver satisfecho sus derechos.



El Análisis Económico del Derecho es la aplicación del método científico, propio de la ciencia económica (incluyendo la estadística, teoría de precios, análisis costo-beneficio, costos de transacción, teoría de juegos, entre otras) al análisis y explicación del sistema jurídico. Lo que intenta el Análisis Económico del Derecho es responder a dos preguntas básicas sobre el sistema y las reglas legales: cuál es el efecto que una determinada regla legal tiene sobre el comportamiento de los individuos, y si ese efecto de la regla es o no socialmente deseable. Entraremos en la discusión de la teoría económica en cuestiones legales concretas, enfocadas en el derecho procesal laboral y la pertinencia de lograr la mediación de las causas que ingresan a los tribunales.

Desde la teoría social, los comportamientos de los actores, trabajadores, patronos bien sean privados o públicos representado por el estado en sus diferentes manifestaciones, juegan un papel sumamente importante que desarrollaremos en el presente ensayo.

Naturaleza del Razonamiento Económico

La economía es una herramienta poderosa para el análisis de un conjunto de cuestiones legales, pero los actores sociales tienen problemas para conectar los principios económicos con los problemas legales concretos.

Tal como lo define Posner (2007:25) en su libro: “La economía es la ciencia de la elección racional en un mundo, en nuestro mundo, donde los recursos son limitados en relación con las necesidades humanas”. Planteándose que la economía no es una teoría de la conciencia. Siendo el comportamiento racional cuando se conforma al modelo de la elección racional, cualquiera sea el estado mental de quien escoge, por lo que toca el significado de racionalidad en economía.

Los economistas prefieren hablar de utilidad, ante de interés propio y el referido autor Posner (2007:26) manifiesta un supuesto adicional que: “El hombre se esfuerza por aumentar racionalmente al máximo la utilidad en todas las área de la vida, no solo en sus asuntos económicos, es decir no solo cuando se ocupa de la compra venta en mercados explícitos”. Esto implica que la gente responde a los



incentivos, que si cambian las circunstancias de una persona en forma tal que podría aumentar sus satisfacciones alterando su comportamiento, lo hará así.

De dicho planteamiento derivan tres principios fundamentales de la economía. El primer principio, es la relación inversa entre el precio cobrado y la cantidad demandada (la ley de la demanda). Esta ley no solo opera en los bienes que tienen precios explícitos por ejemplo en el caso de causas por ante los tribunales laborales, aumentan progresivamente al patrono no pagar lo que legalmente le corresponde al trabajador, aumentan las demandas al obtener los trabajadores oportunas respuestas en la satisfacción de sus requerimientos, con la intervención de los órganos del estado. En el caso del derecho penal, el castigo es el precio que cobra la sociedad por una ofensa criminal. El economista pronostica que un aumento en la severidad del castigo o de la probabilidad de su imposición elevará el precio del delito y por lo tanto reducirá su incidencia: el delincuente se sentirá estimulado para realizar otra actividad en lugar del delito.

Los economistas llaman a los precios no pecuniarios precios de sombra. Que pasa en el derecho Laboral y sus actores en este caso los trabajadores ante las circunstancias inflacionarias que aquejan nuestra economía y la cual tiene incidencia en las reclamaciones que se ventilan por ante los tribunales laborales

En relación a lo que se denomina Costo de un bien, sugiere la razón por la cual un vendedor racional no vendería por debajo de su costo. Por ejemplo el costo de fabricación de un producto, es el precio que el fabricante debe pagar por el capital, la mano de obra, los materiales y otros recursos consumidos en su fabricación, esto tiene su aplicación en la vía jurisdiccional y un impacto social. La noción de costo se genera solo cuando se le niega a alguien el uso de un recurso. Para el economista, el costo, es costo de oportunidad, el beneficio sacrificado al emplear un recurso es costo de oportunidad. La discusión del costo podría ayudar a despejar una de las falacias más tenaces acerca de la economía, que se ocupa del dinero; por el contrario la economía se ocupa del uso de los recursos, siendo el dinero solo un derecho sobre los recursos. Dividiéndose en costos privados y costo social, un costo social disminuye la riqueza de la sociedad, un costo privado reordena esa riqueza.



La aplicación más famosa del concepto de costo de oportunidad en el análisis económico del derecho es el teorema de Coase, dice que si las transacciones no cuentan nada, la asignación inicial de un derecho de propiedad no afectara el uso final de la propiedad. Las fuerzas de la competencia tienden a hacer del costo de oportunidad el precio máximo y también el precio mínimo. Al generarse desequilibrios en los movimientos económicos debe restablecerse el mismo, pudiese lograrse restablecer el equilibrio utilizando un método que no sea el precio para repartir la oferta entre la demanda. Por ejemplo podría exigirse a los consumidores que hagan cola por el producto; el costo de su tiempo determinara la longitud de las colas, siendo que las colas son comunes en los mercados donde están regulados los precios.

El tercer principio básico de la economía es que los recursos tienden a gravitar hacia sus usos más valiosos si se permite el intercambio voluntario. Una oportunidad de ganancia es un imán que atrae recursos hacia una actividad, si el imán no funciona, el economista toma esto como una indicación no de que la gente es estúpida o tiene gustos raros o ha dejado de ser un maximizador racional, sino de que hay algunas barreras para el libre flujo de recursos. Las barreras podrían ser la existencia de altos costos de información, las externalidades, las escaseces entre otras.

El valor económico de algo, es lo que alguien está dispuesto a pagar por ello o, si ya lo tiene, la cantidad de dinero que pide para privarse de ese algo, estas no son siempre las mismas cantidades, y esta circunstancias puede causar algunas dificultades.

Utilidad, se emplea en dos sentidos muy diferentes, primero en el sentido del valor de un costo o un beneficio incierto por oposición a uno seguro, la utilidad esperada se liga al concepto de riesgo. La aversión por el riesgo es un corolario del principio de la utilidad marginal decreciente del dinero, lo que significa simplemente que entre más dinero tenga obtendrá menos felicidad adicional de otro dólar.

Eficiencia es empleado por Posner, (2007:37) en siguiente sentido “para denotar la asignación de recursos en la que se máxima el valor, tiene limitaciones para la toma de decisiones sociales”. En el caso de la elección social, aplicaría a alguien que cree como John Stuart Mill que toda persona debería tener derecho a la máxima



libertad, consistente con la no infracción de la libertad de nadie más, en el caso de nuestra sociedad donde los actores sociales como los trabajadores y los patronos acuden a las tribunales a dirimir sus conflicto y lograr resolver los mismos mediante la mediación.

Una cuestión importante en el análisis económico del derecho es si se puede decir con confianza que un intercambio involuntario aumentara la eficiencia y en qué medida. No podría definirse la eficiencia como algo que solo puede crear una transacción voluntaria, la disposición a pagar puede determinarse confiadamente solo si se observa efectivamente una transacción voluntaria. Cuando los recursos se desplazan luego de tal transacción, podemos estar razonablemente seguros de que el desplazamiento implica un aumento de la eficiencia. Pero muchas de las transacciones efectuadas por el sistema legal son involuntarias. La mayoría de los delitos y de los accidentes son transacciones involuntarias y lo mismo ocurre con una sentencia legal de pagar daños y perjuicios o una multa. Empero en el proceso laboral venezolano se busca que esa transacción sea voluntaria que las partes de mutuo acuerdo resuelvan la controversia que han llevado al estamento judicial. Surge la interrogante como podremos saber cuándo aumentan la eficiencia de tales transacciones y cuando las disminuye?

El proceso laboral permite plantearse juicios de eficiencia si partimos del hecho que las transacciones se realizan en forma voluntarias dependiendo de su viabilidad. La riqueza tal como lo entienden los economistas, no es un concepto contable; se mide por lo que la gente pagaría por la cosa, o por lo que perdería a cambio de renunciar a las cosas que posee, no por lo que paga efectivamente por ella. Así, el ocio tiene valor y forma parte de la riqueza, aunque no se compre ni se vende.

Teoría Social y Económica sobre el trabajo. Visión de algunos de los fundadores de esta teoría

Plantea Jardim, (2008) en su publicación refiriéndose al pensamiento de Rousseau que:

Estuvo enmarcado en argumentaciones metódicas sobre el individuo y la sociedad, también busco explicación al malestar de la cultura, en cómo alcanzar el progreso material y moral,



igualmente se planteó el origen de las sociedades, partiendo de la vinculación hombre y sociedad, se consagró con su obra del contrato social y de alguna manera concluir que su postura de forma indirecta imbuye una visión del trabajo como hecho social (p.15)

Esta concepción del trabajo como un hecho social sigue imperando en la actualidad en nuestra Constitución Bolivariana de Venezuela y en la legislación Laboral al ser considerado el trabajo como un hecho Social.

Igualmente la autora Jardim (2008) señala en relación a Émile Durkheim

El problema social no es de carácter económico, sino un conflicto de consenso social, de comprender la superioridad de la fuerza moral, de las normas, de las obligaciones, del espíritu de disciplina para poder lograr un buen funcionamiento de la sociedad (vida en común), también estableció el concepto de anomia que él lo derivó de la disfuncionalidad y degeneración de las sociedades industriales y comerciales, por falta de reglas (p.17).

Para Durkheim, la sociedad contemporánea se ampara en la especialización de las personas, de las estructuras e instituciones y su necesidad de los servicios de muchas otras, la división del trabajo era un hecho social material puesto que constituía la principal pauta de interacción en el mundo social.

Realidad del Análisis Económico el Derecho en Latinoamérica y en Venezuela

El análisis económico del derecho, ha venido asumiendo un auge en algunos países latinoamericanos en especial en Colombia, a parte de Estados Unidos donde tiene su origen tal como lo plantea Bejarano (1999) al señalar que:

Las revistas jurídicas y económicas registran de manera creciente la publicación de artículos en ese campo. La extensión y significación de esta literatura se reflejan en el hecho de que en 1991 el Journal of Economic Literature reconoció al campo del análisis económico del derecho como tema separado dentro de su sistema de clasificación de las disciplinas económicas. El tercer indicador de la relevancia del campo es la existencia de programas de análisis económico del derecho dentro de las principales universidades, sobre todo en Estados Unidos. En Colombia, la Universidad



Externado viene desarrollando un programa de posgrado en análisis económico del derecho desde 1997. (P.156)

Es evidente que representa un estudio especial en la economía, en relación al derecho y en este caso en nuestro país ha tenido poca relevancia su estudio, encontrándonos algunos estudios en otros países desde el punto de vista procesal, como el realizado por Arias, (2011) en relación al análisis económico del derecho y el proceso quien señala que:

Es en esta rama jurídica, en donde la tradición del análisis económico del derecho nos ofrece una amplia gama de criterios y diseños que permiten entender el proceso, existiendo literatura relacionada con los costes del procedimiento, con la elección de alternativas entre negociar o ir a juicio, con el estudio de las reglas de carga de la prueba, de Standard de convicción, con el estudio de la apelación como forma de reducción de los errores judiciales, etc. Dentro de dichos tópicos, se tratan las denominadas prohibiciones preliminares, o medidas cautelares, y que se relacionan con el tema de la tutela provisional. Al respecto, debemos aclarar que el problema lo centraremos en el proceso civil. (p.8)

En este orden de ideas Posner(S/F) plantea en referencia al derecho laboral, de los derechos pensionarios lo siguiente:

El diferimiento de la adquisición de derechos pensionarios, la Ley ha tendido a reducir el control de los empleadores sobre sus trabajadores más veteranos. Se esperaría que tal pérdida de control produjera dos efectos negativos en los propios trabajadores. El primero sería llevar a los empleadores a invertir menos en el desarrollo de capital humano específicamente entrenado para la empresa, por lo que la productividad del empleado y consecuentemente su salario serán menores. Segundo, debido a que los empleadores tendrán una menor inversión en sus trabajadores que proteger y los trabajadores tendrán menos incentivos para trabajar bien (ya que no enfrentan la posibilidad de una pérdida sustancial de sus beneficios pensionarios si son despedidos), es predecible que los empleadores recurrirán con mayor frecuencia a una amenaza de despido implícita o explícita, de modo tal que se mantenga la disciplina. Y tercero, cualquier cosa, legal o de cualquier otro tipo, que incremente el costo de emplear a un trabajador, generará que los empleadores contraten a menos trabajadores o que les paguen sueldos menores, o ambos. (P.47)



En consecuencia nuestro derecho laboral los actores sociales presentan un grave disyuntiva en relación a si intentan las demandas en virtud del proceso inflacionario que está azotando a nuestro país, donde los indicadores económicos afectan el poder adquisitivo de los trabajadores y si les representa un beneficio pagar los honorario profesionales de abogados o resolver el conflicto antes de acudir a los tribunales laborales, en este sentido el análisis económico del derecho, marca pautas que nos permitirá asumir la conducta necesaria para la decisión correspondiente.

Conclusiones

Por lo tanto se evidencia que los costos que representa intentar acciones laborales ante la situación económica inflacionaria que se vive ha generado que los trabajadores, no intenten sus reclamaciones por ante los tribunales y acuden por ante las inspectorías del trabajo, donde en su mayoría son atendidos por abogados públicos a efecto de hacer valer sus derechos laborales; porque si intentan las acciones con abogados privados deben pagas el treinta (30%) por ciento y en algunos casos más de ese porcentaje de lo que les corresponda, bien mediante sentencia o a través de la mediación de las causas laborales.

Situación contraria presentan los patronos, quienes antes de presentarse decisiones de los jueces, realizan ofertas de pago y se liberan de acciones laborales cerrando las causas por convencimientos entre las partes o una vez presentada la decisión del órgano jurisdiccional proceden a pagar sin intentar los recursos que la ley prevé, dando por terminados los expedientes en los cuales están involucrados. En el caso del Estado como patrono no ocurre el mismo comportamiento, en virtud que por desconocimiento o por lo centralizado de la estructura de la administración, dificulta la resolución de las causas y estas cumplen las fases de mediación y juzgamiento correspondientes generando, perjuicio a los trabajadores, quienes al recibir sus beneficios laborales, los mismos se encuentran desvalorizados por la inflación.



Referencias Bibliográficas

- Ariel, Nicolás (2011). Análisis Económico del Derecho de la tutela cautelar. Aplicación a la Legislación Civil y de quiebras en Chile. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Tesis para optar al Grado de Magister en Derecho con Mención en Derecho económico. Fuente: repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111045/de-Carrasco_nicolas.pdf?...1 (Consultado el 12-04-2018)
- Bejarano, Jesús (1999). El análisis económico del derecho: comentarios sobre textos básicos. Revista de Economía Institucional, vol. 1, No. 1, Universidad Externado de Colombia Bogotá, Colombia. pp. 155-167. Fuente: www.redalyc.org/pdf/419/41900110.pdf (Consultado el 11-04-18)
- Jardim, Lourdes (2008) Teoría Social y Concepción del Trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. Gaceta Laboral V.14. N.1, Documento disponible en línea: www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315.
- Posner, Richard (2007). El Análisis Económico Del Derecho. 2ª Edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, D.F
- Posner, Richard (S/F). El movimiento del análisis económico del derecho. Fuente: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110297.pdf>. (Consultado el 12-04-18)



CAPITULO 4

EL IMPACTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA SOBRE EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA Y MANTENIMIENTO PERTENECIENTE A UNA UNIVERSIDAD UBICADA EN EL SECTOR LAS JOSEFINA EN EL MUNICIPIO SAN DIEGO – EDO. CARABOBO

María Auxiliadora Arenas González

Introducción

La evolución humana siempre ha necesitado sentirse dentro y parte de un entorno, ser parte importante y reconocido en el mismo; por ende cuando se trata de grupos sociales es imprescindible que entre los miembros que los conforman se fomente y divulgue los valores como principios que van a regir la vida de estos en el mismo, como el sentido de pertenencia hacia el grupo, ya que por medio de este se genera sentimientos de identidad que puede trascender desde lo más mínimo hasta tener un gran alcance en la consecución de los objetivos; por ello es importante para todo individuo contar con la sensación de compartir los objetivos individuales como grupales como es el caso de los organizacionales. Cuando se habla de sentido de pertenecer se trata del sentimiento de los miembros de la organización por apreciarse como una parte de la misma, donde siente y manifiestan la existencia de un espíritu de apoyo y de ayuda unos por los otros ósea de un apoyo mutuo en todos los niveles organizacionales, donde es de relevancia para sus miembros lo que sucede o sucederá en tal ámbito institucional, donde conocen las creencias, filosofía, normas pues la medula del negocio, donde los valores se convierte en los cimientos institucionales inspirando la razón de ser cuando se logra que todos los miembros los comparte aplicándolos diariamente y logrando un compromisos en los mismo cuando desempeñan su papel laboral y para ello es necesario promocionar el sentido de propiedad ya que al momento de realizar las labores con una actitud positiva frente a la organización provoca solucionar de la mejor manera los inconvenientes, generando compromiso hacia el trabajo que se deba realizar, y al realizarlo se haga con goce y no como un deber obligante y desmotivador.

Las organizaciones que toman en cuenta como pieza fundamental a los trabajadores para la consecución de los objetivos, hace que estos a su vez se



identifiquen con la empresa, convirtiéndose así en un mecanismo de motivación para acercarlos más a sus raíces, labores y comprometiéndolos en ejecutar el trabajo diario de manera eficiente y eficaz. De esta forma, logrando que sus empleados hagan sus funciones de una mejor manera y distinta cada día con mayor empeño y ánimo, generando que presten un mejor servicio, desarrollando una mayor capacidad de respuesta ante inquietudes, inconvenientes y problemas que se presente al colocar su servicio a la orden bien sea de los usuarios internos como externos.

Dentro de este orden de ideas, en el presente trabajo se analizan algunos de los problemas que confronta actualmente la universidad venezolana, examinando aspectos relacionados con el desempeño de las funciones a su cargo tanto el personal administrativo y de mantenimiento, a partir de la comprensión de la realidad de la misma enfrenta diferentes tipos de situaciones que están íntimamente relacionadas con el desempeño laboral; como problemas en la ausencia de la identificación y compromiso con los objetivos planteados que a su vez genera inconvenientes al momento de atender las necesidades del usuarios como alumnos, docentes, proveedores entre otros, donde es importante considerar, en las instituciones educativas de esta índole a nivel superior demandan procesos laborales cada vez más eficientes en los cuales son fundamentales las competencias para lograr desempeños acordes con las necesidades planteadas; de esta manera se comprende la relevancia de mejorar o incrementar rendimiento laboral orientándose a los resultados esperados.

Sobre la base de lo ante planteado, se deriva las siguientes interrogantes de la investigación:

¿De qué manera el sentido de pertenencia puede mejorar el desempeño laboral de los Trabajadores Perteneciente a una Universidad de Carácter Privado ubicada en el Sector Josefina en San Diego - Estado Carabobo?.

Objetivo General de la Investigación

Diagnosticar el Impacto del Sentido de Pertenencia sobre el Desempeño de las Funciones de los Trabajadores del Área Administrativa y de Mantenimiento



Perteneiente a una Universidad ubicada en el Sector Josefina en San Diego - Estado Carabobo.

Marco Teórico

Teoría de McClelland (1989) - Citado por Chiavenato (2005)

McClelland enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de elementos motivacionales como lo son: logro, poder y afiliación:

- Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación

- Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

- Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

Teoría X y Teoría Y (McGregor, 1966) - Citado por Chiavenato (2005)

Es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Más adelante, se propuso la teoría Z que hace incidencia en la participación en la organización (Grensing, 1989).



Hipótesis X	Hipótesis Y
<ul style="list-style-type: none">- La gente no quiere trabajar.- La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida.- La gente tiene poca creatividad.- La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad.- La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar.	<ul style="list-style-type: none">- Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente.- La gente prefiere autonomía.- Todos somos creativos en potencia- La motivación ocurre en todos los niveles- Gente Motivada puede autodirigirse

Tomado de Keith Davis, "Human Behavior of Work: Human Relations and Organizational Behavior", New York, McGraw Hill, 1979

Sentido de Pertenecia y El Rendimiento Laboral

Todo individuo al incluirse en un grupo debe compartir las creencias del mismo, pues conociéndolo descubrirá que patrones de conductas son aceptados y cuales rechazan y de acá la relevancia de los valores ya que para Monsalve (1989) los valores:

Representan pautas o referencia para la producción de la conducta deseada, conforman la toma de decisiones de la organización, mientras que la pro activación por su parte, conforma la capacidad real de ejecución de esos resultados a través de las acciones concretas de los integrantes de la organización. (p.12)

Toda empresa que apunte a la excelencia debe poseer un esquema de valores donde se exprese la esencia de la misma y sirva de guía para sus miembros en que creer como lo determina Denison en (1991)

La importancia del valor radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización. (p.5)

Por ende, los valores cuando se identifican, diseñan, fomentan y se practican permiten crear una base filosófica común dentro del accionar de los empleados y demás miembros de la institución y por ello, según Robbins (2010), estos valores "deben ser claros, iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización" (p.214).



Asimismo, la divulgación de los valores generará en los miembros de la empresa sentirse apegado con la misma manifestando agrado por mantenerse laborando allí, influyendo y generando comportamientos de afinidad y de compromiso como es el sentido de pertenencia y lo que justamente espera toda organización. Pues, al hablar del *sentido de pertenencia* apunta a la representación que tenemos de nosotros mismos como consecuencia de estar incluidos en un grupo del que formamos parte. En este nivel lógico de lectura, el total es mucho más que la suma de las partes y se puede hablar de sinergia ya que la misma permite explicar de manera clara ya que cuando se pertenece el todo es más que la sumatoria de cada una de sus componentes. Ya que el término sinergia es utilizado para identificar la acción de dos o más causas que producen un efecto superior o privilegiado al que se conseguiría con la suma de los efectos individuales, al relacionarse con el sentido de pertenecer se puede decir que una vez que se desarrolle ese sentimiento de integración con la empresa ya el individuo es una pieza fundamental que engrana con los otros empleados y todos juntos dan vida a un engranaje que puede ser llamado equipo de trabajo que al separar cada integrante no tiene o alcanza el mismo resultado, en cambio trabajando en conjunto que cada parte procede a aprender de las demás y se vuelve más efectiva, se origina un aprendizaje mutuo.

A manera que cuando se manifiesta el sentir de pertenecer a una empresa el individuo se une con los demás y se genera sinergia ofrecen un resultado que maximiza las cualidades de cada uno de los elementos y resaltando que cuando se combinan los esfuerzos de dos o más personas cada una con sus fortalezas, experiencia, conocimientos, destrezas, valores, habilidades, en fin con un cúmulo de competencias diferentes se complementan, obtienen beneficios mucho mayores a los que posiblemente alcance por separados o a nivel individual. Por ello, para Castillo (2008) “El sentido de pertenencia fortalece el sentimiento de que todos somos uno, que es como decir que todos nos pertenecemos mutuamente y por tanto debemos socorrernos mutuamente” (s.p). En tal sentido, dicho autor comenta acerca del sentido de propiedad a un grupo permite mezclarse creando implícitamente un espíritu de equipo, por ello se pueda colaborar fomentando un clima de apoyo y de confianza, con ganas de seguir adelante para lograr las metas propuestas y dando



lo mejor de sí al momento de realizar sus tareas adscrita al cargo y dispuesto a colaborar en todo lo que la empresa requiera.

Es importante destacar que el sentir identidad por la organización generan ventajas del trabajo asociado para alcanzar objetivos ya que la unión de dos o más trabajadores para luchar por lograr un mismo fin o causa, produce un efecto sinérgico ósea de integración, dado que la riqueza propia de la variedad de cada persona que trae por sí misma ofrece resultados que distan mucho de las posibilidades de un solo ser. Como no existen dos individuos idénticos, es muy probable que los aportes de cada integrante de un grupo determinado sean únicos, que potencien las acciones del resto aprendiendo uno del otro y les muestren nuevos recursos para lograr la meta.

Además el espíritu de pertenecer busca sensibilizar al equipo para permitir la reflexión y adopción de un cambio en su actitud conjunta ante eventos “nuevos” externos y/o internos para responder ágilmente ante los cambios por los que se atraviesa y atravesará la organización, conservando un equilibrio emocional y un alto nivel de productividad, aún en un ambiente de incertidumbre y de esta manera es importante definir el rendimiento laboral como “el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles con relación a los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador”. (p.367) Al mejorar el rendimiento laboral por ende el desempeño se traduce en términos de productividad, tomando en consideración en juego factores como recursos tecnológicos, financieros entre otros que deben considerarse en el momento del desempeño laboral.

Descripción de la Metodología

El presente estudio, se constituye como una investigación de campo de carácter descriptivo, ya que los datos de la investigación se obtienen directamente de la realidad con estrategia de recolectar información en un determinado entorno. De tal manera, lo define el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (UPEL, 2011), se entiende por Investigación de Campo,



El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p.18).

Además se apoya en una revisión documental, con el propósito de recopilar, analizar de forma reflexiva y crítica, seleccionar y extraer información de diversas fuentes acerca del tema de interés previa interpretación de la fuente. Donde la investigación documental, según el Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales, (UPEL, 2010) la establece como “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos” (p.20).

Asimismo, la presente investigación se traza un estudio con un diseño no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (1998) la definen de la siguiente manera, “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es decir, se define como la investigación que se realiza sin operar intencionadamente variables, se trata de no modificar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables solo consiste en observar el fenómeno tal como se dan en su contexto de origen.

Estudio y Resultados

Para dicho estudio se estableció una encuesta con cinco (10) preguntas con las siguientes escalas como: siempre, casi siempre, algunas veces, rara vez y nunca donde se aplicó la misma a una muestra representativa seleccionada de una forma intencional que se encuentra conformada por 10 trabajadores de una población constituida por 100 trabajadores que representan las áreas administrativas y mantenimiento de la institución; para tal presentación de la investigación como es este artículo se colocaron solo cuatro (4) ítems considerándolos los más relevantes



que se le aplicaron a dicha muestra, de esta manera se procedió al análisis de los resultados de la información obtenida, donde se arrojó la siguiente información:

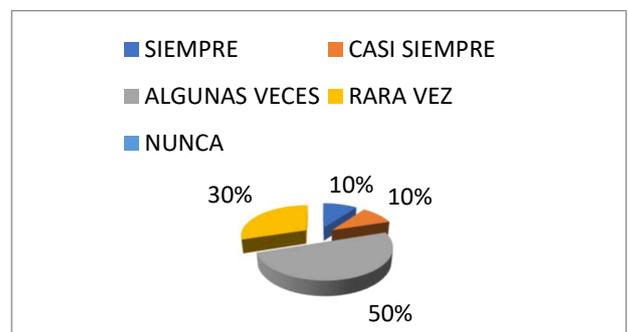
Ítem N° 1

¿Al momento de realizar su labor en la institución le da importancia al trabajo en equipo?

Cuadro N°1 Distribución y frecuencia de porcentaje del Item N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	10
Casi Siempre	1	10
Algunas Veces	5	50
Rara Vez	3	30
Nunca	0	0

Grafico N° 1



Partiendo de que 1 de los trabajadores, que representa un 10% de los encuestados, manifiesta siempre y casi siempre trabajar en equipo, por otra parte en la escala de valoración de algunas veces y rara vez se evidencia un 80% en conjunto de los trabajadores opina que no se le da importancia al conformar equipos de trabajo y por ende el valor del pertenecer a un equipo institucional se encuentra debilitado; observándose la no existencia de una participación activa para colaborar y trabajar en equipo para la consecución de las tareas.

Ítem N° 2. ¿La institución se preocupa por mejorar las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo?



Cuadro N°2 Distribución y frecuencia de porcentaje del Item N°2

Grafico N° 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	10
Casi Siempre	2	20
Algunas Veces	3	30
Rara Vez	4	40
Nunca	0	0



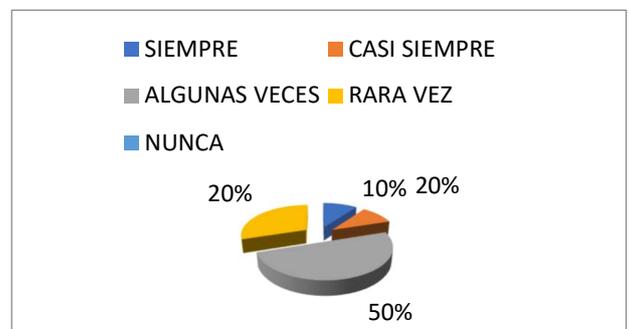
Con un 10% en la opción de siempre y un 20% en casi siempre opino que la institución se preocupa por mejorar las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo, no obstante un 30% opino que algunas veces lo hacen y otro 40% aclaro que rara vez sucede, mostrando que existe un porcentaje de 70% no se encuentra de acuerdo con la interrogante.

Ítem N° 3. ¿Cree que los trabajadores que conforman el área administrativa y de mantenimiento de la institución cooperan entre sí para lograr los objetivos institucionales?

Cuadro N°3 Distribución y frecuencia de porcentaje del Item N°3

Grafico N° 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	10
Casi Siempre	2	20
Algunas Veces	5	50
Rara Vez	2	20
Nunca	0	0





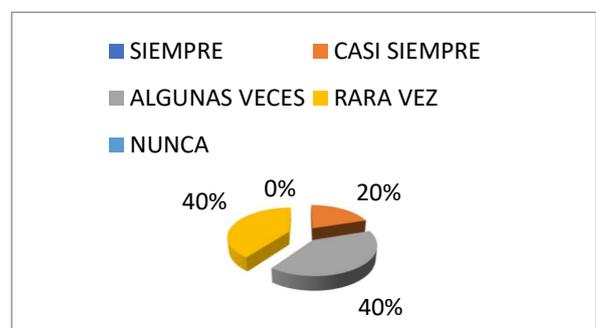
Un 10% determina que siempre y otro 20% en casi siempre de los trabajadores cooperan entre sí para alcanzar los resultados, sin embargo un 50% opina que algunas veces y otro 20% nunca. De tal manera que el nivel de integración de los empleados se refleja empobrecido.

Ítem N° 4 ¿Se toma en cuenta su iniciativa para alcanzar mejores resultados y así ofrecer un mejor servicio a los usuarios?

Cuadro N°4 Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	2	20
Algunas Veces	4	40
Rara Vez	4	20
Nunca	0	0

Grafico N° 4



Un 40% determino que algunas veces se considera la iniciativa para alcanzar mejores resultados por parte de los superiores para con los trabajadores, mientras un 20% aclaro que casi siempre sucede y un 40% rara vez Se toma en cuenta su iniciativa para alcanzar mejores resultados y así ofrecer un mejor servicio a los usuarios.

Resultados del Diagnóstico

La aplicación de la cuestionario arrojó que necesario que la institución educativa generen condiciones para promover el espíritu del equipo apuntando a optimizar el desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo comprometido e identificado con el quehacer diario, pues, es necesario orientar la capacidad de las personas para alcanzar los mejores resultados a través



de condiciones que permitan la integración con la tarea a realizar y la compenetración como un equipo de trabajo

En el estudio realizado se denota como el factor humano se ve influenciado por elementos ausentes como: la comunicación, la gestión laboral, la toma de decisiones, la motivación, el trabajo en equipo entre otros, donde los individuos que conforman esta institución que presta el servicio educativo debería ser de calidad para lograr ser más competitivo, y así los usuarios se sientan satisfecho con un personal comprometido con la organización para ello, es necesario adoptar e implantar las herramientas adecuadas y poderosas, como la motivación y el interés por el trabajo que se realice procurando mermar problemas como la falta de identidad con los intereses de la universidad al ofrecer un mejor servicio a los usuarios, el poco interés por ofrecer respuestas oportunas a los usuarios, empobrecido interés por mejorar la manera o forma de hacer las tareas asignadas, la poca comunicación al momento de ejecutar las tareas entre otras.

Además, estas enérgicas herramientas servir para adaptarse a los equipos de trabajo, y este aspecto es de gran importancia debido que las instituciones no tolerará a individuos que no se logren integrar y captaran a otros que si logren trabajar en equipo de forma eficiente, de acuerdo a la estructura y los patrones de comunicación y con la dinámica de los grupos o como de los procesos de trabajo; cuyos miembros deben interactuar entre sí para percibirse como una unidad y motivarse hacia el logro de objetivos comunes organizacionales.

Conclusión

Por ende consta una precisa relación entre estos dos componentes, como lo son el sentido de pertenencia y la calidad en el desempeño laboral, ya que para mejorar el rendimiento de los empleados debe elevar los niveles de identificación con la organización, por medio la sensibilización para tomar conciencia acerca de sus comportamientos, ya que si demuestran actitudes deseada a nivel institucional para así alcanzar resultados exitosos. El propósito de este estudio es afirma el impacto que tiene el sentido de pertenencia en el rendimiento laboral y por ende se necesita



promover altos niveles de conciencia como tener conocimiento del impacto del sentirse parte de la empresa como una pieza fundamental para así alcanzar actitudes responsable por parte del empleado al momento de atender sus labores con relación a los requerimientos de los usuarios y del plan del negocio, y para ello es necesario enfocar los esfuerzos para establecer mejoras continuas y corregir el desempeño no deseado, como también de considerar la valoración de orientar al personal a los objetivos previstos y para ello es necesario estimularlo y capacitarlos para mejorar la escucha y la respuesta a los requerimientos del otro, disminuyendo el nivel de desinformación y aumentando el nivel de seguridad al momento de ejecutar las funciones corrigiendo los errores cometidos anteriormente; logrando un clima participativo, el cual considere la iniciativa para mejorar la manera de realizar las funciones diarias, la comunicación en aspecto como la coordinación al momento de realizar las tareas donde se despliegue una el escucha activa por parte de los superiores, el entusiasmo, las recompensas adecuadas por parte de la institución, emitiendo una imagen eficiente y agradable hacia los clientes tanto internos como externos.

Finalmente, tal institución educativa a nivel superior se ha distinguido por mantener la puertas abiertas más de dos décadas, resaltando su hermosa estructura y condiciones de seguridad física, su versátil y acogedor ambiente estudiantil, donde los trabajadores de cada área presta de manera eficaz sus labores y la finalidad de la presente investigación es mejorar cada día más sus rendimiento y que esto influya en lograr un destacado desempeño laboral.

Referencias bibliográficas

- Castillo, A. (2008) "Sentido de Pertenencia Hacia la Empresa": ¿Un valor contradictorio?". Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Arias, F. (2001). "El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración". Caracas: Editorial Episteme
- Chiavenato, I. (2000). "Administración de Recursos Humanos". México: Mc.Graw-Hill Interamericana.
- Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales. (2011), Caracas: FEDEUPEL.
- Monsalve, (1989). "Cultura Organizacional Nueva Tendencia de la Gerencia de Recursos Hacia la Competitividad"



-
- Parella, S. y Martins, F. (2010). "Metodología de la Investigación Cuantitativa". Caracas-Venezuela: FEDUPEL.
- Robbins S. (2010). "Comportamiento Organizacional". Décima edición México DF. Prentice Hall.



CAPITULO 5

LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA E INTERVENCIONISMO AUTORITARIO DEL ESTADO EN EL AÑO 2018

Lorraine Loaiza

Introducción

La importancia de los ejes temáticos aquí investigados se fundamentan en el sentido de que los sindicatos como organizaciones, son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada, en virtud que sus luchas reivindicativas van desde el aumento de salarios, hasta el ejercicio de los derechos fundamentales como lo es el derecho de libertad y autonomía sindical, lo que tiene como norte, hacer valer estos principios como derechos supremos y así garantizar el cumplimiento de los mismos y evitar que se sigan vulnerando en el país. Los términos de libertad y autonomía sindical, aun cuando es poco usual encontrar teóricamente una definición expresa o clara han evolucionado en el tiempo, si bien es cierto que en la Ley del trabajo de 1936 no aparecía manifestación de los mismos, se han venido introduciendo en los textos legales expresiones de protección, hasta lo que es hoy día.

En lo que concierne al marco regulatorio de la libertad sindical en Venezuela y su normativa internacional aplicable, se encuentra vigente abundantes disposiciones contenidas en variados instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, de los que se transcriben en el desarrollo del trabajo relevantes extractos de los principales convenios, norma constitucional y legal que como Estado tiene la obligación de acatar. Entre los indicados textos se encuentran los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y el Decreto con rango, valor y fuerza de ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT). El periodo posterior del arribo al poder del fallecido presidente Hugo Chávez, el sindicalismo venezolano es extremadamente sometido a los designios del Estado. El movimiento sindical en



Venezuela, está altamente interceptado por el Estado, característica de antigua data y que se agrava en el actual gobierno de Nicolás Maduro.

Abordar una causa de la violación del principio de libertad sindical, es hacer referencia cuando y como se introdujo el fenómeno del corporativismo en las relaciones sindicales con el Estado venezolano, lo que produce un intervencionismo del Estado en los asuntos sindicales. Específicamente en nuestro país la injerencia del Consejo Nacional Electoral (CNE) en procesos electorarios sindicales, es una muestra de la transgresión del principio de la libertad sindical en Venezuela, ya que por mandato del constituyente como se plantea en el texto de la presente investigación, se otorgó a los entes del poder electoral venezolano la potestad expresa para intervenir en la organización y celebración de las elecciones dentro de los movimientos sindicales, con lo cual se entiende la existencia de una autonomía sindical relativa. Bajo este contexto, se tiene como objetivo analizar la libertad sindical en Venezuela e intervencionismo autoritario del Estado en el año 2018, y aun cuando cuenta con un amplio marco jurídico y así establecer unas de las fuentes que materializa la violación de ese principio; en virtud de que las organizaciones sindicales, han pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas, esto debido a que el derecho de los trabajadores a sindicalizarse, constituyen herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón que se habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas. El presente artículo se estructura de la siguiente manera: inicialmente se esbozarán los conceptos de Libertad Sindical y Autonomía Sindical, se hará referencia al marco regulatorio venezolano y desde el punto de vista internacional, los cuales se relacionan con el punto central a investigar; y por último, se abordará la figura del Corporativismo, como forma de control estatal sindical en Venezuela, para las que se presentan reflexiones finales.

Aproximación a las conceptualizaciones: libertad Sindical y autonomía sindical



No es común encontrar una definición doctrinaria y jurídica que taxativamente exprese un concepto de los principios de libertad sindical y autonomía sindical, sino que tanto los juristas como los legisladores lo conceptualizan según las exteriorizaciones de sus atributos o características. Las organizaciones sindicales representan un logro por la lucha de los trabajadores, en beneficio de la reivindicación de los derechos humanos y democráticos dentro de las empresas u organizaciones los cuales crearon espacios en la sociedad y que sirvió de base para el reconocimiento de la ciudadanía.

Es un derecho fundamental, civil y básico, íntimamente vinculado a los derechos humanos, con rango constitucional, previsto en tratados internacionales y en la legislación común y especial, y siempre de ejercicio colectivo aún en su ámbito individual. Este interés colectivo presenta como características: tratarse de una combinación de intereses individuales; en sí mismos resultar indivisibles siendo su satisfacción colectiva; corresponder a un interés común final y no instrumental; resultar su naturaleza privada. En defensa de estos derechos fundamentales en el ámbito laboral, en pro de la justicia social, agrega Odero y Guido (1995):

Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social (p.5)

Asevera el autor que la libertad sindical urge de una organización de trabajadores, empleadores y gobierno, que garantice la asistencia de los derechos de sus afiliados para que se haga efectivo el reparto equitativo de ese bien social.

.Además del concepto de libertad sindical, es necesario esbozar también el concepto de autonomía sindical, en virtud de que guardan relación, una es consecuencia de la otra. La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores, que abarca el ejercicio de sus derechos desde el punto de vista individual, en el sentido de poseer la facultad de asociarse entre sí para defender



sus intereses comunes en el ámbito laboral, y también involucra, el ejercicio de los derechos laborales cuando se organizan sindicalmente formando un colectivo, con la seguridad del cumplimiento de los objetivos para lo cual fueron creadas. De acuerdo con lo indicado, Albuquerque (2003) señala:

La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir libremente las organizaciones de su preferencia, elegir a sus representantes y organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas. La idea fundamental es que el sindicato goce de autonomía para que sus afiliados puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observarse en la dirección y conducción de sus organizaciones. La autonomía sindical se expresa en las normas que deben regir la existencia misma de la agrupación, esto es, su constitución y disolución, así como su vida, funcionamiento y actividades desde la fecha de su formación hasta el momento de su desaparición (p.166).

Ello significa que las organizaciones sindicales tienen derecho a redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna, elegir su directiva, entre otros muchos enunciados que nos dan a entender que las organizaciones sindicales tienen su andar y funcionar de acuerdo a sus propias reglas, sin sujeción e injerencia de ningún otro ente estatal o privado. La autonomía implica de la misma manera el hecho de estructurar sus propias normas de funcionamiento que van a regular las relaciones entre los actores que integran la organización sindical, es decir, la de sus afiliados, prescribiendo disposiciones para adquirir y perder la condición de tales, y controlar las actividades de los directivos sindicales, estableciendo sanciones en caso de incurrir en faltas. Así mismo, en el ejercicio de la autonomía sindical, deben instaurar en sus estatutos el procedimiento que se llevara a cabo, de acuerdo a la ley que rige la materia laboral, en caso de liquidación y disolución del sindicato.

Marco regulatorio de la libertad sindical en Venezuela y normativa internacional aplicable

Existe una numerosa legislación acerca de la figura de la libertad y autonomía sindical, siendo recogida mundialmente en diversos instrumentos jurídicos de corte



internacional, de los cuales se hará referencia a los más importantes, tales como: la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998); y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Se considera relevante transcribir extracto de unos de los principales convenios que rigen la materia en la esfera internacional, como lo es el convenio N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a la cual está adherida Venezuela y como estado miembro tiene la obligación de respetar los principios contenidos en su constitución. El convenio N° 87 en el artículo 3, establece el principio de libertad y autonomía sindical, y al respecto prescribe lo siguiente:

- 1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- 2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Como se puede observar, la norma jurídica internacional tiene prevista la tutela del ejercicio del derecho de libertad sindical, tanto de los trabajadores como de los empleadores, es decir, no circunscribe su imperio a un solo actor laboral, sino que amplía su aplicación al gremio patronal. Ello obedece a que los patronos también le son dado asociarse para organizarse en pro de sus derechos. Situación que es amparada expresamente en la legislación patria, en el artículo 368 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), el cual prevé las atribuciones y finalidades de las organizaciones de patronos y patronas. El convenio 87 establece diversos principios en materia de libertad sindical, considerando las necesidades de la época en materia laboral, aunado a la inexistencia en tal fecha de garantías laborales que fuesen acogida tanto por los trabajadores y empleadores. Presenta pues una innovación en materia sindical en la sociedad venezolana, estableciendo algunos principios y garantías que, indudablemente, benefician a los sujetos de la relación laboral. Reconoce el derecho, de crear leyes y reglamentos sin necesidad de la aprobación de autoridades públicas, que obviamente no vayan en contra del orden



público, y no violenten las disposiciones legales sobre la forma, objeto y medios para constituirse en sindicato. Cabe destacar que Venezuela está suscrita a dicho convenio, resultando un tanto irónica las contravenciones al marco legal existente en materia de sindicalización, puesto que no sólo ratifica este convenio, sino también los desarrolla tanto en la constitución como en la L.O.T. Se dice que existe contravención por cuanto y tanto, en la realidad material, dejando a un lado por un momento el aspecto legal, se violan tales disposiciones, sin miramientos de la legalidad y legitimidad de tales acciones. Podemos ver, a simple vista, lo que sucede con los sindicatos en algunas instituciones públicas; cuyo proceso de creación resulta tedioso, con innumerables obstáculos y trabas. Cuando se logra la creación se puede observar también, lo utópico que resulta la protección de los principios y garantías establecidos en los convenios y las leyes, ante lo que realmente sucede. El convenio N° 98 en el artículo 2, en aras de la protección del principio de libertad y autonomía sindical establece lo siguiente:

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

El convenio 98, también suscrito y ratificado por la República, está relacionado con el Derecho de Sindicación y negociación colectiva. El principio establecido en este convenio consiste en la protección de los trabajadores en ejercicio del derecho de sindicación y la protección contra acto e injerencia contra dichas organizaciones y el fomento de la negociación colectiva. El convenio, en su articulado, regula el derecho de los trabajadores a gozar de la adecuada y pertinente protección, por parte del estado, contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. Una vez efectuado el previo arqueo jurídico internacional, se procede a referenciar el conjunto de normas vigentes en Venezuela, dirigidas a



regular las relaciones de las organizaciones sindicales entre sí, con sus afiliados y el ente empleador.

En materia de libertad sindical, en Venezuela al igual que en otros países, la normativa constitucional y legal, están inspiradas en los postulados de los convenios internacionales que la fundamentan y le dan carácter coercitivo. En el país, la figura de libertad sindical es consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT). Así tenemos que en la carta magna, el principio está instituido en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), que establece:

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 el de 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 contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho...

Se observa que la disposición constitucional se inspira totalmente en los postulados establecidos en el convenio 87 y 98 ya indicado, en protección de la libertad sindical. Sin embargo, no señala la protección a los empleadores de manera expresa o taxativa, lo que no significa que los deje fuera de amparo legal, en virtud de que aparecen tutelados en la LOTTT, tal y como se indicó anteriormente.

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), le dedica todo un capítulo, dentro del título denominado del derecho a la participación protagónica de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, en el artículo 353, siendo la disposición legal una copia fiel y exacta del mandato constitucional arriba indicado, como mecanismo de desarrollo de la normativa que regula la libertad sindical desde la óptica de la carta magna. Específicamente la autonomía sindical está consagrada en el mismo texto legal, en el artículo 354. Así mismo protege la libertad sindical en el plano individual en el artículo 355, y como derecho colectivo en el artículo 356.



Se evidencia que tanto las disposiciones legales como la constitucional, se inspiran en el espíritu, propósito y razón de lo plantado en el artículo 3 del Convenio Nro. 87 y artículo 2 del convenio Nro. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tratan de la protección a la autonomía y libertad sindical, en el sentido de proteger a las organizaciones sindicales del intervencionismo de agentes externos, proporcionándole amparo a las partes que genuinamente las conforman.

Por lo que se afirma que el objeto o fin de la autonomía sindical, de acuerdo a lo que se desprende de la indicada normativa, es evitar la injerencia de entes extraños al funcionamiento del sindicato mismo, o prácticas antisindicales que afecten el libre desarrollo de las funciones de las organizaciones sindicales, ello en razón de la autonomía sindical como principio esencial.

Intervencionismo estatal autoritario. Corporativismo sindical venezolano

La universalidad del estado en las relaciones laborales es una característica totalmente lógica a los fines del equilibrio que debe existir dentro de esta conexión. Lo que resulta perjudicial a esta, es la forma en que el estado pudiera actuar a los fines de lograr resultados favorables o no para las organizaciones sindicales, de acuerdo a la posición fijada, ya sea actuando como mediador para equilibrar actuaciones, o autoritariamente en aras de su interés particular como Estado.

En el mundo, las restricciones a las organizaciones sindicales se dan en el marco de las relaciones laborales en diferentes latitudes y tiempos, con el fin de reducir los conflictos derivados del trabajo asalariado y pueden establecerse limitaciones o no de acuerdo a la política social que impere en cada nación. El sindicalismo venezolano se caracteriza por tener al estado como un alto interventor en sus relaciones, lo que perjudica sus actuaciones y es incongruente o incompatible con el criterio de libertad sindical. Para explicar cómo se conculca el principio de libertad y autonomía sindical en el país, es necesario proceder a establecer el ámbito temporal y la forma como se introdujo el control del estado en las relaciones sindicales, y la influencia negativa sobre estas. Es oportuno hacer referencia al fenómeno del corporativismo, que desde el punto de vista amplio, se puede afirmar que es un sistema que persigue aglutinar en un solo cuerpo colectivo diferentes



aspectos dentro de una sociedad. Ese intervencionismo o control por parte del estado hacía unos actores externos específicos, como es los sindicatos, históricamente ha transitado por dos momentos, que se pueden denominar el primer momento como corporativismo sindical partidista, y el segundo como corporativismo sindical de estado. Tal y como agrega De La Garza (2001:20) “Ya en los ‘90 el gobierno de C. A. Pérez culminó la corporativización sindical como corporativismo de estado, cuando antes se trataba de un corporativismo más de partidos”. El llamado corporativismo sindical partidista se caracteriza por el hecho de que la primera y más importante central sindical venezolana, la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV) la integraba personas que ostentaban altos cargos dentro de los principales partidos políticos en aquel tiempo, como lo eran Acción Democrática (AD) y Partido Comunista de Venezuela (PCV), convirtiéndose los sindicatos en apéndices de los partidos políticos. Y el llamado corporativismo de estado, se caracteriza por la injerencia del mismo en la actividad sindical. En el país, el control estatal sobre los sindicatos se afianzó posterior a la dictadura Pérez jimenista, pasando por particulares fases, como ya se indicó y que actualmente se mantiene y a un nivel alarmante. En sintonía con lo comentado, afirma De La Garza (2001:20) lo siguiente: “En Venezuela el corporativismo consolidado viene del “Pacto de punto fijo” de 1958 cuando se refunda el sindicalismo tras la caída de la dictadura de Pérez Jiménez”.

Posterior de la llegada al poder del ex presidente Hugo Chávez Frías, en el sindicalismo venezolano reina el corporativismo de estado, característica que, si bien es cierto, es de antigua data, hoy se agrava con el actual gobierno de Nicolás Maduro.

Injerencia del Consejo Nacional Electoral (CNE) en procesos electorarios sindicales en Venezuela

La transgresión del principio de la libertad sindical en Venezuela, se manifiesta por la intervención del Poder Electoral en las elecciones del movimiento sindical, asumiéndose como punto de partida lo consagrado en el numeral 6 del artículo 293 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela donde se consagra:



“El Poder Electoral tiene por funciones: Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley...”

En la perspectiva que aquí se adopta se comprende en efecto que por mandato del constituyente se otorgó a los entes del poder electoral venezolano la potestad expresa para intervenir en la organización y celebración de las elecciones dentro de los movimientos sindicales, con lo cual se entiende la existencia de una autonomía sindical relativa.

De la composición de la norma constitucional se tiene que la labor del Estado pasa por intervenir en las elecciones de los sindicatos como podría ocurrir incluso respecto del sindicato de trabajadores que prestan servicios ante esa institución.

La norma constitucional hoy en día vigente en el año 2018, que incluye la participación del CNE en la organización de las elecciones sindicales tiene su origen cuando el ex presidente Hugo Chávez, hoy fallecido, en una actuación política convocó a un referéndum el 3 de diciembre de 2000, que consistió en consultar a los electores la renovación de la dirigencia sindical de las centrales, federaciones y confederaciones, lo que fue aprobado.

Para complementar lo expuesto sobre este particular debe revisarse lo previsto en el numeral 2 del artículo 33 de la Ley Orgánica del Poder Electoral (2002), el cual indica: “El Consejo Nacional Electoral tiene la siguiente competencia: 2. Organizar las elecciones de sindicatos, respetando su autonomía e independencia, con observancia de los Tratados Internacionales suscritos por Venezuela sobre la materia, suministrándoles el apoyo técnico y logístico correspondiente...”

Lo anterior corrobora el rol del poder electoral como órgano de intervención en los procesos de elección de los sindicatos, lo cual ratifica que este tipo de organización ostenta una autonomía laboral relativa, en virtud de que su existencia está subordinada a la acción de un órgano público.

Dentro de este orden se tiene que la libertad sindical se mantiene en el caso particular dentro de la realidad venezolana como un concepto relativo, donde el movimiento sindical puede ser intervenido por las instituciones del Estado en la



medida que se pueda con ello establecer decisiones sobre la dirección que debe mantener este tipo de movimiento.

De esta forma se asume que el contenido de la constitución venezolana se presenta en efecto como una trasgresión del principio de la libertad sindical, pues se les permite a los actores públicos que eventualmente podrían ostentar la condición de patrono decidir sobre el destino de las entidades sindicales. Lo que ha originado en el país, que aquellas organizaciones sindicales no alineadas con el gobierno y que necesiten actualizar las juntas directivas por haber culminado su periodo legal, soporten grandes retardos en la organización de los correspondientes procesos eleccionarios, por tener una participación autoritaria en los mismos.

El intervencionismo de estado se convierte en un gran obstáculo del logro de conquistas o beneficios para la masa trabajadora, ante el ente público y la debilita ante sus afiliados, perdiendo credibilidad el gremio. En concordancia con lo anterior, agrega De Buen (2001):

Quizá sea conveniente expresar la realidad de las relaciones del Estado con las organizaciones sindicales y de los instrumentos de que se vale el sector patronal para quitarse de encima las molestias de los emplazamientos a huelga y de la pretensión de firma de contratos colectivos de trabajo (p.44).

El respeto del estado por los derechos fundamentales de la libertad y autonomía sindical, como principios rectores de las relaciones sindicales, debe ir más allá de no violentar la participación de las organizaciones sindicales en procesos eleccionarios; además de ello está limitado el mismo, en su actividad legislativa. En ocasión a esto, señala Iturraspe (2001:128) “El estado no puede dictar disposiciones legislativas que regulen detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y empleadores, ya que estas normas entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas”. La injerencia del ente electoral en los comicios sindicales en Venezuela, propicio con posterioridad al 2001, una situación nueva para aquel momento, la coexistencia de varias organizaciones sindicales en una misma entidad de trabajo, lo que se denomina paralelismo sindical. Esta proliferación de sindicatos alternativos, es propiciado por



el mismo gobierno, con el fin de dividir y hacerlos débiles ante cualquier reclamo de beneficios, en virtud de que es el estado el mayor empleador. Ello también origina un bajo porcentaje de trabajadores sindicalizados. Por lo que se hace imperioso unificar la representación de la fuerza trabajadora. Fundamentando tal situación, afirma Lucena (2012):

En el año 2001, al momento de realizarse las elecciones sindicales impuestas por el gobierno bolivariano, fueron registrados 2.900 sindicatos. Pero en los años subsiguientes se han enlistado otros 5.000 nuevos sindicatos, cosa que ha agravado el problema de la estructura. Además, hay que destacar que no se trata de que estas nuevas expresiones estén organizando a segmentos laborales nuevos, que anteriormente no habían tenido organización, sino que estamos hablando de lo más perverso: son sindicatos que han surgido allí donde ya ellos existían (p.343).

Un avance en aras de la unificación es constituir una central sindical autónoma dirigida a consolidar y reivindicar el principio de libertad sindical. Resulta compleja la realidad que vive el gremio sindical, ante la fragmentación o atonicidad del movimiento sindical, que si bien es cierto, no es tema a desarrollar en esta investigación, tiene gran relación, en razón de que afecta directamente a la tan anhelada unificación.

La unificación sindical es un reto para la clase trabajadora organizada a los fines de consolidarse para enfrentar la gran crisis por la cual atraviesa, a los fines de reivindicarse y lograr el respeto de la libertad y autonomía sindical, y así la misma no se convierta en una utopía.

Reflexiones finales

La importancia del eje temático aquí investigado se fundamenta en que los sindicatos como organizaciones, son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada, en virtud que sus luchas reivindicativas van desde el aumento de



salarios, hasta el ejercicio de los derechos fundamentales como lo es el derecho de libertad y autonomía sindical, lo que tiene como norte, hacer valer estos principios como derechos fundamentales y así garantizar el cumplimiento de los mismos y evitar que se sigan vulnerando en el país, para lo cual tiene implantado para su regulación y protección, un marco legal extenso distribuido en textos legales de corte nacional e internacional.

El presente trabajo se fijó como objetivo analizar la libertad sindical en Venezuela e intervencionismo autoritario del Estado en el año 2018, como conquista logradas por la clase trabajadora. Así mismo, analizar el control estatal del cual son objeto las organizaciones sindicales, a los fines de neutralizar sus luchas en pro de sus derechos, afectándolas de forma negativa.

En cuanto a la conceptualización de los términos de libertad y autonomía sindical, se puede apreciar que no es común encontrar una definición teórica desde el punto de vista doctrinario, ni desde el punto de vista jurídico. En virtud de que es descrita de acuerdo a los atributos inherentes que posee o de las características que exterioriza; y explicada desde dos vertientes, como lo es la libertad sindical individual, y la colectiva que se manifiesta a través de la autonomía de las organizaciones representativas de los trabajadores, por poseer personalidad jurídica propia, en aras de no permitir injerencias extrañas.

Las organizaciones sindicales tienen derecho a redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna, elegir su directiva, entre otros muchos enunciados que dan a entender que las organizaciones sindicales tienen su andar y funcionar de acuerdo a sus propias reglas, sin sujeción e injerencia de ningún otro ente Estatal o privado.

En cuanto al marco jurídico que regula la libertad y autonomía sindical, se sugiere reformar las disposiciones constitucionales y legales vigentes que contrarían el principio de libertad sindical, para ceñirse al convenio internacional suscrito por la nación, lo que representa un obstáculo en un gobierno con tendencias socialistas.

El legislador tiene la delicada tarea de regular la actividad sindical estableciendo unos mínimos necesarios para el correcto funcionamiento de todo sindicato sin caer en el supuesto de conculcar la autonomía sindical



Se considera que el contenido de la norma constitucional es en esencia lesiva de los contenidos propios del derecho internacional sindical, de allí que se hace oportuno revisar el alcance de la norma interna.

Resulta claro, que la existencia de la norma constitucional que exige la injerencia del Consejo Nacional Electoral, propende a generar una contraposición de criterios entre las normas internas y las de ámbito internacional, con lo cual se entiende que se coloca en debilidad al movimiento sindical, de manera tal que se pueda establecer criterios contradictorios o antagónicos sobre la materia tratada cuando se presentasen hechos controversiales. Se puede afirmar que el texto de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), contienen reivindicaciones de impacto a nivel individual, tales como incremento de los días de vacaciones y utilidades, reducción de la jornada laboral, desmejorando visible y palmariamente el derecho colectivo del trabajo, es decir, el aspecto que tiene que ver con el derecho a la libertad y autonomía sindical.

Asimismo, a nivel electoral se imponen reglas de carácter obligatorio donde los procesos electorales sindicales deben cumplir taxativamente con ciertos requisitos, y para complementar, en la práctica deben estar autorizadas por el CNE porque de lo contrario no se pueden realizar. En fin, muy buenas las intenciones de la carta magna y de la ley en la materia, y las mismas son bastantes benevolentes a nivel de los trabajadores, pero restringe o limita considerablemente los aspectos del derecho a la libertad sindical, es decir coloca barreras a la acción sindical, violando normas de carácter internacional que tratándose de derechos humanos fundamentales están insertas al texto constitucional.

El control del estado en el campo sindical, trae consigo efectos perjudiciales que vulneran los derechos colectivos de los trabajadores. El intervencionismo de estado se convierte en un gran dificultad para el logro de conquistas o beneficios para la masa trabajadora, y no solo afecta a la organización sindical, como representantes en el ejercicio de sus derechos ante el ente público y el privado, sino que debilita a los sindicatos también ante sus afiliados, perdiendo credibilidad el gremio.



La coexistencia de varias organizaciones sindicales en una misma entidad de trabajo, o paralelismo sindical, hace imperioso unificar la representación de la fuerza trabajadora.

Referencias bibliográficas

- Albuquerque, Rafael (2003). *La Libertad y Autonomía Sindical*. Primera Edición. Buenos Aires. Fuente: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1950/12.pdf> (Consultado el 15-03-18).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial No. 36.860*. Caracas.
- De Buen, Néstor (2011). *La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en México y otras trampas novedosas*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Ciudad de México. N° 20. pp. 39-55.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial No.6.076*. Caracas.
- De la Garza Toledo, Enrique (2001). *Transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos*. En: De la Garza Toledo, Enrique (Coordinador); *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires. pp. 9-24. Fuente: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsdll/collect/clacso/index/assoc/D2981.dir/garza32.pdf> (Consultado el 27-03-18).
- Iturraspe, Francisco (2001). *El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización: la transición del "punto fijismo" al "bolivarianismo"*. En: De la Garza Toledo, Enrique (Coordinador); *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires. pp. 109-133. Fuente: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/garza3/iturraspe.pdf> (Consulta do el 27-03-18).
- Ley orgánica del Poder Electoral (2002). *Gaceta No. 37.573*. Venezuela.
- Lucena, Héctor (2012). *Violencia sindical sin dolientes*. *Dossier Violencia contra el sindicalismo en América Latina*. *Revista Controversia* 198. Carabobo. Pp. 325-353. Fuente: https://issuu.com/cinepppp/docs/controversia_198 (Consultado el 05-04-18).
- Odero, Alberto y Horacio Guido (1995). *Derecho Sindical de la OIT*. Normas y Procedimientos. Primera Edición. Oficina internacional del Trabajo. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (1947). *Convenio No. 87 Sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación*. Ginebra.



Organización Internacional del Trabajo (1949). Convenio No. 98 Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva. Ginebra.



CAPITULO 6

LAS GENERACIONES Y LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DE ALIMENTOS

Marylin Barraza de Capriles

Introducción

El mundo laboral se encuentra enmarcado entre diversos cambios y constante evolución, donde destaca que el uso de nuevos métodos de producción, la automatización, la producción masiva, la competitividad y la calidad del trabajo, entre otros aspectos, se han visto afectados por la incorporación de nuevas tecnologías en los centros de trabajo involucrando directamente a los puestos de trabajo y a la gestión de las organizaciones. Estos cambios tecnológicos han avanzado vertiginosamente, emplazando a las empresas a la implementación tecnológica, que de una u otra manera afecta a los trabajadores, quienes deben adaptarse como parte principal de las organizaciones. Es así que todas las organizaciones se apoyan en el talento humano para el cumplimiento de sus objetivos, y a su vez, los trabajadores se presentan con sus necesidades y requerimientos que pueden estar relacionados a sus años de crecimiento y a sus preferencias generacionales.

Bajo este mismo orden de ideas, el surgimiento tecnológico, ha provocado un giro en las empresas, ocasionando que el proceso de trabajo se vea modificado, a nivel económico y social dentro de las organizaciones, así como también, los perfiles profesionales, los puestos de trabajo, las conductas individuales de los trabajadores, la formación, incluso la visión del empleo de larga duración, que son factores clave para la competitividad, han ido cambiando, hasta el punto que las distintas generaciones que hoy conviven en las empresas, han tenido que irse adaptando o bien irse desvinculando del sistema laboral cuando existen actitudes y patrones de costumbres y capacidades que los limitan de cierta manera para la ejecución de algunas funciones.

En atención a estos aspectos se desarrolla este trabajo, el cual se llevó a cabo en una empresa manufacturera de alimentos ubicada en el estado Aragua, Venezuela,



donde se han dado cambios en los procesos de trabajo debido a la implementación de innovaciones tecnológicas que se han acometido específicamente en una de sus líneas de producción. Entonces, se ha pretendido estudiar, en este contexto en particular, al conjunto de personas que allí laboran, y para estos efectos se han clasificado, de acuerdo a la literatura investigada, en grupos etarios distintos, que permiten ubicarlos en una generación determinada, con el propósito de analizar sus actitudes frente a los cambios tecnológicos que se presentan en su entorno laboral.

Identificando la inquietud investigativa

En las últimas décadas se ha producido un desarrollo tecnológico extraordinario, a partir de la globalización y el uso de las tecnologías asociadas a los sistemas productivos, que han implicado constantes cambios en diversos aspectos de la sociedad. El trabajo ha girado en una dinámica y desarrollo organizacional cambiantes, y las prácticas laborales se desplazan a plataformas productivas basadas en la tecnología. Este proceso es conocido como innovación tecnológica, Núñez y Gómez (2005:29), lo conceptualizan como “un proceso a través del cual una unidad productiva adquiere capacidad, esto es habilidades y conocimientos técnicos, para manejar la tecnología e implantar cambios tecnológicos”. Lo que trae consigo cambios que pueden generarse a nivel organizacional, estructural, productivo o tecnológico; de este modo se entiende que el cambio tecnológico de acuerdo a lo expuesto por Villamil (2003) es

(...) un proceso que no sólo abarca la innovación tecnológica en los procesos productivos, sino los procesos graduales de aprendizaje por ajuste de tecnologías que permiten optimizar el uso de los recursos, o por la agregación de pequeñas innovaciones que se adelantan en las empresas para adaptar tecnologías en la generación de nuevos productos bajo condiciones locales. (en línea)

De esta forma se afecta la organización del personal, que puede incluir rotación, contratación de uno nuevo y capacitación del mismo, que a su vez puede ser de distintas edades y generaciones, lo que se traduciría en una modificación sobre todo en el proceso de adaptación al nuevo sistema de producción, a la tecnología y a



los cambios que ocasiona la implementación de una nueva línea de producción, y es donde se tornan importantes las actitudes que demuestren las personas hacia el proceso de innovación. Se entiende que el individuo debe realizar diversas actividades, hacer uso de recursos, equipos, maquinarias y herramientas necesarias para ejecutar una tarea, en pro de la elaboración de un producto y cumplir con los objetivos planteados por la empresa, considerando la adaptación al puesto de trabajo, tratando así de garantizar la eficiencia en su ejecución.

Entonces, el individuo tiene un papel fundamental dentro de los centros de trabajo, resaltando fundamentalmente la adaptación más rápida, o no, que puede hacer una generación en función de otra, de modo que pueden existir distintas respuestas ante el cambio que puede ser reconocido por el trabajador de manera asertiva o presentar resistencia, temor o indiferencia, principalmente entre diferentes generaciones. Gilburg (2007) define “generaciones” como “un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que lo distinguen de sus predecesores”. Se puede decir entonces, que una generación la conforma un grupo etario, que comparten una misma época y que de acuerdo a sus circunstancias históricas, tendrán formas de pensar y actuar. De igual manera comparten valores, actitudes, creencias y conductas formadas en un contexto social determinado. Así, en las organizaciones interactúan diferentes generaciones al mismo tiempo, con sus diferentes características, hábitos de consumo, expectativas, estilos de vida, valores y preferencias que dictaminaran la manera en que se relacionan. Los constantes cambios a los que están sometidos los trabajadores de una organización van de la mano con la era tecnológica que los envuelve continuamente, por lo que resulta interesante conocer las actitudes de cada una de las generaciones, que en ella hacen vida laboral. En este sentido, Jiménez (2015:440), señala que las actitudes “son predisposiciones aprendidas que tienen como consecuencia la respuesta por parte de un determinado individuo a reaccionar de una forma positiva o negativa, más o menos consecuente consigo mismo, ante un determinado hecho, idea, persona, cosa, etc.”

Es importante señalar que la clasificación utilizada en este estudio para distinguir las generaciones es la que aporta Gilburg (2007), quien dice: “se puede catalogar



las generaciones en cuatro grupos, los denominados “veteranos” (nacidos antes de 1940), los “babyboomers”, llamados así por los picos de natalidad en Europa y Estados Unidos en la época de post guerra (nacidos entre 1941 y 1960), la generación “X” (nacidos desde 1961 hasta 1981) marcada por desconfianza y desconcierto producido por la incertidumbre laboral, económica y social, en la cual se vio envuelta la sociedad después de un período de reforma social, y por último se encuentra la generación “Y” o “millenials” (nacidos entre 1982- 2000), caracterizada por el dominio y uso de nuevas tecnologías, internet, redes sociales, que influencia sus preferencias profesionales y sus dinámicas laborales.”

Ahora bien, en la empresa caso de estudio para esta investigación, se produjo una innovación a través de cambios tecnológicos en una de sus líneas de producción, surgiendo así la oportunidad de formular las siguientes inquietudes, que sirvieron de guía para la definición de sus objetivos: ¿Cómo es el proceso de trabajo con el cambio tecnológico en esa línea de producción?, ¿Cuáles son las distintas generaciones presentes en esa línea de producción?, ¿Cuáles son las actitudes de los trabajadores de las distintas generaciones que trabajan en esa línea de producción?. En este orden de ideas, se plantearon tres objetivos específicos: Describir el proceso de trabajo en la línea de producción con el cambio tecnológico, categorizar, según su generación, a los trabajadores que allí laboran, y diferenciar las actitudes de los trabajadores de las distintas generaciones frente a ese cambio tecnológico. Configurándose así el propósito de este trabajo, de la siguiente manera: Analizar las actitudes de los trabajadores según su generación, ante el cambio tecnológico ocasionado en una de las líneas de producción de una empresa manufacturera del sector alimenticio, ubicada en el estado Aragua, en Venezuela.

Metodología

La naturaleza de esta investigación es de tipo descriptiva, y con diseño de campo, considerando que se han recopilado datos primarios, provenientes de la recolección directa en la empresa objeto de estudio. Igualmente conviene señalar que se elaboró un marco teórico para apoyar este estudio basándose en datos secundarios, provenientes del arque heurístico de diferentes fuentes. Los datos primarios fueron



recolectados a través de la técnica de la encuesta, usando como instrumento el cuestionario, que fue aplicado a dieciséis (16) trabajadores de la empresa caso de estudio. La estrategia metodológica empleada ha sido el cuadro técnico metodológico, donde quedan expresas las variables y sus respectivos indicadores.

Hallazgos

El análisis e interpretación de los resultados se llevó a cabo a través de su organización en una serie de tablas que los agrupan en función de los indicadores derivados de las variables estudiadas. De esta manera se generaron tres segmentos de información, los cuales se presentan a continuación:

Proceso de trabajo con el cambio tecnológico

Para describir esta variable del estudio se presentaron resultados detallados y tabulados para cuatro indicadores, que se presentan a continuación de forma resumida:

Actividades ejecutadas durante el proceso de trabajo: En virtud de los resultados obtenidos quedó evidenciado que las actividades ejecutadas por los trabajadores fueron modificadas tecnológicamente, reestructuradas como producto de la innovación, para así agilizar y colaborar con la ejecución de algunas tareas que anteriormente no se llevaban a cabo o se realizaban de forma manual. Quedó de manifiesto lo expuesto por Villamil (2003), con respecto a que el cambio tecnológico no solo abarca los niveles productivos sino también agrega los recursos a utilizar, variando o mejorando el modo de realizar las tareas o actividades que ejecutan los trabajadores. En cuanto a Sustitución de técnicas, todo el grupo de encuestados confirmó que hubo una automatización de procesos, en parte de la línea afectada por los cambios tecnológicos, afirmando lo que menciona Ordax (2005) cuando expresa que la automatización es una tecnología que está relacionada con el empleo de sistemas mecánicos–eléctricos basados en computadoras para la operación y control de la producción, en medio de la innovación tecnológica de los procesos industriales.



Respecto a los medios de trabajo, que abarca las herramientas, las maquinarias y los equipos que los trabajadores usan para realizar su trabajo, se obtuvo que los encuestados afirmaron que han sufrido modificación por el uso de la nueva tecnología en su línea de producción. Igualmente, en relación a la productividad, la mayoría de los encuestados (93%) afirmaron que la utilización de la nueva tecnología permite producir una mayor cantidad de productos y un mejor aprovechamiento del tiempo en la producción, así como la mejora de la calidad de los productos, Lo anterior se ajusta a Villamil (2003:153) que expresa que la incorporación de nuevos métodos o de nuevos medios de producción permite aumentar la productividad del trabajo.

Trabajadores y sus aspectos laborales según su generación

Para categorizar a los trabajadores dentro de las generaciones utilizadas para este estudio, se definió un único indicador: aspectos laborales de las generaciones. Tienen que ver con la experiencia laboral, la rutina de trabajo, la capacitación, los retos y nuevos proyectos. Aclarado esto, a continuación se ofrece una síntesis de estos resultados.

“BabyBoomers” (nacidos entre 1941-1960). - Conceden siempre importancia a la experiencia laboral, la rutina de trabajo, la capacitación para nueva tecnología. Estos hallazgos se ajustan a lo señalado por Chirinos (2009) y Acre (2009), quienes coinciden en que para los “BabyBoomers” la experiencia laboral es importante y les permite desarrollarse; la rutina es considerada fundamental y por ello tienden a chocar con los cambios en los puestos de trabajo; y la capacitación es necesaria, por medio de instructores, preferiblemente. En cuanto a la importancia de proyectos y retos, este grupo manifestó que casi nunca es importante, coincidiendo lo descrito por Manpower (2009), que indica que esta generación no acepta presiones y muestra marcada resistencia ante los cambios. Cabe destacar que solo dos (2) trabajadores se ubicaron en esta generación.



Generación X (nacidos entre 1961-1981). - En cuanto a la experiencia laboral, la rutina de trabajo y la capacitación para el manejo de la nueva tecnología, las respuestas arrojaron que son importantes, siendo hasta este punto similares a los resultados para los BabyBoomers. Sin embargo, en cuanto a proyectos y retos, las respuestas se orientan entre siempre y casi siempre como importantes, develando un contraste marcado con la generación que les precede. Esto coincide con Manpower (2009), Chirinos de Sánchez (2014) y Arce (2009), quienes sustentan que para la generación X es necesaria la experiencia laboral, siendo importante para crear nuevas oportunidades en sus trabajos, consideran importante seguir las rutinas y la capacitación es necesaria para manejar la tecnología en los puestos de trabajo. Igualmente los resultados concuerdan con Chirinos (2009), con respecto a la importancia de enfrentar retos y nuevos proyectos. Es así que los autores consultados coinciden en que la generación X tiende a manejar el cambio tecnológico, más favorablemente que los BabyBoomers, tal como lo develan estos hallazgos. Este grupo estuvo conformado por ocho (8) trabajadores.

Generación Y o *Millenials* (nacidos entre 1982- 2000). - Los resultados señalan poca importancia a la experiencia laboral, mientras se inclinan a valorar la rutina como elemento clave y la capacitación para la nueva tecnología. Con respecto a proyectos y retos, la totalidad de los encuestados consideró que siempre son importantes, coinciden con Chirinos (2009) quien señala que los *Millenials* les conceden importancia debido a su naturaleza de ligarse con desafíos que van de la mano a la ejecución de tareas; de este modo explica que esta generación en definitiva se maneja en el ámbito laboral sin mayor problema frente a los cambios tecnológicos. Igualmente, de acuerdo a Chirinos de Sánchez (2014) la generación Y está abierta a nuevas formas laborales, lo cual pudiera apoyar que den poca importancia a la experiencia laboral. No así, con los resultados arrojados en cuanto a las rutinas laborales, que difieren con Mitta y Dávila (2015) que sostienen la premisa de que esta generación prefiere la flexibilidad y la multiplicidad de tareas. En cuanto a la capacitación hay coincidencia con Mitta y Dávila (2015), que señalan que los Y la ven como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento, adquiriendo



los conocimientos de manera independiente si es necesario, cuando se trata de tecnología. Seis (6) trabajadores se ubicaron en esta generación.

Actitudes de los trabajadores ante el cambio tecnológico

Para diferenciar las actitudes de los trabajadores de las distintas generaciones presentes en la línea de producción de la empresa objeto de estudio ante la incorporación de tecnología, se han considerado nueve (9) actitudes primordiales frente al cambio tecnológico que son entusiasmo, desagrado, temor, rechazo, indiferencia, adaptación, participación, aprendizaje y colaboración. Dichas actitudes fueron extraídas a partir de la hermenéusis realizada sobre los trabajos de Blanco (2016), Dávila (2006), Febres (2008), González (2011), Paredes (1991), Puentes y otros (2012), Vallego (2010) y Velásquez (2008).

Los resultados se presentan resumidos en la Tabla Nro.1 de acuerdo a las tendencias observadas en la mayoría de las respuestas de los trabajadores.

Tabla Nro.1
Actitudes de las generaciones presentes en la línea de producción afectada por el cambio tecnológico en la empresa objeto de estudio

Actitud	BabyBoomers	X	Y o <i>Millenials</i>
Entusiasmo	Siempre, Casi Siempre	Siempre, Casi Siempre	Siempre
Desagrado	A veces, Casi nunca	Casi nunca, Nunca	Nunca
Temor	A veces, Casi nunca	Casi nunca, Nunca	Nunca
Rechazo	A veces, Casi nunca	A veces, Casi nunca, Nunca	Nunca
Indiferencia	A veces, Casi nunca	A veces, Casi nunca, Nunca	Nunca
Adaptación	A veces, Casi nunca	Siempre, Casi Siempre, A veces	Siempre
Participación	A veces, Casi nunca	Siempre, Casi Siempre, A veces	Siempre, Casi Siempre



Aprendizaje	Casi siempre	Siempre	Siempre
Colaboración	A veces	Siempre, Casi Siempre, A veces	Siempre

Elaboración propia (2018) a partir de los resultados del cuestionario

Los babyboomers indicaron entusiasmo y aprendizaje frente al cambio tecnológico; pudiera inferirse aquí relación con lo aportado por Manpower (2009), cuando señala que ante cambios tecnológicos laborales, la persona busca información, aprende y mejora sus capacidades en algunos casos independientemente de su edad. Mientras, hubo poca presencia en las otras actitudes evaluadas, lo cual se convalida con Tapia (2010), que establece que la tecnología puede serles útil pero no se sienten muy cómodos, más bien les inspira un poco de miedo; con respecto a la poca colaboración, Chirinos de Sánchez (2014) plantea que esto se debe al carácter competitivo de esta generación. Esto se traduce en que los BabyBoomers ofrecen mayor resistencia, haciéndoles más difícil asumir los cambios.

Los X, indicaron poco o ningún desagrado o temor, poco rechazo e indiferencia, mientras que sus actitudes favorables fueron entusiasmo, adaptación, participación y colaboración, afirmando siempre aprendizaje. De acuerdo a estos resultados podría considerarse, según Molano (2014), y a Chirinos de Sánchez (2014) que esta generación "X" está más ganada al cambio como motor de desarrollo, y demuestra mayor adaptación; y en cuanto a la mayor colaboración observada, Manpower (2009) señala que los X colaboran con los demás si perciben un beneficio de ello. A la luz de estos resultados, queda evidenciado que estos Y o *Millenials* están a gusto con el cambio, participan, aprenden, colaboran, y manifiestan entusiasmo, denotando mayor habilidad ante el manejo de nueva tecnología, expresaron no experimentar rechazo, ni temor, ni indiferencia; entonces coinciden estos hallazgos plenamente con Chirinos (2009), Manpower (2009), Tapia (2010), Rodríguez (2012), entre otros.



Discusión

Los resultados de este estudio confirman, prácticamente en su totalidad, lo señalado por diversos autores que fueron consultados para elaborar un nutrido marco teórico que sirvió de apoyo y fundamento a esta investigación. Algunos de estos autores fueron mencionados conjuntamente en la sección de hallazgos y a lo largo de este documento para ilustrar específicamente el aporte en cada aspecto investigado sobre el tema. Se construyeron, como ejes fundamentales para abordar este estudio, el proceso del trabajo sometido al cambio tecnológico, los trabajadores y su ubicación en una determinada generación (visto desde aspectos laborales), y las actitudes de dichos trabajadores ante el cambio tecnológico ocurrido en su trabajo. Todos estos ejes se atendieron de manera exhaustiva, lográndose para cada uno el objetivo previsto al inicio de esta investigación.

El aporte más significativo de este trabajo, pudiera ser que los hallazgos encontrados en estos trabajadores venezolanos ante los cambios tecnológicos dados en su trabajo en una empresa también venezolana, coinciden con las estructuras definidas y los elementos de estudio de otras latitudes, a pesar de las diferencias culturales existentes y aún más, las limitaciones propias de una unidad de análisis pequeña de solo dieciséis (16) personas, confirmándose así el efecto globalizador que produce el avance de la tecnología que alcanza a empresas y organizaciones de todos los tamaños y en todas partes, a pesar de las condiciones económicas diversas en todo el planeta, a lo largo de estos años del siglo XXI. Este señalamiento, como los anteriores en este segmento, deja entrever oportunidades para iniciar nuevos estudios sobre la temática de esta investigación.

Cabe destacar, para dejar sobre la mesa de discusión, que para este estudio, la clasificación de las generaciones se basó fundamentalmente en los trabajos de Ginberg (2007), que establece un rango etario que define si las personas se ubican en Veteranos, BabyBoomers, X o Y (*Millenials*), respondiendo además a unas connotaciones históricas, económicas y sociales para cada generación que no necesariamente se adaptan en su totalidad a la idiosincrasia del venezolano y más ampliamente del latinoamericano, aunque claro está funcionan en atención a la globalización. Esto deja entrever que luce interesante, desarrollar ideas que revisen



las particularidades de las generaciones de esta región más vinculadas a su devenir histórico, económico y social propio. También es necesario señalar que para próximos trabajos se deben considerar nuevos autores que incluyan a la siguiente generación, como por ejemplo Cerezo (2016), quien señala que pertenecen a ella los nacidos después de 1995, y los llama la generación Z.

Reflexiones finales

Este trabajo se llevó adelante teniendo como norte la consecución de tres (3) objetivos específicos, atendiendo al propósito general de analizar las actitudes de los trabajadores según su generación, ante el cambio tecnológico ocasionado en una de las líneas de producción de una empresa manufacturera del sector alimenticio, ubicada en el estado Aragua, en Venezuela. Vale decir, que se logró ampliamente, como quedó evidenciado de acuerdo a los resultados arrojados por la investigación, en la consecución de cada uno de sus objetivos específicos.

En primer lugar, en cuanto al proceso del trabajo, se demostró la presencia del cambio tecnológico en las actividades, automatización como sustitución de técnicas, modificación en los medios de trabajo y aumento de la productividad como consecuencia de la implementación de dicho cambio. En segundo lugar, quedó demostrada la diferencia entre las generaciones con respecto a sus apreciaciones y posturas sobre los aspectos laborales medidos, es así que los Y dan poca importancia a la experiencia, mientras que para los X y BabyBoomers es siempre importante. En cuanto a la rutina laboral y la capacitación, todos coinciden en valorar su importancia, mientras que frente a los retos y proyectos, los Y señalan que son siempre importantes, los X también les conceden casi siempre importancia y los BabyBoomers casi nunca. Finalmente, quedaron develadas las diferencias de actitudes entre las diferentes generaciones, apreciándose a la generación Y o *Millenials* como la más proclive a los cambios tecnológicos, la X con actitudes favorables al cambio pero con sus reservas propias y particulares y los BabyBoomers como los que ofrecen mayor resistencia. De esta manera se da por concluido este trabajo.



Referencias bibliográficas

- Arce, Enrique (2009). Veteranos, boomers y nets: La gestión de equipos intergeneracionales. Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. (pp. 46-50). España. Documento en Línea. Disponible:http://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/0901_Observatoriode%20RRHH_La%20gestion%20de%20equiposintergeneracionales.pdf. Consulta: 2016, Noviembre 15
- Blanco, Cari (2016). Emoción. Revista psicología y desarrollo personal. (pp.1-21). Documento en línea. Disponible:<http://www.psicocode.com/resumenes/5fisiologia2011.pdf>. Consulta: 2016, Octubre 24.
- Chirinos, Nilda (2009). Características Generacionales y los Valores. Su Impacto en lo Laboral. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Venezuela. (pp. 133-153). Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016846007.pdf> Consulta: 2016, Marzo 14.
- Chirinos de Sánchez, Nilda (2014).Guía texto para la selección de personal. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela
- Dávila, Sandra (2006). Generación Net: Visiones para su Educación. Revista ORBIS. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela. (pp. 24-48). Disponible: <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/3/3Art2.pdf> Consulta: 2016, Marzo 10.
- Febres, Ramona (2008). El valor del entusiasmo. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. (pp.119-121). Revista en línea. Disponible: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n9/art16.pdf>. Consulta: 2016, Octubre 20.
- Ginberg, Deborah (2007). En Chirinos, Nilda (2009).Características Generacionales y los Valores. Su Impacto en lo Laboral. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Venezuela. (pp. 5-8). Revista en línea. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016846007.pdf> Consulta 2016, Marzo 9.
- González, Rocío (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia. Palermo Business Review. Argentina. (pp. 67-93). Revista en línea. Disponible: http://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf Consulta 2016, Marzo 10.
- Jiménez, Libertad (2015). El rol de las actitudes globales discriminatorias en el desarrollo humano: una reflexión psicosocial desde el feminismo de la interseccionalidad. Revista Cuestiones de género: de la igualdad y la



- diferencia. Universidad de León. España. (pp. 435- 455). Revista en línea. Disponible: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1408-7344-5-PB.pdf>. Consulta: 2016, Abril 10.
- Manpower (2009). Reescribiendo las reglas: La interacción generacional en el trabajo. (pp. 1-28). Documento en línea. Disponible: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/generacional_trabajo%20manpower%202009%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/generacional_trabajo%20manpower%202009%20(2).pdf). Consulta: 2016, Septiembre 15.
- Paredes, César (1991). Concepto médico- psiquiátrico y psicológico del miedo. Trabajo especial de grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Documento en línea. Disponible: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/paredes_v_c/cap_3.pdf Consulta: 2016, Octubre 5.
- Puentes, Ingrid y otros (2012). La participación de los trabajadores esencia para la promoción de la salud en los lugares de trabajo. Revista movimiento científico. Corporación Universitaria Iberoamericana. (pp. 144- 157). Revista en línea. Disponible: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaParticipacionDeLosTrabajadoresEsenciaParaLaPromo-4781912%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaParticipacionDeLosTrabajadoresEsenciaParaLaPromo-4781912%20(1).pdf) Consulta: 2016, Octubre 28.
- Ordax; Javier (2005).Automatización De Procesos Industriales. Tesis. Universidad Pontificia Comillas. España. Documento en línea. Disponible: <https://www.iit.comillas.edu/pfc/resumenes/42bbf80238332.pdf>. Consulta: 2016, Octubre 30
- Mitta, Daniel y Dávila Carmen (2015). Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes 'Millennials' en un grupo de organizaciones. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú. Documento en línea. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6948/MITTA_DANIEL_DAVILA_CARMEN_RETENCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y Consulta: 2016, Septiembre 20.
- Núñez, Marelys y Gómez, Odilis (2005) El Factor Humano: Resistencia a la Innovación Tecnológica. Revista ORBIS. Ciencias Humanas N°1. Vol. 1. Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela. Documento en Línea. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/709/70910104.pdf>. Consulta: 2016, Marzo 03
- Tapia, Norma (2010). Nuevos tiempos: nuevas generaciones, nuevos retos educativos. Tecnológico de Monterrey. México. Documento en línea. Disponible: <http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/snc/portal+informativo/opinion+y+an>



alisis/firmas/mtra.+norma+e.+tapia+gardner/op(1sep10)normatapia#sthash.
w2GcDY78.dpuf Consulta: 2016, Septiembre 9.

Vallego, Ingrid (2010). La ética y su valor la colaboración. I. E. M. María Goretti. (pp. 1-5). Documento en línea. Disponible:<https://es.scribd.com/doc/33367363/LA-ETICA-Y-SU-VALOR-LA-COLABORACION>. Consulta: 2016, Octubre 22.

Velásquez, José (2008). La indiferencia como síntoma social. Revista digital de la EOL. Escuela de la Orientación Lacaniana. Revista en línea. Disponible: http://virtualia.eol.org.ar/018/pdf/colombia_velasquez.pdf. Consulta: 2016, Octubre 18.

Villamil, Jesús (2003). Productividad y cambio tecnológico en la industria colombiana. Revista Economía y Desarrollo. Fundación Universidad Autónoma de Colombia. (pp. 151- 167). Revista en línea. Disponible:http://www.fuac.edu.co/download/revista_economica/volumen_2_n17-productividad.pdf. Consulta: 2016, Octubre 23.



CAPITULO 7

CONCEPTUALIZACIONES DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Y SU NATURALEZA DICOTÓMICA

Angela Cadavid, Ero Del Canto y Blanca Marrufo

Introducción

La flexibilización laboral ha generado un discurso entre los autores pues su existencia ha sido punta de lanza para las transformaciones y acomodados pero también es foco de cuestionamiento como proceso, opiniones a favor y en contra en la doctrina enriquecen un vasto mundo de investigaciones que dan cuenta de la naturaleza dicotómica de la flexibilidad laboral, ella per se implica un cambio en la forma de gestionar los recursos humanos y en las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Sucede así que, sobre la flexibilización existen dos posiciones encontradas. Mientras para algunos, ésta representa una pérdida de las condiciones favorables de trabajo alcanzadas en las décadas de crecimiento, para otros la perciben como una solución a los graves problemas de desempleo, como un mecanismo para lograr óptimos niveles de competitividad empresarial y por ende aumentar la capacidad de adaptación a los cambios que se suceden en el entorno, tales como los cambios tecnológicos y económicos, entre otros.

El derecho laboral y por ende, las relaciones de trabajo, no están exentos de esos cambios, por el contrario esta disciplina ha sido objeto de cambios a nivel político, social y económico producto de los avances tecnológicos, manejo de los sistemas de información, una economía en crecimiento, entre otros. Decir que la globalización viene cuestionando la existencia misma del derecho del trabajo y más aún su supervivencia resulta utópico.

Villasmil ante un escenario de un debate sobre la reordenación del trabajo, menciona la necesidad de reflexionar sobre la flexibilización, no del concepto tradicional de lo contrario a la rigidez, sino a lo que impulsa la desregularización del derecho, es decir una flexibilidad de la desaplicación.



De otros sistemas o ramas jurídicas nadie reclama nada parecido. Ningún otro derecho ha tenido que justificar su razón y su futuro tanto como el derecho del trabajo. Así lo dice Villasmil (2006 p. VII) que ningún otro haya tenido que hacerlo, al menos con tanta intensidad, muestra el trasfondo ideológico del discurso que enfilaba proa hacia su desaparición:

“Ciertamente el derecho del trabajo-y las relaciones laborales que son su razón de ser y su *epísteme*- se ve compelido a justificarse, a probar su legitimidad o, lo que es igual, a persuadir de su utilidad en el más pragmático de los sentidos y, por ende y muchas veces, lejos de toda valoración ética o apenas principista ”

Acaso la razón de ser de esta disciplina no es el juridificar un conflicto instalado en su base entre quien presta un servicio por cuenta de otro y quien lo apropia remunerándolo, al tiempo que se sirve del producto del trabajo que se recibe. Encuentro e intercambio que como toda relación propiamente jurídica demandara sujetos, sujetos de una relación que estará normada y supondrá un límite al poder de cada uno, eso que precisamente es el presupuesto lógico no solo de la posibilidad del compartimiento de derechos diferentes sino que lo más importante resulta, de la convivencia entre distintos, entre sujetos que reconocen ser portadores de intereses legítimos, contrapuestos-es cierto- pero al final tutelables, todos ellos y no sólo alguno.

Para este autor la flexibilidad resultó pocas veces concertada, llegó de la mano de la inaplicación de la legislación del trabajo :“flexibilidad de desaplicación” que fue lo que eficazmente se conoció en Venezuela , para él (Humberto, 2007) toda flexibilización es desregulativa. Las Constituciones garantistas conviven con legislaciones flexibilizadoras o re-reguladoras. El problema consiste entonces en descubrir si la norma constitucional serán defensas suficientes para moderar una tendencia flexibilizadora que pueda asumir más de una vez un sentido de clara desaplicación o de reducción visible del ámbito de eficacia del derecho del trabajo.

“Si se pudo flexibilizar, en veces hasta un grado que pareciese propiamente de desaplicación, sin que las premisas de Constituciones garantistas se resintieran o hubiesen podido

¹ Villasmil P. Humberto . Relaciones Laborales en tiempo presente . U.C.A.B 2007



impedirlo es porque el déficit del sistema o del modelo radica, precisamente , en la tutela constitucional...” Villasmil (2007:58)

La flexibilización en el área laboral , es un punto que se ha desarrollado en otros países donde la ley permite o ha sido modificada de forma tal para propiciar la apertura hacia nuevas figuras de orden laboral, se persigue a través de ello un beneficio inmediato que consiste en un incremento del empleo con más productividad y una tutela de mayor espectro y más efectiva .

En el año 1999 se constitucionalizan algunos principios del Derecho del Trabajo específicamente el art.89 de la Carta Magna, no significa que el ordenamiento jurídico no los considerara con anterioridad. El art.89 incorpora efectivamente como principios a la intangibilidad y a la progresividad de los derechos y beneficios laborales, con lo cual obliga a establecer el alcance de los mismos.

El principio de la progresividad en lo laboral obedece a la necesidad de mantener las relaciones laborales de naturaleza conflictiva por la diferencia de intereses que se involucran en paz y armonía además de tutelar al trabajador. La desigualdad natural existente entre trabajador y empleador ha originado la necesidad de proteger, equiparando en fuerzas a una frente a otra.

Es necesario revisar como algunos de esos principios se encuentran expresados en nuestra legislación. Por ello es menester repensar el fenómeno de la flexibilización desde la óptica de los principios laborales. Venezuela debe revisar fórmulas que permitan adaptar el ordenamiento jurídico en el campo laboral a la realidad nacional que existe, específicamente a la flexibilización o flexibilidad laboral pasando por la hermenéutica jurídica.

Concepto de flexibilidad laboral

El análisis de todo fenómeno debe partir de su conceptualización, por lo que necesariamente, el tema de la flexibilidad debe iniciarse con una definición sobre la misma. Desde su origen en la década de 1970 ha existido un amplio consenso acerca del carácter polisémico del término “Flexibilidad laboral” siendo considerada hasta nuestros tiempos un concepto tan vasto como difuso.



Etimológicamente palabra flexibilidad deviene del latín *flexibilis*, se incorporó al idioma inglés durante el siglo XV, para referirse a la capacidad de algunos árboles y ramas para doblarse, tras ser influidos por la acción del viento y luego restaurar su forma original (Sennet 2003).

El término flexibilidad alude a aquello que tiene calidad de flexible, y por flexible, entendemos aquello que se dobla fácilmente, que cede, que se acomoda sin dificultad. Aun cuando en los primeros momentos fue tarea difícil elaborar una definición sobre flexibilidad, hoy nadie discute que la noción flexibilizadora se identifica con mecanismos jurídicos, reformas, y estrategias, cuyo objetivo es quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.

Según el autor (Arancibia F.2011) En la actualidad según RAE, algunas acepciones de la definición de "Flexible" son: "Que tiene disposición para doblarse fácilmente/Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas/ Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades". A partir de esto, el concepto flexibilidad laboral englobaría lo comprendido por la definición de flexible pero aplicado a la forma en cómo se comportan las organizaciones, los procesos productivos, los productos finales, la actividad laboral y las normas legales que la regulan, entre otros.

Se busca que cada uno de éstos pueda adaptarse efectivamente, dependiendo de lo que demanden las circunstancias. Tomando en cuenta tal extensión conceptual a la que debiese hacer frente cualquier definición de flexibilidad laboral, se han forjado al menos tres vías para intentar reducir analíticamente la complejidad de este concepto:

1) Una primera opción ha sido intentar desarrollar definiciones globales o únicas, a la vez que completas, de la flexibilidad laboral. Siendo una de las conocida la de Ralph Dahrendorf en 1986 en la que entiende por FLEXIBILIDAD " la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias" La flexibilidad no sólo debe ser vista como un mecanismo tendente por realizar modificaciones de carácter normativo en materia de empleo, sino también como una



forma de llevar a cabo cualquier tipo de actividad de forma eficiente y ajustada a las necesidades específicas de cada entidad o sujeto. La definición de Dahrendorf matiza el concepto y lo adapta al individuo, tanto en el mercado de trabajo como en el entorno que lo rodea, pues la flexibilidad se puede ejercer en cualquier campo, sector, rama o actividad del individuo, de una organización o de un país. (Dahrendorf,1986 citado por Chávez,2001:68).

2) Otro camino ha sido desarrollar planteamientos que engloben tendencias de la flexibilidad laboral en conceptos relativamente generales o dicotómicos. Como es el caso de las perspectivas del posfordismo: especialización flexible, flexibilidad dinámica, paradigma técnico-económico posfordista, toyotismo, etc.

3) Por último algunos han optado por dividir el concepto de flexibilidad laboral en sub-definiciones relativas a gran parte de los elementos del funcionamiento organizacional. El inconveniente de esta tercera vía es la proliferación de múltiples aspectos de la flexibilidad laboral, en ocasiones, no lo suficientemente difundidos o conocidos bajo las mismas denominaciones, generando confusión e indiscriminación terminológica al momento de ser utilizados. Para el autor mencionado existen cuatro grandes dimensiones que compondrían el concepto de flexibilidad laboral, estas a su vez tienen sub-dimensiones: 1- Flexibilidad de la organización productiva. 2-Flexibilidad de la organización del trabajo. 3- Flexibilidad de la gestión productiva.- 4 Flexibilidad del mercado laboral.

De la Garza (2000) y Sotelo (1999) coinciden en que la implementación de la flexibilidad ha ocasionado una precarización del mercado de trabajo porque la concepción que en muchos países y organismos internacionales se ha impuesto es que flexibilidad y desregulación son sinónimos o, por lo menos, este último es un componente esencial del primero; es decir, el enfoque dominante en muchos países ha sido el de corte neoclásico y no el de carácter social.

Juan Raso Delgue (1993) expresa: "por flexibilización laboral entenderemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción" (p.120).

A juicio de Arturo Hoyos (1987), 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. 517).

Del análisis de los diversos conceptos presentados, se formula lo siguiente: 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.

En efecto, y a fin de explicar la anterior definición, se puede afirmar que se trata de un conjunto de mecanismos cuyo objetivo es optimizar, es decir, permitir el máximo aprovechamiento de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, al servicio de la producción.

Debe aclararse que la flexibilidad no es un fenómeno nuevo, sino que subyace y siempre ha estado presente en el mundo del trabajo, 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.

Cuando se hace referencia a las relaciones laborales, se quiere aludir a aquellas que se establecen con ocasión del trabajo subordinado, entre patronos, trabajadores y Estado.

Estos recursos, alternativas o mecanismos siempre deberán estar enmarcados dentro del marco jurídico de la legislación del trabajo entendida en sentido amplio, como el conjunto de normas que regulan el hecho social trabajo, en el que figuran: la Constitución o Carta Fundamental, las leyes generales y especiales, los



reglamentos, las normas provenientes de las negociaciones colectivas, del reglamento interno en la medida en que sea reconocido, y otras derivadas de los usos o costumbres industriales o profesionales, los instrumentos internacionales debidamente ratificados, tales como los convenios suscritos ante el órgano internacional por excelencia, la Organización Internacional del Trabajo, y aquéllos acuerdos y tratados suscritos con otros países en la materia laboral, que vistos como un todo coherente, conforman el cuerpo normativo del Derecho del Trabajo. Esta es la vía más indicada para evitar y limitar los efectos negativos que pudieran tener para el trabajador ciertas interpretaciones y aplicaciones de la flexibilidad-

Naturaleza dicotómica del fenómeno flexibilidad

Acepciones del término "Flexibilidad"

La flexibilidad es ciertamente un fenómeno complejo, y lo primero que se puede considerar a este respecto es la dicotomía ya que puede ser interpretado y aplicado de diversas formas, de acuerdo con las condiciones sociales, culturales, jurídicas, económicas, del sector productivo, etc., pero cuya característica es la redefinición del concepto tradicional de la relación laboral, que puede ser entendida -acepción acogida por las autoras en el presente trabajo- como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales, dentro de la concepción "ganar-ganar" para todos los actores involucrados, pero preservando y profundizando el disfrute de los derechos laborales fundamentales.

Dentro de esta concepción, la flexibilidad laboral se perfila como una propuesta interesante y creativa, capaz de generar una fuerte motivación al logro y suscitar una mayor integración del trabajador a la empresa.

Pero también puede ser entendida como sinónimo de precarización y desregulación, interpretación desafortunada que significa un retroceso a etapas superadas en el ámbito laboral, mediante la reedición de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre, con exclusión del sistema de protección conquistado por obra de batallas legítimas libradas por la masa trabajadora, y que se manifiesta a través del empleo precario o atípico y la subcontratación, con la



consiguiente pérdida de los beneficios laborales, el incumplimiento patronal, salario insuficiente, la ausencia de seguridad social, entre otras.

Al respecto, hurgando en esa dicotomía como bien lo expresa Arturo Hoyos (1987), la flexibilización del derecho laboral tradicional, como el dios romano Jano, tiene dos caras, una que mira hacia adelante, y otra que mira hacia atrás, lo que equivale a decir, una positiva y otra negativa. La parte positiva estaría representada en el hecho de que la flexibilidad permite a las empresas mantener su competitividad mediante el ajuste a las presiones externas, además de estimular la diversificación y expansión del empleo. Esto hace posible la supervivencia de la empresa, que a su vez, sustenta el empleo y el bienestar económico, y trae aparejados los beneficios adicionales de la estabilidad social y política.

Sin embargo, la flexibilidad laboral tiene una segunda cara menos atractiva que la anterior, que implica la abolición de una serie de garantías brindadas tradicionalmente a los trabajadores frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual; lo que a su vez va a generar el debilitamiento de un derecho que ha perseguido introducir -y cita a Otto Kahn Freund-, elementos de coordinación en una relación de subordinación.

El resultado es que el derecho laboral resulta disminuido e inconvenientemente desviado hacia la esfera de la acumulación capitalista, más que hacia la justicia distributiva que históricamente ha sido su hábitat. Y finaliza: "La Ley debería poder distinguir entre aquéllos que desean mayor flexibilidad para cooperar y para crear empleos y aumentar la productividad, a diferencia de aquellos empleadores inescrupulosos que la utilizarán para fines inconfesables" (p. 22, 25).

Por su parte Echeverría ha definido a la flexibilización como

El proceso de generación de condiciones económicas, legales y culturales que permitan al conjunto del sistema productivo, las empresas y los trabajadores adaptarse al escenario de competencia comercial que surge del proceso de globalización de la economía y del desarrollo de las nuevas tecnologías, especialmente de la informática y en las comunicaciones. (p. 2)



Se puede observar que el concepto de flexibilidad laboral es polisémico, pues el mismo tiene una pluralidad de significados, y entre ellos podemos encontrar: (i) la flexibilidad organizativa, que se refiere a la estructura de producción de la empresa tendiendo a lo que conoce como “fábrica sensible”; (ii) la flexibilidad funcional en las relaciones laborales compuestas por trabajadores capacitados y entrenados para ser polivalentes y polifuncionales, los cuales pueden cambiar de puesto o de labores sin que existan grandes impedimentos para ello; y (iii) la flexibilidad en las cargas sociales, que se refieren específicamente a la seguridad social y otros tipos de contribuciones, y que tienen por finalidad optimizar los costos del trabajo.

Por otro lado, Hoyos define la flexibilización laboral como “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, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad”. De allí que la flexibilización laboral no es más que un conjunto de mecanismos cuyo objetivo es optimizar, esto es, permitir el máximo aprovechamiento de los recursos humanos, económicos, financieros, tecnológicos y físicos de la empresa al servicio de la producción.

La flexibilización laboral como proceso, implica un cambio en la forma de gestionar los recursos humanos y en las relaciones entre trabajadores y empresarios. Sobre la flexibilización existen dos posiciones encontradas. Mientras para algunos, ésta representa una pérdida de las condiciones favorables de trabajo alcanzadas en las décadas de crecimiento, para otros la perciben como una solución a los graves problemas de desempleo, como un mecanismo para lograr óptimos niveles de competitividad empresarial y por ende aumentar la capacidad de adaptación a los cambios que se suceden en el entorno, tales como los cambios tecnológicos y económicos, entre otros.

La flexibilización laboral puede ser concebida como una opción de adaptación y reestructuración del mundo laboral. Para Sotelo, la flexibilidad laboral o la utilización flexible de la fuerza de trabajo tiende a modificar los sistemas de formación de salario, la organización del trabajo y la jerarquía de las calificaciones, por lo que al mismo tiempo afecta las conquistas que la clase trabajadora logró durante el



presente siglo, abriendo, de esta manera, un período de redefinición de la relación capital-trabajo.

Como lo señala Hoyos, la flexibilización del derecho laboral tradicional presenta dos caras, que pudiéramos señalar como una cara positiva y una cara negativa. La parte positiva de la flexibilización laboral estaría representada por el hecho de que ésta permite a las empresas mantener su competitividad mediante el ajuste a las presiones externas, además de estimular la diversificación y expansión del empleo, y en consecuencia, hace posible la supervivencia de la empresa, que a su vez, sustenta el empleo y el bienestar económico, y trae aparejados los beneficios adicionales de la estabilidad social y política.

La parte negativa de la flexibilidad laboral, es que implica la abolición de una serie de garantías y beneficios que tradicionalmente han sido brindadas al trabajador frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual, lo que a su vez va a generar el debilitamiento de un derecho que ha perseguido introducir elementos de coordinación en una relación de subordinación. En consecuencia, y como resultado de ello, es que el derecho laboral resulta disminuido e inconvenientemente desviado hacia la esfera de la acumulación capitalista, más que hacía la justicia distributiva que históricamente ha sido su hábitat.

Otro aspecto que hay que tomar en consideración es la distinción que sobre la flexibilidad aportó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OECD), cuando distinguió entre flexibilidad interna y flexibilidad externa. En ese sentido, la flexibilidad externa, también llamada numérica, se refiere a la facilidad para agrandar o reducir la plantilla del personal con que operan las empresas, y al uso efectivo que se hace de la posibilidad de variar el número de trabajadores de ésta. Esta se refiere específicamente a las prácticas realizadas por las empresas de continua reducción y ampliación de la plantilla de personal, efectuadas a través de frecuentes contrataciones y despidos, incorporando o retirando personal a través de terceros, subcontratados o suministrados por empresas prestadoras de servicios temporales.

Entre las formas utilizadas para llevar a cabo esta modalidad de flexibilización se tiene: (a) servicios de empleo temporal; (b) personal de nivel profesional (staff); (c)



contrapartes estratégicas; (d) servicios especializados tales como consultores, outsourcing, etc.; y, (d) desarrollo de equipos Inter empresas.

Por otro lado, la flexibilidad laboral interna se refiere a las distintas prácticas laborales y de organización del trabajo que se realizan en las empresas, utilizando su propio personal, pero que en esencia desbloquean la adscripción rígida de los trabajadores a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas, y estas incluyen desde la polivalencia, hasta la distribución anual del tiempo de trabajo, en contraposición a la distribución diaria o semanal de la jornada de trabajo. Las distintas formas de flexibilidad laboral interna se desarrollan bajo las siguientes modalidades: (1) Flexibilidad en las tareas, que implica la realización de actividades tales como: (i) rotación de tareas y puestos de trabajo; (ii) polivalencia y conformación de trabajo en equipos; y, (iii) desarrollo de equipos Inter empresas. (2) Organización variable de las horas de trabajo durante un período de tiempo que puede ser diario, semanal o anual, e implica la realización de actividades tales como: (i) horas extraordinarias; (ii) trabajos en turnos; (iii) trabajos realizados en fines de semana; (iv) horas alternadas o escalonadas; (v) pausas en las jornadas diaria de trabajo; (vi) semanas de trabajos comprimidas; (vii) anualización del tiempo de trabajo y de la remuneración; (ix) redistribución de los permisos anuales. (3) Disponibilidad laboral y localización del lugar de trabajo variables, que se traduce en: (i) jornadas parciales; (ii) contratos a plazo fijo; (iii) teletrabajo.

Como lo señala Hernández Arias, la implantación de formas o tipos de flexibilización involucran cambios en el establecimiento de relaciones laborales, cambios éstos que en muchas oportunidades son radicales y que implican un alto impacto en tales relaciones. Ella señala que existen tres razones principales que obligan a las empresas a emprender procesos de cambios, y estas son: (i) necesidad de reestructuración para adaptarse al entorno y garantizar la supervivencia de la organización; (ii) necesidad de encontrar nuevas oportunidades para prosperar y mantener la posición en el mercado; y, (iii) surgimiento de problemas internos debido a que la estructura de la organización retrasa la adaptación a los cambios externos.



Esos procesos de cambio tienen como objetivo disminuir o eliminar las restricciones y fortalecer los impulsos de mejoras existentes en las organizaciones, entre ellas la cultura organizacional y los intereses personales que se vislumbran ante la expectativa de los trabajadores de ser bien recompensados por el trabajo realizado, gozar de condiciones de trabajo adecuadas y satisfactorias, seguridad, cierto grado de aprecio, poder y prestigio, por lo tanto, cualquier aspecto que amenace su status quo se convierte en fuente de temor e incertidumbre cuando los patronos no entienden la necesidad de una nueva meta o estrategia, convirtiéndose en consecuencia en obstaculizadores del cambio. De allí, que flexibilizar, por los aspectos que involucra, significa quitar o desmejorar garantías laborales y por lo tanto, existe la idea generalizada que esa pérdida a la larga provocará desocupación y colectiviza un estado social de inseguridad.

Conclusiones

La flexibilización laboral como proceso, implica un cambio en la forma de gestionar los recursos humanos y en las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Prevalece la noción dicotómica sobre la flexibilización, siempre habrá dos posiciones encontradas. Mientras para algunos, ésta representa una pérdida de las condiciones favorables de trabajo alcanzadas en las décadas de crecimiento, para otros la perciben como una solución a los graves problemas de desempleo, como un mecanismo para lograr óptimos niveles de competitividad empresarial y por ende aumentar la capacidad de adaptación a los cambios que se suceden en el entorno, tales como los cambios tecnológicos y económicos, entre otros.

Aun cuando la noción flexibilizadora se identifica con mecanismos jurídicos, reformas, y estrategias, cuyo objetivo es quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo, el legislador patrio está muy lejos de permitir abiertamente estos procesos de flexibilización, los principios constitucionales específicamente el Art. 89 fijan el marco de actuación.



Referencias bibliográficas

- Chávez, Paulina (2001). "Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto", Revista Aportes, 17, VII. mayo–agosto. Facultad de Economía de la BUAP. México.
- Dahrendorf, Ralph (1986). "La flexibilidad del mercado de trabajo". Colección de informes de la OCDE, edición en español por MTSS. Madrid.
- De la Garza, Enrique (1992). "La polarización del aparato productivo en México", Revista El Cotidiano, 46, marzo–abril, Eon
- Echeverría, Magdalena. Aportes para el debate sobre flexibilidad laboral. Dirección del Trabajo de Chile. Boletín Oficial. Santiago de Chile, 2003.
- Hernández Arias, Aymara. Flexibilización y organización del trabajo. Revista de Ciencias Sociales, Volumen 11, Número 2. Maracaibo, Estado Zulia, 2005.
- Hoyos, Arturo. La Flexibilidad del Derecho Laboral Tradicional. Tendencias Internacionales recientes. Revista de Derecho Laboral N° 147. Montevideo, 1987.
- Pérez Martínez, Dervis J. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Comentado, concordado y jurisprudenciado. Ediciones Libra, C.A. Caracas, 2012.
- Sotelo, Adrian. La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo. 1ra. Edición. Universidad Obrera de México. México, 2003.
- Raso Delgue, Juan (1993). Flexibilización: ¿Desregulación o Adaptación del Derecho del Trabajo? Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N° 87, Universidad Central de Venezuela. Caracas
- Villasmil Prieto, Humberto(2006) Relaciones Laborales en tiempo presente", Universidad Católica Andrés Bello.Publicaciones U.C.A.B



CAPITULO 8

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO EN VENEZUELA: LIBERTAD SINDICAL Y ASOCIACIÓN EN CONDICIONES JUSTAS Y FAVORABLES

Dinoska Tovar Zerpa

Introducción

El presente tema aborda los derechos fundamentales del trabajo, partiendo de la importancia que para el ser humano, es también un individuo sujeto de derecho y en consecuencia miembro de un colectivo que se moviliza en función de sus objetivos, a fin de lograr el equilibrio y desarrollo para sí mismo, su familia y la sociedad. En este sentido, si se conculcan al igual que la vida y las libertades de las personas se estaría frente al desconocimiento los derechos y el respeto que deben prevalecer ante cualquier ser humano, partiendo de la premisa de la búsqueda de la paz en todas sus manifestaciones.

Son innumerables los textos, acuerdos internacionales y concretamente en Venezuela, que ha suscrito a nivel internacional convenios y declaraciones, ante la Organización de Naciones Unidas, la Organización de estados Americanos y puntualmente el Organismo tripartita que regula, supervisa y hace observancia la Organización Internacional del Trabajo OIT, donde se consagran los derechos Fundamentales del Trabajo.

Sin embargo, en los recientes años se han hecho esfuerzos significativos constitucionalmente y en materia de leyes, reconocimiento jurídico a través de las diversas jurisprudencias. Venezuela está en mora en el cumplimiento de tales derechos Humanos Fundamentales del Trabajo, dado que no están alineadas con el armónico crecimiento y desarrollo económico y social de los últimos tiempos, lo que ha traído como consecuencia innumerables debates y conflictos de la masa del colectivo laboral. La importancia que tienen los derechos humanos fundamentales del trabajo, desde su consagración, tiene su razón de ser en la propia esencia del trabajo, ya que es el ámbito laboral, donde se desarrollan situaciones, o



fenómenos que ameritan atención, aplicación y modulación de estos. No es posible desarrollarlos efectos a los que están sujetos; puesto que el trabajador no es un ente aislado está vinculado desde lo individual con lo colectivo y a su vez la actividad que desarrolla en ámbito laboral es para sí mismo y su familia.

Es importante resaltar que desde 1948 el hombre es sujeto de los derechos colectivos, desde lo individual, sino también con la interacción de los diferentes actores sociales. Se puede afirmar que la universalidad de los derechos humanos es interna y externa desde el ámbito de su aplicación y que deben ser justos y equitativos para todos los trabajadores Venezolanos, tutelados para el disfrute y goce pleno en búsqueda de la tan anhelada Paz Laboral.

El presente trabajo, pretende abordar los citados derechos fundamentales del trabajo concretamente desde el referido a la libertad de asociación y sindicalización en Venezuela partiendo de la denominación de los organismos internacionales, el intervencionismo del Estado y finalmente algunas consideraciones.

Los derechos fundamentales del trabajo

El Derecho del Trabajo representa la unión de trabajadores, el comienzo del fenómeno laboral fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente el empleador e incluso frente a la legislación existente.

De allí la importancia que tiene, reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo. *Se dice así que en el “derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada,”* el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derechos individuales y colectivos diferentes en las vías para llegar a ello.

Esta rama del Derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, de una pluralidad de



sujetos hacia un bien común para satisfacer necesidades colectivas: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores, sociales del trabajo (Trabajador, Patrono y Estado), con el derecho fundamental y universal de la sindicalización, la asociación, la negociación colectiva, la huelga, y los conflictos son las formas de relación, es decir la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores. Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas que debería atender al grado de protagonismo de estos actores.

El Derecho del Trabajo es sin duda, el reconocimiento de derechos fundamentales, así como el establecimiento de principios y lineamientos normativos e Internacionales de carácter universal y nacional que vienen a establecer obligaciones ante las instancias de esta materia; procedimientos que deben acogerse los Estados, los Empleadores y los Trabajadores, según el campo de aplicación: Dado que estas disposiciones han sido ratificadas por un amplio número de países; en todo el mundo, agrupados en la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Venezuela no está exenta de estas, constitucionalizándolo en la Constitución de 1947, consagrando el trabajo como un Deber y un Derecho. En la actualidad en la Carta Magna 1999, están incorporándolas y en las diferentes legislaciones Nacionales que competen a esta materia, a partir de la

Consagración de los derechos labóales: normativa legal

Los textos refieren que el Derecho Constitucional, consagra los derechos individuales como prioridad, en ese sentido, el hombre como ser humano social se revaloriza el trabajo como garantía para su dignidad y subsistencia. En ese sentido los derechos laborales son considerados como derechos humanos fundamentales por ser propios del individuo, y su condición humana cuyo fin último, consagra la Existencia de una vida digna

Estos derechos fundamentales están delimitados, por patrones éticos y normativos necesarios, donde se resalta la presencia del hombre en el conglomerado social,



siendo de obligatorio y vinculante cumplimiento por todos los Actores sociales del Trabajo, especialmente para el Estado. Vale decir: derechos y obligaciones son extensivos tanto para personas Jurídicas como personas naturales, siendo el más relevante el de los **sindicatos, que son organismos titulares de derechos y obligaciones.**

Así mismo existe un catálogo básico de Derechos Humanos que están contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En Venezuela, la Constitución (1999) contempla la preeminencia de los derechos humanos, al establecer que “los tratados, pactos y convenciones relativos a (éstos), suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público” (Art. 23). CBRV.

También aparece previsto que toda persona debe promover y defender los derechos humanos como fundamento de la “convivencia democrática y de la paz social” (Art. 132) CBRV. La acción de cumplimiento con respecto a los derechos humanos, en Venezuela se materializa con la acción de amparo, de índole constitucional y regulada por una ley especial (Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales).

Antecedentes históricos Universalidad de los derechos fundamentales

La humanidad a través de la historia ha exigido el cumplimiento y reconocimiento de ciertos derechos que garanticen su desarrollo dentro de la sociedad, a estos derechos se les denomina Derechos Humanos. En este sentido el propósito es lograr la que las personas tengan una existencia acorde con la dignidad y una conciencia humana sólida, basado en principios de libertad, igualdad y justicia social.

Así pues las sociedades han tenido que sufrir abusos, guerras que dañan la dignidad, a fin de lograr mejoras para su propio bienestar. Los Derechos Fundamentales Podrían definirse como aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones, que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, son independientes de factores



particulares como el estatus, sexo, orientación sexual, etnia o nacionalidad, ideología política etc.

Desde un punto de vista relacional, los derechos humanos son inherentes a las personas, identificándose consigo mismos y con los otros. Son irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Por definición, el concepto de derechos humanos es universal. En 1946, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas estableció la Comisión de Derechos Humanos, la cual es el principal órgano de adopción de políticas en materia de derechos humanos en el sistema de las Naciones Unidas.

En esta Comisión se estableció un comité de redacción con el único fin de elaborar la "**Declaración Universal de Derechos Humanos**", la cual nació de la devastación, de los horrores y la violación sistemática de los derechos humanos durante la Segunda Guerra Mundial. Este Comité de Redacción fue presidido por la Sra. Eleanor Roosevelt y estuvo integrado por ocho miembros quienes fueron testigos del exterminio de pueblos por ideologías perversas y racista.

La Asamblea General aprobó la "Declaración Universal de Derechos Humanos" el 10 de diciembre de 1948 en París. Desde entonces ese día se celebra el Día de los Derechos humanos. Era la primera vez que una comunidad organizada de naciones se había puesto de acuerdo sobre las normas que permitirían evaluar el trato que recibirían sus ciudadanos.

Hasta el momento en que se aprobó la Declaración los gobiernos habían sostenido que esos asuntos, los **derechos humanos**, eran de carácter interno y no era competencia de la comunidad internacional. Al aprobar la Declaración, los Estados Miembros de la ONU se comprometieron a reconocer y observar los 30 Artículos de la Declaración, en donde se enumeran los derechos civiles y políticos básicos, así como los derechos económicos y culturales a cuyo disfrute tiene derecho todos los seres humanos del mundo.

En la asamblea general de la ONU compuesta entonces por cincuenta y ocho estados, se aprobó por cuarenta y ocho a favor y ocho abstenciones un histórico documento La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se abstuvieron de votar la unión sudafricana, Arabia Saudita, Bielorrusa, Polonia, Checoslovaquia,



Ucrania, La Unión Soviética, y Yugoslavia. No hubo un solo voto en...”Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales inalienables de todos los miembros de la familia humana“

“Los derechos humanos que trata de promover este Pacto son de tres tipos: El derecho al trabajo en condiciones justas y favorables, El derecho a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado y a los niveles más altos posibles de bienestar físico y mental. El derecho a la educación y el disfrute de los beneficios de la libertad cultural y el progreso científico”.

Los derechos fundamentales en Venezuela

En este segmento, se hace referencia a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T, (1998), establecida en el **86-a-** Conferencia, relativa a los principios fundamentales en el Trabajo, como una expresión del compromiso de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y los trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales; vale decir, valores de vital importancia para todos los seres humanos, desde el plano económico y social, dicha declaración se refiere a cuatro aspectos fundamentales:

1.- La Libertad de Asociación y Libertad Sindical, como el derecho de Negociación Colectiva. 2.- La Eliminación del Trabajo Forzoso u Obligatorio. 3.- La Abolición del Trabajo Infantil. 4.- La Eliminación de la discriminación en materia de Empleo y Ocupación.

La O.I.T es el ente que promueve declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, y lo hace desde el llamado **“Dialogo Social”**, a través del desarrollo de estrategias que expandan el conocimiento sobre la aplicación de los derechos fundamentales. El propósito de dicha declaración, es estimular los esfuerzos de todos los países para lograr el progreso social, con la mejora de la economía y el respeto a la diversidad de las características que le son propias a cada país. Estos principios son los cuatro pilares fundamentales del Trabajo Decente y sobre este recae la labor del máximo órgano rector internacional del Trabajo; y este trabajo hará énfasis en el Primero.



En este mismo orden de ideas el mencionado organismo ratifica a través de sus convenios: **CONVENIO DE LA OIT N° 87; Sobre La Libertad Sindical y la Protección del derecho de sindicalización**, Desde sus artículos 1 al 8, Parte I

Artículo 1. “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.--- “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Y en los sucesivos artículos va ratificando el espíritu de la Libertad Sindical, en relación a la redacción de sus estatutos y elegir libremente a sus representantes, así como los reglamentos administrativos por los cuales se regirán. “Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. “Derecho de afiliación a Organizaciones Internacionales de trabajadores y de empleadores.

De igual manera determina que la personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite los contenidos en sus artículos 2,3 y 4 de este Convenio, por lo que los actores sociales del trabajo están llamados a respetar la legalidad en cuyo caso la legislación nacional no menoscabara las garantías previstas en este Convenio.

La Carta Democrática Americana, aprobada por la Organización de Estados Americanos, establece el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores, así como la aplicación de normas laborales básicas, al igual como están consagradas en el organismo O.I.T., referirías a los Derechos fundamentales del Trabajo,

El cumplimiento de estos es indispensable para generar Trabajo Decente para el desarrollo de los pueblos. En este sentido la Libertad de Asociación y la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, son consideradas como los derechos con mayor arraigo en las relaciones colectivas de trabajo y sobre todo en las sociedades democráticas.



Venezuela parte igualmente de estos principios, y es de hacer notar que cuando se habla de derechos fundamentales en el trabajo, no solo a los derechos atinentes al trabajador, sino también los vinculados al trabajo mismo. Los primeros se citan como: la prohibición y discriminación, libertad ideológica y religiosa, el derecho a la intimidad y acceso al empleo, intimidad informática y tratamiento automatizado de sus datos personales, protección a la intimidad y agresiones de naturaleza sexual, así como libertades de expresión e información.

Dentro de los derechos, dado que en la última década se han devenido innumerables conflictos en materia de libertad sindical y libertad de negociación en todo el territorio Venezuela, a pesar que es un país miembro de los organismos internacionales que luchan en procura de la justicia social y la consagración de los derechos humanos fundamentales del trabajo.

Sin embargo esto no ocurre en la actualidad, y hay innumerables conflictos sindicales en todo el territorio venezolano, que desdican de tal mandato; tal es el caso, en Ciudad Guyana, Estado Bolívar donde se presenta el mayor foco de conflictos sindicales, los sindicatos y los trabajadores se han acostumbrado a vivir con una intromisión “excesiva” del Estado en las labores domésticas de las instituciones.

En ese sentido se plantea que es importante más allá de la defensa de la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT); es la defensa de la Constitución de la República de Venezuela, pues es un marco legal más progresivo para los trabajadores, en cuanto plantea la defensa de los intereses de los trabajadores y la libertad de asociación.

Consideraciones

Con lo antes expuesto se puede concluir que los derechos fundamentales del trabajo, históricamente, en Venezuela han sido vulnerados por parte de los actores sociales del trabajo, partiendo de esto resulta válido preguntarse si con las condiciones de la sociedad actual, el intervencionismo del estado, la falta de una adecuada formación de los líderes sindicales, las nuevas formas de organización de trabajo, y las deficientes condiciones de trabajo que actualmente imperan, vale decir que una Auto reforma de las organizaciones sindicales es primordial para



hacer cumplir los mencionados derechos fundamentales, en pro de una adecuada justicia y equidad social que rescate la dignidad, las reindivnicaciones contractuales logradas en el pasado y el bienestar de los trabajadores y de su familia.

Teniendo en cuenta que el hombre como ser social ajusta sus emociones a los acontecimientos de su entorno, emociones que pueden afectar los aspectos sociales, psicológicos y físicos de su vida. Principios y derechos constitucionales del Trabajo. Se hace necesario, que el sindicalismo venezolano internalice que la libertad sindical, de asociación y de reunión, son derechos fundamentales que no se negocian. Ya que no existe un derecho superior otro, todos son fundamentales, por lo que se hace necesario que las organizaciones sindicales le den la importancia de encontrar mejores condiciones laborales y fortalecer las instituciones de los trabajadores La Constitución garantiza el goce y ejercicio de los derechos humanos y la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna. Sobre el trabajo, específicamente, contiene una serie de normas detalladas. Artículos 31. En efecto, la Constitución consagra el derecho al trabajo y el deber de trabajar, en un plano de igualdad. En conclusión cuando se expresa la Universalidad de los derechos Fundamentales Humanos, se determina: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra.

Referencias bibliográficas

Boletín electrónico de la oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), OIT, Num5./0

Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999), Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860. 3/, 30 Junio 2003

Correo del Caroní, 30-07-2010.Ciudad Guayana, Venezuela.

La Verdad - AFP - Ginebra, Suiza - 20/11/2010 00:00 20

Hernández Oscar y Napoleón Gouzueta. (2010). Estudios de Derecho del Trabajo Dos: Homenajes. Venezuela. Fundación "Universitas".



Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997.

OIT (2004), Documento elaborado para el Congreso sobre Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, abolición del trabajo Infantil y Libertad Sindical. Argentina, Buenos Aires.

Valdez Dal-Re, Fernando citado por Villasmil Prieto, Humberto (2001) en: Estudios de Derecho del Trabajo.



CAPITULO 9

DESERCIÓN UNIVESITARIA EN EL MARCO DE LA DIÁSPORA

VENEZOLANA. REFLEXIONES Y DESAFÍOS PARA EL MERCADO LABORAL

Lorena Castro

Introducción

La dinámica social, económica y política en los últimos años de la vida nacional ha convergido en una realidad de profunda complejidad en la Venezuela de inicios del siglo XXI. Adjetivada “Tierra de gracia” debido a las bondades que la creación le habría concedido al bendecirla con riqueza en sus suelos, diversos por demás; en sus paisajes, en su cultura y sobre todo en sus recursos mineros, en el presente se muestra mermada en su economía, en su capacidad productiva y sobre todo en su gente.

Ese país puerta de Suramérica, paso de ser receptor de corrientes migratorias provenientes de distintas latitudes a ser expulsor de sus conciudadanos sobre todo de los más jóvenes y pasa a ocupar y a preocupar no solo a los actores de la vida nacional, sino a distintos países que ven con asombro la huida que por mar, tierra, aire y hasta a pie emprenden miles en busca de una mejor calidad de vida. Semejante realidad ha sido de tal magnitud que algunos de estos destinos elegidos como opción, han diseñado políticas y controles a fin de atender y regularizar el número creciente de migrantes.

De lo anterior se impone la necesidad de agendar el tema desde una perspectiva multidisciplinaria por lo que se considera una valiosa oportunidad que en el marco del II Congreso Internacional de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo 2018, el presente documento titulado: La Deserción Universitaria en el Marco de la Diáspora venezolana. Reflexiones y Desafíos para el Mercado Laboral, pueda contribuir con ese debate impostergable en aras de comprender la realidad que allí se manifiesta.



En tal sentido, la presente disertación se inserta en el Área Temática: Estudios del Trabajo y se suscribe al tema: Problemáticas sociolaborales y su contexto. De allí que se muestran elementos característicos de la economía del país, sus repercusiones en el poder de compra de los sueldos y salarios y por otra parte, la posible resignificación que desde la perspectiva de los más jóvenes, podría estar gestando en cuanto a la valoración de la formación universitaria como vía para la realización personal y profesional, siendo la diáspora la evidencia de una lectura que desde la desesperanza, se anida en la presente generación que ve, más allá de las fronteras, la posibilidad, no siempre viable de alcanzar los sueños y aspiraciones que sienten negados en la tierra que les vio nacer.

Variados son entonces los desafíos que se muestran ante el fenómeno en cuestión. La merma de los hacedores de futuro que como generación portadora de competencias abandona las aulas, no solo pone en vilo la razón de ser de la Universidad, sino que impacta, indefectiblemente la dinámica del mercado laboral que se vacía de uno de sus actores fundamentales. El futuro parece predecible y de allí la necesidad de debatir una problemática de hondo significado.

Un debate impostergable

Nunca como ahora Venezuela parece estar transitando una ruta de alta complejidad que toca los cimientos de vida nacional. Lo social, económico, educativo y laboral son algunos de los factores que allí convergen, dibujando una realidad que demanda ser por lo menos colocada como punto de agenda urgente desde la perspectiva de los distintos actores que en ella intervienen. Un debate impostergable que, más allá del asombro y paralización casi colectiva debe ser abordado con la urgencia del caso con miras a identificar las causas que en ella intervienen como punto de partida para la búsqueda de posibles soluciones.

El país, en los últimos años ha ocupado un sitio no precisamente de honor en los distintos medios de comunicación. Voceros de la vida nacional e internacional refieren la problemática de la migración en su mayoría de jóvenes que miran más allá de las fronteras de la tierra que los vio nacer, un horizonte que visualizan como



oportunidad para alcanzar lo que ven negado en su tierra natal. Una realidad con serias implicaciones para el país toda vez que día a día crece la cantidad de jóvenes que por vía aérea, marítima, terrestre e inclusive a pie acarician el sueño, no siempre viable de alcanzar una mejor calidad de vida en tierras lejanas.

Lo anterior ha tenido serias implicaciones no solo para los países hermanos fronterizos como Colombia y Brasil, sino que ha llegado a continentes distantes que nunca figuraron como posible elección para la migración. Ello ha implicado que los países destino hoy día busquen mecanismos para regular las distintas oleadas migratorias a fin de garantizar los controles necesarios a partir de políticas concretas que garanticen los controles mínimos por una parte y por otra, procurar los derechos mínimos a los migrantes desde una visión humanitaria.

Ante tan compleja realidad se impone la necesidad de un abordaje que promueva desde la honestidad la reflexión necesaria en escenarios inclusivos que den paso a las distintas voces que por el momento histórico que se vive, probablemente han sido dejados de lado, silenciados o simplemente ignorados. Esos jóvenes protagonistas del presente que hoy llevan como equipaje la memoria de las aristas de la exclusión que se concreta como la negativa a ocupar espacios en la vida productiva del país como consecuencia de una economía mermada a niveles sin precedente.

Solo como punto referencial, y considerando el silencio del Banco Central de Venezuela en cuanto a los indicadores económicos, en palabras de Rafael Guzmán, miembro de la Comisión de Finanzas de la Asamblea Nacional la tasa de inflación anualizada de febrero 2018 respecto al mismo mes del año 2017 es de 8.878,1%. Un indicador que impacta irremediamente el poder adquisitivo, sobre todo del asalariado. Así lo ilustra el diario Finanzas digital al publicar las cifras emitidas por el Centro de Documentación y Análisis para los trabajadores (CENDAS) destacando que la canasta básica familiar de diciembre de 2017 se ubicó en 25.123.437,24 Bs lo que representa un incremento de 81% en el mes y un 3.278,5% en el año.



Oportunas las palabras de Lucena (2016) al referir que aunado a este escenario, la escasez, la desinversión y la paralización del aparato productivo dibuja un escenario complejo que no parece tener salida en lo inmediato y que es justificado desde el discurso político como resultado de factores internos -guerra económica- y externos -sanciones de la comunidad internacional. Ello impacta el mercado laboral originando un comportamiento en los actores que lucen como inéditos. Por una parte, la oferta de puestos de trabajo se ve mermada debido a lo antes señalado y por otra parte, y no menos significativo las ofertas de empleos formales son desestimadas debido al debilitado poder de compra de los sueldos y salarios lo cual se expresa en la creciente opción de personas económicamente activas que optan por trabajos en el mercado informal para paliar la situación y hacerse de ingresos derivados de actividades de compra y venta sobre todo de artículos de primera necesidad.

A partir de lo antes señalado, para Genny Zúñiga, investigadora y profesora del Centro de Investigaciones Sociales y Económicas de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) en artículo titulado “La crisis destruye la cultura laboral del venezolano”.

Esto no hay que calificarlo ni de bueno ni de malo. Sencillamente es una oportunidad en la medida en que la persona visualice que haciendo una cola y comprando un producto a precio regulado se va a ganar muchísimo más que lo que podría ganar en un sueldo del sector formal de la economía. Esto es una alternativa y la gente va a seguir haciéndolo, pero también es una distorsión muy grave del mercado de trabajo porque estamos apuntando al deterioro incluso de la cultura laboral del venezolano (s.p)

De lo anterior, todo apunta a que se está gestando una reconfiguración del trabajo, sin que importe demasiado la naturaleza del mismo. En el marco de una economía con las características señaladas anteriormente, no es menos de esperar que la sobrevivencia se imponga por encima de otros atributos del hecho trabajo propios de economías sanas. Para Froilán Barrios, secretario general del Movimiento Laboralista de Venezuela “con una inflación tan alta en el país la gente prefiere tener



efectivo lo más rápido posible y entrar en ese mercado tan productivo que es la reventa de productos con el bachaqueo con el que pueden triplicar o quintuplicar ese salario mínimo. ¿De qué vale entonces trabajar en el sector formal?”

Como una derivación irrefutable lo antes señalado se expresa en la deserción universitaria como respuesta a la percepción que podrían resignificar los jóvenes venezolanos acerca de la conveniencia de seguir cursando estudios de pregrado e inclusive de postgrado como la vía para alcanzar, una vez obtenido el simbólico título ese proyecto de vida que tenía como implícito la movilidad social y profesional. Ese imaginario que con fundamento interpretaba los estudios universitarios como la ruta para el progreso y el reconocimiento parece estar colocado sobre la palestra. Una primera aproximación al respecto coloca la posibilidad real para solventar el día a día mediante los ingresos sin importar el medio vs el ejercicio profesional. Así, los jóvenes se preguntan para qué tanto esfuerzo si al final, un profesional no logra una calidad de vida acorde con los estudios y el ejercicio de la profesión. Ello sin duda, suma un nuevo y necesario debate acerca del rol de la academia ante esta oleada migratoria que también se expresa como deserción universitaria y como desesperanza para aquellos que, siendo profesionales, optan por una actividad comercial informal para paliar la situación económica (Castro 2017).

Aunado a lo anterior, y no menos significativo, el tema de la migración de una generación formada académicamente tiene serias implicaciones para la nación no solo desde una perspectiva económica según se destaca en el artículo titulado: Éxodo venezolano lidera cifras migratorias el cual fue publicado por El Nacional en fecha 13/01/17. En tal sentido, para Emilio Osorio, presidente de la Asociación Venezolana de Estudios de la Población, una de las mayores preocupaciones es el contenido formativo que se ha marchado y afirma que “formar a 15.000 médicos podría significar 18 años de escuela. Son jóvenes que le costó al país y que no tiene un retorno económico para Venezuela. El retraso podría estar de 30 a 50 años”. Un panorama que es pronto para evaluar debido a que es un fenómeno inédito. Para el citado autor el país está saliendo de lo mejor y se está quedando



con una población de adultos mayores. Las implicaciones de tal realidad dibujan un escenario con implicaciones de toda índole que requerirá grandes esfuerzos.

Cabe aclarar que la deserción no puede ser atribuida linealmente al escenario de la migración ya que el abandono de los estudios universitarios sin duda debe ser leído como un fenómeno multifactorial. En tal sentido, las cifras comienzan a preocupar y a ocupar a las autoridades universitarias porque superan con creces las estimaciones que salen de los parámetros regulares. La complejidad del panorama se da en un escenario en el que la necesidad de que estos jóvenes dejen de lado sus estudios muchas veces se ve impulsado por diversas razones: tener que incorporarse al mercado laboral para ayudar económicamente en sus hogares; la imposibilidad de que sus padres, mermados en su poder adquisitivo puedan seguirlos apoyando; la lectura de que “para qué estudiar si un informal gana más que un profesional” son causas diversas y no siempre fáciles de medir para efectos de ofrecer un registro.

Lo cierto es que la deserción de los estudios superiores está ocupando a todos los actores de la vida universitaria: rectores; decanos; jefes de escuela; profesores y representantes estudiantiles manifiestan su preocupación al respecto. Una casa de estudios que ve mermada aulas y pasillos muestra a todas luces un país que se apaga ya que, desde siempre las universidades han sido el recinto de la esperanza en cualquier país, es ese espacio en el que se debate el pasado, el presente y el porvenir y ello es sin duda, el horizonte hacia donde se apunta para la construcción de nuevas realidades en las que formar a la generación de relevo figura como prioridad. Es de advertir que tal problemática se expresa en un continuum informativo que dificulta la concreción de su real magnitud por lo menos numéricamente.

En algunos casos, las autoridades universitarias han planteado reuniones para analizar la situación y reconocen las dificultades para llevar un registro confiable en vista de que, solo en aquellos casos en que los estudiantes se retiran formalmente o en los que solicitan la documentación para apostillar es que se



puede asociar deserción con migración, ese otro porcentaje que abandona o no se inscribe para el siguiente periodo, no puede ser interpretado como estudiantes que optaron por abandonar para irse del país, ya que en muchos casos estos abandonan las aulas para incorporarse al mercado de trabajo y contribuir con sus hogares.

Importa destacar que la crisis de la deserción en las casas de estudio no es exclusiva de la población estudiantil. Las cifras van de la mano con renunciaciones y solicitudes de jubilación de los docentes. Basta con conocer los sueldos e incentivos de la plana profesoral tanto de universidades públicas y privadas para entender este comportamiento. Sin embargo, esta decisión no surge en el marco de la crisis coyuntural de los últimos años, solo suma a una problemática que ya es crónica en un país que desestima la importancia de la labor docente y ello se expresa en los sueldos asignados. La historia así lo confirma, década tras década las luchas por justas reivindicaciones salariales han marcado el diálogo entre los gobiernos de turno y las universidades. Los presupuestos destinados para el hacer educativo siempre han estado por debajo de los requerimientos y de alguna manera son la expresión de la valoración que se da a la educación como fundamento.

Lo anterior complejiza el panorama. Deserción estudiantil sumada a la profesoral ensombrece el mayor de los recursos con los que cualquier país puede salir adelante y construir un proyecto de desarrollo y progreso en el que todos sus actores logren un espacio. Sincerar el valor que se asigna a la formación y producción de conocimiento será una de las prioridades para vislumbrar la Venezuela del futuro. De lo contrario, el desgaste centrado en la lucha por presupuestos que suelen estar por debajo de la realidad económica podría entrapar el verdadero debate que es perentorio realizar

De lo anterior y como ya se ha señalado, la deserción es un problema multifactorial, sin embargo las crecientes cifras apuntan a una realidad que merece ser atendida con prontitud, no solo por las autoridades universitarias, quienes se han visto sobrepasados en su capacidad de respuesta para atender las solicitudes



de notas y toda clase de documentos que certifique los estudios de estos jóvenes estudiantes, sino también a las distintas instituciones del estado que se ven colapsadas para dar respuesta a los que solicitan apostillar sus documentos.

Lo anterior, es solo parte de la situación que se plantea, es sin duda un problema de mayor alcance que toca los fundamentos de un país. Se trata en concreto de una reacción de la generación en la que descansa el futuro de una nación y que debe ser tratado con la emergencia del caso en aras a plantear un debate honesto y a gran escala en el que todos los actores de la vida nacional intervengan para intentar comprender las razones que impulsan tal comportamiento y por otra, y desde el compromiso asumir alternativas para mitigar lo que tal vez por vez primera se entiende como la diáspora venezolana. Temerario resultaría si la deserción solo se analiza en un nivel meso, dejando de hilvanar las otras razones que subyacen en ello.

Conclusiones

Las líneas anteriores han pretendido mostrar brevemente la complejidad de la realidad venezolana. Por una parte se esboza en cifras algunos de los problemas económicos que adolece la economía nacional. A groso modo, las repercusiones de las políticas que se insertan en el llamado Socialismo del Siglo XXI, han impactado la salud de la economía del país y más allá del discurso se muestran en sus resultados como una profunda contracción que ha detonado en una hiperinflación mermando la capacidad de compra de los sueldos y salarios y ello se manifiesta en un comportamiento sin precedente en el que los actores no encuentran mecanismos para la negociación. Así, por una parte, la pérdida de empleos producto debido a las dificultades que enfrenta el sector privado, aunado a pérdida del poder adquisitivo de los sueldos y salarios, origina que toda oferta sea desestimada haciendo que el trabajo informal se perciba como la vía para paliar la situación económica.

Lo anterior, origina en los más jóvenes una lectura en la que la formación profesional entendida hasta un pasado reciente como la vía para la movilidad



económica y social, es colocada sobre la palestra en su significado y valoración debido a que la realidad les muestra a todas luces que esa no parece ser la ruta que permitiría progresar económica y profesionalmente, al no figurar como una posibilidad real, los miles de jóvenes que hoy abandonan las aulas desdibujan la dinámica del mercado laboral en tiempo presente y futuro.

Finalmente, considerando que en el recinto universitario se siguen generando los espacios para el debate y el encuentro de saberes, las aulas mermadas y los pasillos solitarios tocan los cimientos más profundos de su razón de ser. Ampliar la visión y la comprensión del momento histórico que vive Venezuela, pasa necesariamente por tender el puente con el vaso comunicante de la escucha para conocer y reconocer las voces de esta generación que hoy protagoniza el momento país, dejando el terruño y mirando en otros horizontes la posibilidad no siempre viable de alcanzar desde su perspectiva lo que entienden como calidad de vida.

Referencias bibliográficas

AN: Inflación en marzo fue de 68%. El Nacional. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/inflacion-marzo-fue_230486. Consulta mayo 2018.

Castro L. (2017). Reflexiones en torno a la migración de jóvenes profesionales y el rol de la academia. Revista Digital La Pasión del Saber. Enero – julio Año 7 Edición 2. Disponible en: w3.ujap.edu.ve/pasion/index.php/92-edicion/11/205-tabla-de-contenido. Consulta: mayo 2018.

Cendas: Canasta Básica Familiar de diciembre de 2017 se ubicó en 25.123.437,24 bolívares (+81% en el mes y +3.278,5% en el año) Disponible en: <http://www.finanzasdigital.com/2018/01/cendas-canasta-basica-familiar-diciembre-2017-se-ubico-25-123-43724-bolivares-81-mes-3-2785-ano/>. Consulta mayo 2018.

Éxodo venezolano lidera cifras migratorias. El Nacional. 13/01/17 Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/exodo-venezolano-lidera-cifras-migratorias_75441. Consulta: 13/01/2017

La crisis destruye la cultura laboral del venezolano. La Razón. Mayo 2016. Disponible en: <https://www.larazon.net/2016/05/la-crisis-destruye-la-cultura-laboral-del-venezolano/>. Consulta: 01/02/18.



Lucena, Héctor (2016) Revisión salarial desinstitucionalizada. Correo del Caroní. Disponible: <http://www.correodelcaroni.com/index.php/politica/ascenso-y-caida-de-jr-lopez/item/51136-revision-salarial-desinstitucionalizada>. Consulta mayo 2018.



CAPITULO 10

UNA MIRADA AL TRABAJO INFANTIL EN VENEZUELA

Viasney Ochoa

Introducción

En este arqueo heurístico de fuentes se analizan aspectos que permiten comprender el trabajo infantil. El trabajo infantil es una realidad de antigua data en el desarrollo de la humanidad y que perjudica seriamente las posibilidades de desarrollo, educación y el porvenir de los niños y niñas. Los niños y niñas trabajadores realizan actividades que afectan física, psicológica y socialmente, violando sus derechos y perpetuando la pobreza.

Es importante señalar el concepto de niño por parte de la Organización de las Naciones Unidas. (1989:2), en su Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos del Niño donde indican que “Se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad”.

Desde la colonia y hasta principios de la era moderna, los niños vivían mezclados con los adultos. Después de un tardío destete, ya se les consideraba capaces de desenvolverse sin ayuda de sus madres, y los niños entraban de golpe a la gran comunidad de los adultos y compartían trabajos y juegos.

Al respecto Rojas (1996) señala lo siguiente:

El trabajo infantil no fue una realidad que se conceptualizara como un problema que hubiera que resolver sino muy tardíamente. En un comienzo la aceptación fue casi natural. El trabajo no sólo fue asimilado a un camino que aseguraba el recto desarrollo que alejaba a los hombres de la tentación del vino y del ocio; también era el modo de inserción social que habían seguido los niños tradicionalmente, tanto en el campo como en la ciudad. Sólo quedaron excluidos del reconocimiento de los beneficios del trabajo, las ocupaciones



que aseguraban autonomía, ausencia de autoridad y libertad de desplazamiento, como era el caso de la explotación minera y los oficios callejeros (p,122)

El término de trabajo infantil es generalmente asociado a prácticas de trabajo peligroso y/o explotador en las cuales menores son partícipes. Trabajo infantil en este contexto se refiere a la violación de los derechos humanos básicos de un niño, incluyendo el derecho a la educación, derecho a no ser explotado y abusado, y el derecho a ser excluido de trabajos que son dañinos para su desarrollo físico, mental, espiritual y moral. Es vital hacer la distinción entre niños trabajadores en general y trabajo infantil como una forma de explotación, para entender y poder resolver el fenómeno del abuso en el lugar de trabajo, dado que no todos los trabajos realizados por niños se consideran un perjuicio o una forma de abuso.

Trabajo infantil

Debido a lo complejo de la temática, han surgido diferentes definiciones que en torno al trabajo infantil, entre las cuales destaca la señalada por la Organización Internacional del Trabajo (2006).

El trabajo infantil es la actividad que implica la participación de niños y niñas menores de 15 años en la producción o comercialización de bienes no destinados al autoconsumo, o la prestación de servicios a personas naturales o jurídicas que le impide a los niños el acceso, rendimiento y permanencia en la educación. (p.15)

Así, La participación de niños, niñas o adolescentes en una ocupación que no perjudica su desarrollo personal, su salud física o psicológica y que no afecta a su educación es considerada como algo positivo, por lo que se puede afirmar que no todo el trabajo efectuado por menores debe ser clasificado como trabajo infantil. Es decir, que ayudar a los padres en la casa, asistir en un negocio familiar o ganar dinero para gastos personales fuera de las horas de escuela y durante las vacaciones escolares son ejemplos de actividades provechosas para los niños/as en cuestión, ya que contribuyen a su desarrollo y al bienestar de sus familias; les hace obtener



habilidades y experiencia, lo que repercutirá en su capacidad productiva durante su edad adulta.

Más allá de las diferentes posturas acerca de la naturaleza del Trabajo Infantil lo que está claro es que éste asume diversas formas, unas más negativas que otras, en el sentido que afectan directamente el desarrollo físico y mental de los niños, y que, en su significado económico y social está íntimamente ligado al tipo de producción y a las tradiciones culturales de cada lugar.

Con respecto a cuándo calificar o no a una actividad como trabajo infantil, Delgado de Smith y Rojas (2007) expresan:

...dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo en cuestión y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector (p. 72)

En otro contexto, la OIT (2016) señala que:

Para comprender el significado del trabajo infantil es conveniente detallar el concepto de niños ocupados en la producción económica, que incluye a todos los niños, niñas y adolescentes que realizan cualquier actividad económica durante al menos una hora en el transcurso del periodo que se analice. Y por actividad económica se entiende: 1. Toda la producción comercial y determinados tipos de producción no comercial (principalmente, la producción de bienes y servicios para uso propio), ya sea que se realice como parte de la economía formal o de la informal, dentro o fuera de los entornos familiares. 2. El trabajo a tiempo parcial o completo que se realiza a cambio de una remuneración o beneficios en efectivo o en especie. 3. El trabajo doméstico fuera del propio hogar para un empleador, con o sin remuneración. (p, 18)

Los organismos internacionales, principalmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han sido los encargados de establecer este conjunto de normas y convenios. Al respecto Rousky (2003) señala alguno de ellos:



1989: la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, lo cual marca un hito histórico en lo que respecta a la defensa de los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes. Se puede decir que el principio -guía es aquel que figura en el artículo 3 según el cual lo que prima es “el interés superior del niño” en todas las situaciones pertinentes, principio muy cuestionado, que ha dado lugar a una serie de debates. Como ya se dijo, si bien en sus artículos incorpora cuestiones previamente tratadas en la Declaración de los Derechos del niño, los amplía y va más allá de la misma ya que hace jurídicamente responsables a los Estados que la ratifican de sus acciones respecto a los niños (a los que define como todos los menores de 18 años). En ella se destacan dos ideas fuerza. Por un lado la consideración del niño, la niña y el adolescente como sujetos plenos de derecho merecedores de respeto, dignidad y libertad abandonando con este enfoque el concepto de niño como objeto pasivo de intervención por parte de la familia, el Estado y la sociedad. Por otro, se considera a los niños como personas que necesitan de cuidados especiales, lo cual supone que deben tener derechos especiales. Se abordan cuestiones de diverso tipo tales como la educación, la salud, la nutrición, el trabajo infantil y la seguridad social entre otras cosas. En cuanto a la cuestión del trabajo infantil dentro de la Convención es muy importante el artículo 32, que hace referencia explícita a dicho asunto: “ los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental espiritual, moral o social” (Convención sobre los Derechos del Niño, UNICEF). Luego en este artículo se insta a los Estados Partes a fijar edades mínimas para trabajar; reglamentar horarios y condiciones de trabajo y por último estipular penalidades que aseguren la aplicación del artículo.

1999: la OIT crea un nuevo Convenio, el Nro. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. En el mismo se definen las “peores formas de trabajo infantil” y pide que los gobiernos las prohíban. Se entiende como tales a todas las formas de esclavitud o prácticas semejantes, servidumbre por deudas o siervo; trabajo forzoso u obligatorio; prostitución infantil; reclutamiento de niños para actividades ilícitas como por ejemplo el tráfico de drogas y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en las que se lo lleva a cabo dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Se puede decir entonces que este Convenio es más flexible que el Nro. 138



porque no prohíbe todas las formas de trabajo infantil. La Recomendación Nro. 190 es la que acompaña a este Convenio y propone entre otras cosas formas específicas de plasmar las disposiciones generales del Convenio en las legislaciones nacionales; una lista de medidas que puedan ayudar a eliminar las peores formas de trabajo infantil, etc. (p,7 y 8)

Son numerosas las disposiciones provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resaltando como una de las más importantes el convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar que dispone que esta no debería ser inferior a aquella en la que termine la escolaridad obligatoria, y en última instancia, no inferior a 15 años, además el convenio sintetiza principios enunciados progresivamente en diversos instrumentos precedentes y se aplica a todos los sectores económicos, ya sea que en ellos los niños trabajen como asalariados o no.

Al respecto del convenio señalado anteriormente la OIT (2008) señala:

El Convenio sobre la edad mínima establece que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en la que cesa la obligación escolar y, en todo caso, a los 15 años (14 en los países en desarrollo). (p,7)

En Venezuela, existe un marco regulatorio en materia de infancia y adolescencia representado en la Ley Orgánica de Protección a los Niños, Niñas y Adolescentes LOPNNA (2007). Estableciendo en ella una definición de niños y niñas en su artículo n° 2 “Se entiende por niño o niña toda persona con menos de doce años de edad”.

Así mismo esta ley prohíbe explícitamente el trabajo infantil y regula el trabajo adolescente a partir de los 14 años de edad tal como lo establece su artículo n° 96 “Se fija en todo el territorio de la República la edad de catorce años como edad mínima para el trabajo. El Poder Ejecutivo podrá fijar, mediante decreto, edades mínimas por encima del límite señalado, para trabajos peligrosos o nocivos”. Entonces, se entiende que todo niño y niña que trabaje fuera de los estándares de edad expuestos anteriormente, es totalmente ilegal, y a su vez este organismo tiene la capacidad de regular el trabajo formal pero no tanto la economía informal.



Actividades laborales practicadas por los niños y niñas

El trabajo infantil existe en múltiples formas. En ocasiones resulta evidente y otras no tanto. Al respecto Delgado de Smith y Rojas (2007) señalan lo siguiente:

Existen varias labores que resultan riesgosas para la integridad y el sano desarrollo de niños y niñas. Esto quiere decir de su participación en actividades laborales, pueden resultar vulnerados sus derechos esenciales, como son: de educación, descanso, recreación, e integridad física.(p, 74)

En tal sentido, la Organización Internacional de trabajo (2008) resume las actividades realizadas por los niños y niñas de la siguiente manera:

Trabajo doméstico: Muy común y en ocasiones considerado como aceptable, tiene lugar tanto en el hogar familiar como fuera de éste. Cuando el trabajo doméstico se realiza fuera del hogar, los niños – mayoritariamente niñas – realizan largas jornadas, no tienen ocasión de asistir a la escuela y se encuentran aislados de su familia y amigos. **Labores agrícolas:** Muchos de los niños que trabajan lo hacen en la agricultura. Generalmente trabajan en explotaciones familiares, o con el resto de la familia, como una unidad, para un empleador. **Trabajo en industrias:** Este trabajo puede ser regular o casual, legal o ilegal, dentro del núcleo familiar o efectuado por el niño únicamente y para un empleador. Incluye actividades como tejer alfombras, pulir piedras preciosas, en la fabricación de prendas de vestir, sustancias químicas, vidrio, fuegos artificiales, fósforos, y numerosos otros productos. Estas tareas exponen a los niños a productos químicos peligrosos que pueden ocasionar envenenamiento, enfermedades respiratorias y de la piel, así como a irradiaciones de calor, fuegos y explosiones, daños a la vista y al oído, cortes, quemaduras e incluso la muerte. **Trabajo en minas y canteras:** En muchos países se emplea mano de obra infantil en minería a pequeña escala. Los niños trabajan largas jornadas sin contar con la protección o la formación adecuadas. Los niños mineros padecen de agotamiento físico, fatiga y desórdenes en el sistema muscular y óseo. **Esclavitud y trabajo forzoso:** Incluyendo lo que se conoce como servidumbre por deudas, más común en áreas rurales. Frecuentemente está vinculado a la opresión de minorías étnicas o pueblos indígenas. Los niños también son reclutados a la fuerza como soldados o para trabajar para el ejército, en



zonas en conflicto. **Prostitución y trata de menores:** Es una de las peores formas de trabajo infantil. Los peligros a que se enfrentan los niños son extremos y van de la degradación moral a enfermedades de transmisión sexual o incluso la muerte. **Trabajo en la economía informal:** Incluye toda una serie de actividades como limpiar zapatos, mendigar, vender periódicos o recoger basura. Algunas de estas formas resultan claramente evidentes mientras que otras están ocultas al público. Estas actividades suelen realizarse en la calle, aunque en ocasiones también incluyen trabajo doméstico. (p, 4 y 5)

Los niños, niñas y adolescentes en estrategia de sobrevivencia son niños que aunque mantienen lazos familiares, realizan actividades marginales de ingreso económico en respuesta a presiones sociales a las cuales están sometidos. Estas actividades pueden estar incorporadas, según la UNICEF (1998) en lo siguiente:

a) Niños, niñas y adolescente del sector formal: comprende entre 14 y 18 años que trabajan en empresas u organización del sector formal de la economía, lo que implica que reciban beneficios propios del sector tales como: el derecho a la seguridad, protección contra peligro físico o morales. b) Niños, niñas y adolescentes trabajadores del sector informal: está compuesto por niños que trabajan en condiciones de extrema dificultad sin normas de protección, tales como: limpiabotas, cargadores de paquetes, carretilleros vendedores de periódico entre otros. c) Niños, niñas y adolescente en actividades marginales de ingreso: comprende el grupo que realizan una variedad de actividades a fin de obtener un ingreso para su sobrevivencia muchos de estas actividades están al margen de la ley, ejemplo: mendicidad, comercio de drogas etc. (p. 32)

Aunque la economía informal puede describirse como invisible, los niños y niñas que trabajan en las calles de las principales ciudades del mundo, son probablemente la cara más visible de este tipo de actividad. Y es que diariamente se observan el aumento de la cantidad de niños y niñas en los diferentes mercados populares, semáforos y calles, representando una realidad y un problema social.

Al respecto Portillo (2005) señala lo siguiente:

De los trabajos realizados por los niños y niñas algunos resultan más visibles que otros, lo cual torna aún más



preocupante la situación respecto de aquellos trabajadores llamados “invisible”. Así, por ejemplo, difiere considerablemente el trabajo realizado por niños y niñas en zonas urbanas, de los realizados en sectores rurales, ya que en este último caso es, a las más claras, más difícil de detectar controlar el mismo. (p, 55)

En el sector informal, es donde se ubican la mayoría de los niños trabajadores en Venezuela, y el trabajo que ellos realizan no es oficial, no hay entidad gubernamental que sepa que están trabajando, porque en muchos casos las personas que trabajan no están registradas como empleadoras. Al respecto de este sector informal la OIT (2001: 1) señala: “es un termo genérico para actividades que van desde las que generan los menores ingresos (limpiabotas, cuidador de carros etc.) hasta empresas más productoras con varios empleados (pesca a pequeña escala, minería, actividades agrícolas) entre otros”.

En Venezuela, los niños y niñas realizan se observan diversas actividades realizadas por trabajadores infantiles en el sector informal en los mercados populares, tales como: ventas de alimentos, frutas y bebidas, ventas de productos manufacturados (bolsas, productos de higiene personal, envases plásticos, entre otros), así como también prestan diversos servicios como: carretilleros, cuidadores de autos, ayudantes a dueños de los puestos de mercado, alquiler de teléfonos, entre otros. Los niños y niñas realizan es las calles este tipo de actividades como formas o estrategias de supervivencias para producir ingresos, los cuales, según Ramos (2008)

Son la única fuente de subsistencia para sus familias, las que en la mayoría de los casos, están representadas por uno solo de los padres, casi siempre la madre, quien tiene a su cargo una cantidad significativa de hijos pequeños, haciendo que los mayores de estos se conviertan tempranamente en el sustento de la familia. (p.7)

Trabajo infantil en el sector informal en Venezuela

El trabajo infantil es un fenómeno multi causal, al respecto Delgado de Smith y Rojas (2007: 73) expresan que “las causas del trabajo infantil se deben a la pobreza



inestabilidad política, discriminación, emigración, prácticas culturales tradicionales, falta de trabajo para los adultos, protección social inadecuada, escasez de escuelas y el deseo de bienes de consumo”

La definición exacta del sector informal sigue siendo difícil de comprender tanto en los países en vías de desarrollo como en los países desarrollados, siendo casi imposible definir un concepto suficientemente amplio que abarque aspectos esenciales, que ocurren en todos los países y sirva como base para una definición práctica institucional. Sin embargo la Oficina Internacional del Trabajo (2003) la define como:

Aquellas actividades dependientes en pequeñas escalas, desarrolladas con o sin trabajadores, que se caracterizan por funcionar con un bajo nivel de organización y tecnología y cuyo objetivo fundamental es crear empleos y generar ingresos para sus participantes. Estas actividades se consideran como encubiertas en la medida en la medida en que carecen de la aprobación formal de las autoridades y escapan al mecanismo administrativo encargado de velar por el cumplimiento de las leyes sobre el salario mínimo e impuestos, así como otros instrumentos similares relativos a cuestiones fiscales y condiciones de trabajo (p.2)

Por otra parte, Alonso (2009) expresa que:

El empleo formal implica un entorno de reglas y valores compartidos, que se aceptan, cumplen y aseguran su transmisibilidad dentro de un medio donde las personas transcurren buena parte de su vida. Junto a la familia, y la escuela, el trabajo se convierte en un reproductor de reglas de convivencia (respeto a las reglas, a los derechos de otros, responsabilidad y solidaridad) que permitan el desarrollo armónico y sano de la sociedad. (p,1)

A diferencia de lo anteriormente expuesto, el desempleo y la informalidad, cuando se convierte en una situación permanente por años, abre caminos a una segmentación económica, que lleva a la descomposición social, fracturando a la sociedad en sectores que progresivamente adquiere modos de vida, visiones, ideales y valores



encontrados, llevando así, a la desigualdad social, pobreza e indigencia en la población.

Por otra parte Delgado de Smith y Rojas (2007) expresan que

Existen varias labores que resultan riesgosas para la integridad y el sano desarrollo de niños y niñas. Esto quiere decir de su participación en actividades laborales, pueden resultar vulnerados sus derechos esenciales, como son: de educación, descanso, recreación, e integridad física (pp,74)

El trabajo infantil en el sector informal no mejora ni el ingreso familiar, ni las condiciones de vida del niño, sino que por el contrario lo excluye de muchas oportunidades, crecimiento y el desarrollo de valores que son esenciales para ser unos hombres y mujeres en pro del bienestar propio, de sus familias en consecuencia del país.

Reflexiones finales

Es importante hacer esfuerzos dirigidos a la abolición del trabajo infantil, entendiendo este fenómeno como extenso, complejo y de diversas causas, y que se relaciona con la pobreza, los niveles de educación, los incentivos sociales, la cultura y una extensa gama de cuestiones que actúan ya sea favoreciendo o desincentivando su presencia.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica, por una parte, poder garantizar que cada niña y cada niño tengan la oportunidad de desarrollar su potencial físico y mental. La infancia es el periodo que atraviesa todo ser humano, en donde experimenta un crecimiento constante de todo su organismo. Evidentemente ser niños es asociarse al juego, la fantasía, la inocencia la escuela, en definitiva, es encontrarse inmerso en un mundo alejado de responsabilidades, trabajo y problemas, donde lo más importante es la recreación y esparcimiento incluso dentro de las aulas de clases.

Por otra parte, se debe apostar a una educación que apunten a combatir los múltiples factores como, la pobreza, la falta de concienciación sobre los derechos de los niños



y los sistemas de protección social inadecuados, que dan lugar a la existencia de trabajo infantil y hacen que éste perdure.

Referencias bibliográfica

Alarcón, Walter (1986). Pobreza urbana y trabajo informal el Lima Metropolitana. Editorial. Radda Barnen. Lima. Disponible en: <http://www.ildis.org.ve>. Consulta 2018, marzo 25

Alonso, Osvaldo (2009) crisis global, integración regional desempleo en Venezuela. Instituto Latinoamericano de investigaciones sociales. Caracas. Venezuela. Disponible en: <http://www.ildis.org.ve>. Consulta 2018, mayo 18

Delgado de Smith, Yamile y Rojas, Belkis (2007) Valorar a los niños: no al trabajo infantil. Revista educación en valores. Universidad de Carabobo. Vol 2, N° 8. Pág. 71-83. Valencia. Venezuela.

Ley Orgánica para la protección de Niños, Niñas y Adolescente (2007). Gaceta oficial extraordinaria N° 5859. República Bolivariana de Venezuela. Mayo, 2018

Organización internacional del Trabajo (2016). América Latina y el Caribe: hacia la primera generación libre de trabajo infantil. Disponible: <http://white.lim.ilo/ipec/publicaciones.php?tema-0&anho-2017&pais-0> Consulta 2018, mayo 02

Portillo, Claudia (2005). Análisis del trabajo infantil en el Mercosur. Ediciones ERI. La Plata.

Rausky, María (2003). El trabajo infantil en el barrio la Unión. Ciudad de la Plata. Un estudio de caso. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.603/te.603>. Consultada 2018, abril 29

UNICEF (1998). Análisis de la situación de menores en circunstancias especialmente difícil. N°6. Bogotá- Colombia



CAPITULO 11

TRABAJO DECENTE Vs TRABAJO INFORMAL **Un nuevo reto en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en Venezuela**

Miguel Monterola

Introducción

La presente empresa se orienta en relacionar las condiciones del trabajo informal en Venezuela ,con los esfuerzos realizados a nivel mundial , por diferentes organizaciones en defensa de los derechos de los trabajadores, entre ellas la OIT , por promover y afianzar cada vez más los objetivos de un trabajo decente”, concepto que se maneja que según Uriarte (2001) aparece definido como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social. Llamam la atención algunas diferencias: se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad.

En el primer informe global correspondiente al procedimiento de seguimiento de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), referido a la libertad sindical y la negociación colectiva, se relaciona íntimamente a la libertad sindical con el trabajo decente, considerando a aquella como condición y carácter esencial de éste En efecto, este documento comienza destacando “el cometido crucial de la libertad sindical y de la negociación colectiva para alcanzar el objetivo de un trabajo decente”, concepto que se reitera más adelante.

Aunque en nuestro país existen iniciativas sindicales referidas al trabajo informal, son escasos los logros asociados a dichas organizaciones, donde cada día se incrementan, el número de empleos informales acompañados de precarias condiciones. En Venezuela según declaraciones de recopiladas en diversas fuentes de la prensa, entre ellas: EL nacional en el (2017) donde Carlos Navarro, Presidente de la Central De Trabajadores, afirma que más del 50% de la fuerza activa laboral se encuentra en el sector informal, destacándose la importancia de ahondar en las condiciones y medio ambiente laboral dentro de este grupo de



trabajadores, que dinamizan hoy más que nunca la economía nacional. Elementos como el cierre de algunas empresas, la especulación con productos alimenticios, entre otros factores, ha contribuido con que esta práctica se incremente. De esta forma se destaca la necesidad de visibilizar algunos referentes teóricos y legales para el tratamiento del tema del trabajo informal en el contexto del trabajo decente en Venezuela.

Trabajo informal

En Venezuela se ha adoptado la una definición de la economía informal, propuesta por la OIT (2002), y es citada por Tovar (2012)

Se considera personas ocupadas en el Sistema informal Urbano al conjunto de individuos que realizan actividades de servicios domésticos y trabajadores por cuenta propia no profesionales, así como los patronos, empleados u obreros y trabajadores familiares que laboran en empresas con menos de cinco (5) personas ocupadas (microempresas).(p.80)

Los aportes económicos de las actividades informales y el trabajo que se desarrolla en diversos sectores, casi nunca son considerados entre los indicadores económicos específicos, escasamente en la evaluación de economías regionales y locales, y en ocupaciones de los sectores laborales formales. : EL Nacional (2017) refleja lo siguiente: el último informe de la OIT y la Cepal sobre situación del empleo mundial hace dos afirmaciones: “Venezuela es el único país en América Latina en el que creció el sector informal de la economía. Es el único en la región con el mayor empleo precario en la administración pública por contratación, subcontratación y tercerizados”.

El informe de Econometría (2016) refiere que “Entre junio y diciembre de 2015 se destruyeron **en el sector privado alrededor de 220.000 plazas de trabajo**. A nivel agregado (sector público y privado), la destrucción de empleo mensual durante el último semestre del año rondó los 30.000 puestos de trabajo. Se estima que esta dinámica en los primeros meses del año, venía afectando las cifras de empleo, las



cuales continuaron deteriorándose, disminuyéndose aún más los indicadores sobre lo que se considera el trabajo decente.

Trabajo y trabajo decente

De acuerdo al complejo entramado de las relaciones laborales en el siglo XXI son muchas las concepciones que han surgido, tratando de reivindicar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y para Lucena (2009) transcurren en la actualidad tiempos de transición donde:

Las relaciones de trabajo se entienden forman parte del tejido institucional del país, y están ligadas en primer lugar al desarrollo político y económico. Las RT reciben influencias del entorno político en donde se desenvuelven, así como en lo económico y social. Pero el fenómeno más marcado en el análisis que sigue, es la evaluación de los acontecimientos políticos y las transformaciones que impulsan. (P.45)

Dentro de la legislación Venezolana y de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores LOTTT(2012)

Artículo 25. El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano.

En este orden de ideas, Según Abramo (2006) El objetivo principal de la OIT es promover el trabajo decente. Por trabajo decente se entiende un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La noción de equidad es, por lo tanto, un elemento central en la Agenda de Trabajo Decente y hace referencia a las diversas formas de desigualdad y exclusión que afectan a los grupos humanos en la sociedad, basadas



tanto en el sexo como en el origen y condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas, entre otras. Según la OIT (2011)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión; Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Considerando estas afirmaciones el estudio de las condiciones de trabajo en diversos campos requiere de un análisis comparativo con los objetivos establecidos por la OIT en su calificación de trabajo decente, lo cual es aplicable tanto a los sectores formales como informales de la economía en los Estados. En tanto se considera que dentro del trabajo informal

Trabajo decente y bases legales

Una primera aproximación al significado de la expresión «trabajo decente» según Uriarte (2001) puede ser la puramente gramatical, no siempre adecuada a conceptos técnicos. Sin embargo, en este caso, el significado literal de la voz «trabajo decente» es, por lo menos en español y en inglés, particularmente apropiado.

En efecto, en inglés una de las primeras acepciones de la palabra «decent» es «satisfactory; of an acceptable standard» (satisfactorio, de un nivel aceptable), agregándose en uno de los diccionarios consultados, el siguiente ejemplo: «All she wants is a decent job with decent wages» (todo lo que ella quiere es un trabajo decente, con un salario decente)⁸. Y en español, la sexta acepción del adjetivo «decente» es «de buena calidad o en cantidad suficiente». Por lo que se puede partir de la constatación de que aún en el lenguaje común, un trabajo decente es, por lo menos, aquel suficiente en calidad y cantidad.



Como se ha dicho, la primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la OIT y en las ciencias del trabajo, se daría en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que lleva ese título. Allí aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social

De acuerdo a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el Título III, concerniente a los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes, en las disposiciones Generales en su Artículo 19, establece que “El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del poder Público, de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las Leyes, que los desarrollen.

De igual forma en el Capítulo V relacionado con los Derechos Sociales y de las Familias en el Artículo 87, se establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado Garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. (Omissis) La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras no dependientes. (Omissis) Todo patrón o patrona garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En cuanto a lo que se refiere a los derechos consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras **(2012)** , **la cual especifica las fuentes** en las que se sustenta el derecho del trabajo en su Artículo 16 el mismo menciona a: “ La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República., los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República, las leyes



laborales y los principios que las inspiran.(Omissis) la jurisprudencia en materia laboral..(Omissis). Donde en el **Artículo 25 establece que** “. El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, (Omissis) en consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar: (Omissis)El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.

También se pueden mencionar en lo que se refiere a la LOTTT (2012), el Art, 43 relacionado con la **Responsabilidad objetiva del patrono o patrona en el desempeño de las trabajadoras domésticas, el Capítulo II** de los trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar Igualdad de derechos en su Artículo 207, la Ley Especial expresada en el Artículo 208. , donde se establecen las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar y sus organizaciones sociales.

Características del trabajo decente

Es decir para Uriarte (2001), el trabajo decente se caracterizaría por los siguientes componentes:

- a) trabajo productivo;
- b) con protección de derechos
- c) con ingresos adecuados
- d) con protección social.

De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento, habría que agregar un quinto carácter esencial: e) el tripartismo y el diálogo social. En el documento de la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999,



aparece la decisión de relacionar esa noción preliminar de trabajo decente con los cuatro objetivos estratégicos fijados para el programa de la OIT para 2000-2001, que se supone, tenderían a la consecución de un trabajo decente. Estos cuatro objetivos estratégicos son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y d) el fomento del diálogo social

En otros documentos, el Director General de la OIT ensayó nuevas definiciones análogas a las antes referidas, que ratifican algunos elementos, subrayan otros y añaden otros más. Así, por ejemplo, la que dice que “por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad Humana”. En ella aparecen nuevos conceptos relevantes, como el de seguridad que, como se verá, ha ido cobrando cuerpo en la formulación del trabajo decente, y los de equidad y de dignidad humana, íntimamente relacionados con el ya referido contenido ético de la idea. Otra definición formulada por el mismo Director General de la OIT, es la que presenta al trabajo decente como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores. En este caso destacan la reiteración de la idea de seguridad en el trabajo y la ratificación de la necesidad de participación.

En los primeros documentos oficiales emanados del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) (2000) luego de recibir este mandato, aparecen algunas reflexiones que interesa reseñar. Por una parte, se dice que la tarea central del Instituto será ahora la de “crear un paradigma de trabajo decente” y dotarlo de “una estructura teórica”. Por otra parte, también el Instituto relaciona ese concepto aún no totalmente definido de trabajo decente con cuatro de los objetivos estratégicos de la OIT para 2000-2001, identificándolos como sus “cuatro componentes básicos”, y agregando que el trabajo decente no es la suma de estos supuestos componentes, sino el resultado de su interacción.

Finalmente, en el Programa y Presupuesto del Instituto para 2000-2001 se incluyen dos reflexiones de interés. Una, la de que “el concepto de trabajo decente aunada a cierto número de cuestiones que han formado parte de las preocupaciones de la



OIT desde sus orígenes. Otra, la de que “el trabajo decente se refiere tanto a la calidad como a la cantidad del empleo .A la vez, en la Memoria del Director General a la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se reafirma que el de trabajo decente es un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades

En conclusión necesariamente, puede decirse que el de trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético. Puede agregarse también que en el seno de la OIT se le han atribuido los siguientes caracteres:

- trabajo productivo y seguro;
- con respeto a los derechos laborales;
- con ingresos adecuados;
- con protección social; y
- con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

La seguridad en el empleo es destacada por algunos documentos ya citados del Director General OIT, pero también en uno de los estudios técnicos, en el cual se sostiene que “el trabajo decente necesita seguridad”. Es claro que la seguridad en el trabajo, que forma parte de la calidad del empleo, que exige cierta continuidad o estabilidad de la relación de trabajo y se vincula estrechamente, en la actualidad, con la formación profesional.

Condiciones asociadas al trabajo decente

Haciendo referencia a diversas condiciones asociadas a la consecución del trabajo decente Ghai (2003) refiere que una característica importante del trabajo decente es que los trabajadores disfruten de un empleo “remunerador”, que es un elemento de la “calidad” del trabajo. Este autor manifiesta que no podemos especificar una cifra absoluta de retribución que constituya un empleo remunerador en todos los países, pues variará conforme a los valores prevalecientes en la sociedad y a la



prosperidad material del país de que se trate. Los países industrializados se valen generalmente de dos índices para calcular si la remuneración es o no suficiente: uno relativo, que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional, y otro referente a la pobreza absoluta: el porcentaje de la población que vive con menos del salario mínimo nacional.

Entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo según Ghai (2003) están el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones pagadas, aunque limitaremos nuestro análisis a la seguridad y la salud de los trabajadores. A lo largo del tiempo, la OIT ha realizado una labor ingente para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, fomentando las normas internacionales y llevando a cabo actividades de asistencia técnica. Sus Estados Miembros han adoptado y ratificado gran número de convenios y recomendaciones que recogen directrices generales sobre la seguridad y salud en el trabajo, el más conocido de los cuales es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Otros convenios tratan de determinados riesgos como las sustancias y los agentes tóxicos o la protección de los trabajadores de algunos sectores, por ejemplo, la construcción (OIT, 1985).

Si bien cabe elaborar una serie compleja de indicadores relativos a distintos tipos de accidentes y riesgos para la salud, un indicador de uso común es el número de accidentes y de fallecimientos en el trabajo y su porcentaje sobre la población ocupada. Son escasos los países en desarrollo que disponen de datos exhaustivos sobre estos indicadores y es aún más difícil recopilar información acerca de los perjuicios que causan a la salud los entornos laborales indeseables.

Es de sobra conocido que, con el tiempo, determinados procedimientos de trabajo y el uso de ciertos materiales puede originar riesgos para la salud y enfermedades graves. En el caso de los trabajadores informales, sufren la exposición continua riesgos, definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio entre los estados físico, mental y social de las personas”. Los factores de riesgo ,de acuerdo se establecen como un conjunto de variables presentes en las condiciones de trabajo y que puede originar una disminución en el nivel de salud del trabajador, sometido a situaciones



poco convencionales , como la exposición al intemperie escaso acceso a servicios sanitarios entre otras, sin ningún tipo de seguridad ,representan condiciones no adecuadas de trabajo .

En este sentido Ghai (2003) citando a Gabriel y Liimatainen, (2000) expresa que también se conocen cada vez mejor los trastornos que causan la tensión y el estrés ocasionados por algunas clases de trabajo, en las que se puede incluir las actividades de los trabajadores informales.

La mayoría de los datos recogidos y gran parte de la atención prestada a los problemas de seguridad y salud de los trabajadores atañen a la economía regular, pero en los países en desarrollo el medio ambiente de trabajo suele ser mucho peor en otras actividades: las explotaciones agrícolas, las barriadas donde la gente vive hacinada y las casuchas insalubres y llenas de humo en que las mujeres están la mayor parte del tiempo. Aunque se han efectuado algunas investigaciones sobre los riesgos que esos entornos suponen para la seguridad y la salud, en los debates sobre los planes políticos apenas se presta atención a este problema y por ahora hay muy pocas informaciones sistemáticas que puedan servirnos de indicadores para fijar el rumbo de actuación

La seguridad social es otro indicador asociado al trabajo decente Ghai (obcit) refiere que sirve para atender las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y ampararla frente a los imprevistos; por consiguiente, es un aspecto importante del trabajo decente Los regímenes nacionales de seguridad social han sido concebidos fundamentalmente para atender las necesidades de los asalariados. Si la mayoría de los trabajadores son asalariados de la economía regular, un régimen bien planteado puede desempeñar la función vital de dotar de seguridad a la población trabajadora.

Ahora bien, en la mayoría de los países en desarrollo los asalariados de la economía regular sólo son un porcentaje reducido de los trabajadores, por lo que tal sistema de seguridad social no satisfará las necesidades del grueso de los ciudadanos y habrá que adoptar disposiciones para atender las necesidades apremiantes de los colectivos vulnerables (entre ellos las trabajadoras domésticas) y proteger a los trabajadores pobres de los riesgos que puedan correr.



Conclusiones

Hay que destacar que el trabajo decente se enmarca en el reconocimiento de los derechos que no solo se circunscriben a la normativa legal vinculada al trabajo, sino también de lo plasmado en la declaración universal de los derechos humanos, el trabajo visto como un instrumento de liberación, y el trabajo decente reivindicando el componente humano. Como se pudo precisar muchos de los elementos que caracterizan el trabajo docente, no se encuentran presentes en el trabajo informal. En tal sentido la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Artículo 88, establece que; “ El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los referentes teóricos y legales dan cuenta del incumplimiento de muchos de estos preceptos, lo cual se ha ido incrementando a medida que el sector informal incrementa su despliegue, ante los cambios del mercado económico nacional.

Para sustentar las consideraciones anteriores se debe recordar que según Delgado y Richter (2003) el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación profesional (CINTERFOR) publica en el 2001 un documento que relaciona la noción de trabajo decente con cuatro objetivos estratégicos fijados por el programa de la OIT, que pueden ser tomados como referencia para desarrollar las conclusiones. Estos objetivos son: La promoción de derechos laborales, la promoción del empleo; la `protección social contra la situaciones de vulnerabilidad; y el fomento del dialogo social. Ninguno de los objetivos expuestos ha podido concretarse dentro del mercado laboral Venezolano, lo cual se agudiza de manera escandalosa dentro del trabajo informal, en detrimento de los derechos de los trabadores y trabajadoras.

Referencias bibliográficas

- Abramo, L (2006) Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Publicaciones de la OIT. Santiago de Chile
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, Diciembre 30). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 36.860
- Delgado, Y; y Richter, J (2003) Gestión de Recursos humanos y trabajo decente. Compilación: El trabajo desde diversas miradas. Universidad de Carabobo. Universidad Central de Venezuela. Caracas.



- Ghai, D (2003) Trabajo decente, Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2
- Reyes , A (2017) Más de 50% de la fuerza laboral se encuentra en el sector informal. El Nacional 06 de abril 2017. Documento en línea. Disponible en : http://www.el-nacional.com/noticias/economia/mas-fuerza-laboral-encuentra-sector-informal_89208
- Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) (2000) Informe de la 42ª Reunión de la Junta Directiva del Instituto (GB, 279/17, 279ª R.), Ginebra 2000, párrafo 4.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, nº 6.076, del 07 de Mayo de 2012
- Lucena, H. (2009) Lo laboral en tiempos de transición. Editorial U.C. Segunda Edición. Venezuela
- OIT(1999) Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima 1999
- OIT (2010) Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente. Publicaciones OIT. Santiago de Chile
- Tovar, B (2012). Mujer Educación y Trabajo, un abordaje desde la perspectiva de la economía informal. Revista de Postgrado FACE-UC. Vol.6 N° 10. Enero Julio 2012/ 13-26
- Somavia, J (1999) El papel de la OIT frente a los nuevos desafíos planetarios. Publicaciones OIT. Oficina de biblioteca y Servicios de Información. Documento en línea, Disponible en: www.iio.org/public/spanish/suport/lib.consultado el 15 de Octubre de 2017
- Uriarte, E (2001) Trabajo decente y formación profesional. Publicaciones de la OIT. Documento en línea, Disponible en: www.oei/etp/trabajo-decente_formacion_profesional_ermida.pdf



CAPITULO 12

AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE SALUD PRIVADO

Carmen Libia Vivas R.,

Introducción

En los últimos años el ausentismo laboral se ha considerado como un fenómeno complejo de las organizaciones a nivel mundial, afectándoles de manera considerable, pues perjudica e impide el logro adecuado de sus objetivos. Este fenómeno ha sido asociado fundamentalmente, sobre todo, a procesos de incapacidad temporal, maternidad, entre otras, es decir, ha sido estudiado desde el aspecto conductual u organizativo, ya sea relacionado directamente o no con la actividad laboral. Asimismo, distintas disciplinas han investigado dicho fenómeno, tales como: la psicología, la economía, la medicina, la economía y la administración de empresas, además en los ámbitos de la economía laboral, la organización industrial y recursos humanos. Sin embargo, desde el campo jurídico no ha sido abordado, razón por la cual la autora, consideró una excelente oportunidad dicho estudio, tomando en cuenta la extensa legislación laboral que posee Venezuela.

En tal sentido, la presente investigación tiene como propósito analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada.

En función a lo anterior, se expone el planteamiento del problema, a través de las siguientes interrogantes: ¿Con la aplicación del marco normativo laboral vigente, se ha incrementado el ausentismo laboral en la institución de salud privada? ¿Cuáles son las causas más frecuentes de ausentismo laboral en la empresa objeto de estudio? ¿Cuál o cuáles normas laborales en su articulado permiten a los trabajadores ausentarse y percibir beneficios socioeconómicos?; los objetivos de la investigación, fueron planteados específicamente: establecer el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral y determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017; la



justificación, se planteó desde cuatro dimensiones: la organizacional, la académica, la metodológica y la social.

Seguidamente, se señala uno de los antecedentes de la investigación que sirvió de base para el desarrollo del estudio, Rojas, L. (2014); las bases teóricas, fueron desarrolladas a través de diversos autores en referencia a la definición de ausentismo (absentismo) laboral, tipos de ausentismo laboral, destacando algunos factores que contribuyen al ausentismo laboral, y los modelos teóricos explicativos los cuales intentan abordar las causas más comunes de las ausencias. También fue abordado el marco regulatorio laboral, citándose para ello los instrumentos jurídicos por el cual está constituido el marco normativo en Venezuela que da soporte al ausentismo laboral.

Metodología

En cuanto a la metodología, conformada por la naturaleza de la investigación la cual se desarrolló según su carácter y en base a los objetivos planteados, se usó el método cuantitativo, la profundidad de la investigación desarrollada es de tipo descriptiva, y según el lugar, la presente investigación es de campo; la estrategia metodológica para el logro de los objetivos se apoyó en el cuadro técnico metodológico; la población compuesta por 120 trabajadores y la muestra tomada fue de 20 enfermeras del área de hospitalización; las técnicas de recolección de datos fue la entrevista estructurada; los instrumentos aplicados fueron lista de chequeo y el cuestionario.

Resultados

A fin de poder expresar un mejor análisis de los resultados, a continuación se presentan los hallazgos encontrados en el cuestionario realizado a través de una entrevista personal a la Gerente de Recursos Humanos, para determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio. Durante el periodo estudiado hubo un ausentismo laboral de un 14,78%. Las causas son las siguientes:



1. Maternidad: De total estudiado, un 3,74% se ausentó por maternidad. Siendo la institución objeto de estudio, una entidad de trabajo de servicios de salud (maternidad), y su mayor porcentaje de trabajadores es del sexo femenino, en edad productiva y reproductiva, influyendo esta característica en los resultados. Se excluye de los mismos, las ausencias previas al reposo prenatal. Fundamentado en los Artículos 336 (descanso pre y postnatal), 341 (vacaciones), 342 (cómputo en la antigüedad), 345 (lactancia materna) de la LOTTT; en concordancia con el Artículo 2 (derecho a la lactancia materna) de la Ley para la Promoción de la Lactancia Materna; el Artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (licencias o permisos para la protección de la salud), los Artículos 1, 2, 3 y 4 de la Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud; así como, el Artículo 8 de la Ley del Cestaticket Socialista.

2. Paternidad: Durante el período en estudio no hubo ausentismo laboral por la causa mencionada. A partir del comentario anterior, se señala que la población laboral masculina es muy baja en el centro de salud en estudio, el mayor porcentaje de personal contratado es femenino. Cabe destacar, que la paternidad, está amparada según la LOTTT en los Artículos 339, 341, 342, en concordancia con los Artículos 8 y 9 de la Ley para la Protección de las Familias, La Maternidad y la Paternidad, así como el Artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT y la Ley del Cestaticket Socialista.

3. Empleo Secundario: De la información obtenida se desprende que en el período en estudio, no hubo ausentismo laboral por esa causa, a pesar de que algunas trabajadoras enfermeras y médicos, tienen un segundo empleo. Cabe mencionar, que en el sector servicios de salud – tanto público como privado – es frecuente encontrar trabajadores que laboran en varios centros, como consecuencia de tener una jornada laboral de pocas horas.

4. Asuntos personales (deporte, estudios): Durante el I semestre 2017, el ausentismo laboral por esa causa, fue de 0,32%. Dicho porcentaje refleja una reducida ausencia por permisos para estudios, eso tiene que ver con que la institución adecua la guardia de sus trabajadores para que puedan realizar estudios que les ayude a desarrollarse profesionalmente en el área de la salud, es decir, se



apoya para que los turnos de trabajo no coincidan con sus estudios (flexibilidad del trabajo). La organización, se apoya en los Artículos 72 literal “h” (licencia para estudios u otras finalidades), 312 (formación tecnológica) y 316 (permisos para el estudio) de la LOTTT, en concordancia con el Artículo 8 de la Ley para la Juventud Productiva (de los permisos).

5. Inasistencia Injustificada: Durante el I semestre 2017, el ausentismo laboral por esa causa, fue de 0,95%. Teniendo los trabajadores la facilidad de jornadas de trabajo de cinco horas y media, y sus días de descanso rotativos, les permite planificar sus gestiones personales en tales períodos, aun así, se ausentan sin justificación. Cabe destacar, que el Artículo 79 literal “f”, causal de despido, establece tres (3) días de ausencia en el período de un mes, en concordancia con los Artículos 94 (inamovilidad) y 119 (pago del día feriado y del día de descanso) de la LOTTT, apoyados también por el Decreto de Inamovilidad Laboral que data desde el año 2015, pero ha sido incesantemente renovado desde el año 2002; por lo que algunos trabajadores faltan al menos dos (2) días al mes, sabiendo que no se les puede aplicar ninguna sanción disciplinaria.

6. Enfermedad y accidente común: Para el período estudiado, el ausentismo laboral por esa causa, fue de 9,63%. Discriminando que de 9,63%, un 5,45% corresponde a reposos por embarazos de “alto riesgo”, o de acuerdo a la clasificación de diagnóstico del instituto emisor de la seguridad social (IVSS), amenaza de parto prematuro o aborto, los cuales van desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del reposo prenatal. El presente caso, destaca que la incapacidad temporal a pesar de darse con ocasión al estado de gravidez, no forma parte de la licencia de maternidad (legal) ya que son previos al permiso prenatal y postnatal, considerado como incapacidad temporal por enfermedad común. Llama la atención el porcentaje tan alto que arroja la causa en comentario; la autora relaciona el resultado con el Artículo 73 de la LOTTT (efectos de la suspensión de la relación de trabajo), en concordancia con el Artículo 8 de la Ley del Cestaticket Socialista, los cuales pudieran propiciar tal fenómeno, ya que a pesar de no estar laborando por esa causa, las trabajadoras perciben un porcentaje de su salario (indemnizaciones diarias) y su bono de alimentación completo, además de no verse



afectada la antigüedad en el servicio, por ende el pago y disfrute de sus vacaciones al reincorporarse a laborar.

7. Enfermedad y accidente ocupacional: De la información obtenida se desprende que en el período en estudio no hubo ausentismo laboral por la causa referida. En conversaciones informales con la gerencia, se resaltó, que la institución tiene dentro de sus políticas de seguridad y salud laboral, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, apoyados en el adiestramiento continuo del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. Cuido de familiares: Durante el I semestre 2017, el ausentismo laboral por esa causa, significó el 0,12%. Tomando en cuenta que gran parte de la población en estudio son mujeres con responsabilidad materna, se considera que influye en esa causa. En ese sentido, los Artículos 72 literal “g” (supuestos de la suspensión), 347 (protección especial en caso de discapacidad o enfermedad) y el 348 (asistencia familiar) de la LOTTT protegen a los trabajadores en tal causa.

9. Fuerza mayor o caso fortuito: Durante el I semestre 2017, el ausentismo laboral por esa causa, representó un 0,02%. Siendo el resultado más bajo de ese semestre, y una causa difícil de predeterminarlo, son afectados los trabajadores de forma inesperada. Esa causa generada por situaciones inesperadas, están amparadas por el Artículo 72 literal “i” de la LOTTT (supuestos de la suspensión), en concordancia con el Artículo 8 de la Ley del Cestaticket Socialista.

De los resultados de la entrevista, se considera que el ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 fue alto. Aseveración que viene dada considerando la investigación realizada en España para el mismo año tal como lo indica el VI Informe de Absentismo Adecco (2017:40), la tasa de absentismo en dicho país fue de un 4,88 %, específicamente en el sector servicios fue de 5,0%, una consecuencia de la existencia de posibles disfunciones en el mercado laboral, como es, la tendencia de la recuperación económica tras la profunda crisis sufrida en años anteriores, lo que puede estar llevando consigo, en la correspondiente proporción, se esté perdiendo el miedo a perder el trabajo y se esté haciendo en mayor medida un uso indebido de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes Ob. Cit



(2017:163), pues en los años de crisis económica, el ausentismo laboral fue de 4,1% para el 2013. Se debe destacar que se trabajó en la presente investigación con el Informe de Adecco, toda vez que no existe en el país investigación alguna que suministre datos respecto a la variable en estudio.

Cabe mencionar, que para el caso de estudio y de acuerdo al objetivo planteado, se pudo determinar que las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017, fueron por: enfermedad y accidente común 9,63%; maternidad 3,74%; ausencia injustificada 0,95%; permisos para asuntos personales, específicamente por estudio, 0,32%; permiso para cuidado de familiares 0,12%; y fuerza mayor o caso fortuito 0,02%, para un total de ausentismo laboral en el período estudiado de 14,78%, siendo una cifra desde el enfoque de la investigadora, alta, pues a pesar, de contar la entidad de trabajo con turnos y jornadas menores a los establecidos en el marco regulatorio laboral venezolano, se puede observar que el ausentismo laboral es recurrente.

Es así como, luego de haber estudiado el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral, se puede observar la coincidencia de las causas por las cuales los trabajadores se ausentaron en la institución objeto de estudio, en la que dichas ausencias se justifican con lo establecido en la LOTTT, Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, Ley de Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, Ley para la Promoción de la Lactancia Materna, Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud, Ley del Cestaticket Socialista, Ley para la Juventud Productiva; inclusive, para la ausencia injustificada, en la que los trabajadores se ausentan hasta dos días en el período de un mes, y pueden unirlos con sus dos días de descanso, tal como lo señala el Artículo 79 literal "f" y 119 de la LOTTT y el Decreto de Inamovilidad Laboral vigente.

Discusión

Durante la realización de la investigación se presentaron ciertas dificultades que entorpecieron la consolidación del mismo, principalmente durante el proceso de recolección de datos e investigaciones previas. Las limitaciones fueron en especial atención, referidas a:



1. La falta de investigaciones que determinen estadísticas en relación al ausentismo laboral, tanto en el sector público como privado, se convierten en un gran vacío bibliográfico y documental para el análisis de aspectos jurídicos, más que conductuales y organizacionales, por lo que ha representado una limitación de considerable importancia.

2. La insuficiencia de abordaje académico y técnico de parte de las instituciones sobre el marco normativo laboral vigente en Venezuela y su favorecimiento al ausentismo laboral, como consecuencia de la excesiva protección legal al trabajador, dejan una base teórica – documental deficiente, dificultando la consecución de la investigación.

3. La LOTTT, está elaborada para el sector industrial y/o manufacturero, y deja al sector salud por fuera, se hace engorroso encuadrar esos aspectos, pues la ley ha sido inflexible y la carga horaria en el sector salud es menor a la establecida en dicha ley.

Sin embargo, es importante resaltar que se hace necesario incluir, en el diálogo social tripartito (trabajadores, empresa, estado) aspectos relacionados al ausentismo laboral, a fin de mejorar la capacidad productiva, eficiencia y efectividad en las entidades de trabajo, lo cual va a repercutir en la mejora y productividad del país, y por ende en mejores ingresos y mejor calidad de vida para los trabajadores, pues las organizaciones deben retribuir en bienestar social y económico a la fuerza laboral, además de garantizarles junto a sus familias una vida saludable en un ambiente ecológicamente sustentable, lo que en definitiva es, trabajo decente.

Se requiere, incluir en el marco jurídico laboral, normas que regulen expresamente situaciones dadas la naturaleza del sector salud, y así evitar que la resolución de circunstancias intrínsecas, sea necesariamente por vía de analogía o interpretación, y procurar que pueda resolverse en atención a una disposición expresa, en la medida de lo posible.

Se deben desarrollar políticas públicas para concienciar que la maternidad es un estado de la mujer y no una enfermedad, y como tal debe ser considerada, a fin de disminuir el índice de ausentismo laboral por tal hecho, dejando un menor impacto



económico no tan solo a las entidades de trabajo sino también al Sistema de Seguridad Social, ya que éste último paga las indemnizaciones por incapacidad temporal cuando la mujer en estado de gravidez las causa.

Conclusiones

Por lo tanto, se planteó al inicio del desarrollo del trabajo estudiar el marco normativo laboral vigente en Venezuela con relación al ausentismo laboral, partiendo del mundo cambiante en la dinámica de las relaciones laborales, la participación de los actores sociales (trabajadores, empresa y estado) como entes tripartitos de las mismas, a fin de mejorar las condiciones de trabajo en un marco integral de desarrollo socioeconómico, promoviendo la competitividad en base a la valorización del trabajo y de las personas que lo desempeñan, tal como es promovido por las normas jurídicas internacionales, sin embargo, en Venezuela, el marco regulatorio pasa de regir las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos protagónicos del trabajo; en el cual, el hecho social del trabajo (Art. 89 CRBV y 1 LOTTT) es considerado por la normativa jurídica nacional como un proceso social, el proceso social del trabajo, tal como lo señala el Artículo 25 LOTTT.

Es así como, se analiza el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada. En este sentido, como resultado de la investigación presentada, es posible concluir lo siguiente:

En cuanto al objetivo planteado, que consistió en determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio, pudo concluirse que el ausentismo laboral ha sido estudiado en la mayoría de las investigaciones tanto a nivel nacional como internacional tomando en consideración lo relativo a los elementos conductuales y organizacionales, y no en el enfoque jurídico que el presente estudio aborda. En ese sentido, se pudo determinar que las causas más frecuentes de ausentismo laboral durante el primer



semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio fueron: maternidad 3,74%; asuntos personales (estudios) 0,32%; ausencia injustificada 0,95%; enfermedad y accidente común 9,63% -discriminando un 5,45% corresponde a reposos por embarazos de “alto riesgo”- la incapacidad temporal a pesar de darse con ocasión al estado de gravidez, no forma parte de la licencia de maternidad; cuidado de familiares 0,12%; y fuerza mayor o caso fortuito 0,02%, para un total de 14,78% de ausentismo laboral.

En correspondencia con lo anterior, tal como lo señalan los estudiosos del comportamiento individual como causa del ausentismo, Steers y Rhodes, cuyas teorías desarrollaron entre los años 1978-1990 en que “cada uno de los factores, puede encontrarse tanto en el individuo como en el grupo o en la organización; permitiendo así dar un valor agregado a la falta de motivación individual de los trabajadores más que a la insatisfacción laboral” (Rojas, 2014:19). En ese sentido, llama la atención el elevado índice de ausentismo laboral, pues a simple vista hace suponer que las mencionadas ausencias parecieran ser por falta de motivación individual; más sin embargo coincide y efectivamente son favorecidas en cuanto a **permisos y licencias** (negritas propias) establecidos en el marco normativo laboral vigente.

Dados los resultados obtenidos en la investigación, las causas del ausentismo laboral se justifican bajo el amparo del marco jurídico laboral. En cuanto a los hallazgos encontrados, puede destacarse que para el período y la empresa en estudio se encontró que no hicieron uso de sus derechos al disfrute de licencia por paternidad, lo que viene dado ya que el personal de enfermería es un cien (100) por ciento femenino; empleo secundario, en esta causa se considera que fue porque las trabajadoras se ajustan a los horarios en turnos contrarios cuando tienen un empleo secundario; y enfermedad y accidente ocupacional, se cree que tiene que ver con la existencia y aplicación del programa de formación y capacitación en materia de seguridad y salud laboral.

Por lo tanto, se concluye que el extenso marco normativo laboral vigente en Venezuela favorece el ausentismo como una consecuencia de la excesiva protección legal al trabajador, tal como se evidencia en los resultados de la



investigación, por lo que ha generado una carga a los costos laborales de la institución objeto de estudio, y reduciendo su capacidad competitiva. Lo anterior, contradice el interés primordial de los marcos regulatorios, pues sin desligar el contexto socioeconómico en el que se desarrollen, al favorecer excesivamente este marco regulatorio laboral a los trabajadores sin tomar en consideración el impacto económico que representa, puede ser adverso no tan sólo para la entidad de trabajo sino inclusive para la economía del país.

Lista de Referencias

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.453 Extraordinario**. Marzo 24, 2.000. Caracas.
- Decreto con valor, rango y fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (2015). **Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.207**. Diciembre 28, 2.015. Caracas.
- Decreto con rango, valor y fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras (2015). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 40.773**. Octubre 23, 2.015. Caracas.
- Decreto con valor, rango y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTT (2012). **Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.076**. Mayo 07, 2.012. Caracas.
- Decreto con valor, rango y fuerza de Reglamento LOTT (2013). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 40.157. Decreto con Fuerza de Ley**. Abril 13, 2.013. Caracas
- Grupo Adecco (2017). **VI Informe Adecco sobre Absentismo**. VI Edición. Madrid.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236**. Julio 26, 2.005. Caracas.
- Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). **Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.773**. Septiembre 20, 2.007. Caracas.
- Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna (2007). **Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.763**. Septiembre 06, 2.007. Caracas.



Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 39.713**. Julio 14, 2011. Caracas.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.426**. Abril 28, 2006. Caracas.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.596**. Enero 03, 2.007. Caracas.

Resolución Conjunta MINPPTRASS N° 4754 y MPPS N° 271 (2006). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.528**. Septiembre 22, 2006. Caracas.

Rojas C. Leslye A. (2014). **Estudio Descriptivo del Ausentismo Laboral en Trabajadores del Sistema Público de Salud en Chile**. Universidad de Chile. Santiago de Chile.



CAPITULO 13

PRAXIS SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR TRIBUNALICIO EN VENEZUELA

Franklin Oviedo

Introducción

La Conferencia Internacional del Trabajo (2008) expone su primer informe que es esencial que las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores puedan funcionar con absoluta independencia y libertad. Esto supone la ausencia de injerencia en dos planos: en primer lugar, por parte de las autoridades gubernamentales en las actividades de esas organizaciones y, en segundo lugar, por parte de las organizaciones de empleadores respecto de la constitución y las actividades de todas las organizaciones de trabajadores, y viceversa.

La presente investigación apunta a poner en evidencia, dentro del ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SUNTRAT) del Estado Yaracuy. Cómo desde el propio Estado se vulneran los derechos colectivos de los funcionarios al servicio del órgano judicial del Poder Público Nacional. Muy a pesar de lo preceptuado en el artículo 25 de la ley sustantiva laboral venezolana que dispone:

El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar: El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población. La seguridad y soberanía alimentaria sustentable. En el proceso social del



trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.

A pesar, de la obligación que tiene el Estado como organización jurídica-política, de velar y asegurar la observancia de las libertades y reivindicaciones de cada individuo en la protección de sus derechos humanos, sean ellos civiles, políticos o los denominados derechos económicos, sociales y culturales. En algunos casos se presentan situaciones, donde se vulneran, como en la praxis sindical de los trabajadores tribunalcios , donde se limitan algunos de ellos. En este sentido, se invoca el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 que consagra:

Todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de 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 contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e 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...(Omissis)

La OIT reviste la forma de actividades de promoción, concienciación, formación, servicios de asesoramiento y cooperación técnica para la creación de instituciones y la generación de capacidad. Son seis los principales instrumentos que permiten el cambio según esta organización , y que pueden ser aplicables dentro de la problemática que se ha planteado dentro de esta investigación: la reforma de la legislación del trabajo; la creación de capacidad en las administraciones del trabajo; el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; el desarrollo del tripartismo y la construcción institucional; la prevención y la resolución de conflictos, y la promoción y la información.



La praxis sindical y su marco regulador en Venezuela

La praxis sindical propiamente tal nace como producto de la enmienda de la Constitución de la OIT (1944), que materializó la Declaración de Filadelfia, siendo en consecuencia un derecho de posguerra de la paz, por la paz y para la paz.

Tal hecho vino a significar la juridificación del proceso político por el cual los trabajadores y sus organizaciones de clase se sumaban a la reconstrucción y reconciliación de las sociedades emergentes del conflicto bélico. De ello podría decirse que, la actividad sindical resulta crucial para la estabilidad política y para los regímenes democráticos, requisitos ambos para el desarrollo y progresividad de los derechos humanos.

De acuerdo a la Jerarquía de los tratados internacionales en el ordenamiento interno, atendiendo al orden supraconstitucional, se debe decir que conforme a este sistema los tratados internacionales deben prevalecer respecto de la Constitución del propio Estado, es decir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y sobre todo en lo que concierne en materia de derechos humanos donde debe aplicarse al caso concreto la norma más favorable al ser humano, principio pro homine, lo cual implica una interpretación extensiva de la norma al momento de consagrar un derecho.

El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (2006), afirma que: “Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, la no discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la institución”. Estos principios forman parte fundamental del Programa de Trabajo Decente de la OIT: Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana, asegurando que el principal obstáculo que impide que los trabajadores ejerzan sus derechos es la falta de conocimiento de los mismos.

El fundamento jurídico de la actividad sindical en el país se encuentra en principio en Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87, 98, 135, 151. La praxis sindical

a) Es un derecho humano fundamental.



- b) Es un derecho consuetudinario internacional.
- c) Es un derecho de posguerra.
- d) Es de contenido móvil o extensible; en tanto ellos se han venido ampliando, con más o menos intensidad, según que la correlación de fuerzas sociales que determinan y a su vez son determinadas, en algún grado, por el movimiento obrero se muestre más favorable o no a tal fin.
- e) Es un derecho de contenido y titularidad complejas.
- f) Es un derecho social complejo.
- g) Es un derecho bisagra, que al tiempo que posibilita el ejercicio y actuación de sus contenidos esenciales, lo hace también respecto de las demás libertades públicas.

Es un derecho de tutela multidireccional, pues obra frente a cinco (5) sujetos o, en su caso, relaciones jurídicas, distintas, esto es: 1) Frente al Estado (Tutela administrativa; 2) Frente empleador o sus organizaciones (Tutela contractual); 3) Frente a su organización (Tutela intrasindical); 4) Frente a organizaciones sindicales entre sí (Tutela inter-sindical), y ; 5) Frente a otros derechos (Tutela de ámbito difuso o indeterminado).

Ejercicio de las funciones sindicales de secretarios y alguaciles de los tribunales judiciales

Tomando como referencia la labor de los trabajadores Tribunalicios en el estado Yaracuy, como reflejo de la realidad Venezolana, se logró indagar sobre algunos indicadores que reflejan el ejercicio de los derechos constitucionales principios y convenios fundamentales de la libertad sindical a nivel nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela,

Atendiendo a lo descrito, se logró conocer a través de entrevistas a trabajadores de sector tribunalicio , que a pesar conocen ampliamente sus deberes y derechos, establecidos en las diversas normativas, deben regirse por un Estatuto del Personal judicial preconstitucional que viene afectando el derecho de la libertad sindical contemplado en dichas normas.



De acuerdo al convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en 1948 (núm. 87) Artículo 8, establece que : 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio

Para Angulo (2011) , el problema de la desarticulación de la ley con respecto a la realidad que viven nuestras sociedades es, básicamente, un problema cultural. “Existen serias deficiencias de lo que debe ser percibido como servicio, información deficiente sobre la realidad y características de los problemas que deben resolver las leyes”.(p.59)

En tal sentido la Convención Americana sobre derechos humanos (CAHD) (1985) en su Artículo 26 establece: “ Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias tanto a nivel internacional como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales.. (omisis)

En relación a si se cumplen eficientemente los principios y derechos de sindicación suscritos con la OIT en su ámbito laboral, se demuestra una opinión desfavorable, donde es pertinente referir que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.^a Reunión, 2008, durante su primer informe señala : La ratificación de los convenios es ciertamente un elemento importante, pero lo verdaderamente esencial es lograr su aplicación efectiva. La labor de control que efectúa la OIT evidencia la necesidad de poner más empeño en propugnar el respeto de esos derechos y la aplicación de los correspondientes principios, tanto en los Estados que han ratificado estos convenios como en aquellos que no lo han hecho.

Al considerar el planteamiento de si la normativa legal vigente contribuye efectivamente al ejercicio de la libertad sindical de los empleados públicos en Venezuela, los encuestados sugieren que la normativa legal vigente contribuye con este derecho pero que aún falta la adecuación de ciertas normas, la Constitución de



la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 95 establece: Todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley De esta manera el Artículo 354 de la LOTT (2012) establece.

Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Sin embargo de acuerdo a los resultados obtenidos, estos derechos no son plenamente promovidos en los centros de trabajo afectando el ejercicio de derechos como los de orden sindical

Según los resultados de un diagnóstico institucional realizado por el autor, en el año 2015 centrado en determinar las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunales (SUNTRAT) del Estado Yaracuy, se pudieron conocer algunas situaciones, similares a los trabajadores de este sector en otros estados

De acuerdo a los derechos constitucionales principios y convenios fundamentales de la libertad sindical a nivel nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela, se logró conocer que los trabajadores, se rigen por un Estatuto del Personal judicial preconstitucional que viene afectando el derecho de la libertad sindical contemplado en dichas normas.

De esta manera se pone de manifiesto que en la actualidad se requiere una normativa específica que pueda estar acorde con lo establecido en la CRBV (1999) y la LOTT (2012), pues a pesar de existir un Estatuto del personal Judicial (1990) el mismo no se ajusta a la defensa de los derechos laborales requeridos dentro del ejercicio sindical. Según la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores (1971) (núm. 143), aún vigente y dispuesta por la OIT, establece que : Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores



El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (2006), afirma que: “Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, la no discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la institución”. Estos principios forman parte fundamental del Programa de Trabajo Decente de la OIT: Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana, asegurando que el principal obstáculo que impide que los trabajadores ejerzan sus derechos es la falta de conocimiento de los mismos

De este modo de acuerdo al diagnóstico de la situación laboral actual de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SUNTRAT, en el ejercicio de la libertad sindical, en el Estado Yaracuy, a partir de los indicadores expuestos, se puede interpretar que deben activarse diversos procesos legales y de diálogo social para lograr el fortalecimiento de sus derechos laborales, pues se ven afectados en su libertad sindical y el derecho el huelga

Conclusiones

Se pudo describir en el estudio el ejercicio de los derechos constitucionales principios y convenios fundamentales de la libertad sindical a nivel nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela, que nuestro país suscribe diferentes convenios, que han favorecido el desarrollo de los derechos laborales en trabajadores y trabajadoras del sector público y que regulan el ejercicio sindical del personal al servicio del Poder Judicial

Los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva pueden clasificarse como “derechos cívicos”, pues son un aspecto esencial de las libertades públicas y la democracia. Una democracia como la nuestra debe promover los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, para que más consolidados pueden dar lugar a mayor estabilidad social. Esto debe resaltar en aquellas organizaciones como el Poder Judicial dependientes del Estado que deberían ser ejemplo en la defensa de los derechos de sus trabajadores y trabajadoras



De acuerdo a la Jerarquía de los tratados internacionales en el ordenamiento interno, atendiendo al orden supraconstitucional , se debe decir que conforme a este sistema los tratados internacionales deben prevalecer respecto de la Constitución del propio Estado, es decir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y sobre todo en lo que concierne en materia de derechos humanos donde debe aplicarse al caso concreto la norma más favorable al ser humano, principio pro homine, lo cual implica una interpretación extensiva de la norma al momento de consagrar un derecho.

La OIT reviste la forma de actividades de promoción, concienciación, formación, servicios de asesoramiento y cooperación técnica para la creación de instituciones y la generación de capacidad. Son seis los principales instrumentos que permiten el cambio según esta organización , y que pueden ser aplicables dentro de la problemática que se ha planteado dentro de esta investigación: la reforma de la legislación del trabajo; la creación de capacidad en las administraciones del trabajo; el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; el desarrollo del tripartismo y la construcción institucional; la prevención y la resolución de conflictos, y la promoción y la información.

De este modo la investigación presentada, representa un avance ante la detección de una problemática que puede generar, la constitución de equipos de trabajos multidisciplinarios, para realizar un estudio legal de mayor profundidad y presentar propuestas efectivas, en favor de los derechos sindicales de Trabajadores y trabajadoras dependientes del Poder Judicial .

Referencias bibliográficas

- Angulo, D (2011) La duración excesiva del juicio ¿un problema común en Latinoamérica? Universidad de Salamanca Facultad de Derecho. Tesis Doctoral. España
- Conferencia Internacional del Trabajo (2008) 97.ª Reunión. I informe . Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (1985) Organización de Estados Americanos, San José de Costa Rica, noviembre de 1969, Aprobada en Bogotá en 1948 y reformada por el protocolo de Cartagena de Indias 1985



-
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho desindicación, 1948 (núm. 87) Oficina Internacional del Trabajo. Declaración ciudad de San Francisco el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. 5453 (Extraordinaria). 24-03-00.
- Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (2006) Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211, ISBN 92-2-319256-0, Edición revisada. Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género
- Estatuto del Personal Judicial. (1990). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. 3.645. (Extraordinaria). 27-03-90.
- Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y trabajadores (2012) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.076 Extraordinaria, de fecha 07 de Mayo de 2012
- Recomendación sobre los representantes de los trabajadores (1971) OIT (núm. 143) Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971
- Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva, de la OIT (1981) (núm. 163) Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en sexagésima séptima reunión



CAPITULO 14

MARCO REGULATORIO DE LAS RELACIONES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

Jesús Manuel García Porras

Introducción

El trabajo es un hecho social y goza de la protección del Estado, dado que es un precepto constitucional, en él, pueden encontrarse distintas dimensiones, relacionadas entre sí. En su dimensión personal; el trabajo es expresión de la persona humana, el hombre, mediante el trabajo, mejorara su propia naturaleza y dignidad. En su dimensión familiar; la familia requiere de medios que le provean su propio bienestar y garantice su estabilidad y ello es posible mediante el trabajo de sus miembros. En su dimensión social; mediante el trabajo la persona se inserta en la vida social y participa en ella.

El reconocimiento del derecho al trabajo aparece en casi todas las declaraciones y Constituciones modernas de los países occidentales, su origen, fue a finales del siglo XVIII cuando empezó a plantearse el tema del derecho al trabajo, como consecuencia de la aparición de las fábricas, del éxodo rural y de aglomeración en los suburbios, de la aparición de mano de obra industrial y de la transformación de los sistemas productivos.

Un modo más propio se entiende al derecho al trabajo como una reivindicación a las luchas, que normalmente desarrollaron todos los trabajadores del mundo en la búsqueda de un mejor pago de un salario y mejores condiciones de trabajo. Las modernas Constituciones políticas ponen el deber de trabajar junto al derecho al trabajo como tarea que corresponde prestar al ciudadano para que se desarrolle en su propia comunidad. O, los fines del Estado, tal como lo planteó el proceso constituyente venezolano de 1999, quien, además de definir como un proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, reconoce al trabajo como un derecho humano, estableciendo la obligación del Estado de garantizar a todas las personas el ejercicio pleno del derecho al trabajo, para lo cual deberá adoptar las



medidas necesarias para que toda persona pueda tener una ocupación productiva.

De allí que como lo plantea Ayala. (2000):

El fomento del empleo pasa a ser parte de los fines del Estado, así como, garantizar la igualdad y equidad de hombre y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, lo cual se traduce en adoptar políticas públicas contra la discriminación por razones de género, y de estimular la ampliación de oportunidades para la mujer en los más diversos ámbitos sociales, especialmente en el sector productivo nacional. (p. 47)

Aspectos Constitucionales

El constituyente venezolano de 1999, elevó a rango constitucional la obligación patronal de garantizar a todos los trabajadores condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, por lo que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 87 establece: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”. Ello significó que el Estado venezolano ampliará su capacidad de control sobre los empleadores para que se cumplan las normas vigentes.

Adicionalmente se destaca la definición de trabajo como un hecho social protegido por el Estado y el mandato de que en las relaciones laborales tienen sus principios, de allí que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Artículo 89, estipula:

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:

1. 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.
2. 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 convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.



3. 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.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Se puede observar que entre ellos prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. También se elevan a rango constitucional los principios de la norma más favorable al trabajador, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y se consagra taxativamente el principio de la progresividad de los derechos y beneficios laborales, en otras palabras, se prohíbe la regresividad de los derechos y beneficios conquistados por los trabajadores. Ratifica el Artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el carácter de las prestaciones sociales como derechos laborales, reafirma que los mismos deben recompensar la antigüedad en el servicio y amparar en caso de cesantía:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

El término salario justo ha sido sustituido por salario suficiente por ser más adecuado y adaptarse mejor a las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se garantiza el derecho al pago de igual salario por igual trabajo y se prevé que se fijara la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en los beneficios de la empresa. Así se declara expresamente en el Artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999):

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe



corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa.

Aspectos legales

Todos estos principios han sido ampliamente desarrollados en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, (LOTTT) (2012). Tal como lo señala el artículo 1 en los siguientes términos:

Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Es importante destacar, que a los derechos de estirpe laboral se les ha rodeado de un manto protector aún más impermeable del que disfrutaban los derechos derivados de otras relaciones jurídicas. Y ello en razón de la siempre presupuesta minusvalía, indefensión, subordinación, debilidad o presunción de incapacidad en que se ha tenido a la fuerza de trabajo respecto a los que gerencian los demás factores de producción. De ello deja constancia el autor argentino Vigo. (1999:200), cuando en referencia a los casos considerados por los ordenamientos jurídicos en general como situaciones de eminente orden público, afirma: “la sociedad política ante un sector social cuya debilidad económica puede ser fuente de injusticia conmutativa, y frente a este riesgo de que se vean privados de estos suyos que están a nivel de la subsistencia personal y familiar, reacciona y establece la irrenunciabilidad de esos derechos.”

Por lo tanto, el derecho del trabajo es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno



desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. La definición que plantea Alfonso (1999:11), cuando afirma que: "Las normas laborales son de orden público, lo que significa, que no se pueden soslayar o dejar de cumplir, son de aplicación obligatoria sin posibilidad de convenir su no aplicación o su renuncia."

Es notorio que las normas adjetivas o de procedimiento sirven para solucionar las controversias, reclamos, que surgen con ocasión de la relación laboral; bien durante el desarrollo de las mismas o al final de ellas, generando en la práctica dos grandes grupos de conflictos de trabajo que la doctrina ha clasificado en: Conflictos individuales, que son aquellos normalmente a un interés particular de cada trabajador, de reclamar a su empleador bien sea público o privado, de alguna obligación, derecho o garantía que la ley establece como desarrollo de un principio constitucional. En segundo término, tenemos lo considerado elementos del juicio del trabajo, que es el medio para lograr la justicia.

No obstante, el legislador patrio deja resuelto cualquiera duda sobre la solución a los conflictos laborales al establecer en el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

En ejercicio de las atribuciones previstas en la Legislación Laboral, las autoridades administrativas o judiciales del trabajo, por imperativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, están facultadas para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, y aplicarán los correctivos y medidas tendientes a lograr la ejecución de esas decisiones en el ámbito de aplicación de esta Ley.

Sin embargo, siempre queda abierta la puerta de la mediación y conciliación, como medios alternativos de solución de conflictos, el cual pareciera ser el objetivo principal de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), citada por Garay (2002), a fin de evitar la litigiosidad con sus consiguientes perjuicios en el proceso, al señalar en su exposición de motivos:

... la comisión, convencida de lo imperativo que es para la administración de justicia disminuir, en lo posible, la litigiosidad y tomando en cuenta la experiencia, si bien limitada y puntual, que entre nosotros ha tenido la conciliación como forma de autocomposición



procesal, ha considerado un imperativo establecer, con carácter obligatorio, la presentación de la demanda ante un Juez de Sustanciación, Mediación y ejecución, que tenga atribuida la facultad de mediar y conciliar las diferencias de las partes en conflicto, para lograr una respuesta satisfactoria para el problema de ambas y así evitar que su controversia llegue a juicio, con economía de tiempo y dinero y en beneficio de toda la administración de justicia. (pp. 69-70)

Respecto a la conciliación, la define Rengel. (2002:72) como "... la convención o acuerdo a que llegan las partes por mediación del juez durante el proceso, que pone fin al litigio y tiene los mismos efectos que la sentencia definitivamente firme". Dicho medio debe diferenciarse de la transacción, al punto de que cultores de las disciplinas laboral y procesal consideran que la conciliación vendría a ser el género y los demás medios alternativos de resolución de conflictos, especies de aquella. No obstante, difiere de la transacción en que opera mediante la mediación del juez, y que faltando este impulso no se está frente a una conciliación sino ante otro supuesto distinto.

Ahora bien, la mediación y conciliación, como medios alternativos de solución de conflictos pareciera afectar la institución de la irrenunciabilidad, vista por la doctrina más autorizada sobre esta materia, como un fin de defensa frente a la posición preferente del empleador respecto al empleado, a través de la misma, la legislación persigue garantizar con la prohibición de renuncia, que el trabajador se acerque a la negociación contractual y disfrute durante su desarrollo de un piso inamovible, un *mínimum* inexpugnable sobre el cual no puede haber acuerdo alguno en su perjuicio, pero si en su realce o mejora. He aquí la llamada inderogabilidad de los beneficios laborales.

La previsión del legislador en la LOTT, es sana, ya que garantiza que el interés particular del sujeto débil o menos fuerte de la relación laboral, quede incólume antes y durante la relación, y que no se vea compelido a dejar de percibir los beneficios básicos que retribuyan el aporte que su tarea provee a la sociedad, y que de no recibirlos, pueda con éxito exigirlos sin que obste a ello una previa renuncia de los mismos.

La inderogabilidad aludida se asienta en razones no sólo limitadas al bienestar del trabajador, sino también de la sociedad toda, la cual, de seguro vería más o menos



afectada su estabilidad según se establezcan condiciones justas de trabajo y garantías que las hagan valer, como la nulidad de los actos o hechos que las infrinjan. Desde otro punto de vista, la justeza con que se conduzcan los vínculos que tengan que ver con el fenómeno laboral, no sólo bajo la tradicional relación entre empresarios y trabajadores, sino también de unos y otros con el Estado, posee un papel primordial que jugar en el desarrollo sostenible de una economía determinada. He ahí otra de las razones que justificaron en su génesis y continúan justificando la protección en que se resuelve la irrenunciabilidad-inderogabilidad de los derechos laborales.

Aspectos Doctrinarios

En esta parte, se destacan las consideraciones hechas en el Estudio Analítico de la Ley del Trabajo (1967) en la oportunidad de referirse a la transacción:

El arreglo judicial circunstanciado es válido porque estando sub judice el derecho del trabajador, aún no ha sido declarada la obligación correlativa del patrono, la cual, como lo explicamos oportunamente, no es susceptible de remisión por el acreedor. Y es evidente que no pueden celebrarse transacciones anticipadas a la celebración o a la ejecución del contrato, porque si bien no existen las obligaciones patronales para el momento del acuerdo, habrían de estar sujetas a los efectos de éste, una vez que ellas fueren declaradas. (pp. 274-278).

Respecto a la transacción o mediación, Cabanellas (1999) considera que en ésta no se produce la renuncia de un derecho, a lo sumo, la renuncia de una esperanza, pues el derecho se determina cuando existe una sentencia judicial que lo acredita, por lo que:

El consentimiento presentado por las partes que transigen lo motiva la duda, siempre posible, de que su derecho pueda carecer de validez. Pero tal duda, según se pretende por algunos autores y por determinadas legislaciones, no puede surgir en el proceso laboral, por estimar que los derechos derivados del Derecho del Trabajo son siempre incuestionables, incontrovertibles, definidos por leyes consideradas de orden público. No se tiene en cuenta en tal concepción que las leyes de orden público no se crean, están en la realidad de los hechos y derechos que sancionan. (p. 412).

La doctrina italiana ha distinguido entre la génesis del derecho y su momento funcional; en la primera, el derecho laboral ordena la inderogabilidad de las normas



benéficas; en el segundo, una vez el trabajador en la titularidad del derecho y formando parte de su patrimonio podría disponer libremente del mismo, salvo limitación expresa de la ley. Se entiende que no existiendo más el vínculo de la subordinación ni el temor de las perjudiciales consecuencias patrimoniales derivadas de la resolución de la relación, la voluntad del empleado se podía manifestar con todas las garantías de la libertad.

En Venezuela, además de la mediación y conciliación establecida en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) aún vigente y citado por Garay (2012), se lee lo siguiente:

Principio de Irrenunciabilidad (Transacción Laboral). El Principio de irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador, en los términos del artículo 3 (Hoy 18 LOTTT) de la Ley Orgánica del Trabajo, no impedirá la celebración de transacciones, siempre que versen sobre derechos litigiosos o discutidos, consten por escrito o contengan una relación circunstanciada de los hechos que las motiven y de los derechos en ellas comprendidos. (p. 98)

La Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) consagra este principio en el artículo 18 y en el 19 y, tampoco se excluye la posibilidad de transacción, siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la causen y de los derechos que le sirvan de supuesto.

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. (Artículo 18.)

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 violente de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales. (Artículo 19.)



No obstante, se presenta otra interrogante, cual es, si la mención a la transacción, considerada en su doble aspecto de renuncia y desistimiento, según la cual el actor desiste de su pretensión y el demandado renuncia a su derecho a obtener una sentencia; este acto dispositivo procesal corresponde a un contrato análogo de derecho material en el cual ambas partes, haciéndose recíprocas concesiones, dirimen su conflicto mediante autocomposición y el convenio como acto de disposición del demandado.

La LOTTT (2012), ha acogido el sistema de estabilidad relativa, pero con una importante limitación: el despido injustificado, con su indemnización, por supuesto, está condicionado a que el trabajador esté de acuerdo porque si no lo está, tiene derecho a reclamar y pedir el reenganche y el patrono está obligado a reengancharlo. Garay y Garay (2012) expresa que la estabilidad esta prevista en la referida ley en los siguientes términos:

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Garantía de estabilidad

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley. (p. 85).

También en la LOTTT se establece quienes son los trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad, y el procedimiento aplicable, por su parte, la inamovilidad, que igualmente está prevista en la LOTTT, se refiere a aquellos casos, como la maternidad o el fuero sindical, en que las personas no pueden ser despedidas ni desmejoradas mientras dure dicha situación, salvo autorización especial del Órgano Administrativo del Trabajo. Cabe recordar que en nuestro país existe una inamovilidad absoluta desde el año 2002 mediante decreto que amplía la inamovilidad y obliga al procedimiento de calificación de falta y autorización de despido previsto en el Artículo 94 de la misma ley en los siguientes términos:



Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

Consideraciones finales

El marco regulatorio de las relaciones laborales y su incidencia en el proceso social de trabajo, llevan consigo la protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Referencias Bibliográficas

Alfonzo Guzmán, Rafael J. (1.999). **Nueva Didáctica del Trabajo.**- Décima Edición.- Editorial MELVIN.- Caracas.

Ayala Corao Carlos (2000). **Los Derechos Humanos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Ediciones PROVEA.- Caracas,

Cabanellas Guillermo (1979). **Tratado de Derecho Laboral,** Ediciones El Gráfico, Tomo 1.- Buenos Aires, Argentina.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Caracas.- Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, Año CXXVII, Mes VI, viernes 24 de marzo de 2000, Caracas.

Estudio Analítico de la Ley del Trabajo (1967). Ediciones de la Universidad Central de Venezuela, Tomo I, págs. 274 y 278.- Caracas, Venezuela.

Garay Juan (2002). **Ley Orgánica Procesal del Trabajo.** Ediciones Juan Garay.- Caracas.

Garay Juan, Garay Miren (2012). **Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.** Ediciones Juan Garay.- Caracas.



Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) (2012), Decreto N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012.- Gaceta Oficial extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.- Caracas.- Venezuela.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37504 del 13 de Agosto de 2002 Caracas.- Venezuela.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006.- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006.- Caracas.- Venezuela.

Vigo Rodolfo. (1999), Interpretación Jurídica, Rubinzal – Culzoni Editores.- Buenos Aires, Argentina.



Universidad de Carabobo



Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales



Dirección de Investigación
y Producción Intelectual

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego - juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas pertenecientes a universidades e instituciones nacionales e internacionales.



Aportes de los estudios del trabajo a la teoría y la práctica en las organizaciones en Venezuela

Nuevos paradigmas

ISBN: 978-980-233-733-0



© Ediciones Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual
Primera edición digital, 2019
Depósito Legal N° CA2019000025

