



CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

Año 1, Nº 1
Enero - Junio

2021

di

LA
VO
RO

Revista de Estudios del Trabajo

Grupo de Investigación Legislación Organizacional y Gerencia - GILOG

Año 1, N° 1 | Enero - Junio 2021

Revista Di Lavoro
Grupo de Investigación en Legislación
Organizacional y Gerencia (GILOG)

Di Lavoro

Di Lavoro, como revista arbitrada e indizada, de periodicidad semestral y órgano de circulación de productos científicos especializada en Estudios del Trabajo y de política social, cuyo propósito es estimular y difundir investigaciones escritas en cualquier idioma, preferiblemente en español o inglés, desde cualquier perspectiva de análisis sin privilegiar ninguna orientación en particular. Tiene por objeto promover, a través de la publicación y divulgación de las actividades investigativas, la discusión sobre temas de actualidad relacionados al ámbito de las relaciones laborales, legislación laboral, proceso y organización del trabajo, sindicatos, seguridad social, salud y protección laboral, impacto tecnológico en el trabajo e investigaciones que propendan a fortalecer el conocimiento en el mundo del trabajo en general.

Dirección: Av. Las Américas, núcleo Liria, Edificio G, Primer Piso, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes. Mérida - 5101.
Teléfonos: +58 274 240 1173 **E-mail:** ret.dilavoro@gmail.com

Todos los documentos publicados en esta revista se distribuyen bajo una licencia creative Commons Atribución-No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. Por lo que el envío, procesamiento y publicación de artículos en la revista es totalmente gratuito.



Año 1, N° 1 | Enero - Junio 2021

Revista Di Lavoro
Grupo de Investigación en Legislación
Organizacional y Gerencia (GILOG)

Dirección Editorial

Di Lavoro

Editora Jefe

Laura Angelina Obando Uzcátegui, Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.

Editora Adjunta

María Virginia Marcano Durán Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela
Grettel Jhoanna Ostoich. Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.

Consejo Editorial

Absalón Méndez, Universidad Central de Venezuela (UCV), Venezuela.
María Yohana Noguera López, Universidad Abierta Interamericana (UAI) Argentina.
Beatriz Parra González, Universidad Libre (UNILIBRE), Colombia.
Williams Jesús Aranguren, Universidad de Carabobo (UC), Venezuela.
Beatriz Durán Penedo, Universidad de La República (UDELAR), Uruguay.
Sara Campos Torres, Universidad del Pacífico (UP), Perú.
María Carolina Sánchez, Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.
María Alejandra Castillo Osorio, Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.
Héctor Lucena, Universidad de Carabobo (UC), Venezuela.
Sandra Cositorto, Universidad Tres de Febrero (UTREF), Argentina.
Cristian Tinajero, Universidad Técnica de Ambato (UTA), Ecuador.

Consejo Científico

Glasbel Belandria, Universidad de Carabobo (UC), Venezuela.
Virginia Rondón, Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.
María Eugenia Fernández, Universidad del Zulia (LUZ), Venezuela

Diseño y Diagramación

Ingrid Lissette Suescun Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Diseño de Portada

Ingrid Lissette Suescun Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Tabla de Contenido

Exordio

- 5 RIVAS TORRES, Frank E.

Editorial

- 7 OBANDO, Laura Angelina.

Artículos de Investigación

- 10 Globalización, flexibilización laboral y ética en las organizaciones: Los retos de siempre
ARANGUREN ÁLVAREZ, Williams J.
- 25 Relaciones de trabajo en el nuevo siglo, marcos regulatorios. Caso: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprún”
ARELLANO M., José B
- 38 Estrategias de Intervención Jurídicas y Sociales para el Abordaje del Acoso Laboral en Trabajadores Producciones Aerocuar C.A. Mérida
BRITO ÁVILA, Esmirla J.
- 51 El trabajo en las organizaciones de salud: una mirada desde los Estudios Organizacionales
CHIPIA LOBO, Joan Fernando
- 59 Las relaciones laborales en la empresa Fiat: configuración jurídica del estado de derecho en Italia
DURÁN, Yosmary
- 73 El desarrollo de los sindicatos en Venezuela pasado presente y futuro
QUINTERO C., Luis E.
- 82 Sistema de Previsión y Promoción Sostenible de la Seguridad Social en Venezuela
SUMOZA, M., Rolando J.

Prolegómenos Laborales

- 98 Desarrollo Económico de La Seguridad Social en Venezuela
DE ARCO SOLARTE, Juan

Normas para los autores

- 104

Exordio

Frank Eduardo Rivas Torres

Doctor en Ciencias Sociales “Mención Estudios del Trabajo” de la Universidad de Carabobo-Valencia, Venezuela. Profesor FACES-ULA. Mérida, Venezuela. Coordinador del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA) **E-mail:** frankrivas@ula.ve/ ferivas69@gmail.com. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>

El mundo del trabajo tiene la versatilidad de impregnar todas las dimensiones de la vida social. La concepción del trabajo tiene tantas interpretaciones como disciplinas científicas dándole razón y significancia en sus áreas de estudio. El campo organizacional complejo y multidisciplinario a la vez involucra en la dimensión trabajo todo lo que pudiera generarse a partir de allí, tal y como proceso y organización del trabajo, sistema de relaciones laborales, recursos humanos, marcos regulatorios laborales y toda una serie de instituciones destinadas a la protección de trabajo como hecho social como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y subsecuentemente una serie de saberes en esta misma línea como la asociación sindical, la salud y seguridad en el trabajo, la ergonomía, la seguridad social, entre otros tópicos de carácter laboral.

Algunos autores, como Castells en su concepto de trabajo incluyen el “consumo colectivo” y lo vinculan con el transporte, las fuentes de energía, las ciudades sostenibles, incluso pudiera decirse que con algunos objetivos de la Agenda 2030, esto explica que por ser de naturaleza meramente social los marcos legales relacionados con los logros de los trabajadores en el ámbito del Derecho del Trabajo y La Seguridad Social hoy día cobran mayor vigencia. Quizá, este marco viene referenciándose fundamentalmente en una concepción económica surgida a partir de la Revolución Francesa y la Revolución Industrial y los constructos teóricos de la Teoría Crítica que dominan las Relaciones Industriales y los Estudios del Trabajo al menos en conceptos como trabajo decente, trabajo en negro, estabilidad laboral e irrenunciabilidad de derechos laborales.

El caso es que en el mundo del trabajo se involucran una serie de fenómenos sociales que lo vincula intrínsecamente con las organizaciones y los estudios organizacionales. Se deben sumar las nuevas formas de trabajo originadas a partir de la tecnología y la revolución cibernética que están influyendo en un nuevo orden político, social y económico incidiendo en transformaciones sociales y hasta culturales que hoy demandan una resignificación del trabajo y sus paradigmas de estudio. La ontología del trabajo en el siglo XXI es un tarea pendiente para los interesados en los temas laborales.

La riqueza que se encuentra en un espacio como la Revista científica Di Lavoro- Revista de Estudios del Trabajo que hoy viene a constituir un medio de divulgación en el cual tienen cabida todos los productos académicos que tengan relación con el mundo del trabajo y los fenómenos organizacionales que se derivan de su interpenetración representa un pilar en

el trabajo investigativo del Grupo de investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) ya que la transversalidad de los estudios organizacionales brinda la posibilidad de desarrollar un enfoque metodológico, ontológico, epistemológico y axiológico en situaciones problemáticas que definitivamente son nichos de investigación dando la posibilidad incluso en la visión holística de la ciencia de fortalecer el episteme y la metodología de las ciencias sociales y humanas.

El postgrado del GILOG en su Doctorado en Ciencias Organizacionales y La Especialización en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social tienen un gran reto en el progreso de líneas de investigación que sean capaces desde su propio espectro difundir productos académicos novedosos y de pertinencia en la comunidad académica en el área de los Estudios del Trabajo.

El decurso en este campo ya cuenta con un invaluable camino en la Universidad de Carabobo específicamente en el Doctorado en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo en el cual esta línea de investigación tiene su propio órgano de divulgación: Observatorio laboral, Revista venezolana; también La Universidad del Zulia a través de Gaceta Laboral definitivamente han marcado referencia en el área del trabajo en Venezuela.

Se inicia entonces una nueva etapa a través del nacimiento de Di Lavoro -RET- con el pleno convencimiento que marcará la pauta en nuevos enfoques y temas investigativos relacionados con el complejo mundo del trabajo.

Sobre el repensar “La Universidad” y en tiempos adversos surgen los mejores proyectos y con larga proyección.

Santiago y cierra España...

Enhorabuena!!

Editorial

Laura Angelina Obando

Doctora en Cs. Gerenciales (UNEFA-Mérida). Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Venezuela. Miembro (GILOG-ULA).

E-mail: obandolaura70@gmail.com laurao@ula.ve. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8870-8040>

Di Lavoro, es una nueva revista arbitrada e indizada, adscrita al Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Los Andes, de periodicidad semestral, especializada en Estudios del Trabajo y de política social, cuyo objeto es promover, a través de la publicación y divulgación de las actividades investigativas, la discusión sobre temas de actualidad relacionados al ámbito de las relaciones laborales, legislación laboral, proceso y organización del trabajo, sindicatos, seguridad social, salud y protección laboral, impacto tecnológico en el trabajo e investigaciones que propendan a fortalecer el conocimiento en el mundo del trabajo en general.

La creación de esta nueva revista científica, constituye un logro fundamental para la Universidad de Los Andes, a través de ella se pretende materializar la extensión y la divulgación de las investigaciones y conocimientos que se producen en las distintas áreas de desempeño de las facultades. Promover la investigación no es tarea fácil, lograr que se realice lo es aún más, pero brindarle la oportunidad a quienes investigan, de publicar los resultados de años de esfuerzo y dedicación, satisface los requerimientos de los investigadores y se consolida como un beneficio para el mundo académico y científico.

Se ofrece en este sentido, un nuevo espacio para divulgar las investigaciones, ampliar y fortalecer los ya existentes, y apoyar los postgrados del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), en especial a la Especialización del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, cuya malla curricular promueve de manera transversal, la investigación en todas las unidades curriculares que la integran, con el fin de desarrollar competencias investigativas en los participantes, necesarias para enfrentar con éxito el día a día en las organizaciones y superar el cúmulo de dificultades que actualmente se presentan en el mundo laboral y organizacional.

Esta revista les da la oportunidad a los investigadores de publicar: Artículos de investigación, donde se publiquen los resultados obtenidos, o avances significativos de la investigación; Artículos de reflexión, desde una postura analítica, reflexiva, interpretativa o crítica del autor; Artículos de revisión: producto de una esmerada exploración documental donde se comenta, describe, resume, sistematiza, y/o analiza acontecimientos recientes; con el fin de informar sobre avances o tendencias de interés científico en su área; y Ensayos, donde se muestren escritos breves argumentativos e informativos.

Di Lavoro, recopila en esta edición artículos, en los que desde la reflexión y comprensión

se abordan las relaciones laborales que surgen en las entidades de trabajo y la nueva dinámica que se le imprime producto de los constantes cambios en la legislación, y las nuevas tendencias gerenciales. La dinámica de las relaciones laborales origina abundantes nichos de investigación, y brechas en el mundo del conocimiento laboral y organizacional, que ameritan investigaciones y reflexiones profundas, cuyos resultados vislumbran el camino y las sendas a seguir en la praxis gerencial.

Se han agrupado siete artículos, producto de investigaciones enmarcadas en el mundo de las relaciones laborales nacionales e internacionales, tres de ellos relacionados tangencialmente con un tema por demás interesante, los Sindicatos, donde se describe el papel que actualmente desempeñan en las entidades de trabajo, y como el entorno afecta el cumplimiento de su función. La mayoría de los autores de los artículos de esta primera edición son estudiantes y egresados de los postgrados de La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, lo que le imprime una visión al mundo de las relaciones laborales, desde la perspectiva de las Ciencias Contables, Organizacionales y Laborales a continuación, se describe de manera breve el contenido desarrollado en cada uno de ellos:

Comenzamos con el profesor Williams Aranguren Álvarez de la Universidad de Carabobo, quien forma parte de varios de los proyectos del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) y en esta oportunidad trae un trabajo titulado **“Flexibilización laboral y ética en las organizaciones: Los desafíos de la globalización en el siglo XXI”** refiriéndose al tema de la globalización, la tendencia a la flexibilización laboral y la ética en las organizaciones, que han sido objeto de amplias discusiones multisectoriales a nivel mundial: sindicatos, empresas, los Estados, universidades, entre otros, dadas las repercusiones que tiene sobre el desarrollo de la sociedad como un todo. Para Aranguren, uno de los efectos más resaltantes del bien conocido fenómeno de la globalización, es la flexibilización laboral que muchas organizaciones vienen implementando a fin de hacerse más competitivas en el mercado, acudiendo a estrategias que en la mayoría de los casos desbordan el marco legal en materia laboral. Los trabajadores por su parte, se enfrentan a un mercado de trabajo muy dinámico que establece contrataciones que privilegian la producción sobre el trabajo decente (OIT), lo cual es aceptado por ellos, en virtud de la necesidad de obtención de un empleo. Por otro lado, el Estado tiene limitadas capacidades para procesar todas las demandas de los trabajadores y actuar como ente regulador frente a estas tendencias flexibilizadoras. Lo anterior plantea un reto ético a los tres actores laborales: tanto las organizaciones, como los trabajadores y el Estado, se enfrentan a la construcción de una nueva forma de organización de la producción y el trabajo, con ineludible acepción a valores y normas éticas, que redundan en el compromiso social de las organizaciones, los trabajadores y el Estado.

Seguidamente, José B. Arellano, nos presenta un artículo denominado, **“Relaciones de trabajo en el nuevo siglo, marcos regulatorios. Caso: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”**: El autor revisa el rol de tres protagonistas de las relaciones laborales: los trabajadores, representados por sus líderes sindicales, el patrono como el ente decisor en respuesta a las solicitudes de los trabajadores y al Estado, como ente regulador de la normativa laboral e intercesor en caso de conflictos entre trabajadores y patronos, para dirimir controversias que permitan el normal transcurrir de la relación laboral y por ende, del proceso productivo. El autor hace referencia al dialogo social como elemento fundamental para mejorar las relaciones laborales entre los trabajadores, líderes sindicales y el Estado como ente regulador de la normativa laboral, además esgrime que el dialogo social, permite que se fomenten otros instrumentos del intercambio de las relaciones de trabajo, como son la participación, la consulta, la información, la negociación, los acuerdos.

En este orden, continua Brito Ávila, Esmirla con su artículo **“Estrategias de Intervención**

Jurídicas y Sociales para el Abordaje del Acoso Laboral en Trabajadores Producciones Aerocuar C.A. Mérida, El objetivo central fue proponer estrategias de intervención jurídicas y sociales para el abordaje del acoso laboral en trabajadores de Producciones Aerocuar C.A., para lo cual se llevó a cabo entrevistas no estructuradas en la que se pretende destacar la existencia del acoso laboral en la empresa que servirán para orientar la planificación de estrategias de intervención. Esto es tanto para los Empleadores, como para los Trabajadores. Pretendiendo proporcionarles estrategias que mejoren la comunicación en los niveles organizacionales, que apunten a romper las barreras de comunicación existentes.

Por su parte, Fernando Chipia Lobo, trae su producto intitulado **“El trabajo en las organizaciones de salud: una mirada desde los estudios organizacionales”** sostiene Chipia Lobo que elaborando un proceso que considere los Estudios Organizacionales, se puede construir un enfoque comprensivo y contextualizado del trabajo en las organizaciones de salud y específicamente en la toma de decisiones, para abordar las singularidades y los procesos dinámicos que transcurren en este tipo de organizaciones. Para ello, se requiere repensar la forma de planificación y actuación de estas organizaciones, las cuales deben ir más allá de las Teorías Administrativas y las Teorías Organizacionales.

En el orden de presentación sigue la Doctora en Ciencias Contables Yosmary Durán, presenta el resultado de una investigación de tipo documental, donde abordó el tema de las relaciones laborales en la Empresa Fiat, y la libertad sindical, desde la configuración jurídica del Estado de derecho en Italia. El propósito del artículo consistió en revisar el sistema de relaciones laborales en la empresa FIAT, su evolución, y como las disposiciones y regulaciones jurídicas afectan las relaciones laborales. Dentro del estudio realizado se concluyó, que a pesar de que el ordenamiento jurídico laboral italiano, regula los derechos del trabajador y garantiza la protección de los mismos, así como la protección al trabajo como fuente de producción y desarrollo del país, estos derechos se ven vulnerados, con los acuerdos colectivos suscritos por la empresa, modificando la con este caso las relaciones laborales en Italia, afectando no solo los derechos de los trabajadores sino con predominio frente al estado de derecho Italiano.

Es el turno de la presentación del artículo de Luis Quintero, Doctor en Ciencias Contables, presenta una investigación documental, sobre el desarrollo de los sindicatos en Venezuela, su pasado presente y futuro, en ella se analizó, la evolución de los sindicatos en Venezuela, desde sus orígenes, hasta la actualidad, y como fue el proceso de integración de los sindicatos venezolanos a nivel internacional. Investigación por demás interesante que permite evidenciar la concepción del movimiento sindical desde sus orígenes, de servir a los intereses de la clase obrera, principio este muy cuestionado a lo largo de la historia del movimiento sindical.

Por último, pero no menos importante, el Doctor en Ciencias Organizacionales Rolando Sumoza Matos con su artículo **“Sistema de Previsión y Promoción Sostenible de la Seguridad Social en Venezuela”** La investigación tiene como objetivo analizar los regímenes previsionales y la estructura del Sistema de Seguridad Social que los comprende, a través de su relación con el texto constitucional, las tendencias en materia de salud a nivel mundial, así como los objetivos de la Agenda 2030, propuesta por la Organización de Naciones Unidas. Se desarrolló en formato de ensayo reflexivo, utilizando una metodología fundamentalmente hermenéutica, considerando los textos normativos actuales, las publicaciones de los organismos internacionales vinculados con la materia y las notas informativas que dan cuenta de la realidad actual, generada por la pandemia del COVID – 19 así lo expone Sumoza Matos en su atinado resumen.

Son pues, diversos productos académicos, que trae Di Lavoro en su número inaugural. Esperamos sean de su agrado.

Flexibilización laboral y ética en las organizaciones: Los desafíos de la globalización en el siglo XXI

Aranguren Álvarez, Williams

**Doctor en Ciencias Sociales
Mención Estudios del Trabajo en la
Universidad de Carabobo, 2008.**

Sociólogo de la Universidad Central de Venezuela (UCV).

Especialista en Seguridad Social en el Centro de Estudios de Postgrado de FACES-UCV.

Profesor de Sociología de las Organizaciones en la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de FACES - Universidad de Carabobo, Valencia, estado Carabobo.

E-mail: waranguren30@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1221-4674>

Recibido: 10-07-2018

Revisado: 10-09-2018

Aceptado: 11-10-2018

Flexibilización laboral y ética en las organizaciones: Los desafíos de la globalización en el siglo XXI

RESUMEN

Esta investigación presenta elementos para la discusión y el análisis crítico de las teorías surgidas en torno a la globalización, la flexibilización y cómo estos elementos han incidido en la organización del trabajo, con sus consecuentes manifestaciones sociales en los trabajadores. Los empleados por su parte, se enfrentan a un mercado de trabajo muy dinámico que establece contrataciones que privilegian la producción sobre el trabajo decente (OIT) lo cual es aceptado por ellos, en virtud de la necesidad de obtención de un empleo. El tema de la globalización, la tendencia a la flexibilización laboral y la ética en las organizaciones, han sido objeto de amplias discusiones multisectoriales a nivel mundial: sindicatos, empresas, los Estados, universidades. En consecuencia, se aprecian diferentes concepciones sobre el problema y por tanto posiciones frente a su solución.

Palabras clave: trabajo, globalización, flexibilización, OIT

Labor flexibility and ethics in organizations: The challenges of globalization in the 21st century

ABSTRACT

This research presents elements for the discussion and critical analysis of the theories that have emerged around globalization, flexibility and how these elements have affected the organization of work, with its consequent social manifestations in workers. The employees, for their part, face a very dynamic labor market that establishes contracts that privilege production over decent work (ILO), which is accepted by them, by virtue of the need to obtain a job. The issue of globalization, the trend towards labor flexibility and ethics in organizations, have been the subject of extensive multisectoral discussions worldwide: unions, companies, States, universities. Consequently, different conceptions about the problem and therefore positions regarding its solution are appreciated.

Key words: work, globalization, flexibility, OIT.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los efectos más resaltantes del bien conocido fenómeno de la globalización, es la flexibilización laboral que muchas organizaciones vienen implementando a fin de hacerse más competitivas en el mercado, acudiendo a estrategias que en la mayoría de los casos desbordan el marco legal en materia laboral. Los trabajadores por su parte, se enfrentan a un mercado de trabajo muy dinámico que establece contrataciones que privilegian la producción sobre el trabajo decente (OIT) lo cual es aceptado por ellos, en virtud de la necesidad de obtención de un empleo. Por otro lado, el Estado tiene limitadas capacidades para procesar todas las demandas de los trabajadores y actuar como ente regulador frente a estas tendencias flexibilizadoras. Lo anterior plantea un reto ético a los tres actores laborales: tanto las organizaciones, como los trabajadores y el Estado, se enfrentan a la construcción de una nueva forma de organización de la producción y el trabajo, con ineludible aceptación a valores y normas éticas, que redundan en el compromiso social de las organizaciones, los trabajadores y el Estado.

El tema de la globalización, la tendencia a la flexibilización laboral y la ética en las organizaciones, han sido objeto de amplias discusiones multisectoriales a nivel mundial: sindicatos, empresas, los Estados, universidades, entre otros, dadas las repercusiones que tiene sobre el desarrollo de la sociedad como un todo. Es así, como producto de ello, se aprecian diferentes concepciones sobre el problema y por tanto posiciones frente a su solución.

No obstante, los cambios en la organización del trabajo y en los procesos de trabajo, se han venido produciendo prácticamente desde que el trabajo existe, en un esfuerzo por adaptarse a las condiciones cambiantes que va imponiendo el ritmo de la producción, la tecnología y las necesidades o demandas sociales.

Cuando se presentan avances tecnológicos o descubrimientos, se produce una ruptura en la forma de producir o hacer las cosas, surgiendo una nueva propuesta que

representa un avance en lo producido, bien en cuanto a calidad, costos o beneficio para la población. Ello implica para la empresa, en muchos casos, la necesidad de realizar readaptaciones internas y externas para adecuarse a la tecnología, lo cual modifica a la vez, el perfil de competencias requerido por el trabajador que opera la tecnología, las condiciones de trabajo y empleo, los riesgos implícitos en el proceso productivo, en fin, requiere cambios a nivel de la estructura de la empresa para hacer frente al mercado, cambios en la organización del trabajo a fin de adecuar el manejo de la tecnología a los requerimientos de producción y cambios en la cualificación y competencias requeridas en el trabajador.

Este trabajo presenta elementos para la discusión y el análisis crítico de las teorías surgidas en torno a la globalización, la flexibilización y cómo estos elementos han incidido en la organización del trabajo, con sus consecuentes manifestaciones sociales en los trabajadores. Atención especial merece la observación de éstos elementos en la administración pública venezolana, pues aunque evidentemente la globalización y la flexibilización afectan más directamente a las organizaciones privadas, el sector público no escapa a ello, amenazado incluso de quedar en la obsolescencia por su poca adaptación a los nuevos modelos que han surgido.

2. Globalización y flexibilización

Normalmente y con certeza se refiere la flexibilización como una consecuencia del proceso de globalización. Enrique de la Garza la define como la "...capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos según las concepciones que estén detrás, y sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo" (de la Garza, 2003, p.162). Esta flexibilización puede darse, según de la Garza, en el nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o a nivel del sistema de relaciones industriales

abarcando la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales y la seguridad social. Así mismo, puede aceptar un nivel formal conformado por leyes, reglamentos y pactos y un nivel informal, propio de las tradiciones, costumbres y e interacciones sociales.

Como puede verse no es un fenómeno sencillo se analizar, por el contrario, se hace bastante complejo, en virtud de las múltiples áreas que impacta. De la Garza asoma que no sólo se trata de un aspecto de carácter formal inherente cómo los actores involucrados establecen sus relaciones de trabajo, sino que se presenta un aspecto cualitativo, que va mucho más allá y que está vinculado a la ética, que tiene que ver con la forma en que estos actores involucrados en la relación, asumen la flexibilización y actúan en consecuencia. De manera que la flexibilización no sólo se circunscribe al ámbito de los dos actores laborales por naturaleza de esta relación (trabajadores y empleadores), sino que abarca al Estado como un actor incipiente, pero de gran importancia y todo el sistema legal y de seguridad social competente en materia laboral, que varía en sus implicaciones prácticas y culturales dependiendo del contexto social en el que se aplique. De esta manera, aunque se trate de un fenómeno mundial, transfronterizo, tiene sus particularidades a la hora de implementarse.

Se consiguen algunas coincidencias con de la Garza en Ozaqui, quien partiendo del mercado laboral, explica la flexibilización como la capacidad de una empresa de "...i) ajustar el nivel y calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, ii) modificar el nivel de salarios según la productividad y la capacidad de pago, y iii) emplear a los trabajadores en tareas que atiendan las variaciones de la demanda." Ozaqui, 2000, pp. 3-4). En Ozaqui encontramos a la empresa como motor de la flexibilización. Ello implica cambios en los contratos de trabajo, el tiempo de trabajo, la remuneración y la organización del trabajo, donde el trabajador ocupa un lugar pasivo, supeditado a la aceptación de las condiciones del contrato de trabajo establecido por la empresa, so pena de

la no obtención del empleo. Ciertamente, las modalidades explicadas por este autor hacen a la empresa más competitiva en el sentido de que le permite el ahorro en costos de personal para la producción, ajustando su contratación a las fluctuaciones del mercado y de producción de la empresa. Sin embargo, no contempla aspectos tales como la capacitación y formación del personal necesarias para realizar adecuadamente las funciones, lo cual, de haber permanencia y antigüedad, se traduce en una menor inversión de tiempo para conocer a cabalidad las funciones, menor pérdida de material en la producción, menor margen de error, mayor productividad por hora, además de la identificación del trabajador con la empresa y sus componentes, entre otros aspectos.

La flexibilización en muchos casos se ha visto facilitada por la introducción de cambios en los procedimientos destinados a regular la relación laboral. Veamos más al detalle estos aspectos.

Flexibilidad en los contratos de trabajo

Básicamente este tipo de flexibilización se ve signada por la disminución de controles que limitan el acceso a lo que se ha dado en llamar "contratos de trabajo atípicos" y aumento de la potestad del empleador para rescindir del contrato de trabajo por su propia iniciativa.

De esta manera nace el empleo flexible, definido por Ozaqui como toda forma de trabajo que no sea a tiempo completo e indeterminado. También es comúnmente llamado por otros autores como empleo atípico (Grip) eventual (Belous) o precario (Treu) aunque pueden existir algunas diferencias entre estas definiciones.

Con relación a los principales tipos de empleo flexible, Ozaqui refiere los siguientes:

- Empleo a tiempo parcial: con un número de horas semanales inferior al indicado por la norma nacional
- Empleo temporal: de duración fija para obtener un producto determinado
- Empleo eventual: irregular e intermitente
- Empleo estacional: en una época

determinada del año

- Contratación exterior o subcontratación (Ozaqui, 2000, p. 7)

Como se ve, todas estas formas de empleo no contemplan una relación de trabajo a tiempo completo, de largo plazo e ininterrumpida entre el empleador y el trabajador, obedeciendo por el contrario a las necesidades de producción y el mercado de la empresa, predominando el enfoque neoliberal de libre contratación y despido, bajo el supuesto de generación de nuevos puestos de trabajo. Esta es una tendencia que ha venido cobrando fuerza a nivel mundial, aunque las formas de flexibilidad prevalecientes varían según los países. No obstante, se discute mucho acerca del mito que esta posición representa, pues diversos estudios no reflejan una relación directa entre la aplicación de estas políticas y el mejoramiento de la tasa de empleo y calidad de empleo.

Se suma a la visión anterior, la idea de que los trabajadores eventuales pueden representar un ahorro para las empresas a corto plazo, pero su baja o insuficiente formación y la falta de experiencia le pueden resultar muy caras a largo plazo, no sólo por los retrasos y pérdida de materia prima que se pudiera generar en el proceso de producción, sino también por daños a la maquinaria, a la tecnología y los niveles de accidentabilidad de los trabajadores con las consecuencias que ello implica.

Estas nuevas formas de contratación implican para el trabajador, la necesidad de poseer al menos dos empleos para lograr obtener un ingreso salarial que medianamente pueda cubrir la satisfacción de sus necesidades y la de su grupo familiar. Al tener dos empleos, el trabajador debe movilizarse más y alternar entre dos ambientes de trabajo con riesgos y condiciones totalmente diferentes, quedando expuesto de esta manera a una mayor probabilidad de accidentabilidad. Otro de los aspectos importantes de manejar en este caso es el estrés que produce el mantenimiento de dos empleos, lo cual puede producir otros efectos psicosociales en el trabajador.

Flexibilidad de la remuneración

Esta idea busca coordinar los salarios a las variaciones de productividad individual y colectiva y a la competitividad de costos de los mercados, reforzando la relación entre remuneración y rendimiento y atenuando la relación entre salarios y precios.

En el primer caso, se busca fomentar factores de rendimiento distintos a los tradicionales, basados en el producto, como lo son la calidad, la reducción de costos y la adaptabilidad, reconociendo el esfuerzo individual y colectivo, remunerando el rendimiento financiero de la empresa (a través de participación en los beneficios), la productividad (reparto de ganancias) o los conocimientos profesionales de los trabajadores (pagos por razón de competencias) (Ozaqui, 2000, p. 21). La participación en los beneficios ya lo hemos visto en Venezuela, mediante su incorporación a la legislación de este elemento.

En el segundo caso, se plantea una ruptura de la relación entre salarios y precios, mediante la práctica bastante común de fijación de salarios mínimos y la indización de los salarios de acuerdo a los precios.

Esta forma de flexibilidad crea inestabilidad en la planificación del trabajador, pues al depender de los elementos antes mencionados, atento a las variaciones de la demanda del mercado, sus niveles de ingreso pueden sufrir fluctuaciones importantes dependiendo de lo producido y de la demanda a lo largo de todos los meses del año. Con relación a la fijación de salarios mínimos, se observan diversas experiencias. En Venezuela se suele ajustar el salario mínimo una o dos veces al año de acuerdo a la inflación presentada en ese período, no obstante, este aumento se ubica por debajo de la inflación, por lo que el trabajador no logra reponer su capacidad adquisitiva perdida. Ello se traduce en un deterioro progresivo de su ingreso y calidad de vida. En el caso de Argentina, éste aumento salarial se produce, no con base en la inflación ya presentada, sino tomando como referencia la inflación estimada para ese año, por lo que,

al producirse el aumento salarial, se amplía la capacidad adquisitiva de los salarios. Además, el aumento producido puede ser reajustado en cualquier período del año si el comportamiento de la inflación sobrepasa las estimaciones, con lo cual se garantiza el poder adquisitivo de los salarios

Flexibilidad del tiempo de trabajo

Tradicionalmente el tiempo de trabajo se ha definido a tiempo completo, en un número determinado de horas diarias y de días a la semana. Por ejemplo, en Venezuela, de 8 horas diarias (extensible a 9 para no laborar los fines de semana) y 44 horas semanales de lunes a sábado; fijación de jornadas diurnas, mixtas y nocturnas; horas de descanso diarias y descanso semanal.

Estas estructuras se han venido agotando, siendo sustituidas progresivamente por el horario de trabajo flexible, que no es más que el ajuste que hace la empresa de la estructura horaria, a fin de mejorar su competitividad (rapidez, eficiencia y bajo costo) en el mercado. Con ello también se busca la disminución en el pago de horas extras, adecuar el horario a la demanda de bienes y servicios de los consumidores, en fin, adecuar el trabajo a las necesidades del mercado, replegando los elementos definitorios del trabajo como hecho social.

Diferentes son las estrategias. Frecuentemente se introducen cambios en los turnos de trabajo, jornadas de descanso diario y semanal rotativos, trabajo en los días domingo y aquella flexibilidad en los horarios que sólo era típica en los hoteles, restaurantes, servicios de salud y la industria manufacturera, hoy la vemos generalizada en el comercio y servicio de diversa naturaleza.

En algunos países se ha recurrido a la *anualización del tiempo de trabajo*, en la que se calcula el tiempo de trabajo semanal sobre una base anual, permitiendo variaciones semanales y no cancelando horas extraordinarias en tanto no se supere el límite determinado de horas al año. Claro está que esta concepción, ajustada a las fluctuaciones de la oferta y la demanda o a las temporadas, no considera el agotamiento

físico y mental como un factor fundamental, pudiendo el trabajador permanecer en su puesto de trabajo largas jornadas (por ejemplo, turnos de 12 horas) con riesgo de accidentabilidad o padecer patologías como producto del exceso de trabajo. Estas experiencias se han dado en países como España, Francia, Italia, los Países Bajos y el Reino Unido. En América, se observa la experiencia Argentina en la industria automotriz, en las que las empresas Chrysler, General Motors y Toyota, anualizaron las horas de trabajo en 2.080, 2.138 y 2.133 respectivamente.

En Venezuela la legislación nacional es bastante rígida en ésta materia, dejando poco margen para la negociación colectiva o individual en la modificación de la jornada, pues regula la jornada diaria, semanal, así como las horas extras diarias, semanales y anuales. De esta manera, el tiempo de trabajo está sujeto a límites que las partes de la relación de trabajo deben observar y acatar, al menos formalmente.

Flexibilidad de la organización del trabajo

La organización tradicional del trabajo, basada en el taylorismo, establecía un centro de trabajo en el que los trabajadores estaban sujetos a una alta especialización del trabajo, rutinario, reservando la toma de decisiones a la gerencia o administración. No obstante, como refleja Ozaqui, los cambios tecnológicos, la demanda de bienes y servicios de alta calidad, el aumento de la competencia mundial y el aumento de la formación de la fuerza laboral, han contribuido a la flexibilización en la organización del trabajo, apartándose de los esquemas rígidos para adoptar esquemas de trabajo más variados. Ello va a depender también (según reseña Ozaqui de investigadores australianos), de la naturaleza de la empresa o industria y su grado de exposición a la competencia internacional; la calidad de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, en especial de la voluntad de los empleadores de que los trabajadores y sindicatos participen en las decisiones para la introducción de cambios en la organización del trabajo; y la necesidad

desarrollar nuevas formas de organización laboral por la introducción de una tecnología (Ozaqui, 2000, pp. 38-39)

La flexibilización en la organización del trabajo requiere de una mayor participación de los trabajadores y dado el histórico antagonismo entre las partes de la relación laboral, esto no siempre es fácil.

Con base en lo expuesto, puede apreciarse la diversidad de concepciones acerca de la flexibilización y sus tendencias. En ese marco, Enrique de la Garza, al hacer una crítica a la noción de flexibilidad, destaca la multiplicidad de significados y fundamentos teóricos, en los que debe tomarse en cuenta que:

“.. habría una flexibilidad pretaylorista, practicada por pequeñas y medianas empresas no modernizadas (Imán las llama *unscientific management*), que no obedece a una proyecto organizacional, está sujeta a las contingencias y sobre todo a la arbitrariedad en el mando de los pequeños patronos a los trabajadores; habría otra flexibilidad toyotista con consensos y acuerdos entre obreros y patronos, como en los posfordistas y en las nuevas formas gerenciales de organización del trabajo; y, finalmente, habría la flexibilización del mercado de trabajo de los neoclásicos, que con mayor propiedad debería llamarse desregulación de la oferta y demanda de empleo. Las tres se practican en la reestructuración de las empresas y se adaptan a los diferentes contextos institucionales y organizacionales.” (de la Garza, 2003, pp-159-60)

En nuestro país esto es una realidad, pues con frecuencia se asumen modelos de desarrollo económico foráneos, que implican modificaciones en la organización y procesos de trabajo, y aún mucho antes de alcanzar su “clímax” de ejecución, son sustituidos por otros que llevan la vanguardia internacional, no sin dejar vestigios del mismo, resultando en consecuencia, una suerte de “mezcla” de modelos de organización del trabajo con incidencias importantes en el desarrollo productivo y las relaciones laborales.

Medios para introducir la flexibilidad

Las vías para introducir la flexibilidad pueden ser: mediante la vía legislativa, la negociación colectiva, contratos de trabajo individuales, decisiones unilaterales de los empleadores o una combinación de éstos.

La legislación introduce normas comunes para una gran variedad de situaciones, con carácter rígido y representa intereses que van más allá de las partes involucradas en una negociación, aunque se establecen excepciones. En tal sentido, aunque la legislación es indispensable y fundamental, la introducción de la flexibilidad por esta vía no es lo más fácil.

No así sucede con la negociación colectiva, la cual es más propicia para introducir aspectos flexibilizadores, pues dentro del marco legal, se pueden establecer condiciones diferentes a las típicas, en una suerte de definición de situación que beneficie tanto a trabajadores como empleadores, pudiendo quedar plasmada en la convención colectiva y homologada por las Inspectorías del Trabajo.

Con referencia a las relaciones individuales de trabajo, enmarcadas o no en un contrato de trabajo, las mismas pueden variar desde una relación típica de empleo, hasta el nivel máximo de flexibilidad, mínimo de protección y previsión jurídica. En muchos casos esta relación, bajo el esquema de simulación, se da entre personas jurídicas y no entre una persona jurídica (empresa) y una natural (trabajador), pues se incita al trabajador a adoptar esquemas mercantiles para establecer una relación en este campo del derecho, quedando al margen la legislación laboral y todos los derechos y obligaciones que el mismo atribuye a las partes.

Finalmente, habitualmente se practica la acción unilateral por parte del empleador, pues a él le corresponde la definición de una serie de parámetros vinculados a la organización del trabajo y las relaciones laborales que se le imponen al trabajador unilateralmente desde su ingreso a la empresa. No obstante, sus facultades están reguladas por la legislación laboral, que

establece un marco para esta definición y que garantiza a los trabajadores una serie de derechos y condiciones de trabajo. Aun así, este factor es considerado como uno de los más importantes para introducir la flexibilización, pues haciendo uso del poder que les da el ser dueños del capital, logran imponer procedimientos de trabajo y formas de relación laboral, adecuados a los requerimientos de producción y los mercados.

Las relaciones de trabajo históricamente han venido sufriendo transformaciones como producto de la adecuación de las organizaciones a las modalidades del desarrollo económico. Como producto de los cambios tecnológicos, la globalización y el establecimiento de nuevos parámetros y campos de acción de las organizaciones, la revisión interna y el cambio de estrategia tanto en el funcionamiento como hacia el entorno, es una cuestión de supervivencia.

Es innegable que los tiempos han cambiado, los usuarios ya no son los mismos y su interacción con las organizaciones ahora es mucho más compleja, con un mayor nivel de interacción en doble sentido. En estos tiempos, las organizaciones deben adaptarse a la satisfacción de las expectativas de los actores sociales, más críticos, exigentes y con una gama de alternativas para escoger si una propuesta a la satisfacción de su necesidad no le complace, factor que no es exclusivo al sector privado, pues el público está expuesto a los mismos requerimientos.

En todo este proceso destaca la importancia de cómo las relaciones laborales van sorteando los diferentes obstáculos a fin de adaptarse y mantener la armonía necesaria para que la sociedad y el capital puedan reproducirse, no obstante, en virtud del neoliberalismo imperante, la experiencia ha dicho que éste siempre tiene la última palabra, imponiendo las formas de organización de la producción y el trabajo, definiendo por tanto las condiciones en las que los trabajadores se incorporan al mercado de trabajo, colocando al capital en el centro de la producción, supeditando el trabajo al mantenimiento y expansión del capital y a las relaciones donde predomina esta visión.

Esta tendencia se observa con firmeza en los países latinoamericanos, donde en épocas de auge económico, las organizaciones podían ofrecer a los trabajadores en sus negociaciones colectivas, mayores prebendas, lo que mantenía un clima de armonía laboral y social, propicio para el desarrollo. No obstante, con el advenimiento de las crisis económicas, la estabilidad en el trabajo, además de las garantías y beneficios económicos y sociales que se ofrecían, ahora empiezan a mermar, las reducciones se van concentrando generalmente hacia el sector más vulnerable de la producción, los trabajadores, desmejorando su calidad de vida y todos aquellos beneficios a los que estaban acostumbrados.

Desde el punto de vista legal, las organizaciones vienen recurriendo a diversas estrategias tendentes a garantizar su permanencia en el tiempo, entre las cuales encontramos las presiones hacia la flexibilización de la normativa legal y hasta el fraude. Allí podemos ubicar la flexibilización del empleo (contratos a término fijo y despidos), flexibilización del trabajo (integración de tareas, ampliación y disminución de categorías y la supresión de reglas restrictivas de la movilidad) y participación e integración social, a fin de distensionar las relaciones entre la administración o gerencia y trabajadores (Dombois y Pries, 1998, pp.69-72). En cuanto al empleo, no se pretende la estabilidad, sino el trabajo fluctuante, por épocas, ajustado a las curvas de demanda y oferta de la empresa, lo cual les permite disminuir costos cuando no se requiere mayor producción, ello ligado a políticas de despido o contratos de trabajo donde se libera a la organización del pago de todo tipo de indemnizaciones. El trabajador de esta manera, ve afectada su estabilidad laboral, su seguridad social actual y en el largo plazo, así como se frustran sus posibilidades de planificación al mediano y largo plazo, tales como adquirir créditos para compra de vehículo o viviendas, viajes de recreación, etc., dada su incertidumbre en sus posibilidades de ingreso permanente. En muchos casos se ve en la obligación de mantener varios empleos de manera simultánea para mantener un estándar de vida adecuado.

El trabajo puede verse igualmente afectado, pues con la reducción del personal a lo mínimo indispensable, la especialización del trabajo es reemplazada por el trabajador multivalente, capaz de desarrollar múltiples actividades y cubrir las tareas de lo que antes eran varios puestos de trabajo asignados a diferentes trabajadores, todo ello bajo las mismas condiciones salariales. Lo anterior igualmente representa un ahorro en materia salarial para la organización. Otro aspecto importante de considerar y muy poco tomado en cuenta por los estudiosos de la materia, es la modificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo. El trabajador ahora realiza múltiples actividades que requieren una mayor y mejor percepción del ambiente de trabajo, enfrentarse a múltiples equipos con diferentes riesgos asociados, desplazamientos más frecuentes dentro de su ambiente de trabajo que exigen de él un grado de atención y concentración, a fin de mantener la eficiencia sobre la actividad desarrollada. Ello tiene sus repercusiones no sólo en el desgaste físico y calórico por las actividades desarrolladas, sino también en los aspectos psicosociales, como el estrés, que hoy en día afecta a tantos trabajadores no solo en su ambiente laboral, sino en el familiar y social.

Cabe precisar que, aunque la utilización de alguna de estas estrategias tiene carácter legal, esto es, son parte de nuestra normativa legal, no pueden obviarse los conflictos que se generan en sus prácticas, pues no se centran en la dignidad humana, la estabilidad en el empleo, así como la garantía de todos los derechos en el corto y largo plazo de la masa trabajadora. Algo diferente es el fraude, pues en el mismo se incurre cuando el empleador, a sabiendas de la existencia y aplicación de una norma, obra expresamente en contrario, incurriendo en su violación. Esta también es una práctica muy común en los países latinoamericanos.

Volviendo a la flexibilización, otros estudios sobre el tema, aunque bajo un enfoque propulsor, manifiestan como ventajas 1) la flexibilización de la política y la competencia con los postulados del Estado de Bienestar y sus instituciones, los partidos políticos y los sindicatos. 2) La creación de nuevas

condiciones laborales caracterizadas por la declinación del poder de los sindicatos y las negociaciones colectivas. 3) Una nueva economía basada en la tecnología y lo comercial y 4) manipulación cultural de las masas hacia el consumo (Romero, 2003, p. 9-14). En este sentido, Romero plantea una reorganización compleja del capitalismo que trasciende el plano de lo nacional, paralelo a la profundización del consumismo y del trabajo flexible, con una visión anti-Estado y anti-institucional, con el predominio de la desregulación en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Dentro de los argumentos más comunes de las tendencias favorecedoras de la flexibilización, están la no participación del Estado en la economía, la flexibilización o desregulación de la normativa laboral y la desarticulación de los sindicatos y otras formas de organización de los trabajadores, esto es, desactivación de toda fuerza de organización de los trabajadores con capacidad de negociación, que pueda hacer frente al desarrollo del capital. Estas corrientes parten de la idea de que, sin regulaciones, las empresas pueden hacerse más competitivas, producir más y generar mayor fuente de empleo para los trabajadores, pudiendo desplazar de un trabajo a otro de acuerdo a sus competencias y necesidades de ingreso.

Frente a estas premisas el mundo se debate, surgiendo los planteamientos éticos que deben ir asociados al desarrollo. Así, mientras en algunos países se flexibilizan las leyes, en otros se vuelven más restrictivas, como es el caso de Venezuela, donde a través de las reformas a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005) y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006).

Sin embargo, no puede negarse la influencia de la globalización en el trabajo y las relaciones de trabajo, traducido en:

-Pérdida de lo nacional por el mercado mundial, lo cual ubica la producción en las fronteras donde se ofrece mayor

competitividad. Ello desfavorece a los países menos desarrollados y con menores posibilidades de competencia en el mercado global, causando deterioro de sus mercados productivos internos, pérdidas de puestos de trabajo y mayor exportación de productos para cubrir el déficit.

-Redimensionamiento de las empresas, bajo el enfoque de externalización de sus funciones, lo cual trae pérdida importante de las fuentes de empleo, desmejoramiento en las condiciones de trabajo y de empleo, precariedad de la mano de obra, entre otros elementos. En Venezuela es una práctica bastante frecuente, por lo que la modificación reciente de las leyes y reglamentos en materia laboral han venido tratando de cubrir los vacíos que han servido para que las empresas establezcan formas de trabajo que se alejan del espíritu de lo que debe ser el trabajo decente.

-Menor acceso por parte de los trabajadores a los sistemas de seguridad social, pues su condición no facilita su incorporación al mismo. Ello se ve, sobre todo, como producto de la externalización de las funciones de las organizaciones, que a pesar de que las empresas prestadoras de servicios de personal tienen las mismas obligaciones de la empresa contratante, estas modalidades confunden al trabajador en sus derechos.

-Violaciones recurrentes a las regulaciones en materia laboral, pues en el esfuerzo de las empresas por hacerse más competitivas, reducen sus gastos ofreciendo a los trabajadores menores beneficios económicos y sociales que repercuten en su nivel y calidad de vida, siendo que muchos de estos beneficios están por debajo de lo establecido por la legislación laboral, no obstante el trabajador acepta, por la necesidad inminente de un empleo que le permita un ingreso para su sustento y el de su familia.

-Disminución de la posibilidad de acciones colectivas a través de

sindicatos u otras organizaciones de los trabajadores, pues se basa en la individualización de las relaciones entre trabajadores y empleadores, reduciendo considerablemente la capacidad de negociación de este actor. En este sentido, el contrato individual cobra auge sobre el establecimiento de condiciones colectivas de trabajo y empleo, pudiéndose observar que trabajadores que cumplen un mismo trabajo en una empresa, pueden tener condiciones de empleo diferentes.

3. Cambios en la organización del trabajo

La discusión en torno a la organización del trabajo ha pasado por muchos procesos, ya algunos mencionados anteriormente. En términos de su evolución, conviene recordar lo expuesto por Martha Novick (2003), quien identifica varios ejes. En su parecer, primero se centró el debate en los cambios tecnológicos y luego en la introducción y características de implementación de las tecnologías de gestión.

Lucena (2003, p. 71-77), haciendo referencia a Neffa, parte de la idea de que los sistemas productivos han evolucionado en tres grandes etapas, los cuales coexisten en nuestra sociedad: 1) El artesanado, caracterizado por un mínimo en la división del trabajo, uso de herramientas simples y rudimentarias, movidos por energía humana, animal o proveniente de la naturaleza. 2) La manufactura, caracterizada por la concentración de los artesanos en un espacio productivo, realizando su actividad bajo dependencia de un propietario y 3) El maquinismo, la más difundida en la actualidad, se basa en la máquina como centro del proceso de trabajo, debiendo el trabajador adaptarse al ritmo de la misma.

En la actualidad la discusión se centra en la reconversión y transformación empresarial como un todo, en el que radican los principales cambios en materia de organización del trabajo, signado por la apertura de los mercados, cambios en las reglas de juego en la economía e implantación de nuevos métodos de gestión y organización del trabajo para conseguir la competitividad. Ello dirigido

el debate hacia la instauración de círculos de calidad, el trabajo en equipo, la polivalencia y nuevas formas de organización del trabajo, arrojando críticas a la profundización de los procesos de reconversión, por la tendencia de las empresas a subcontratar, externalizar o tercerizar actividades.

Por otra parte, Altmann, al referirse a las nuevas formas de organización del trabajo como un proceso de racionalización, circunscribiéndolo a modalidades especiales como “ (...) ampliación y enriquecimiento de tareas, rotación del trabajo, grupos de trabajo semiautónomos y trabajo individual con un margen mayor de flexibilidad (...)”; en la cual tanto empresarios como trabajadores salen beneficiados (Altmann, 1998, p. 522)

Con este tipo de estrategias, según refiere Altmann, la empresa busca racionalizar la producción, permitiéndole el uso intensivo de la mano de obra ajustado a los requerimientos del mercado, así como de los insumos necesarios para su realización. Por otro lado, los trabajadores también pueden ser beneficiados, pues gozarían de mayor autonomía en el trabajo, manejo de su tiempo, rotación de tareas para variar las cargas de trabajo, entre otros aspectos, con lo cual se introduce una nueva óptica de la flexibilización.

Dentro de la tendencia propulsora de la flexibilización, encontramos opiniones como las de Añez y Useche (2003), quienes refieren que en el proceso de adaptación de la organización a las nuevas condiciones del entorno, se deben buscar alianzas tanto internas como externas que promuevan la flexibilidad en las relaciones laborales, lo cual supone, de parte de la empresa, una nueva organización del trabajo tendiente a la ampliación de las categorías de trabajo, integración de funciones y procesos de producción, reducción de niveles jerárquicos, reducción de costos y redefinición de los puestos de trabajo basados en la polivalencia. Y de parte de los trabajadores, esta flexibilidad en las relaciones supone la realización de nuevas funciones, trabajo en equipo, responder a problemas no previstos y, en definitiva, una nueva definición en la división y contenido del trabajo, a través de

la ampliación de las responsabilidades del trabajador en la producción (Añez y Useche, 2003, p.15)

Coller (1997) por su parte, plantea una posición contradictoria a la de Altmann y Añez y Useche. Basado en las teorías marxistas, este autor hace referencia a las contradicciones históricas entre capital y fuerza de trabajo, entorno al cual los actores desarrollan sus estrategias. En este marco, la forma de organizar la producción y el trabajo bajo el capitalismo, moldea, da sentido y limita las acciones de las personas, a la vez que obtiene su consentimiento para realizar la producción, en un mar de relaciones muy complejo.

Otro de los aspectos de importancia que incorpora Coller es el referente a los cambios en la rutina laboral, donde la “incertidumbre” resume los efectos de estas transformaciones, tanto a nivel de los trabajadores como de las empresas.

A nivel de los trabajadores se concreta en:

- **El empleo** no está asegurado y las personas con contratos fijos igualmente pueden perderlos producto de la reestructuración empresarial.
- **Las funciones** están signadas por la polivalencia y la movilidad de acuerdo a las necesidades de fabricación.
- **El rendimiento y el salario**, en la medida en que tienen relación directa, se ven afectados por la movilidad y los niveles de producción.

A nivel de las empresas se concreta en:

- **El entorno** está afectado por la externalización y subcontratación en que incurre la empresa, haciéndola más vulnerable por la imprecisión de obtener lo que necesita en el momento preciso, pues depende de terceros (proveedores, productos semielaborados, servicios, entre otros)
- **Los trabajadores**, al poseer mayor autonomía, no da certeza a la empresa sobre su actuación y si va a plantear algún conflicto o se va a oponer a realizar las actividades en las condiciones en que

fije la empresa.

- **La producción** supone combinar las capacidades de los trabajadores para realizar la producción y atender los pedidos (fluctuantes). (Coller, 1997, p.174-175)

En resumen, el trabajador desconoce su futuro laboral, desconoce con anticipación el puesto y las actividades que le serán asignadas y desconoce el dinero que le ingresará al final de la semana o la quincena como producto de su trabajo. Y la empresa maneja o controla en menor medida las variables del entorno, los trabajadores y la producción, con la eliminación de los stocks, está sujeta a los requerimientos del mercado, el cual tampoco tiene un comportamiento sistemático y racional.

Ciertamente, las empresas al igual que el mundo, están permanentemente afectas por los cambios externos, a nivel nacional e internacional, de modo que aquellos modelos exitosos de producción tayloristas y fordistas, progresivamente han venido siendo sustituidos por formas de organización empresarial innovadoras, que no siempre se ajustan a las normativas legales vigentes y someten a sus trabajadores a condiciones de trabajo y empleo adversas, poniendo en el centro la producción y la competitividad. Esto se traduce en diversos fenómenos que han sido ampliamente definidos, como el achatamiento, externalización o adelgazamiento, entre otros. Con el objeto de disminuir los costos, las empresas cambian las formas de competir en los mercados, construyendo en muchos casos redes de empresas articuladas entre sí por relaciones de subcontratación y la prestación de servicios mutuos, lo cual viene reduciendo las nóminas de las empresas y debilitando las organizaciones de los trabajadores.

Las empresas grandes expulsan a trabajadores hacia empresas pequeñas, aunque no todos se incorporan a las mismas y contratan sus servicios. Por supuesto, los salarios y las condiciones de trabajo son inferiores a las que tenían cuando eran parte de la nómina de la empresa, y la estabilidad en el trabajo es muy relativa y sujeta a las contrataciones de las empresas grandes.

Cabe precisar que esta situación ha llegado a tal punto, que hay empresas que no sólo contratan actividades complementarias (como la limpieza o mantenimiento de planta o instalaciones), sino que están subcontratando hasta procesos sustantivos de la producción, lo cual imprime una gran fragilidad a la misma. Las “macroempresas” van quedando en el pasado, conformando empresas más pequeñas, flexibles, con una estructura organizativa más horizontal, ajustables para la prestación de varios servicios o fabricación de diversos bienes, buscando ahorro de capital y disminución de los costos por empleado. Aparecen los contratos por tiempo determinado, el trabajo a tiempo parcial, empleo precario y las políticas remunerativas son más precarias, casi siempre ajustadas a los salarios mínimos legales. El movimiento sindical pierde fuerza y representatividad, observándose un cambio en los patrones culturales de comportamiento de los trabajadores frente a sus organizaciones. Ahora se evidencia una tendencia no a la negociación colectiva, sino a la negociación individual, donde es el trabajador quien va a negociar de manera individual con el patrono las condiciones de empleo y trabajo, por supuesto, con menores ventajas comparativas.

Con los procesos de flexibilización laboral que son hoy una realidad, sobre todo en el sector estructurado de la economía, muchos países recurren a las modificaciones de sus leyes a fin de adaptarlas a las nuevas formas que asume el capitalismo, con lo cual disminuyen las tensiones sociales, no obstante, menoscabando en muchos casos los intereses de los trabajadores y renunciando a la función de protección de los trabajadores en la cual descansa parte de su popularidad (OIT, 1997-98, p. 170)

De esta manera, por un lado, hay autores que se limitan a la descripción y análisis de los procesos en un intento por construir parámetros que estabilicen el funcionamiento armónico de los sistemas, mientras por otro lado, con una visión más crítica, otros autores plantean las contradicciones que estos cambios implican y los perjuicios para los trabajadores, como la parte más débil

de la relación laboral. Lo cierto es que las transformaciones en las empresas, las relaciones de trabajo, la organización y los procesos de trabajo siempre han existido, parecieran ser indetenibles, varían los ritmos de acuerdo a factores internos y externos a la empresa y la dinámica protagonizada por sus actores trata de incorporar los elementos que consideran necesarios para mantener la armonía y la paz laboral, en un clima propicio para realizar la producción que beneficia a ambas partes.

4. Ética en las relaciones

Si hay algún término que define mejor la situación de las organizaciones hoy en día, ese es el de "incertidumbre." La dinámica de los cambios globales, además de la propia dinámica interna de los países, tienen repercusiones a nivel económico, político y social que imprimen un matiz de transformación permanente en la sociedad. Aunque los cambios hoy constituyen la normalidad del funcionamiento de las organizaciones, todavía son vistos con recelo, se presentan de manera inesperada y muy poco son buscados por las empresas como mecanismos para su renovación y hacerse competitivas. En su sentido de permanencia y estabilidad, nuestro inconsciente colectivo se resiste a los cambios, no obstante, inexorablemente debemos enfrentarlos día a día y sortear los posibles obstáculos para mantenernos a flote.

Entonces, si los cambios son algo tan común y forman de hecho parte de nuestra rutina, ¿por qué la resistencia a los cambios? Esta interrogante cobra fuerza sobre todo de lo analizamos a la luz de la dinámica de los cambios en la organización del trabajo y los procesos de trabajo. Las "recetas" gerenciales que fueron muy comunes en el pasado reciente, hoy sir ven de referencia más no como modelo o patrón a seguir. El contexto institucional adquiere características muy particulares en cada organización, donde deben considerarse aspectos internos (clima y cultura organizacional) y externos (clientes y comportamiento del mercado).

La innovación es el norte a seguir por

las organizaciones para hacerse más competitivas y estar a la par de los mercados nacionales e internacionales. No obstante, las relaciones laborales normalmente están sujetas a leyes y reglamentos que no cambian con tal dinamismo, de allí la incongruencia entre las necesidades de transformación y adaptabilidad de las empresas y la adecuación de los factores de la producción a estas necesidades.

En párrafos anteriores nos hemos referido a las diferentes estrategias utilizadas por las organizaciones, tales como achatamiento, externalización o adelgazamiento, materializadas en desmembración de la empresa en divisiones o sucursales, o en la contratación de empresas prestadoras de servicios (contratistas, *outsourcing*, cooperativas, firmas personales, entre otras), que buscan la realización de las funciones de la organización, tanto las directamente vinculadas a la producción (proceso productivo), como los servicios necesarios para que dichas funciones puedan cumplirse (limpieza, comedores, jardinería, mantenimiento, entre otras).

La descentralización productiva (*outsourcing*), esto es, la traslación de una parte del proceso productivo de un empresario a otro, frecuentemente se observa a través de dos maneras: 1) se producen conexiones a nivel horizontal no extendiendo dominio de una empresa sobre otra y 2) una empresa madre domina sobre otras. Lo cierto es que, mediante este mecanismo, es engorroso establecer la cadena de responsabilidad en caso de incumplimiento de la normativa laboral, haciendo más difícil para los trabajadores reclamar sus derechos.

Hay empresas que descentralizan tanto, que se quedan sin producir ni vender nada. Simplemente son dueños de una marca, como Benetton y Nike, siendo otras empresas las que elaboran y comercializan los productos bajo las especificaciones de estas marcas. Ello permite a estas empresas ubicar la producción en aquellos países cuyos costos laborales y de fabricación son menores, lo que se asocia en muchos casos, a condiciones precarias de trabajo y empleo

para estos trabajadores, pues por lo general los mismos se ubican en países donde se presenta mayor flexibilización laboral o existen pocas regulaciones y garantías en materia laboral.

Todo ello busca, entre otros elementos, disminuir los costos laborales, trayendo como consecuencia la baja remuneración, condiciones de empleo más desfavorables al trabajador (vacaciones, utilidades, prestación de antigüedad, otros beneficios sociales), condiciones de trabajo precarias (salud y seguridad en el trabajo, accidentabilidad, agotamiento físico, estrés), además de incidir directamente en la baja capacidad organizativa de los trabajadores para la creación de sindicatos o coaliciones de trabajadores, que busquen la negociación colectiva como una fórmula para establecer las relaciones de los trabajadores con la empresa.

En virtud de lo anterior, hoy más que nunca se hace inminente la necesidad de reivindicar la responsabilidad social de las organizaciones, lo cual va mucho más allá de la ejecución de una obra social u otorgar paliativos a la comunidad, que en muchos

de los casos no hace más que subsanar los desequilibrios causados por la empresa en el entorno. Es necesario reorientar la producción basada en valores éticos, que garanticen un equilibrio entre la producción y el hecho social trabajo, lo cual no sólo se circunscribe al ámbito nacional, pues las empresas ejercen sus funciones de manera transfronteriza. Se requiere establecer una ética que respete los derechos propios de los trabajadores, de la relación laboral, de los estándares de conducta de los tratados internacionales de la OIT y otros.

El Derecho del Trabajo no puede reducirse al derecho de los asalariados (por cuenta ajena), debe adoptar y buscar fórmulas más allá del contrato de trabajo predeterminado, pues con las características que ha asumido el trabajo hoy, el Derecho del Trabajo debe ser “de la persona que trabaja,” esté bajo dependencia o no, que garantice a los individuos condiciones de vida mínimas y necesarias para el sostenimiento del trabajador y su grupo familiar y con un sistema de seguridad social que considere las posibles contingencias.

5. A MODO DE REFLEXION FINAL

Los cambios son habituales en la organización de hoy. La tecnología impone un ritmo de transformaciones al cual las instituciones deben adaptarse si quieren sobrevivir o mantener sus niveles de competitividad. A nivel mundial, la organización en el trabajo está siendo afectada considerablemente por los procesos de globalización y flexibilización, imponiendo formas de trabajo no tradicionales que obligan a las empresas a establecer condiciones de trabajo y empleo atípicos, acudiendo en muchos casos a los vacíos de la legislación laboral y en otros casos a la simulación o el fraude, con sus consecuentes manifestaciones en la fuerza de trabajo y en cómo el hombre organiza su vida en función de la producción.

En Venezuela se vive hoy en día un proceso de transformación progresivo, con la reforma de la Constitución y sus leyes en materia laboral (Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Leyes de los Subsistemas de Seguridad Social, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, entre otros), con lo cual se podría afirmar que se cuenta con suficiente basamento legal para dar garantía a los estándares internacionales de producción y empleo, dando así cumplimiento a los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante, ello no es suficiente, es necesario un cambio de conducta que enfatice en los valores éticos y morales como criterio para establecer buenas relaciones laborales, en las que empresas y trabajadores salgan beneficiados.

6. REFERENCIAS

- ALTMANN, Norbert (1988): “Nuevas formas de organización del trabajo y representación de la fuerza de trabajo en la fábrica” en JJ-comp. - “Las nuevas formas de organización del trabajo.” Colección Informes M del T y SS, España.
- AÑEZ, Carmen y Useche, María Cristina (2003): “Flexibilización en las Relaciones de Trabajo y su Incidencia en la Fuerza Laboral”, Valencia, U.C. REVISTA FACES, Año 12, No. 23. Enero – junio 2003.
- COLLER, Xavier (1997): “La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo.” Madrid. Edt. C.I.S (Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías, No. 155)
- DOMBOIS, Rainer y Pries, Ludger (1998): “Un huracán devastador o un choque catalizador? Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México” en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 4, No. 8.
- GARZA, Enrique de la (2003): **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** México, Fondo de Cultura Económica, Primera reimpresión.
- LUCENA, Héctor (2003): **Relaciones de trabajo en el nuevo siglo.** Caracas, Editorial Tropykos.
- MINTZBERG, Henry (1982): “Estructuras de Organización: ¿Por moda o por necesidad?” en **Biblioteca Harvard de Administración de empresas.** No. 330.
- NEFFA, Julio César (1999): “Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos” en Enrique de la Garza (Com.) “Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI.” Buenos Aires, CLACSO. Ver www.clacso.org
- NOVICK, Martha (2003): “La transformación de la organización del trabajo” en Garza, Enrique de la (2003): **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** México, Fondo de Cultura Económica, Primera reimpresión.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT (1997-98): “El trabajo en el mundo. Relaciones Laborales. Democracia y cohesión social”. Ginebra.
- _____ (2016): Página web: www.ilo.org
- OZAQUI, Muneto – Director de publicación (2000): **Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado.** Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo
- ROMERO, Carlos (2003): **El factor trabajo como tema de la agenda global.** Caracas, FCJP-UCV.

Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo, marco regulatorio.

Caso: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”

José Baudilio Arellano-Morales

Estudiante del Doctorado en Ciencias

Contables. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela.

E-mail: arellanojster@gmail.com

Recibido: 02-07-2017

Revisado: 08-09-2017

Aceptado: 19-10-2017

Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo, marco regulatorio. Caso: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”

RESUMEN

En la presente investigación se revisará el rol de tres protagonistas de las relaciones laborales: los trabajadores, representados por sus líderes sindicales, el patrono como el ente decisor en respuesta a las solicitudes de los trabajadores y al Estado, como ente regulador de la normativa laboral e intercesor en caso de conflictos entre trabajadores y patronos, para dirimir controversias que permitan el normal transcurrir de la relación laboral y por ende, del proceso productivo. El presente trabajo está distribuido en cuatro partes fundamentales: introducción, desarrollo de ideas fundamentales, posición crítica y bibliografía. La metodología seguida en la elaboración del mismo se inicia por el texto base, denominado Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo del autor Héctor Lucena, se sustraen las ideas principales, a juicio del investigador, se fija una posición de conformidad con los conceptos expresados por el autor y se coteja con los protagonistas de la relación laboral. Este trabajo se aplicó al sistema de relaciones laborales en una institución gubernamental educativa, como es la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”.

Palabras clave: sistema, relaciones laborales, sindicatos, trabajadores

Work relations in the new century. The regulatory frameworks: Case: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”

ABSTRACT

In the present investigation, the role of three protagonists of labor relations will be reviewed: the workers, represented by their union leaders, the employer as the decision-maker in response to the workers' requests and to the State, as the regulatory body of labor regulations and intercessor in case of conflicts between workers and employers, to settle disputes that allow the normal course of the labor relationship and therefore the productive process. This work is divided into four fundamental parts: introduction, development of fundamental ideas, critical position and bibliography. The methodology followed in the preparation of the same begins with the base text, called Labor Relations in the New Century of the author Héctor Lucena, the main ideas are subtracted, in the opinion of the researcher, a position is established in accordance with the concepts expressed by the author and is checked against the protagonists of the labor relationship. This work was applied to the labor relations system in a governmental educational institution, such as the National Experimental University of the Lake "Jesús María Semprum".

Key words: system, labor relations, unions, workers

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones de trabajo en el nuevo siglo ameritan la revisión de las partes intervinientes en dicha relación, para lo cual debe iniciarse por establecer cuáles son dichas partes. En el presente caso se revisará el rol de tres protagonistas en dicha relación: los trabajadores, representados por sus líderes sindicales, el patrono como el ente decisor en respuesta a las solicitudes de los trabajadores y al Estado, como ente regulador de la normativa laboral e intercesor en caso de conflictos entre trabajadores y patronos, para dirimir controversias que permitan el normal transcurrir de la relación laboral y por ende, del proceso productivo.

El presente trabajo está distribuido en cuatro partes fundamentales: introducción, desarrollo de ideas fundamentales, posición crítica y bibliografía. La metodología seguida en la elaboración del mismo se inicia por el texto base, denominado Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo del autor Héctor Lucena, se sustraen las ideas principales, a juicio del investigador, se fija una posición crítica de conformidad con los conceptos expresados por el autor y se coteja con los protagonistas de la relación laboral. Este trabajo se aplicó al sistema de relaciones laborales que se lleva a efecto en una institución gubernamental educativa: La Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprum".

2. Desarrollo de las ideas principales

Una reglamentación en el ámbito del trabajo debe entenderse como un instrumento que debe contribuir al desenvolvimiento y funcionamiento de las relaciones laborales. La sociedad venezolana no tiene la tradición de desenvolverse sin una normativa que indique precisamente el qué, quién, cuándo y cómo. En Venezuela se cree que la solución está en una norma o, si ya existe, la modificación de la norma que permita resolver cualquier situación de conflicto.

Hay países como Estados Unidos de América, el Reino Unido y Uruguay que con muy pocas normas escritas en materia

laboral permiten alcanzar una mayor equidad que en la sociedad venezolana. La idea no es proponer una sociedad desprovista de normas sino resaltar la formalidad normativa en las relaciones laborales en Venezuela.

Existen dos grandes sistemas jurídicos: "common law" y el romano germánico. El primero conocido como voluntarista y el segundo como intervencionista. Si se entiende el trabajo como la relación que genera un producto, cuyo producto permite al trabajador alimentarse, vestirse y disponer de casi todos los elementos necesarios para la vida material y cultural, se podrá ponderar adecuadamente la importancia del trabajo, y por ende, el valor de la relación laboral.

La valoración de las relaciones de trabajo debe establecerse como un trípode de intercambio entre actores, instituciones y normas. Dicha evaluación se precisa en función de la justicia e igualdad que de ella se derivan. Si en el mundo del trabajo reinan la injusticia, la arbitrariedad y la desigualdad habrá de revisarse los elementos de las relaciones de trabajo.

En el caso de los actores habría que revisar su composición, comportamiento, su transparencia, su eficiencia y su representatividad. Por otra parte, pudieran revisarse las instituciones y/o las normas, en forma individual o en conjunto, dadas las relaciones que surgen entre ellas. Relaciones éstas que son dinámicas puesto que se producen en un mundo cambiante y en las cuales conviven quienes proporcionan sus fuerzas, habilidades y destrezas con sus contratantes reguladas dichas relaciones por normas que propenden a que dicha relación sea armónica y conveniente para ambas partes.

Ahora bien, tradicionalmente, las empresas son pequeñas entidades que son representadas por sus propietarios en las relaciones con sus trabajadores, pero que a medida que las organizaciones crecen aparece la figura de los gerentes o administradores profesionales, los cuales actúan en representación del patrono, por una parte y por la otra, surge la figura de la representación laboral, generalmente

sindicatos, puesto que con el crecimiento de la masa trabajadora se hace imposible o impráctica la discusión particular entre patrono y trabajadores.

Adicionalmente, la representación sindical debe interpretar a la totalidad de los trabajadores, los cuales tienen interés heterogéneo debido a su diversidad de valores, intereses, formación y función en la sociedad, lo que conlleva a una visión diferente para cada integrante del colectivo trabajador. Aunado a esto, debe tomarse en cuenta la creciente incorporación de mujeres y jóvenes a la masa laboral.

2.1. El contexto como condicionante en las relaciones de trabajo

En la actualidad, la globalización tiene una influencia importante en las relaciones de trabajo. Los factores externos están cada vez más presentes. Cada día es más difícil concebir el mundo económico como un sistema cerrado. La economía venezolana se caracterizaba por ser exportadora de materia prima. Con la globalización es posible intercambiar productos de cualquier índole y no como sucedía en el pasado que Venezuela se limitaba a proporcionar materia prima a los países industrializados para, posteriormente, recibir productos terminados con una mayor cantidad de valor agregado. Estos intercambios globales ya no tienen tal limitación en el intercambio de bienes y servicios, el factor de diferenciación es el nivel de industrialización de cada país y la posesión y desarrollo de nuevas tecnologías.

Venezuela sigue siendo un país productor y exportador de petróleo. La actual gestión gubernamental ha privilegiado los cambios políticos, dejando en segundo plano aspectos importantes, entre ellos el factor económico. Los agricultores, agroindustriales e industriales, es decir, los productores de bienes intercambiables vienen experimentando momentos difíciles a medida que la apertura económica ha evolucionado. La competencia es con los productores de todo el planeta. Los productores criollos han caído vencidos por el capital internacional al no tener la

protección del Estado petrolero.

2.2. Los marcos regulatorios ¿qué pasa cuando la sociedad va por un lado y las normas por otro?

En materia de trabajo, en Venezuela, se inicia un intercambio interesante a partir del proyecto presentado por Rafael Caldera, lo cual devino en una Ley Orgánica del Trabajo, promulgada en 1990 y con vigencia a partir de 1991. El sector empresarial quedó inconforme en lo relativo a las prestaciones sociales y su accionar persistente logra modificar estos elementos con la entrada en vigencia de la ley orgánica del trabajo del 19-06-1997.

3. Los actores y la producción de regulaciones

Los actores en las relaciones de trabajo son ejecutantes de las reglas que gobiernan su convivencia. Estos actores tienen la posibilidad de impactar en las normas de convivencia proponiendo nuevas normas o modificaciones que permitan adaptar tales normas a la convivencia para administrar, interpretar y convivir diariamente en los procesos productivos, para lo cual las reglas guían la acción de los actores.

Estas reglas son generales y particulares, las primeras provienen de los órganos legislativos y las segundas son normas más particulares, ya sean empresariales o sectoriales, de conformidad con el ambiente en el cual se generan. Las cuales pueden ser reglas unilaterales o bilaterales, dependiendo de la fuerza o poder que manejen los actores. Las reglas particulares no pueden contradecir a las reglas generales. Habitualmente lo que sucede es que los grupos de presión buscan alcanzar en sus normativas sus aspiraciones.

3.1. Cómo hacer en una sociedad en donde predomina el trabajo no dependiente

Habría de profundizarse en los aspectos de exclusión y precariedad. Entendida exclusión como la porción cada vez más dramática que no ingresa al mercado de trabajo y que no

tiene lugar en él; y precariedad, en el caso de los trabajadores que no reciben plenamente la protección de la legislación laboral. Se reclama a las relaciones de trabajo que cada vez atienden a un porcentaje menor del sector de los trabajadores. Reclamo de carácter ético, ya que las empresas en la medida que dispongan de normas generales que le permitan eludir compromisos con categorías de trabajadores que no dependan de la característica de su empresa, utilizarán estas formas de contratación.

Aparece en escena el desarrollo de la competitividad de cada empresa, en el mundo globalizado no se puede eludir, cuya atribución no sólo está ligada a mantener los menores costos sino de una fuerza de trabajo comprometida con los objetivos de la empresa y suficientemente preparada para agregar valor a la empresa con su ingenio y creatividad. Para este logro es indispensable la inversión en capacitación. Para esta inversión es necesaria la relación de estabilidad a largo plazo. Es indispensable la construcción de una relación de trabajo que genere confianza y compromiso entre las partes.

3.2. Los actores de las relaciones de trabajo y el desempeño deseable

Los actores de las relaciones de trabajo, trabajadores y empleadores, requieren una constante legitimación, por ello para las políticas estatales en este campo refuerzan el diálogo social que es el fortalecimiento de los actores. El actor representativo de los trabajadores, el movimiento sindical se ha caracterizado por la pérdida de legitimidad a lo largo de años, de un letargo generado por las cómodas relaciones con la esfera gubernamental y política.

Por su parte, los órganos representativos de los empleadores, sufren atrofia como consecuencia de haberse acostumbrado a depositar en sus diligencias ante los órganos públicos, la aprobación de mecanismos que facilitarían su desempeño empresarial. Ahora ha llegado el momento de fortalecer su competitividad revisando sus procedimientos y políticas en función de aparejarse con otras empresas a nivel mundial.

La administración del trabajo debe aplicar preponderantemente ética y eficiencia, para ello es necesario transformar las instituciones, sus conceptos y sus prácticas. “Con los actores que hemos tenido, no es posible actuar en unas relaciones de trabajo que brinden oportunidades para el mejoramiento de la producción, productividad y un reparto de los beneficios con equidad a quienes aportan y contribuyen a la creación de riquezas.”

Combatir la exclusión y la precariedad en las relaciones de trabajo, se traducirá en mejoramiento colectivo, por la vía de fortalecer los recursos humanos, sus capacidades, sus compromisos y sus aportes.

4. La reforma laboral

Las reformas laborales de los marcos regulatorios, partieron de una visión de las relaciones entre empleadores y trabajadores sometidas a la primacía de las leyes de la economía, con lo que se abandonaba el principio fundante de toda legislación laboral: la protección del más débil de la relación, los trabajadores.

En cuanto a la reforma laboral se refiere, en Venezuela se inicia un activo debate entre 1986 y 1990, el cual finaliza con la aprobación de una nueva legislación laboral en 1990. Para diciembre de 1999, se aprueba una nueva constitución que retoma la protección como orientación central de los asuntos de trabajo.

5. Los mecanismos de relacionamiento: la negociación o convención colectiva

El desarrollo de la negociación colectiva en Venezuela ha alcanzado un nivel que permite por su intermedio el mejoramiento efectivo de las condiciones de trabajo y el funcionamiento de relaciones de trabajo formal entre sectores importantes de las actividades productivas del país.

Se desarrollan los aspectos formales, los logros y las limitaciones, no sólo las que se

plasman cíclicamente en un nuevo contrato colectivo, sino también las que se realizan en el ámbito tripartito nacional atendiendo asuntos que trascienden los linderos de la empresa, hasta las negociaciones que tienen que ver con las relaciones diarias de trabajo y la administración de lo convenido, la interpretación de las normas generales y su aplicación en tiempo y espacio.

5.1. Aspectos normativos

Venezuela es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha ratificado los convenios internacionales que se relacionan con el tema de las relaciones colectivas de trabajo: convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y negociación (1948), convenio N° 98 sobre derecho de sindicación y negociación (1949), convenio N° 151 sobre relaciones de trabajo y libertad sindical en la administración pública (1978), convenio N° 154 sobre fomento de la negociación colectiva (1981), recomendaciones N° 159 sobre las relaciones de trabajo sindicación en la administración pública y N° 163 sobre fomento de la negociación colectiva (1981).

En Venezuela, con la reforma de la legislación laboral de 1997, se logra por vía del diálogo social un consenso en las relaciones de trabajo de Venezuela, con la firma del acuerdo tripartito sobre seguridad social integral y política salarial, fue el resultado de varios meses de negociaciones tripartitas que tuvieron como estimulante principal la acción del Ejecutivo.

El acuerdo tripartito contempla el desarrollo de un sistema integral de seguridad social, la recomposición del salario, la conservación de la estabilidad, la adaptación del régimen de prestaciones sociales a las circunstancias económicas y el fomento de la negociación colectiva y el tripartismo como contenidos básicos de la libertad sindical. Este acuerdo se formalizó al ser incluido en la reforma de la ley del trabajo de 1997.

En esta ley el cambio fundamental fue el carácter de prestación al concepto de antigüedad y no de indemnización como se establecía en la ley de 1990, se establece el

cálculo mensual y el bono en cuenta al salario devengado en el mes correspondiente y se agregan dos días de salario por cada año de servicio, acumulativo hasta treinta días.

6. Niveles de negociación y población amparada

La convención colectiva tiene factores demográficos, laborales y financieros que son determinantes para dar valor al contexto en el cual se desenvuelve el sistema laboral y en particular la institución de la negociación colectiva. En los diez últimos años han disminuido tanto los convenios colectivos firmados como de la población cubierta por dichos convenios. El Estado es el mayor empleador del país cubriendo una población de alrededor de un 21-23% de la población asalariada, reconociendo a dicha población en 4,2 millones y una población cubierta entre 900.000 y un millón de trabajadores, representando el sector público el 60%, particularmente los obreros al servicios del Estado, los trabajadores de la educación y los de la salud, constituyéndose los grupos más numerosos. En el sector privado el mayor contingente se observa en la construcción, luego en petróleo y en metalmecánica. En las actividades comerciales y servicios existe un limitado desarrollo de la negociación colectiva.

En el sistema laboral venezolano, predomina la Unidad de negociación por empresa. Son muchas las negociaciones colectivas por empresas. La negociación multianual de algunos convenios por rama distorsionan las estadísticas en la población cubierta por este tipo de convenciones nacionales. En los años 1993 y 1996, la población cubierta por los convenios por rama de actividad alcanza más del 50 % de la población cubierta.

7. Organización de los trabajadores para negociar

Los trabajadores negocian sus contratos colectivos por la representación sindical, que puede estar organizada por secciones industriales, representaciones gremiales

y por su federación. Esta situación pudiera colocar en la mesa entre dos y cuatro actores. Los trabajadores son los que elaboran sus proyectos de contratación colectiva, asesorados por su respectiva federación, se los proporcionan

8. Beneficios socioeconómicos

La legislación establece un amplio espectro acerca de temas y asuntos a tratar en una contratación colectiva, pero expresa que éstos se celebran para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes.

Adicionalmente, consagra la legislación laboral que no podrá concertarse en condiciones inferiores a lo establecido en la ley o en contrataciones colectivas anteriores. Sin embargo, existe la posibilidad de que se convenga en el desmejoramiento de alguna cláusula a cambio de mejoramiento de otra que en la generalidad termine beneficiando al trabajador. Algunas negociaciones pueden conceder excepciones a dicha regla, si ponen en peligro la vida de la empresa.

Los convenios se caracterizan por tener gran cantidad de cláusulas. En las pequeñas empresas muchas cláusulas repiten lo establecido en la ley del trabajo ya que lo que se busca es conseguir ventajas para los trabajadores y sus familiares. Los beneficios económicos en las grandes empresas suelen ser mayores que los de las medianas y pequeñas empresas. Dentro de las grandes empresas los beneficios con mayores en las empresas transnacionales que en las empresas nacionales.

La cláusula de mayor complejidad en las negociaciones es la del aumento de salarios, ya que es la que representa mayores costos. Los aumentos, habitualmente, se establecen por anualidades, siendo el de mayor significación el aumento que se recibe al momento de la firma. En los últimos años estos aumentos se han logrado cada seis meses. Antes se establecían en términos absolutos, últimamente se acuerdan en

términos relativos. En caso de acordarse aumentos porcentuales, los mayores sueldos recibirán más altos aumentos, a menos, que se establezca porcentajes diferenciales, lo que lo haría más justos y equitativos.

9. Seguridad social y convenios colectivos

La seguridad social tiene varios elementos, entre los que se cuentan la asistencia médica, jubilaciones, pensiones de invalidez y paro forzoso, de las cuales la asistencia médica reviste mayor relevancia, puesto que en los otros elementos no se percibe avance alguno, salvo algunas excepciones de la contratación colectiva en el sector privado.

La asistencia médica se presta de distintas maneras: atención con servicios médicos propios, asistencia en clínicas privadas, pólizas de protección a las contingencias de hospitalización, cirugía y maternidad y últimamente, aparece la intermediación entre los centros empresariales y los centros asistenciales privados, administrando fondos bajo determinados condicionantes. Esta opción constituye una opción de privatización y un incremento de los costos, así como una doble cotización para los entes contratantes.

10. Administración del convenio

Las cláusulas de mayor costo no son las más complejas de administrar. Son las cláusulas de control individual las más complejas de controlar como son los permisos para los trabajadores, concesión de medicinas, pago de útiles escolares y los pagos por asistencia médica las que generan mayor costo por la complejidad que se deriva del trabajo administrativo para que la cláusula funcione.

Una de las cláusulas más importantes se refiere al ingreso o reenganche de trabajadores, lo que evita el paralelismo sindical, funciona como filtro de ingresos junto con la empresa y mantiene el control de ingresos y permanencia de los trabajadores, lo que proporciona poder sobre la masa trabajadora.

Los convenios colectivos abundan en beneficios para los sindicatos y sus dirigentes, entre los más frecuentes están: cartelera sindical, permisos sindicales, sede sindical, excursiones, elecciones sindicales, información al sindicato, oficina sindical, reunión periódica, comunicaciones escritas, permisos para eventos, biblioteca, 1º de mayo, fuero sindical, llamado a relaciones industriales, procedimientos de reclamos, visitas sindicales, contribuciones a los sindicatos, a las federaciones, a las confederaciones, precios especiales de los productos fabricados por la empresa, entre otros.

11. Organización del trabajo

Buena parte de los convenios abordan asuntos extra-productivos, lo cual corresponde a una característica tradicional de las relaciones empresas-sindicatos. Habitualmente el sindicato dejaba en manos de la empresa la administración del convenio. Este mecanismo tiene una orientación más distributiva que productiva, al convertirse en un mecanismo que reparte beneficios, acompañado de la precisión de obligaciones y derechos cuyos aspectos más observados son el tiempo de trabajo y la protección del trabajador.

La práctica de elaboración de proyectos de convenios de contratos colectivos con influencia extra-sindical, así como el desarrollo de las negociaciones, en los que se otorga liderazgo a los asesores jurídicos y políticos de los sindicatos, contribuye a la marginación en los temas de negociación a lo que se refiere a la organización del trabajo.

En los años posteriores a 1989 se ha estimulado a las empresas a emprender programas de modernización tecnológica, el sistema laboral no tiene tradición de negociar estos aspectos, por tanto, las empresas han optado por la individualización de las relaciones de trabajo, al dejar a los sindicatos de lado en esquemas como son controles estadísticos, control total de calidad y justo a tiempo.

Para asumir los nuevos retos tecnológicos

es importante la capacitación del personal, pero los sindicatos a lo sumo se comprometen a facilitar a la empresa la lista de los trabajadores interesados en hacer cursos. La empresa, por su parte, al observar trabajadores con inclinaciones a la actividad sindical, dejan de capacitarlos porque su misma actividad sindical no garantiza su estadía en el puesto de trabajo, por lo cual, el trabajador que realiza la actividad sindical al observar la posición de la empresa asume la actividad sindical como *modus vivendi*. Dejar de lado a los trabajadores sindicalistas pareciera asegurar la sobrevivencia del sindicalismo de control, lo cual es discutible ya que los sindicalistas necesitan hacer vida productiva como una manera de poder negociar las transformaciones que demanda la reestructuración.

12. Derechos de información

No se observa legislación que se ocupe del tema de la información para los trabajadores, pero sí hay observaciones que otorgan este derecho a los trabajadores, ya sea directa o indirectamente. En las empresas donde el Estado posee más del cincuenta por ciento (50 %) del capital, existe representación de los trabajadores en el directorio, esta representación está obligada a informar a sus representados acerca de las decisiones que se tomen en este máximo nivel decisorio.

El derecho de información se puede verificar en las siguientes situaciones: los trabajadores tienen derecho a revisar los estados financieros de las empresas para verificar si su participación en los beneficios es lo que les corresponde, derecho a conocer los procedimientos de trabajo para verificar si el mismo se realiza de manera segura, derecho a información de sus prestaciones sociales acumuladas, derecho a ser informado sobre los conceptos que forman sus ingresos y deducciones del salario, derecho a ser informado acerca del contenido final del convenio colectivo suscrito por las partes y obligatoriedad del empleador a colocar en sitios visibles el horario de trabajo.

13. Convenio o contrato

El contrato colectivo de trabajo se introduce en Venezuela en la legislación de 1936, por ser producto de las doctrinas que predominaron en los orígenes de la institución. Como a esta denominación se le han hecho objeciones, sobre todo en los efectos que produce que afectan no sólo a las partes que lo suscriben sino también a terceros, se adopta la nueva denominación de Convención Colectiva de Trabajo (1990).

14. Conflictos colectivos

Una característica de las sociedades no desarrolladas es que existen más estimulantes para el conflicto que en las llamadas sociedades del bienestar. La pobreza y la desigualdad son estímulos muy eficientes, el conflicto social está en estado latente. El Estado invierte buena parte de sus recursos en atender conflictos, ya sea con mecanismos de participación, institucionales o represores. El Estado debe dar la cara a las presiones, demandas y requerimientos que plantean los distintos sectores sociales y económicos.

La conflictividad se manifiesta de dos maneras: sector público y sector privado. En el sector público se caracteriza por un quebrantamiento de las relaciones de trabajo. Esto sucede por la adopción de compromisos de beneficios económicos que se adoptaron cuando el Estado vivía un período de bonanza, en el cual dichos beneficios pudieron honrarse, pero a medida que el Estado compromete sus recursos (Deuda Externa) fue reduciendo la capacidad de poder cumplir los convenios firmados. Convenios que fueron firmados en una época en la cual las partes (sindicatos y empresas) se integraban por actores de una misma disciplina partidista, lo cual subordinaba la disciplina gerencial y administrativa al clientelismo partidista.

No existe información acerca de huelgas y horas perdidas por tales conflictos, hasta los años ochenta existía dicha información. Las huelgas en el sector privado son menos frecuentes y cuando se generan son de corta

duración. Las huelgas en el sector privado son empresariales, en el sector público son sectoriales.

La conflictividad que se genera en las empresas privadas sucede fuera del ambiente empresarial. Esta conflictividad debe analizarse en el contexto de la escasez del empleo formal, lo cual se entiende como un privilegio, aminorando la conflictividad, aunque como contrapartida se mantiene una alta conflictividad urbana, producto de la escasez de oportunidades de empleo.

¿Qué mecanismos contribuyen al mantenimiento de la paz laboral?

El sindicato como vía de ingreso al empleo: ya que este mecanismo orienta el reclamo del trabajador hacia los líderes sindicales, dejando a la empresa fuera del conflicto; existencia de una base económica sólida por parte de la empresa y sindicatos pobres, que no pueden extender su conflicto por falta de recursos para mantener firme el conflicto (en el sector privado); en el caso de los sindicatos del sector público, los sindicatos tienen mayores recursos económicos pero están ligados al presupuesto público, lo que los hace sucumbir a las presiones de los entes gubernamentales.

Otro de los factores que contribuye a la paz laboral es la regulación del derecho a huelga: debe presentar un pliego de peticiones, debe nombrarse una junta de conciliación, ésta generará un arreglo, se genera un arbitraje y en último caso se inicia la huelga. El ejecutivo podrá convocar la reanudación de faena en caso de servicios públicos esenciales y someter el conflicto a arbitraje.

15. Diálogo social

En la medida que se consolidan las relaciones de trabajo, que existe un espacio donde se reconocen los actores, se van planteando necesidades de interlocución e intercambio, que demandan la existencia de mecanismos que hagan posible los encuentros de posiciones para hacer viable y gobernable la vida de las instituciones y de

la sociedad como un todo.

El diálogo social es la negación de la determinación unilateral de reglas por cualquiera de los sujetos concernidos en estos procesos, muy especialmente por el empresariado o los poderes públicos, se entiende como esa práctica social de ejercer el intercambio de posiciones que contribuya a la vida de los diversos sectores con intereses convergentes y divergentes. Se vincula con la coexistencia de iguales, diferentes y opuestos. Al diálogo social se le opone la intolerancia, el totalitarismo y el autoritarismo. Implica un aprendizaje cultural, que puede venir de prácticas ancestrales que por tradición realizan intercambios en torno a la marcha de actividades.

En el mundo del trabajo los movimientos de trabajadores se han dirigido a ser reconocidos como un interlocutor por las fuerzas de capital, del no diálogo se ha pasado a distintos niveles de diálogo social. Uno de ellos es el reconocimiento del movimiento de trabajadores como actor político, social y económico, este reconocimiento es una conquista. El diálogo social es un proceso, no es un momento, la sociedad debe brindar oportunidades de intercambio de posiciones y opiniones, de participación, de acceso a los bienes de la cultura, de la educación, de la información, de la libertad de asociarse, de expresarse. El diálogo social permite que se fomenten otros instrumentos del intercambio de las relaciones de trabajo, como son la participación, la consulta, la información, la negociación, los acuerdos.

16. Reflexión crítica

Finalmente, la postura crítica en este trabajo se delimita a la dinámica de la relación laboral en el municipio Colón del estado Zulia y específicamente a las relaciones laborales en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprum" (UNESUR). Los marcos regulatorios en Venezuela son la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y la Ley de Seguridad Social (LSS).

En cuanto a la Constitución Nacional debe expresarse que en su artículo 89 numeral 2 establece que los derechos son irrenunciables, en nuestro criterio, norma acertada porque no permite que el trabajador pueda renunciar a sus derechos por la necesidad de obtener un empleo, protegiéndole de patronos inescrupulosos que se aprovechan de la necesidad del trabajador para someterlo a condiciones de trabajo inferiores a las que establece la ley.

Sin embargo, esta misma Carta Magna expresa en el numeral 5 del artículo 89 "Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política... o por cualquier otra condición," situación que se contradice con algunos organismos oficiales como es el caso de la insectoría del trabajo en el municipio Colón que se niega a atender a las consultas de los patronos, expresando que ellos están sólo para consultas del trabajador, trocando al patrono en el más débil jurídico porque, aún cuando cuenta con el recurso monetario, es obligado a pagar sumas cuantiosas basadas en prestaciones sociales que tienen como único sustento la información proporcionada por el trabajador, teniendo la carga de la prueba el patrono que debe probar con documentos en mano que la información que el trabajador proporcionó es incorrecta o que la información que él está proporcionando es la verdadera.

La legislación del trabajo planteada por el autor está desactualizada ya que el texto analizado fue publicado en el año 2003 y el 07 de mayo de 2012, se publica una nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), que establece en su artículo 142 lo concerniente a las prestaciones sociales, que rompe con el tratamiento anterior y vuelve a la retroactividad de la ley cuando expresa que las prestaciones sociales se calcularán en base al último salario devengado (literal c), pero que en el literal a establece que el trabajador recibirá trimestralmente lo correspondiente a una quince de trabajo y en el literal d expresa que en caso de que la relación de trabajo culmine antes de que el trabajador cumpla un trimestre recibirá cinco días de prestaciones sociales por cada

mes completo trabajado (como lo establecía la ley de 1997). Adicionalmente, este mismo artículo reza que deberá aplicarse el procedimiento que más favorezca al trabajador.

Por su parte, la ley de seguridad social está integrada por tres (3) subsistemas de seguridad social: atención médica, régimen de Pérdida Involuntaria de Empleo y Pensiones. Esta norma establece que mientras no se ponga en funcionamiento el sistema de seguridad social se mantendrá en vigencia la Ley del Seguro Social, la cual establece que las empresas se clasificarán por riesgos: Máximo, Medio, Mínimo y Parcial. En el Sur del Lago de Maracaibo, no existe asistencia médica por parte del seguro social, lo que clasificaría a las empresas en esta condición en el riesgo parcial, el cual aporta en su totalidad el 8,5 % sobre el total de sueldos y salarios pagados; pero, es el caso que, sin mediar normativa alguna que lo establezca, la administración del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) a toda empresa de nueva inscripción o empresas ya inscritas que migren al TIUNA (plataforma tecnológica que utiliza el seguro social) se le clasifica como empresa tipo 2 (Riesgo Medio) que cotiza el 16,5% sobre el total de sueldos y salarios cancelados, ocasionando un erogación adicional del 8 % sobre los sueldos y salarios cancelados y no hay forma de hacer valer la norma legal establecida en el país.

La representación sindical en la institución analizada está integrada por cinco entes: la representación obrera (Sounisur y Sinbolodeunesur), la representación de los administrativos (Aseunesur) y la representación docente (Apunesur y Sinsprunesur), a las cuales se les aplica una encuesta que dirimirá distintos tópicos: representación válida de sus afiliados, respeto de esa representación por parte de la parte patronal, legitimidad de la representación sindical, respeto de esa representación sindical por parte del ente gubernamental (Inspectoría del trabajo), su relación con entes gremiales nacionales, respeto de la parte patronal a la normativa legal vigente en el país, aplicación práctica del diálogo social, productividad y ascensos,

convenciones colectivas, entre otros.

En cuanto a la postura del autor acerca de la importancia de la relación laboral, está conteste en la importancia que le asigna en virtud de que verdaderamente este es el medio mediante el cual el trabajador satisface sus necesidades primarias: alimentación, vestido y vivienda, y es, además, el medio más común mediante el cual el trabajador progresa y aumenta su calidad de vida, así como mediante ésta es el acceso del trabajador a los medios de cultura y de información.

De igual manera, se debe estar de acuerdo en la importancia que tienen las relaciones entre actores, instituciones y normas puesto que son aquéllos los protagonistas de las relaciones laborales, con la intermediación de las instituciones mediante la aplicación de la ley.

Si se aplica la premisa constitucional de la igualdad o no discriminación ante la ley, se debe analizar que en el caso de UNESUR, los actores son los trabajadores y la Universidad (Gobierno), que las instituciones están representadas por la Inspectoría del Trabajo (Gobierno), así que cuando el trabajador eleva un reclamo ante la instancia legal (Inspectoría=gobierno) contra la universidad (Gobierno), se está activando un mecanismo en el cual la representación trabajadora está en minusvalía, ya que ningún representante del gobierno va a actuar en contra de sí mismo.

El autor manifiesta en el apartado de conflictos colectivos que los convenios que fueron firmados en una época en que las partes formaban parte de una misma disciplina partidista, lo cual subordinaba la disciplina gerencial y administrativa al clientelismo partidista. Esta afirmación está vigente hoy día ya que a partir del actual gobierno asumir funciones se fueron creando entidades gremiales paralelas de la misma parcialidad política del gobierno con la finalidad de minimizar el ambiente conflictivo y negociar sólo con sus simpatizantes. Este es el caso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) que fue reducida su actividad hasta casi anularla y pasar a ser un factor primordial en la vida

del país a quedar sólo en el recuerdo. En el sector universitario sucedió de la misma manera con la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) que de tener un rol protagónico en la vida universitaria del país es prácticamente hoy un convidado de piedra en las relaciones laborales universitarias, en cuanto a relaciones con el gobierno se refiere.

En una sociedad donde pareciera que las leyes van por un lado y la práctica por el otro, se consiguen manifestaciones como: “El gobierno cometió una masacre laboral en Mérida,” (Molero, 2012), luego de que el Vicepresidente de la República expresara: “Se extiende por un año más la inamovilidad en todo el país para trabajadores públicos y privados”; Rodríguez (2012) expresa

“Analizaremos caso por caso de los tercerizados,” cuando la ley vigente desde el 07 de mayo de 2012 expresa que se prohíbe la tercerización en el país. Si la ley prohíbe la tercerización cómo es que el gobierno de Mérida, en el sector salud “analizará” algo que debe cumplirse.

Por otra parte, Jerez (2013), expresa que “el magisterio decidirá reinicio o paralización de clases el 7 de enero” y “FVM llamará a docentes para definir acciones sindicales”; estos dos titulares de prensa indican con claridad que el sector educativo no está conforme con sus condiciones de trabajo. Estos actores de la relación laboral son contraparte del mayor empleador del país, el gobierno nacional, quien a su vez es quien elabora las normas y es responsable de la aplicación de las mismas.

17. REFLEXIONES FINALES

El convenio del 2010, del sector metalúrgico, discutido en Italia, introdujo cambio en el sistema de relaciones laborales de ese país, se pasó de un sistema que se circunscribía hasta entonces, por una parte en acuerdos generales nacionales y por la otra en la empresa, a un sistema donde la discusión a nivel de empresa es lo que impone. Lo cual representa un logro importante para los empresarios - propietarios del capital (patrono) considerando las características de FIAT, (una empresa grande, no solo por el monto de su capital, sino por el número de trabajadores empleado y su presencia mundial) con respecto a la mayoría de las empresas italianas (PYMES), pues las directrices del Estado, en materia laboral seguramente respondían más a las demandas de la generalidad de las PYMES que a las de la gran empresa como es el caso de la FIAT.

De cara a los trabajadores, la situación antes descrita, en opinión de la autora, permite una discusión más centrada en las particularidades de la relación laboral pero sin el favorecedor respaldo, a la masa trabajadora, del Estado; acá la discusión gira en la aceptación de propuestas entre las partes, lo cual luce poco ventajoso para el trabajador cuando las partes no tiene el mismo peso o están en equilibrio.

En Brasil y Argentina, los sindicatos que en el pasado se mostraban complacientes con los patronos más que defender intereses de los trabajadores y su papel se limitaba a convalidar decisiones de los empresarios, hoy cuando los cambios políticos y económicos se imponen en el continente, están llamados a procurar condiciones que beneficien, ciertamente, a los trabajadores

A objeto de equilibrar las fuerzas, los sindicatos están llamados a discutir y fijar posturas que se orienten al beneficio de los trabajadores a quienes representan, procurándoles cada vez más mejores condiciones de trabajo, las cuales reportarían a su vez un mayor bienestar social. Sin embargo la experiencia demuestra que motivaciones personales que se imponen sobre las colectivas, desvirtúan el papel que los sindicatos y sus dirigentes deben representar, alejándose del deber ser.

De la revisión del caso FIAT, se observa que ha existido una marcada tendencia a que el comportamiento de los sindicatos diste de su razón de ser, asumiendo posturas que lejos de beneficiar perjudican a los trabajadores, aceptando la renuncia a derechos constitucionales, condiciones inhumanas y hasta retaliaciones por parte del patrono.

Hoy frente a la crisis económica que se enfrenta en gran parte del mundo, donde la mayor producción se esgrime como una de las principales salidas a esta, los trabajadores (mano de obra) insustituibles en cualquier proceso productivo, por más automatizado que este sea, deben ser cuidadosamente considerados y los sindicatos están llamados a ejercer una digna representación, tantos en los países donde el capital se impone como en los países donde el gobierno establece las reglas del juego.

Complementariamente, no puede obviarse que el desarrollo de las naciones no solo se circunscribe al crecimiento y manejo de variables económico-financieras, necesario es la consideración de aspectos y relaciones sociales, las de trabajo entre ellas.

Tal y como se observa en el aparte donde se reseñan las distintas fabricas FIAT en el mundo, las motivaciones para su asentamiento en una u otra región o localidad del mundo, obedeció no solo a racionalidad financiera, sino que en también respondió a consideraciones tales como: desarrollo de comunidades, creación de fuentes de empleo, recuperación de zonas deprimidas y de empresas en quiebras, protección del ambiente, entre otras. Con lo que FIAT no solo consiguió incorporación de nuevos capitales privados sino captó la participación de Estados y Gobiernos, que aportaron recursos y participan en la propiedad del capital.

18. REFERENCIAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela- Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria
– Caracas – Venezuela

Ley Orgánica del Trabajo (19-06-1997) – Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinaria – Caracas
– Venezuela

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (07-05- 2012) – Gaceta Oficial
Extraordinaria N° 6.076 – Caracas – Venezuela

Lucena, Héctor (2003) – Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo – Fondo Editorial Tropykos
– Caracas – Venezuela

MOLERO, Wendy (2012) – “El Gobierno Cometió una Masacre laboral en Mérida” – Diario
de los Andes – 30 de diciembre de 2012

RODRÍGUEZ, Deivis (2012) – “Analizaremos caso por caso de los tercerizados” – Diario
Panorama – 30 de diciembre de 2012.

JEREZ, Javier (2013) “Magisterio decidirá reinicio o paralización de clases el 7 de enero” –
Diario Pico Bolívar – 04 de enero de 2013.

JEREZ, Javier (2013) “FVM llamará a docentes para definir acciones sindicales” – Diario
Pico Bolívar – 04 de enero de 2013

Comisión de Estudios de Postgrado, FACES. Pp. 16-24. Cuadernos de Postgrado N° 21.
Caracas, Venezuela

Estrategias de Intervención Jurídicas y Sociales para el Abordaje del Acoso Laboral en Trabajadores Producciones Aerocuar C.A. Mérida

Brito Ávila, Esmirla Josefina

Abogado, egresada Universidad de Los Andes, Tesista Maestría en Ciencias Jurídicas y Militares. Cursante de la Especialización Derecho Laboral y Seguridad Social, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes. **Cursante del Doctorado en Ciencias Sociales Universidad Bicentennial de Aragua (Convenio UNELLEZ).**
E-mail: esmirlajbritoavila@gmail.com

Recibido: 02-07-2018
Revisado: 08-09-2018
Aceptado: 19-10-2018

Estrategias de Intervención Jurídicas y Sociales para el Abordaje del Acoso Laboral en Trabajadores Producciones Aerocuar C.A. Mérida

RESUMEN

Este estudio aborda el acoso laboral ("mobbing"), definido por Heinz Leymann (1996) como una violencia psicológica extrema ejercida por una o varias personas hacia otra u otras de manera recurrente y sistemática en un determinado tiempo. Esta investigación tiene carácter vigente. El objetivo general será Proponer estrategias de intervención jurídicas y sociales para el abordaje del acoso laboral en trabajadores de Producciones Aerocuar C.A., para lo cual se llevará a cabo a través de una entrevista no estructurada en la que se pretende destacar la existencia del acoso laboral en la empresa que servirán para orientar la planificación de estrategias de intervención. Se planteó como interrogantes de la investigación: ¿Cuáles son los procedimientos legales utilizados para enfrentar la situación de acoso laboral en Venezuela al comprobarse su existencia? ¿Cuáles son las estrategias de intervención que mejoren los conocimientos en trabajadores de Producciones Aerocuar C.A.? Se utilizará como metodología, la investigación descriptiva, con diseño de campo. El procedimiento de investigación se realizó por etapas, a saber: a) Recolección de información de fuentes primarias y secundarias, b) Análisis de la información y c) Síntesis. Finalmente, se sistematizarán las estrategias de intervención sobre los procedimientos legales que mejoren los conocimientos sobre el acoso laboral y, en consecuencia, prevenga el riesgo psicosocial, el despido injustificado o enfermedades ocupacionales

Palabras clave: Acoso laboral, riesgo psicosocial, procedimiento legal, estrategias de intervención

Legal and Social Intervention Strategies for Addressing Workplace Harassment in Workers Producciones Aerocuar C.A. Merida

ABSTRACT

This study addresses work mobbing, defined by Heinz Leymann (1996) as extreme psychological violence exerted by one or several people towards another or others in a recurrent and systematic manner in a given time. This investigation has current character. The general objective will be to propose strategies of legal and social intervention to address bullying in workers of Producciones Aerocuar CA, for which it will be carried out through an unstructured interview in which the aim is to highlight the existence of bullying in the workplace. the company that will serve to guide the planning of intervention strategies. It was posed as questions of the investigation: What are the legal procedures used to face the situation of labor harassment in Venezuela when its existence is verified? Which are the strategies of intervention that improve the knowledge in workers of Producciones Aerocuar C.A.? Descriptive research, with field design, will be used as a methodology. The research procedure was carried out in stages, namely: a) Collection of information from primary and secondary sources, b) Analysis of information and c) Synthesis. Finally, intervention strategies on legal procedures that improve knowledge about workplace harassment and, consequently, prevent psychosocial risk, unjustified dismissal or occupational diseases will be systematized.

Key words: Labor harassment, psychosocial risk, legal procedure, intervention strategies

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de acoso laboral es relativamente reciente, los primeros acercamientos al tema se iniciaron en países escandinavos a principios de la década del ochenta. En esas investigaciones se destacó que durante mucho tiempo los afectados por éste fenómeno se callaron por miedo o vergüenza, convirtiéndose en un tema de discusión pública a principio de los años noventa, bajo la denominación de “mobbing o acoso laboral”, con una marcada repercusión.

De esta forma, se comenzó a indagar sobre las causas y consecuencias del acoso laboral, primero sobre los impactos causados en la persona, luego sobre el clima laboral, la organización o empresa, la productividad, sin lograrse resultados que permitan el control de este flagelo que causa estragos en la sociedad, toda vez que hasta la familia de la víctima de acoso laboral, se ve afectada, haciéndose necesaria la intervención de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros, que han declarado como problema de salud pública al acoso laboral.

En la actualidad, se observa una tendencia hacia la búsqueda de medidas preventivas y posibilidades de solución a situaciones de clima laboral en los que se fomenta el acoso laboral ocasionando al trabajador trastornos severos y desde el punto de vista empresarial, una disminución de la productividad. Constituyen así, nuevos enfoques en materia de prevención de riesgos profesionales, con especial énfasis en los emergentes, riesgos psicosociales, un concepto unitario que engloba una pluralidad de situaciones relacionadas con la salud de los trabajadores, la erradicación del acoso laboral y la promoción de la prevención a partir de estrategias de intervención como la facilitación del conocimiento sobre los procedimientos legales a seguir en eventos adversos que ponen en peligro la vida de los trabajadores.

Siendo uno de los propósitos de esta

investigación es proponer Estrategias Metodológicas, para desarrollar planes de formación que apunten a erradicar el acoso laboral en las entidades de trabajo privadas, tal es el caso de Producciones Aerocuar C.A, dirigida tanto para los Empleadores, como para los Trabajadores. Como también proporcionarles estrategias que mejoren la comunicación en los niveles organizacionales, que apunten a romper las barreras de comunicación existentes.

Se utilizará como metodología, la investigación descriptiva, con diseño de campo, con el uso del método hermenéutico en contexto teórico, documental y finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones que se derivan de la presente investigación.

2. Ordenamiento Jurídico Venezolano que Propenda a Proteger las Condiciones de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

El acceso a la justicia es un derecho que tiene toda persona de acudir a los órganos de justicia y solicitar la protección de esos derechos y de sus intereses. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 2000) preceptúa el carácter tutelar de los mismos, como obtener de manera oportuna y en tiempo real lo solicitado en su demanda o pretensión.

De igual manera, en la legislación positiva en el caso de particulares también existen normas que protegen las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo apropiado, adecuado, para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, así como la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. Tal es el caso de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005), en sus artículos 1, 12, 17,18 en sus numerales 1, 6, 7, 9,14 y 26, artículos 56; 69; 123 y 136. Estas normas vigentes le atribuyen atribuciones y facultades conferidas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) aplicar las medidas de

prevención, control, información y formación en materia de salud y seguridad ocupacional en todo centro de trabajo, público o privado exentos los militares. Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA) y Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT 2012), Artículos: 164, 166

La Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como, de los elementos característicos del Acoso Laboral, sus tipos, fases, estrategias desplegadas por el “Acosador” y los comportamientos típicos de acoso, Artículo 15: Se consideran formas o modalidades de violencia en contra de las mujeres las siguientes: q) Violencia Laboral. es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo públicos o privados que obstaculicen el acceso al empleo, o la estabilidad en el mismo; exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, sexo, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de conformidad con los artículos 83, 87 y 89 de acuerdo con el convenio 81 sobre inspección en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscrito y ratificado por Venezuela en fecha 21/07/1967, Convenio 155 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 21/07/1984

3. Efectos del Acoso Laboral en las Relaciones de Trabajo: Trabajador-Empleador

En este contexto, el trabajo como un hecho social, evidencia que donde se involucran las relaciones interpersonales en algunos casos se presentan conductas que atentan contra el adecuado desenvolvimiento en actividades laborales y en el entorno social que lo componen. Estas acciones que comprometen el ambiente de trabajo generan riesgos para la salud de los trabajadores que pertenecen a la entidad de

trabajo. Cuando esta violencia es perpetrada afectan psicológicamente al trabajador, por lo que ésta llega a configurarse como una violación a la integridad humana, al derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

La utilización del término “mobbing” fue empleado por primera vez por el biólogo Konrad Lorenz a partir del estudio y análisis del comportamiento en grupo de cuervos que acosaban de manera sistemática a un búho con el fin de que abandonara una ubicación física más cercana a donde se encontraban los cuervos. Posteriormente, en 1972, el médico Petar Paul Heinemann lo utilizó para definir la conducta agresiva de ciertos niños respecto a otros en los colegios. Finalmente, ese término fue traspasado al ámbito laboral por Heinz Leymann, en 1986, quien comenzó a utilizar la expresión para referirse al acoso que se origina en los centros de trabajo.

Desde entonces el término ha perdurado para referirse a conductas desplegadas en la esfera de las relaciones laborales. El fenómeno acoso laboral o “mobbing”, viene precisamente de conductas hostiles de presión, en un ambiente laboral caracterizado por un modelo jerárquico, donde solo el empleador ejerce los poderes de organización, dirección, disciplina, mientras que los trabajadores en sus distintas modalidades de agruparse ejercen una fuerza que si se destina para acosar puede vulnerar los poderes detentados por el empleador o sus representantes. Así, el acoso laboral o “mobbing” presenta contenidos significativos enlazados con lo laboral, lo jurídico y lo clínico. En la actualidad, los estándares de comportamiento del “mobbing” están bien tipificados, modalidades, fases, tipos, objetivo, los perfiles de hostigadores y víctimas, los efectos sobre la víctima.

Aunque del acoso laboral se han estudiado sus aspectos más importantes, se ha normado en las leyes de la patria, tanto en la doctrina nacional como en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), estableciendo el acoso laboral como el hecho en que uno o varios hostigadores exteriorizan una actitud particular que altera el entorno laboral y medio ambiente, perjudicándolo, trayendo

como consecuencia la afectación de una víctima emocional y anímica con la posible somatización en enfermedades físicas que afectan su desempeño como trabajador: apatía, depresión, dolores de espalda y musculares, problemas de concentración, irritabilidad, fatiga crónica, cefaleas, entre otros.

Visto de esta forma, no deja de ser un problema considerablemente complejo tanto para su detección, como para su posterior solución, debido a que en el intervienen factores inherentes a la especie humana: organizacionales, sociales de distinta naturaleza, jurídicos y administrativos. No obstante, al no poder evitarse debe sancionarse y, finalmente, cuando ha causado algún daño, resarcirlo.

Dentro de este contexto, considera Niño (2002), que el mobbing “es un riesgo psicosocial en la medida que puede producir claros daños psicológicos a la salud” y, además, “es un riesgo laboral..., porque se produce en el trabajo, utilizando, más o menos...las relaciones del trabajo y sobre todo porque la empresa está concernida en su prevención” (p. 9).

Según González (2005) el acoso laboral o mobbing consiste en:

Aquel efecto psicológico que ejerce una figura superior, dentro del ámbito laboral, en algún trabajador con el objetivo de conseguir que éste se sienta coaccionado (entre la espada y la pared) para actuar o llevar a cabo una acción determinada que a éste le satisfaga (p. 415).

Al respecto, opina el estudioso del derecho González, antes citado, que:

...se puede observar, en esta época de manera muy acentuada, el acoso, el abuso o psicoterror que en algunos casos incurren ciertos empleadores, cuando... pretenden que uno o algunos de sus trabajadores renuncien a la prestación de su servicio imponiéndole velados o de forma abierta patrones de conductas laborales, actividades o actitudes incompatibles con la naturaleza de la

labor que presta, no con los deberes y obligaciones a que están sometidos desde el punto de vista normativo laboral, lo que en mi criterio... constituye una causal de retiro justificado que el trabajador puede perfectamente alegar.” (p. 14).

Llegados a este punto, conviene señalar entonces que entre las principales causas o factores que pueden empeorar e incluso fomentar el acoso laboral (mobbing) se señalan las siguientes: escaso o nulo apoyo de los superiores a los subalternos, ausencia de un departamento de Talento Humano, débil organización del trabajo, escasa comunicación entre superiores y subordinados, presencia de líderes espontáneos, sin preparación y sin perfil adecuado para el cargo, así como un ambiente de alta competitividad interna entre los trabajadores, a veces favorecidos e incentivados por la gerencia de la empresa, generando un clima de guerra interna (de unos contra otros) alimentada por el aumento de la productividad (mayores productos en el menor tiempo posible), el justo a tiempo, el trabajo bajo presión, sin planificación, previsión, incorrectas cargas de trabajo.

Aunado a problemas de desorganización y la improvisación, la rotación continua del personal, sobre todo de los trabajadores eventuales, que es asumida como una forma de sustitución de los trabajadores desgastados o quemados. Así mismo, la falta de prevención y la ausencia de dotación de las unidades de trabajo que generan incidentes y accidentes laborales, poniendo en peligro la vida y bienes de los trabajadores. También, obedece el acoso laboral a falsas creencias de que amedrentando (acoso psicológico) se logra mayor eficacia en el trabajo, cuando en realidad se trata de un modo de hostigamiento que destruye el capital humano de la empresa, aniquilando psicológicamente al trabajador, lo que conllevará a librarse de él más fácilmente.

Como hecho, en todo acto de acoso laboral surgen dos figuras jurídicas: la víctima y el agresor. Así, en el momento de elegir la víctima para eliminarla de su puesto de trabajo, son muchas las causales a tener en cuenta, como el resultar una amenaza para

la persona o grupo que lo hostiga, los celos por una competencia o capacidad profesional extraordinaria, porque la víctima goza de mayor aprecio de sus compañeros, de los subordinados, de los jefes o clientes, por el trato o don de gente, por las evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas por su trabajo, por no dejarse manipular por otros o por ser diferente a los demás, por el estilo de vida, por no aceptar insinuaciones de tipo social, entre otras.

Todas esas causales son las que los agresores utilizan en contra del trabajador para culparlo cuando algo sale mal en el entorno laboral, logrando así, distraer la atención de otros problemas o situaciones del lugar de trabajo. También son causa de acoso laboral las prácticas de escarmiento para hacer que otros trabajadores queden impresionados con el poder discrecional de hostigar y dañar instaurando el psicoterror laboral entre los trabajadores, que atemorizados ante lo que podría ocurrirles a ellos, deciden someterse a los dictámenes del hostigador.

En este orden de ideas, el acoso laboral genera consecuencias de distinta naturaleza. Así, la principal consecuencia es sobre la salud de la víctima, específicamente a nivel psicológico: ansiedad, miedo acentuado y continuo, sentimiento de amenaza, persecución, sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, apatía, distorsiones cognitivas, falta de concentración, baja autoestima (síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Patologías estas que conducen al trabajador afectado, con la finalidad de disminuir la ansiedad a desarrollar comportamientos de adicciones (drogodependencia) y en el peor de los casos al suicidio.

De igual forma, a nivel físico, la víctima puede presentar patologías psicosomáticas, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos. También el nivel social, el victimado puede desarrollar hipersensibilidad a la crítica, actitudes de desconfianza y conductas de aislamiento, evitación, retraimiento, o en otros casos, agresividad, hostilidad e inadaptación social,

por lo que manifestará sentimientos de ira, rencor, deseos de venganza contra el o los agresores. Así, la salud social del individuo se ve profundamente afectada, distorsionando las interacciones con otras personas, afectar la vida familiar y el rendimiento productivo. Importante es destacar que la salud del individuo se verá más afectada sino cuenta con los apoyos efectivos (afecto, comprensión, consejo, ayuda) tanto en el ámbito laboral como en el familiar y social.

A nivel empresarial, el clima laboral se verá afectado, provocando problemas en los circuitos de información y comunicación. También, generará el absentismo laboral (justificado o injustificado) de la persona afectada, ausencia de cohesión, coherencia, colaboración, cooperación, disminución de la calidad de las relaciones interpersonales, incremento de la accidentabilidad, siniestralidad, por descuidos, provocados o involuntarios. Así mismo, la vida familiar y social, por el simple hecho de tener una persona amargada, desmotivada, sin expectativas, sin ganas de trabajar, costos de asistencia médica y medicamentos, entre otras. Entra aquí en juego, la necesidad de las políticas de salud y seguridad laboral que contribuyan con la prevención del acoso laboral.

A nivel jurídico, a diferencia de la legislación de otros países, en Venezuela no existe una ley especial dirigida a contrarrestar y abordar las conductas hostiles, vejatorias y humillantes que integran el mobbing o acoso laboral moral en el trabajo.

Sin embargo, en el país existen varias disposiciones jurídicas aplicables en el ámbito laboral, que abordan el problema de estudio a saber artículos 87, 88 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que en su artículo 20, reconoce de forma expresa que toda persona tiene el derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad. Es de entender que este valor recogido en este precepto, queda protegido, a su vez, por el sistema especial de tutela señalado en el artículo 27 de la Carta Magna. Y de la cual el Estado tiene como fin esencial la defensa y el desarrollo de la persona y el respecto a su dignidad, y la garantía del

cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en el texto constitucional.

De igual forma, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT, 2012), establece en su artículo 164 que se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esa es la realidad que han manifestado en los actuales momentos padece el Talento Humano que labora en la entidad de trabajo Producciones Aerocuar C.A., que consideran son víctimas de acoso laboral o “mobbing”, en el sitio de trabajo, y que trabajadores les genera una serie de interrogantes tales como: ¿dónde pueden pedir ayuda u orientación?, ¿ante qué organismos? o ¿cómo pueden denunciar?, ¿a qué normas sustantivas y adjetivas del régimen jurídico legal nacional pueden acceder cuando son acosados psicológicamente en el trabajo?.

De estas incertidumbres surge el propósito de la presente investigación, Estrategias de intervención para el abordaje del acoso laboral en trabajadores de entidad de trabajo Producciones Aerocuar C.A., describiendo lo casuístico de la situación, planificando el abordaje de la problemática, seleccionando las estrategias de sensibilización y de ser procedente, formular las consideraciones y recomendaciones pertinentes para el tratamiento preventivo del riesgo psicosocial causado por acoso laboral, lo que sin duda, proporcionará una herramienta esencial para el empleador, a quien por mandato legal le deriva la obligación de identificar, evaluar y controlar este riesgo psicosocial.

En atención a lo expuesto surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el diagnóstico del acoso laboral en trabajadores de entidad de trabajo Producciones Aerocuar C.A.?

¿Cuál es el nivel de conocimiento que presentan los trabajadores de entidad de trabajo Producciones Aerocuar C.A. en cuanto al acoso laboral o “Mobbing”?

¿Cuál es el procedimiento legal para el abordaje del acoso laboral con estrategias de intervención que mejoren el conocimiento en trabajadores de entidad de trabajo Producciones Aerocuar C.A.?

¿Cómo se puede prevenir el acoso laboral en entidad de trabajo Producciones Aerocuar C.A.?

Todas estas interrogantes permiten plantearse como objetivo general de la presente investigación: Proponer estrategias de intervenciones jurídicas y sociales para el abordaje del acoso laboral en los trabajadores de la entidad de trabajo Producciones Aerocuar C.A.

En este mismo orden es necesario señalar existe consenso dentro de las distintas disciplinas del conocimiento como la Psicología clínica, la Psicología Social y el Derecho, en considerarlo como un modo de violencia ejercida de forma generalmente encubierta y que tiene efectos potencialmente graves sobre la salud de las víctimas, al producir sensación de aislamiento e indefensión, así como de afectar profundamente la autoestima.

Son miles de trabajadores los que sufren diariamente los ultrajes por parte de sus compañeros y jefes. Es por esta razón, que se justifica este proyecto de investigación, ya que permitirá diagnosticar el acoso laboral o mobbing dentro de la entidad de trabajo Producciones Aerocuar C.A., el clima organizacional, las relaciones humanas que propician la aparición de este flagelo y el control o prevención del mismo.

De igual forma, esta investigación constituye un aporte a la ciencia del Derecho Laboral en Venezuela que permita la protección de derechos y garantías constitucionales afectados por el fenómeno psicosocial de la violencia y el acoso laboral, tipificado como delito, que oriente el análisis, propuestas y ejecución de políticas

públicas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras dentro del territorio nacional, que conlleven a la reducción de la violencia, la prevención de accidentes y enfermedades laborales que causan grandes impactos en la economía nacional, el clima organizacional y la vida familiar de quien padece acoso laboral, la víctima.

4. Antecedentes del Estudio del Acoso Laboral o Mobbing

Son muchos los países que se han abocado al estudio e investigación de este flagelo, acoso laboral y violencia en el trabajo, por lo que siempre será un tema de actualidad, en la que los organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), entre otros, están siempre preparando información y propuestas para la erradicación de este flagelo social, orientando sobre convenios y acuerdo entre los países que deben seguir esas directrices para lograr los objetivos propuestos.

Desde el punto de vista académico, se trata de un tema de investigación que orienta hacia la facilitación de estrategias de intervención que sensibilicen a los trabajadores sobre la prevención del acoso laboral o mobbing en el entorno de trabajo, las normativas legales, el amparo constitucional y la demanda como procedimientos de respuesta a situaciones de violencia, la protección por parte del Estado y en caso extremo, cuando ya se ha perpetrado el hecho que deja a la víctima en situación de indefensión o que ha generado alguna enfermedad ocupacional, conozca cuál es la vía a seguir, ante que organismos acudir, cómo procesar la denuncia, así como los apoyos a los que debe recurrir para disminuir los daños psicosociales que puedan derivarse de las conductas delictivas de acoso laboral.

La Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Organización Mundial de la Salud – OMS, han conceptualizado: “La violencia en el lugar de trabajo –sea física o psicológica– se ha convertido en un problema mundial

que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo – que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada” – ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo.

Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral” (OIT-OMS, 2002).” Hoy en día las organizaciones se han olvidado de la concepción del sujeto como un ente de derechos y deberes, pues cada vez se aprovechan más de los trabajadores, los deberes están poco delimitados, por la estructura organizacional flexible (horizontales); y los derechos han disminuido notoriamente, caracterizado por bajos salarios, trabajos temporales, subcontratación y reducción de algunas o todas sus prestaciones. Atravesando así, por una ambivalencia en el mundo laboral actual, pues existen leyes que protegen el bienestar y velan por los derechos de los trabajadores, sin embargo, las organizaciones han desamparado cada vez más a sus empleados.

Posee relevancia con la investigación, desde el enfoque en el cual se realiza un análisis para la comprensión de los elementos que deben favorecer legalmente al trabajador en su dignidad y derechos naturales que nacen como persona en el comportamiento social, aunado a ello, la vinculación de las leyes en las que se plasman los derechos y deberes de los trabajadores.

5. Características del Acoso Laboral o Mobbing

Según Hirigoyen (2001)

El objetivo de un trabajador perverso es acceder al poder o mantenerse en él, para lo cual utiliza cualquier medio, no se trata de atacar a alguien directamente, como ocurre con el abuso de poder, sino que debe crear fragilidad para impedir que el otro pueda defenderse. En el abuso de poder el superior en la jerarquía tiene un estilo de dirección que consiste en presionar de forma sistemática a todos sus subordinados, es una situación que no afecta a un solo trabajador, sino a todos los que tienen un nivel inferior en la jerarquía. (s/p)

La identificación de los elementos que pueden estar presentes en el mobbing laboral, conlleva a visualizar el escenario que se presenta ante las características que este plasma en las personas, el acosador, el acosado y el canal en el cual se desarrollan las acciones que definen el nivel en el cual se puedan estar afectando la parte psicológica de los empleados, las acciones que llevan a cabo los niveles superiores a los subordinados que son los más afectados y propensos a las acciones del mobbing laboral

Parafraseando a (Menassa y Rojas 2006) En el mobbing no suele haber prueba alguna de la realidad de lo que se está padeciendo, porque no suele haber violencia física, cuando hay violencia física, sí hay elementos exteriores que pueden atestiguar lo que sucede, pero en conductas de acoso de este tipo no hay ninguna prueba objetiva. Parece establecerse un proceso fóbico recíproco, de tal manera que el trabajador objeto de mobbing provoca conductas permanentes de hostilidad en el perverso y, a la vez, la visión de su acosador desencadena en la víctima un proceso de miedo. El miedo genera conductas de obediencia, cuando no de sumisión en la persona acosada, y también en los compañeros que dejan hacer y que no quieren fijarse en lo que ocurre a su alrededor. Una vez iniciado el mobbing se establece un círculo vicioso

que se retroalimenta del miedo de la víctima ante el acosador, ya que este miedo genera una actitud defensiva que provoca nuevas agresiones, así como fenómenos de fobia recíproca.

I.- De La Víctima

Se ha llegado a afirmar que cualquier persona puede ser víctima de mobbing, si se dan las condiciones adecuadas: un acosador que perciba a la persona acosada como una amenaza y un entorno laboral favorable para la aparición del mobbing, al respecto Sáez (2000) dice que son “personas inteligentes, competentes, con creatividad y dedicación al trabajo, con una alta lealtad hacia la organización, identificadas con su trabajo y percibidas como una amenaza.” Indica que las víctimas pueden presentar cambios de personalidad como consecuencia del estrés postraumático producido por el mobbing, y presentan baja autoestima y ansiedad en ámbitos sociales.

II.- Del Acosador

Field (1996) describió al acosador como “mentiroso, encantador, con falsa apariencia de seguridad, controlador, crítico, irritable, buen actor, líder convencido, vengativo, violento, irritable, agresivo e incapaz de asumir las culpas.” (p.69) Por su parte, Rodríguez (2004) señala que son:

Personas resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas, teniendo uno, varios o todos estos rasgos en mayor o menor medida. Están necesitadas de admiración, reconocimiento y protagonismo y lo que quieren es figurar, ascender o aparentar, aun cuando simplemente deseen hacer daño o anular a otra persona. (p.97)

En el mismo orden de ideas, se plasma una figura conocida como el acosador el cual se le atribuyen características de ser una persona tóxica en la cual se ve las realidades de la personalidad en la cual están sumergidas para llevar a cabo cada uno de los planteamientos establecidos en la figura psicológica se presenta ante los demás como un ser sin alma en la que logra

sus objetivos a través de las amenazas y sin mirar a los compañeros que están en su entorno laboral.

III.- Los Cómplices

Piñuel y Zabala (2001) describen para que se produzca el mobbing son necesarias tres condiciones: el secreto de sus actuaciones, la culpabilización de las víctimas y la existencia de testigos mudos, es decir, de compañeros que, sin formar parte del grupo de acoso, presencian los ataques, pero no dicen nada, respondiendo a mecanismos de atribución erróneos que culpabilizan a las víctimas. En muchas ocasiones el acosador y sus cómplices tratan de convencer a la víctima de que es problemático, raro, violento, y así la víctima tiende a sentirse culpable

La falta de apoyo de los compañeros hacia las víctimas, frecuente en estos procesos, ha sido interpretada por Olweus (1991)

Como resultado de la influencia que los acosadores ejercen sobre los demás. En el caso de acoso entre iguales se produce un contagio social que inhibe la ayuda e incluso fomenta la participación en las conductas intimidatorias por parte del resto de los compañeros que conocen el problema, aunque no hayan sido protagonistas inicialmente del mismo

IV.- De la Organización.

El acoso laboral tiene lugar en el seno de una organización, por lo que uno de los factores implicados en su desarrollo y mantenimiento es el contexto de la organización, pues en función de cómo sea ésta, puede incrementar o disminuir la posibilidad de que aparezca acoso laboral. El proceso de acoso laboral se verá favorecido por una pobre organización del trabajo, por una deficiente gestión de los conflictos y por un clima laboral propicio al acoso. Se ha considerado que un estilo de supervisión y control organizativo inadecuado.

6. Consecuencias del Acoso Laboral

En el fenómeno del acoso laboral

ha cobrado especial importancia, al evidenciarse como la causa de depresión, de ansiedad generalizada, e incluso de desórdenes de estrés postraumático, que conllevan absentismo, abandonos del puesto de trabajo, incremento de accidentalidad, disminución de la cantidad y de la calidad del trabajo, lo que produce elevados costes en la sociedad industrializada y en la víctima de del acoso laboral que ve amenazada su carrera o profesión, su situación social y financiera, e incluso su salud.

Para Hirigoyen (2001) “los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor.” (p.86)

Para dicha autora, el acoso laboral deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo.

I.- Consecuencias Sociales

Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento (INSHT, 2001); así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacía el entorno. Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce

II.- Consecuencias laborales

Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al acoso laboral se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a

cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa. Con ello consigue presentar una imagen negativa de la víctima, lo que contribuye a disminuir su empleabilidad, y que vaya considerándose a sí misma incapaz para trabajar, y mostrando expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral.

7. Gerencia del Talento Humano y el Acoso Laboral

Cuando el departamento de recursos humanos actúa en forma pasiva frente a los casos de acoso, de alguna manera está avalando el acoso laboral. Algunos creen que estas prácticas de hostigamiento psicológico u acoso laboral, llegan a países de América Latina de la mano de multinacionales europeas, donde ocurren gran cantidad de casos de acoso laboral. Existe una importante diferencia entre informar según dicta la ley a una persona que la empresa prescinde de sus servicios y el acoso laboral. Si la empresa ha despedido a un trabajador es legal que luego impida su acceso a la Compañía.

Las acciones de hostigamiento o acoso, a las que ningún profesional, mucho menos del departamento de RR.HH. debería adherir tienen que ver con: Sutiles y reiteradas acciones de presión psicológica contra una o varias personas que la empresa en sí o algún trabajador considera como 'oveja negra': insultar, denigrar, perturbar, molestar, cambiar de puesto reiteradas veces, esconder, cambiar de lugar o robar sus elementos de trabajo, burlarse de su

vestimenta o aspectos privados, inducir a los demás a que actúen de la misma manera o no dirijan la palabra a esta persona (hacer 'el vacío a alguien') mentir, calumniar, excluir de toda actividad que se realiza en grupo, marginar a alguien, levantar el tono de voz exclusivamente con una persona.

8. Estrategias Generales

Sensibilizar a los empleadores sobre la importancia que representa un clima laboral con condiciones físicas y mentales que influyen en obtener el grado de satisfacción en el ambiente de trabajo, donde reine la motivación, la cordialidad, el respeto, la solidaridad, la cooperación entre otras.

Siguiendo con lo señalado anteriormente se propone: Diseñar acciones a través de las estrategias sociales y jurídicas que emprendan en los sujetos de la relación laboral conocer y determinar los factores presentes en el acoso laboral y con ello su erradicación del clima organizacional.

Dentro de estas Estrategias, se deben establecer métodos, principios y técnicas de enseñanza que permitan fortalecer la comunicación en todos los niveles organizacionales, la socialización, las relaciones interpersonales.

Finalmente, con la implementación de estas estrategias se logre un estado de bienestar y calidez en los trabajadores y esto incidirá en el desempeño de los trabajadores y en el desarrollo gerencial y productivo de la entidad de trabajo.

9. REFLEXIONES FINALES

Venezuela ha refrendado convenios internacionales donde se reconocen los derechos fundamentales propios del ser humano, y por supuesto, aplicables a los trabajadores, que se encuentran consagrados en la Constitución Patria, leyes especiales. Tales como el derecho a la igualdad y seguridad personal contra toda violencia, la prohibición de todo tipo de discriminación, así como el derecho a ejercer su labor en un ambiente sano, garantizando su salud mental y física.

Sin embargo teniendo este cúmulo de normas, preceptos que protejan al trabajador de no ser afectado físicamente, psicológicamente, en su entorno laboral durante sus faenas

e incluso fuera de ellas, posiblemente la norma que más se acerca a prohibir cualquier tipo de acoso, entre ellos el mobbing, aunque no lo establece de manera expresa, es lo contemplada en el artículo 56 de la LOPCYMAT, según la cual, el patrono no podrá ni por sí ni por tercero emplear conductas ofensivas, intimidatorias, maliciosas que vayan en perjuicio psicológico y moral del trabajador

Actualmente no existe una normativa específica para proteger al trabajador frente al mobbing y menos aún se dispone de un procedimiento para sancionar al acosador o agresor. Por ello, resulta oportuno destacar que en la actualidad sólo se cuenta con el proceso diseñado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) para determinar cuándo un trabajador está siendo víctima de este fenómeno laboral, y certificar si presenta alguna patología (enfermedad ocupacional) como consecuencia del mismo.

Se trata de un procedimiento administrativo, realizado por el INPSASEL a través de las Gerencias Estadales de Salud de los Trabajadores (GERESAT), como fue señalado anteriormente.

Otro aspecto trascendental que es oportuno significar es que en Venezuela el mobbing es certificado como enfermedad ocupacional por el INPSASEL; es decir, lo que se certifica no es la presencia de la conducta hostigadora o del fenómeno como tal en el trabajo sino sus consecuencias, en otras palabras, la patología que presenta o desarrolla el trabajador víctima, tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, entre otros, es lo que se certifica. Pero no se sanciona o se persigue que desaparezca la inobservancia sobre la seguridad y la salud laboral.

A los efectos de este planteamiento, los únicos mecanismos con que cuenta el trabajador acosado en la legislación positiva venezolana es por ante la vía judicial, el Amparo Constitucional, donde este recurso resulta exiguo para atacar el acoso laboral, debido a que por esta acción de amparo sólo se restaura el derecho infringido, llámese dignidad, honor o cualquier otro inherente al ser humano, pero no se sanciona el acoso laboral o mobbing de ninguna forma, ni como conducta indebida, adoptada por el empleador o compañero de trabajo penalizando a éstos según el caso, y mucho menos es reconocido como mecanismo de despido indirecto dentro de la relación de trabajo.

También se dispone de la vía administrativa a través del procedimiento diseñado por el INPSASEL para verificar si efectivamente el trabajador está frente a una situación de mobbing, y de ser así, certificar sus consecuencias como enfermedad ocupacional, lo que brinda otra posibilidad a la víctima, la de acudir a la vía jurisdiccional a los fines de demandar las posibles indemnizaciones establecidas en la LOPCYMAT, y por daño material y moral, conforme al Código Civil, ya que dicha certificación (Informe) constituye un documento público, por cuanto es emitido por un órgano adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

6. REFERENCIAS

ARIAS, F. (2012). **El Proyecto de Investigación**. (5ta edición). Caracas: Editorial Episteme.

GONZÁLEZ, M (2005). **Una Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo: The Mobbing (psicoterror, acoso sexual y estrés laboral)- Venezuela**. Trabajo de investigación. Programa de Postgrado de Derecho Procesal Civil. Nivel Maestría. Programa de Postgrado de Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Nivel Maestría. Escuelas de Derecho y Trabajo Social. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad del Zulia. Maracaibo

ASAMBLEA NACIONAL (2007). **Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Gaceta Oficial 38596. Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL (2012). **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.** Decreto 8938. Venezuela.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, n° 36.860, 30 de diciembre de 1999.

CÓDIGO ORGÁNICO PROCESAL PENAL (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Número 38.536. Caracas.

GONZÁLEZ, M (2005). **“Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo. Mobbing, Psicoterror, Acoso Moral y Estrés Laboral”.** Vadell Hermanos Editores, C.A. Venezuela.

INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES (2009). **Anteproyecto de Norma Técnica de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Propios.** INPSASEL. Venezuela

KAHALE, D (2011). **Mobbing: El Acoso Laboral. Tratamiento jurídico y preventivo.** Editores Vadell Hermanos. Caracas, Venezuela.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, Gaceta Oficial N°. 5.152, extraordinario de 2011.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT), decreto N° 5.078 del 22 de diciembre de 2006. Gaceta Oficial N° 38.596 del 3 enero de 2007.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Gaceta Oficial n° 38.236 del martes 26 de julio de 2005. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas.

NIÑO, J. (2002). **“Evaluaciones de los Riesgos Laborales y Factores Psicosociales”.** MAPFRE Seguridad. N° 85. Madrid.

NORMA TÉCNICA DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO NT01-2008 DE INPSASEL. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Caracas, Venezuela.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo**, 28 de abril de 2017. [Internet] Disponible en www.un.org/es/events/safeworkday/

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, OPS, AND SALUD EN LAS AMÉRICAS. **Medio ambiente y seguridad humana, in Volumen regional.** Capítulo 3. 2012. p. 60-117

PARRA H (2011). **Enfoque Ocupacional. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado UCLA.** [Internet] Disponible en Red. Educación Permanente en Ergonomía, Seguridad y Salud.

RIVAS, M (2010). **El Acoso Sexual Laboral. Análisis jurídico, psicológico y social.** Ediciones Paredes. Caracas, Venezuela.

UCAB- Montalbán (2015). **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello.** Venezuela..

El trabajo en las organizaciones de salud: una mirada desde los Estudios Organizacionales

Chipia Lobo, Joan Fernando

Magíster en Salud Pública. **Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO-FACES)**. Profesor de pre y postgrado de Bioestadística. Coordinador y fundador del Grupo de Investigación en Bioestadística Educativa. Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

E-mail: joanfernando130885@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6365-8692>

Recibido: 10-07-2020

Revisado: 26-09-2020

Aceptado: 11-10-2020

El trabajo en las organizaciones de salud: una mirada desde los Estudios Organizacionales

RESUMEN

El trabajo en las organizaciones de salud, muestra la necesidad de cambios, tratando de estructurar trabajadores y actividades que atiendan las necesidades de salud de la población. Este tipo de organizaciones, se estructuran en sistemas que incluyen centros de salud, los cuales se clasifican de acuerdo a los niveles de atención de salud y complejidad institucional, además de considerar instituciones públicas, privadas y mixtas. En Venezuela, es importante generar un sistema de salud, que busque replantear la forma de estructurar políticas hacia la disminución de las inequidades y mejore la atención de salud individual y colectiva, las cuales requieren ser coherentes con la realidad local, nacional e internacional, para mejorar la calidad de vida de la sociedad. Para ello, se requiere repensar la forma de planificación y actuación de estas organizaciones, las cuales deben ir más allá de las Teorías Administrativas y las Teorías Organizacionales, elaborando un proceso que considere los Estudios Organizacionales, para construir un enfoque comprensivo y contextualizado del trabajo en las organizaciones de salud y específicamente en la toma de decisiones, para abordar las singularidades y los procesos dinámicos que transcurren en este tipo de organizaciones.

Palabras clave: Trabajo, Salud, Salud Pública

Work in health organizations: a view from organizational studies

ABSTRACT

Work in health organizations shows the need for changes, trying to structure workers and activities that meet the health needs of the population. This type of organization is structured in systems that include health centers, which are classified according to the levels of health care and institutional complexity, in addition to considering public, private and mixed institutions. In Venezuela, it is important to create a health system that seeks to rethink the way of structuring policies towards reducing inequities and improving individual and collective health care, which need to be consistent with the local, national and international reality, in order to improve the quality of life of society. For this, it is necessary to rethink the way of planning and action of these organizations, which must go beyond Administrative Theories and Organizational Theories, developing a process that considers Organizational Studies, to build a comprehensive and contextualized approach to work in health organizations and specifically in decision-making, to address the singularities and dynamic processes that take place in this type of organization.

Key words: Work, Health, Public Health

1. GENERALIDADES DEL TRABAJO

El trabajo como hecho social, busca que el hombre trascienda su propia realidad, por medio de la construcción de su ser, para contribuir a una sociedad. El nuevo trabajador trata de revelar un hombre pleno, que este colmado de sabiduría, por ende, se erige un nuevo rol, no como una pieza de un proceso productivo, sino como un sujeto que muestra su naturaleza humana y a través del trabajo podrá generar procesos emancipatorios.

Levaggi (2004), indica que en el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios con el fin de satisfacer las necesidades de una comunidad o proveer los medios de sustento necesarios para los individuos. El mismo autor arguye que el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

Si observamos la información sobre trabajo y salud que se plantea en la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de Salud (OPS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encuentran indicadores anuales de morbi-mortalidad tales como: más de 2,78 millones de muertes por accidentes de trabajo y unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales; esta información señalada, la enlazan con absentismo laboral e implicaciones en el Producto Interno Bruto (PIB), es decir, que consideran magnitud y consecuencias de las enfermedades, además tratan de generar una agenda internacional para posicionar la salud y la seguridad de todos los trabajadores que estimule y apoye la acción práctica a todos los niveles.

Es oportuno señalar que la OMS, OPS y OIT han generado múltiples y diversas guías y documentos que promueven la seguridad y salud en el trabajo, además de estipular acuerdos y normas internacionales, también los gobiernos han elaborado leyes que muestran la importancia del mundo del

trabajo. Especificando en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 87 y en Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), en sus artículos 43 y 44, se indica que se debe garantizar a trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, además se creó una norma específica relacionada con la salud del trabajador, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005). Lo antes señalado muestra el interés por cuidar la seguridad y salud del trabajador, aunque enmarcados en las Teorías Administrativas (TA) y las Teorías Organizaciones (TO), por ende, es necesario generar nuevas maneras de estudiar el trabajo y la salud, en donde se pueda construir otros aspectos organizacionales que consideren dinámicas internas y la inmanencia del hombre.

2. Organizaciones de Salud Y Estudios Organizacionales

Las organizaciones de salud son unidades humanas que buscan mejorar la salud de la población; las cuales por lo general se estructuran en sistemas que incluyen centros de salud, los cuales se clasifican de acuerdo a los niveles de atención de salud y complejidad institucional. Por lo general, este tipo de organizaciones, se estructuran basadas en un esquema vertical y los diferentes trabajadores del proceso salud-enfermedad, tienen funciones, tareas, responsabilidades, habilidades y requisitos bien definidos de acuerdo a su cargo.

En Venezuela se dividen las organizaciones de salud en instituciones públicas y privadas, las primeras tienen como fuentes gobiernos, trabajadores y empleadores, los fondos dependen del Ministerio del Poder Popular para la Salud, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, Universidades, Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio del Poder Popular para la Educación, Petróleos de Venezuela; mientras que en las segundas sus fuentes son empresas y el usuario particular, los fondos dependen de fondos privados y

medicina prepagada.

Las instituciones de salud, presentan múltiples dificultades, dentro de las que se pueden enunciar la falta de definición de políticas coherentes con la realidad local, nacional e internacional, las cuales por lo general no atienden las necesidades de salud de la población. Además, en Venezuela, los problemas sociales y económicos, han generado una pérdida de valores fundamentales para llevar a cabo esta loable labor.

Es importante detallar que el sistema de salud de Venezuela se encuentra en un proceso de cambio desde 1999, a partir de la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, planteando una reestructuración del nivel central para implementar un modelo de atención integral a la población y la creación de un Sistema Público Nacional de Salud (SPNS) con el objetivo de garantizar el derecho a la salud de todos los venezolanos, considerando los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y corresponsabilidad social, y su financiamiento y gestión serían responsabilidad del Estado; sin embargo, el proceso de creación SPNS ha sido lento y ha demostrado deficiencias.

En vista de las consideraciones anteriores, se requiere repensar la forma de planificación y actuación de estas organizaciones, las cuales deben ir más allá de las TA y las TO, elaborando un proceso que considera el carácter comprensivo y crítico de los Estudios Organizacionales (EO).

Los EO se considera un campo de estudio que recibió inicialmente importantes aportes de la economía y la ingeniería, y, posteriormente, ciencia política, derecho, historia, psicología y la sociología. En particular, estos dos últimos campos contribuyeron de manera relevante a la comprensión de la organización desde una base menos mecanicista, más humana y orgánica, por ende, nace de los aportes de múltiples disciplinas y ha sido alimentado, a través de los años, por muchos actores provenientes de diversas áreas del

conocimiento (Barba, 2013; Medina, 2007; Montaña, 2004).

En los estudios organizacionales se puede investigar actitudes de comportamiento, modelos de pensamiento y visiones del mundo que vienen a afectar la visión que las organizaciones locales pueden tener de sí mismas. Si bien es cierto que el avance tecnológico ha venido dándole uniformidad a la estructura de las organizaciones también es cierto que estas no estandarizan al elemento humano ni al contexto en el cual estas se van a desarrollar en su totalidad, por ello, los estudios organizacionales consideran modos de análisis, códigos de conducta, gestos sociales, posturas, reglas, disciplinas del conocimiento, por señalar algunos de los elementos y aspectos que toma en cuenta (Barba, 2013; Medina, 2007; Montaña, 2004).

Es oportuno indicar que los EO no tienden a generar una gran teoría a través del consenso, sino que se basan en una diversidad de disciplinas sociales y humanas de las cuales retoma algunos de sus fundamentos, para promover una postura más comprensiva de los fenómenos organizacionales. Para ello, se apoya fuertemente en las propuestas de la teoría crítica con la cual busca, principalmente, la emancipación del hombre (Alvesson y Deetz, 1996; Pfeffer, 2000).

Los aspectos ontológicos de los EO se hallan evidenciados en una realidad que se construye intersubjetivamente, es decir, una consideración subjetiva del mundo, pero objetivada en la interacción con los otros. Se parte del supuesto de que las organizaciones son objetos empíricos, porque cuando se observa una organización se ve algo en particular, pero salvaguardando la diversidad a partir de la cual, cada uno puede observar algo diferente (Clegg y Hardy, 1996). Este enfoque intersubjetivo, se torna objetivo a partir de lo que Searle (1997) denomina: intencionalidad colectiva porque es potencialmente cognoscible a las personas; así, el investigador de las organizaciones se permite dar carácter de real a objetos simbólicos, que se estudian ya no sólo en función de su existencia, sino

también desde lo que representan. Por lo tanto, desde la ontología de los EO, son dos dimensiones inseparables: las cosas son y significan a la vez.

En términos epistemológicos los EO, predominan posturas comprensivas, críticas y multidisciplinaria con apertura a la convivencia de diversas perspectivas. Como indica Chia (2003), los conceptos y teorías, son intuitivos puntos de vista, es decir, una forma de ver el mundo, y no una forma de conocimiento de cómo es el mundo.

En consecuencia, el eje conceptual de los EO, se caracteriza por estar fundamentado en el paradigma constructivista, debido a que la realidad organizacional es compleja y diversa, marcando un poco el carácter comprensivo y crítico de los EO. A diferencia de la TA y la TO, desde este enfoque no se busca establecer leyes generales y universales sobre el conocimiento organizacional. Más bien, la intención es dar explicaciones contextualizadas de los fenómenos organizacionales, con investigadores abiertos a pequeñas narrativas (Kelemen y Hassard, 2003)

También se busca la integración de miradas alternativas en la comprensión y la interpretación. El desafío consiste en aproximarse a la realidad a partir de la conjetura, la multidisciplinaria y las múltiples racionalidades coexistentes (Ramírez, Vargas y de la Rosa, 2011). Es atreverse a pensar desde perspectivas conformadas por múltiples supuestos y paradigmas participativos (Clegg y Hardy, 1996).

En cuanto a los aspectos metodológicos, desde la perspectiva de los EO se considera que los diferentes métodos son combinables, y que la elección de ellos ya no depende de la exaltación de un determinado paradigma sino de la problemática en cuestión. Cada método debe ser apreciado por lo que es, un medio para reunir datos pertinentes de ciertos problemas (Bryman, 1989). Durante mucho tiempo en el campo del estudio de las organizaciones, se ha hecho una relación lineal entre los enfoques epistemológicos y los metodológicos. Generalmente, se ha vinculado el funcionalismo con lo cuantitativo

y el interpretativismo con lo cualitativo, por lo que la metodología estaba directamente ligada a un determinado paradigma, llegando a crear confusiones entre paradigma y método (Hatch, 1997).

En los estudios organizacionales, las personas crean la organización, sin ser esta una entidad supraindividual, por lo tanto, se coloca en el centro al hombre y los integrantes de la organización desempeñan sus funciones e interactúan construyendo y deconstruyendo, aprendiendo y desaprendiendo, tratando de develar aquellos aspectos sociales necesarios de investigar en la organización.

En particular, para las organizaciones de salud los estudios organizacionales, permitirán observar el lado actitudinal de los profesionales que encabezan el proceso de salud-enfermedad y la investigación tomará procesos constructivos cuando se desarrolle diferentes formas de pensamiento y racionalidades para observar los estudios desde múltiples dimensiones. Aunque, Ríos et al. (2018) eleva los EO, como un campo interdisciplinar con amplio espectro de fenómenos que considera la organización como un ente y también como un proceso, ambas orientadas desde múltiples intenciones. Asimismo, González-Miranda (2020), señala que el estudio organizacional debe atender a las dinámicas sociales que se dan de forma específica, en este caso las organizaciones de salud.

Los EO pueden contribuir en atender los desafíos de las organizaciones de salud, con una mirada que no solo estudie la enfermedad, sino que atienda la salud, considerando la multiplicidad de factores presentes para mejorar la atención individual y colectiva de salud, para la búsqueda de la reducción de las inequidades, lo que se observará en la calidad de vida de la sociedad en general. Para poder atender estos retos es necesario resolver el problema de fragmentación del financiamiento y la prestación de servicios. En este mismo marco, es importante establecer mecanismos para definir prioridades para la asignación de recursos, que deberán basarse en criterios basados en las necesidades de salud, así como el costo,

beneficio y efectividad de las intervenciones, y no sólo en criterios políticos.

Otro reto importante es mejorar los sistemas de información y crear o mejorar los mecanismos de rendición de cuenta y de evaluación de políticas. Apremia asimismo resolver la escasez de personal de salud capacitado, que ha aumentado con la migración de este tipo de profesional, lo que pone en riesgo la prestación de servicios de calidad y afecta la capacidad del sistema de salud para responder a los desafíos que enfrenta. Por lo tanto, los EO, resulta un enfoque pertinente sobre el cual se busca desarrollar esta temática. A partir de este, se podrá tener un enfoque comprensivo y contextualizado del trabajo en las organizaciones de salud en la toma de decisiones, de manera de abordar las singularidades como los procesos dinámicos que transcurren en este tipo de organizaciones.

3. El trabajo y el trabajador en las Organizaciones de Salud

El trabajo está intrínseco en la humanidad, es un valor fundamental para la construcción de escenarios que permitan un desarrollo sostenible de la sociedad. La definición tradicional de trabajador, lo concibe como una parte del proceso productivo de bienes y servicios, que le permite obtener medios de sustento, por lo tanto, en la actualidad se requiere desarrollar un conjunto de competencias, enmarcadas en un contexto en donde uno de los principales activos es el conocimiento, sin embargo, se puede ir

más allá, proyectando al trabajador como un sujeto transformador de la organización, por ello, se encuentra en el centro del trabajo, generando procesos emancipatorios para el ser humano (Chipia y Bravo-Cucci, 2020).

Resulta de interés especificar que el trabajo es un hecho social, el cual alude en su conceptualización y relaciones laborales, la importancia de la salud y seguridad ocupacional; que también viene evidenciando cambios desde hace algún tiempo, impulsados de igual forma, por las entidades de trabajo de la sociedad actual. En cuanto al trabajador de salud del siglo XXI, busca prestar sus servicios, posibilitar la salud de la población con criterios científicos y tecnológicos, que permitan el bienestar individual y colectivo, teniendo la posibilidad de convertirse en gestores de cambio de la organización de salud y las políticas sanitarias (Chipia y Bravo-Cucci, 2020).

El trabajador de salud demanda cambios estructurales para la organización de salud, en donde los participantes traten de generar procesos de transformación internos, que requieren del apoyo de políticas sanitarias, para trascender la visión de salud que considera el bienestar físico, mental y social, individual y colectivo como un objetivo, hacia la concepción que vincula a la salud como fuente de riqueza de la vida cotidiana (Chipia y Bravo-Cucci, 2020). Por lo tanto, se requiere de promover la salud, capacitando a las personas, las comunidades y las sociedades, buscando de dotarlas de los medios para que se ocupen de su salud y su calidad de vida.

4. CONSIDERACIONES FINALES

La organización de salud se han estructurado bajo el modelo de Max Weber de burocracia, es decir, una estructura vertical lo cual hace que los procesos de cambio sean lentos, difíciles de transitar, por lo tanto, se dificulta la disrupción, debido a que muchas de las propuestas se quedan en algunos de los eslabones de la cadena de mando y estructuras de poder establecidas por intereses personales, ajenos a los principios de salud y trabajo, por ello, se debe generar un análisis profundo de esta organización desde la Teoría Crítica.

Las organizaciones de salud están impregnadas de las TA tradicionales de Taylor y Fayol y las TO, tal como se estipula en la Ley Orgánica de Salud (1998), en la cual se establece en el artículo 5, la “organización pública en salud estará integrada por los organismos de salud de la República, del Distrito Federal, los estados y los municipios.” Por esto, los Estudios

Organizacionales se pueden convertir en una forma de estudiar nuevos escenarios en el mundo del trabajo, lo que servirá para tomar decisiones, basadas en indicadores de salud que observen resultados, pero también procesos.

Las nuevas formas de trabajo permitirán transformar la forma de actuar en las organizaciones de salud, en donde se consideren múltiples variables y dimensiones del proceso salud-enfermedad, no solo la magnitud del daño, las consecuencias, prevención de enfermedades y promoción de la salud, sino que vaya más allá brindando la posibilidad de poseer una visión más amplia de la situación, en la que se articule el concepto de trabajo decente considerando la ontología del hombre, la episteme que encierra, para generar nuevas metodologías de actuación desde los estudios organizacionales, tratando de desentrañar las dinámicas internas de estas organizaciones.

El trabajador de salud, no es solo el profesional de salud, sino el individuo y la comunidad, quienes deben generar nuevas formas de ser conscientes de su salud, jugando un papel activo, fortalecimiento de la intersectorialidad partiendo de la Atención Primaria de Salud y Promoción de la Salud, especialmente las dirigidas al ámbito de la educación de jóvenes y niños y empoderamiento comunitario, y en cuanto a las Funciones Esenciales de la Salud Pública.

5. REFERENCIAS

- Alvesson, M. y Deetz, S. (1996). Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. En Clegg, S., Hardy, C. Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *Handbook of organizations studies*. London: Sage.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, 44, 139-151.
- Bryman, A. (1989). *Research methods and organization studies*. London: Routledge.
- Chia, R. (2003). Ontology: Organization as "World-making". En Westwood, R. y Clegg, S. *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies*. Londres: Blackwell.
- Chipia, J. y Bravo-Cucci, S. (2020). Aproximación crítica de la nueva salud pública: una visión postpandemia. En Sandoval, T., Pernia, N., Aranguren, W. y Delgado, A. (Coords.). *Diversidad, equidad e inclusión: delineando la agenda postpandemia* (pp.81-101). Universidad de Carabobo.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En Clegg, S., Hardy, C. Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *Handbook of organizations studies*. London: Sage.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 36860 (Extraordinaria), diciembre 30, 1999.
- González-Miranda, D. (2020). Los Estudios Organizacionales en Latinoamérica: ¡vuelta al terreno áspero! *Revista de Administración de Empresas*, 60(2), 104-119.
- Hatch, M. (1997). *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Posmodern Perspectives*. Great Britain: Oxford University Press.
- Kelemen, M. y Hassard, J. (2003). *Paradigm Plurality: Exploring Past, Present, and Future*

Trends. Westwood, R. y Clegg, S. (Eds.) Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies. Londres: Blackwell.

Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. No. 38.236, julio 26, 2005.

Ley Orgánica de Salud (1998). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. No. 36579, noviembre 11, 1998.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. No. 6076 (Extraordinaria), mayo 7, 2012.

Medina, C. (2007) *¿Qué son los estudios organizacionales?* *Revista Universidad EAFIT*, 43 (148), 9-24.

Montaño, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México*. México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad de Iztapalapa.

Ramírez, G., Vargas, G. y de la Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y Complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, 3, 7-54.

Ríos, N., Toro, J., Pérez-Arrau, G., Madiola, M. y Espejo, A. (2018). *¿Estudios Organizacionales en Chile? Entre la parcelación, la ambigüedad y las racionalidades en disputa.* *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-14.

Searle, J. (1997). *La construcción de la realidad social*. España, Madrid: Paidós Ibérica.

Las relaciones laborales en la empresa Fiat: configuración jurídica del estado de derecho en Italia

Duran, Yosmary

Doctora en Ciencias Contables de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Profesora Ordinaria, Asociado a Dedicación Exclusiva del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC) del NURR-ULA. Licenciada en Contaduría Pública, Núcleo Universitario "Rafael Rangel" (NURR-ULA). M. Sc. en Gerencia Financiera Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" (UNERMB).
E-mail: yosmaryduran@ula.ve

Recibido: 01-07-2017
Revisado: 11-09-2017
Aceptado: 09-10-2017

Las relaciones laborales en la empresa Fiat: Configuración jurídica del estado de derecho en Italia

RESUMEN

Desde la creación de la empresa FIAT hasta las fechas hasta los actuales momentos, es considerada una de las empresas más emblemáticas y de mayor producción en el mercado Italiano, que ha pasado de generación en generación en la familia Agnelli, esta es una de las empresas que ha constituido gran importancia en la economía italiana. La centralizada empresa FIAT era considerado el símbolo de la prosperidad y de la fuerza económica del norte de Italia, mientras en el sur decaía. El objetivo de este artículo es revisar el sistema de relaciones laborales en la empresa FIAT, por medio de un análisis documental que permita las reflexiones teóricas acerca de la superación del Estado de derecho de surgidas en la triangulación de los actores laborales en Italia.

Palabras clave: sistema, relaciones laborales; sindicatos; trabajadores

Labor relations in the fiat company: legal configuration of the state of law in italy

ABSTRACT

From the creation of the FIAT company to the dates until now, it is considered one of the most emblematic and most productive companies in the Italian market, which has passed from generation to generation in the Agnelli family, this is one of the companies which has been of great importance in the Italian economy. The centralized FIAT company was considered the symbol of prosperity and economic strength of northern Italy, while in the south it declined. The objective of this article is to review the system of labor relations in the FIAT company, through a documentary analysis that allows theoretical reflections on the overcoming of the rule of law arising in the triangulation of labor actors in Italy.

Key words: system, labor relations; unions; workers

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de los aspectos primordiales para que exista una buena economía en un país, va relacionada conjuntamente al sistema de las relaciones laborales, dentro de los cuales se estudian los derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico italiano y lo concerniente a las negociaciones colectivas enmarcadas a la libertad sindical.

Las organizaciones sindicales en Italia surgen a partir de las grandes factorías industriales y se canalizaron a través de las asociaciones locales de trabajadores del sector agrario, contribuyendo así a un diseño de la estructura sindical, donde estaban enmarcadas especialmente por las ideologías políticas de los partidos. Debido a la pluralidad de competencias de las organizaciones sindicales y la ausencia de normas legales en materia de representación y negociación colectiva, se han regido sobre bases voluntarias en unas relaciones leales y responsables entre representaciones sindicales y la patronal, estableciéndose en muchos casos una serie de rupturas y desacuerdos.

Por su parte, la FIAT con su afán de una mayor productividad, crea los acuerdos para la empresas FIAT de Pomigliano y Mirafiori, estableciendo una serie de derechos que son violentados, donde se regularon que no se pagaran las ausencias reiteradas por enfermedad o aquellas que coincidiera estratégicamente en días feriados, que los trabajadores no tendrán derecho a la huelga, limitándolos el derecho a la Libertad Sindical, que por el simple hecho de retirarse de la Confederación General de la Industria Italiana (CONFINDUSTRIA) (La Patronal italiana), se está constituyendo de igual forma fuera del acuerdo de 1993 entre la CONFINDUSTRIA y de las principales centrales sindicales que regulan el marco de la representación sindical de los trabajadores en las empresas.

Con esto, se logra excluir a las organizaciones sindicales con mayor representatividad en la empresa, debido a que solo se permitirá la representación sindical de las empresas, aquellas organizaciones

que firmen el acuerdo y se adhieran a lo establecido en el mismo, acuerdo que va en contra del pacto nacional de convención colectiva para estas empresas y en contra de la misma Constitución de Italia y demás leyes.

En este sentido, esta investigación tiene como objetivo principal analizar las Relaciones Laborales en la empresa FIAT frente a los acuerdos de Marchionne, los cuales sobrepasan el estado de derecho en Italia. Para ello, se estructuró la investigación de la siguiente manera: evolución histórica de la empresa FIAT, las Relaciones Laborales en Italia frente al plan Marchionne, y el marco jurídico laboral italiano frente al acuerdo Marchionne.

Para llevar a cabo estas tareas, se recurrió al análisis documental mediante una revisión bibliográfica, tomando datos de fuentes secundarias aportados por diferentes investigadores que han explorado esta temática.

2. Evolucion histórica de la empresa Fiat

La FIAT es la mayor sociedad anónima con capital privado de Italia. Es uno de los más grandes imperios comerciales privados italianos y sigue estando firmemente en manos de la familia Agnelli. La compañía domina principalmente en Turín, dando trabajo a 100.000 personas, fabricando coches, camiones, motores de locomotoras ferroviarias, motores de avión y acero.

Posee el periódico La Stampa de Turín, uno de los mejores de Italia, y también tiene en su poder la mayor compañía de seguros de Turín. La firma dirige una escuela de aprendizaje para unos mil muchachos, donde casi todos son absorbidos por la propia empresa FIAT, y financia a profesores en ingeniería de la Universidad de Turín. Los bares y los restaurantes de Turín están plagados de empleados de FIAT.

Giovanni Agnelli anteriormente oficial de caballería llama la atención por sus decisiones rápidas y pensamiento estratégico, por esa razón, es ascendido

en 1902 como consejero agregado lo que hoy sería un director de operaciones de la empresa. Una de sus iniciativas es la organización de una carrera por Italia que finaliza en la exposición de Milán. Allí el primer vehículo mostrado por la FIAT es los 4 caballos.

Durante más de setenta años, la FIAT ha constituido una parte importante de la economía italiana. Fue fundada por un grupo de hombres de negocios de Turín con el nombre de Fabbrica Italiana Automobili Torin (FIAT), que pronto quedó reducida a sus iniciales. El primer presidente fue Giovanni Agnelli, un oficial de caballería de 33 años de edad que se convirtió en uno de los gigantes de la empresa moderna. Brillante, autocrático y duro, Agnelli dominó FIAT durante 45 años creando un inmenso imperio industrial y amasando una gigantesca fortuna personal. Al morir Agnelli al término de la última guerra, la propiedad pasó a sus once nietos. Pero el verdadero poder quedó en manos del Profesor Vittorio Valletta, quien condujo FIAT durante treinta años en un colosal período de expansión. FIAT se convirtió en la mayor empresa de Italia y, en 1967, adelantó a Volkswagen, transformándose en el mayor fabricante de coches de Europa.

Durante la primera guerra mundial se inicia la construcción de la fábrica de Lingotto, basada en patrones norteamericanos. Lingotto pronto se convierte en símbolo de la industria italiana del vehículo. De esta planta sale el 501 y luego los modelos 505, 510, 519, y en 1925 el 509, primer carro de cuatro plazas de la marca.

Uno de los últimos logros de Valletta fue el más sensacional y, posiblemente, sus consecuencias sobrepasarán el mero ámbito industrial. En 1966, tras largas negociaciones, Valletta llegó a un acuerdo con los rusos. FIAT colabora en la construcción de una inmensa fábrica a orillas del río Volga, diseñada para fabricar 600.000 coches al año, el triple de la producción soviética normal y más de la mitad de su propia producción. El coche tenía que ser una versión modificada del FIAT 124. Los trabajos comenzaron enseguida y la nueva ciudad-fábrica está creciendo sin cesar. Ante el disgusto del Primer Ministro

italiano, los rusos anunciaron que la nueva ciudad se llamaría Togliattigrad, en recuerdo del ya fallecido dirigente comunista italiano.

Valletta se retiró en 1966, la familia Agnelli recuperó el poder y Giovanni Agnelli fue nombrado presidente. Era el mayor de los nietos y había sido subdirector de FIAT; sin embargo, todo el mundo quedó atónito cuando fue nombrado sucesor. Es casi una leyenda en Italia, con una imagen similar a la de Trudeau en el Canadá. Después de la guerra formó parte del atrevido y sofisticado mundillo elegante internacional. Su encanto personal, refinados modales, enorme fortuna, evidentes ansias de poder, lujosos yates y helicóptero privado, lo convertían en objeto constante de la atención pública. Existe una continua corriente de habladorías y de especulaciones acerca de su fortuna, poder, mujeres y secreta influencia política. Profesa una gran admiración por los Estados Unidos y los visita con frecuencia.

Bajo la dirección de Valletta, FIAT había alcanzado una gran prosperidad. Pero su estructura directiva era rígida, varios de sus altos ejecutivos tenían puestas sus miras en el mercado nacional en lugar del internacional. Por eso, Agnelli trató de hacer que su compañía fuese más eficiente. Fijó la edad de retiro en sesenta y cinco años, envió a jóvenes directivos a los Estados Unidos para que se formasen e hizo venir del extranjero a expertos en banca y en contabilidad. Simultáneamente, desarrolló las operaciones internacionales de la empresa FIAT.

En 1936 llega el FIAT 500 llamado "Topolino", el auto más pequeño hasta la fecha; de este gracioso vehículo se fabrican 510 mil unidades hasta el año 1955. Para 1939 FIAT emplea 55 mil trabajadores y con ello se inicia la producción en masa. En Venezuela, pese a ser un mercado de fuerte influencia norteamericana, hubo alguno que otro ejemplar.

Los nuevos rumbos pueden llevar a FIAT todavía más en el camino de la empresa multinacional. En mayo de 1967, Agnelli se enteró por casualidad de que la empresa nacionalizada, Alfa Romeo, había planeado la construcción de una fábrica cerca de

Nápoles que emplearía a 15.000 obreros y que fabricaría 300.000 coches al año. El nuevo modelo, el Alfa-Sud, es un coche popular, de precio relativamente bajo y, en consecuencia, directamente competitivo con algunos modelos de FIAT. Se había acordado tácitamente que ningún rival competiría con FIAT en la gama de coches populares, y el monopolio de FIAT, que producía alrededor de las cuatro quintas partes de la producción total italiana, seguiría siendo respetada.

Pero en este asunto han intervenido consideraciones políticas. La enormemente centralizada empresa FIAT era el símbolo de la prosperidad y de la fuerza económica del norte de Italia, mientras el sur languidecía. Y no hubo presión ni protesta de FIAT que fuese capaz de disuadir al gobierno de sancionar una medida que creía serviría para llevar la prosperidad al sur y que sería popular desde el punto de vista político.

Actualmente, la FIAT es una de las principales empresas emblemáticas de la creación de automóviles, con sucursales en diferentes países de Europa, Latinoamérica, entre otros. Para junio del año 2010, en Pomigliano y, en Diciembre del mismo año en Mirafiori, la empresa FIAT, el Gerente italo-canadiense Sergio Marchionne, condicionó nuevos planes de inversiones a la fábrica de la FIAT de Mirafiore (Turin) y Pomigliano (Napoles), para la firma de dos convenios laborales distintos al margen del Convenio Nacional de Metal Italiano.

Estos convenios laborales están relacionados a los derechos individuales de cada trabajador relativos a las jornadas, descansos, y despidos; la empresa dispondrá de 120 horas extras obligatorias por trabajador, que en contrato colectivo del sector solo prevé 40 horas extras obligatorias, que serán utilizadas sin el acuerdo de los sindicatos con un preaviso de 2 a 3 días máximo y las cuales serán efectuadas los días libres del trabajador.

En estos convenios colectivos se introduce un decimotercero turno, que deberá ser cumplido por los trabajadores, donde tendrán reducción en las pausas de diez minutos en las que anteriormente disponían

de 40 minutos y ahora dispondrán de 30 minutos, quitando el almuerzo para hacerlo al final del día.

Con el fin de garantizar los estándares internacionales de productividad, la FIAT introducirá dos métodos de organización del trabajo, orientados a mejorar las prestaciones de los trabajadores, el sistema World Class Manufacturing (WCM) y sistema Ergo Universal Analyzing System (UAS), los cuales determinaran previamente los movimientos que el trabajador deberá cumplir para efectuar una determinada operación y a qué tiempo ejecutarlos.

Por lo tanto, estos convenios establecen que no se pagaran las ausencias reiteradas por enfermedad o aquellas que coincida estratégicamente en días feriados, lo vulnera la legalidad debido a que desde 1924 existe la ley en la cual el empleador está obligado al pago íntegro en estos días.

Ahora bien, en cuanto a la huelga, amarra a los trabajadores al cumplimiento de lo pactado respecto a las jornadas de trabajo, a las pausas, a las horas extraordinarias, a las ausencias por enfermedades, entre otras, eliminando de manera arbitraria el derecho de ir a huelga por alguno de estos argumentos, lo cual es algo discordante debido a que este es un derecho constitucional, y que este derecho no es más que una de las columnas del Derecho Colectivo, cuyo ejercicio movilizó la realización de nuevas relaciones laborales, las cuales no pueden dejar de existir solo por el beneficio de una empresa.

Otro derecho que es violentado con estas nuevas propuestas de convenios colectivos de la FIAT, es el derecho a la Libertad Sindical, el hecho de haberse retirado de la CONFINDUSTRIA (La Patronal italiana), se está constituyendo de igual forma fuera del acuerdo de 1993 entre la CONFINDUSTRIA y de las principales centrales sindicales que regulan el marco de la representación sindical de los trabajadores en las empresas. Razón por la cual, en el acuerdo con estas convenciones colectivas, la única representación sindical permitida son aquellos que estén de acuerdo con estos

convenios y los firmen, de lo contrario no hay derecho a representar sindicalmente a los trabajadores, sólo de los sindicatos que firmen el acuerdo.

Por lo anteriormente señalado, está más claro que existe una violación arbitraria de los derechos del trabajador en las relaciones laborales industriales, acuerdo que va en contra del pacto nacional de convención colectiva para estas empresas y en contra de la misma constitución de Italia y demás leyes.

3. Las relaciones laborales en Italia frente al Plan Marchionne

Uno de los aspectos fundamentales para la buena situación económica, social y política de un país, lo constituye el sistema de las relaciones laborales, dentro del cual comprende por un lado las normas jurídicas que establecen este marco institucional de la relación laboral, y por el otro lado, el libre desarrollo de la negociación colectiva entre las empresas del estado como las privadas y los trabajadores, terminando con la configuración de una realidad socio laboral de un país.

Las políticas de las relaciones socio laborales en Italia no tenían un mecanismo institucionalizado de la negociación tripartita, pero si existían amplias discusiones informales en relación a la negociación colectiva, debates que van evolucionando hacia la negociación bipartita a nivel nacional entre organizaciones empresariales más importantes como la CONFINDUSTRIA y las tres organizaciones sindicales que gozaban del carácter de más importantes representaciones como la Confederazione Generale Italiana de Lavoro (CGIL), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) y la Unione Italiana de Lavoro (UIL), con la colaboración del gobierno si las partes necesitaban de su mediación.

Para Gómez y Pons (1994, p 7) establecen, que en Italia el proceso de reforma se ha llevado a cabo mediante la introducción de medidas legislativas pero también a través de acuerdos y convenios internacionales, es

decir, que la introducción de la flexibilidad en el mercado de trabajo se ha llevado a cabo no solo bajo el control público (legislación) sino también bajo el control colectivo (acuerdos y convenios internacionales).

El acuerdo firmado el 2 de Julio de 1993, entre el gobierno, los sindicatos y los empresarios, tiene como objetivo mantener las negociaciones salariales dentro de unos límites coherentes con las tasas de inflación, establecida como objetivo común del gobierno y los agentes sociales. El presente acuerdo es llamado "Protocollo sulla politica dei Redditi e Dell' occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche de Lavoro e sul sostegno al sistema produttivo", donde se introducen otras medidas importantes, como que los convenios en la ámbito nacional tendrán una duración de cuatro años, excepto los aspectos referentes a la retribución que se renegociaran cada dos años junto con los objetivos de inflación programada (por su parte los convenios de las empresas se ocuparan de las primas de productividad y otros complementos salariales); se amplía la duración de los contratos para jóvenes, de formación y se introduce la categoría de personal interino; y se logran diversas mejoras en el tratamiento del desempleo y en la rotación del empleo.

Ahora bien, en el modelo italiano, las relaciones laborales tanto en lo individual como colectiva, se ha caracterizado por tener una intervención mínima por parte del estado, dejando a libertad de las partes en las determinaciones de las normas que rigen la relación laboral basándose en el principio de autonomía colectiva. Sin embargo, dentro del marco Constitucional italiano se establecen diversos aspectos laborales que establecen un desarrollo posterior con otras leyes. Estos aspectos laborales se encuentran en la Constitución de la República Italiana en el Título III, de las Relaciones Económicas, en los siguientes artículos:

Artículo 35 establece:

La República protegerá el trabajo en todas sus formas y aplicaciones. Cuidará la formación y la promoción profesional de los trabajadores. Promoverá y favorecerá los acuerdos y las organizaciones

internacionales encaminadas a consolidar y regular los derechos del trabajo. Reconoce la libertad de emigración, salvando las obligaciones establecidas por la ley en pro del interés general y defenderá a los trabajadores italianos en el extranjero.

El artículo 36 señala:

El trabajador tendrá derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a su familia y a él una existencia libre y decorosa. Se determinará por la ley la duración máxima de la jornada de trabajo. El trabajador tendrá derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas y no podrá renunciar a estos derechos.

El artículo 37 establece:

La mujer trabajadora tendrá los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma retribución que el trabajador. Las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada. La ley establecerá el límite máximo de edad para el trabajo asalariado. La República protegerá el trabajo de los menores con normas especiales y les garantizará, para trabajos iguales, el derecho a la igualdad de retribución.

El artículo 38 señala:

Todo ciudadano incapaz de trabajar y desprovisto de los medios necesarios para vivir tendrá derecho al mantenimiento y a la asistencia social. Los trabajadores tendrán derecho a que se prevean y garanticen los medios proporcionados a sus necesidades vitales en caso de accidente, enfermedad, invalidez y ancianidad y desempleo involuntario. Los incapacitados y los minusválidos tendrán derecho a la educación y a la formación profesional. Las tareas previstas en el presente artículo serán asumidas por órganos e instituciones constituidas o complementadas por el Estado. Será libre la asistencia privada.

El artículo 39 establece:

La organización sindical será libre. No se podrá imponer a los sindicatos otra obligación que la de registrarse ante departamentos locales o centrales, según lo que la ley disponga. Será condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un régimen interior fundado en los principios democráticos.

Los sindicatos registrados tendrán personalidad jurídica. Podrán, representados trabajo, la misma retribución que el trabajador.

Las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada. La ley establecerá el límite máximo de edad para el trabajo asalariado.

La República protegerá el trabajo de los menores con normas especiales y les garantizará, para trabajos iguales, el derecho a la igualdad de retribución.

El artículo 40 señala:

El derecho de huelga se ejercerá en el ámbito de las leyes que lo regulen.

Y el artículo 41 establece:

Será libre la iniciativa económica privada. No podrá, sin embargo, desenvolverse en oposición al interés social o de tal modo que inflija un perjuicio a la seguridad, a la libertad y a la dignidad humana. La ley determinará los programas y controles oportunos para que la actividad económica pública y privada pueda encaminarse y coordinarse con fines sociales.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, los derechos establecidos en la Constitución Italiana, el trabajador es amparado constitucionalmente por ciertos derechos que son irrenunciables para todo trabajador y que son realizados con el fin de lograr un trabajo decente y digno para cada uno de los trabajadores. Ahora bien, el legislador tienen una postura neutral ante los protagonistas sociales interviniendo solo cuando se presente un conflicto contractual, sin embargo, en la promulgación del estatuto

de los trabajadores el legislador da un cambio importante, posicionándose en el conflicto industrial apoyando de alguna manera al actor sindical.

Siguiendo este orden de ideas, con la creación de La Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1970, se consideró la fuente socio laboral más importante del Derecho Italiano, dando un giro a las relaciones laborales, debido a que el estatuto consagra la libertad sindical del trabajador y formaliza la presencia sindical en el seno de la empresa, estimulando así y apoyando la negociación colectiva, estableciendo también la protección a una serie de derechos laborales, dentro de los cuales se refuerza la seguridad en el empleo, introduciendo la readmisión del trabajador en caso de despido improcedente, se restringe la posibilidad de cambios unilaterales en las categorías profesionales, entre otros.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores establece como derechos laborales el trabajo y libre elección de profesión u oficio; la libre sindicación; la negociación colectiva; la adopción de medidas de conflicto colectivo; el derecho a la huelga, a las reuniones, a la información, consulta y participación en la empresa; así como también, a la relación de trabajo donde los trabajadores tendrán el derecho a una ocupación efectiva, el de promoción y formación profesional en el trabajo para favorecer su empleabilidad; el de no ser discriminado por ninguna razón de sexo, condición social, discapacidad, religión, edad; entre otros; para el desempeño de una labor, y el derecho a una política de seguridad e higiene social.

Ahora, bien, dentro del marco de las relaciones laborales se encuentra principalmente la negociación colectiva, y con ella a la mano la representación Sindical, derecho consagrado en la Constitución y la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las organizaciones sindicales en Italia surgen a partir de las grandes factorías manufactureras y se canalizaron a través de las asociaciones locales de trabajadores del sector agrario, contribuyendo así a un diseño de la estructura

sindical. En el periodo entreguerras que ocurre durante varios años, interrumpe la democracia y suspende las libertades políticas y sindicales, suprimiendo así el derecho de huelga y se encomienda la resolución de litigios laborales a tribunales especiales del trabajo. Este periodo de signo fascista termina estableciendo un movimiento sindical que se ve afectado por las características del sistema político, descendiendo el nivel de afiliación sindical y de las organizaciones quedando marcada por una acentuada centralización y el predominio de unas estructuras territoriales.

Las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos en Italia siempre han sido complejas, logrando así continuos cambios y rupturas, es decir, la creaciones de las confederaciones sindicales eran instituidas primordialmente por el partido o la ideología política por la que te inclinabas y no por la defensa de los derechos laborales.

Durante las décadas de los años cincuenta, las alianzas entre los partidos y los sindicatos de la misma ideología política fueron más directas, logrando una dependencia de los sindicatos en los partidos políticos, perdiendo así la autonomía sindical, y esto se debía a los siguientes aspectos:

- La reconstrucción de los sindicatos y el establecimiento de las principales confederaciones sindicales, tuvo lugar por iniciativa de los partidos políticos durante la firma del Pacto de Roma (1944).
- La debilidad organizativa del propio sindicato, necesitaban los recursos económicos y humanos que los partidos le proporcionaban.

Sin embargo, a fin de la guerra fría y la introducción de políticas de la izquierda en la década de los años sesenta, esta dependencia de los sindicatos en los partidos políticos se fue disminuyendo, iniciándose un proceso de reforma para lograr la mayor autonomía de los sindicatos en la toma de decisiones. En este periodo, los sindicatos comenzaron a estar en condiciones para ofrecer beneficios a los trabajadores reforzándose así la acción

sindical de las empresas, y un avance en la práctica de la negociación colectiva sectorial a nivel empresarial.

El movimiento sindical italiano se configuró entorno a tres (3) grandes confederaciones sindicales organizadas por ideología política como son: la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), su ideología es del partido comunista (ahora partido de la izquierda democrática) su influencia es mayor en el sector de la ingeniería y en la industria pesada. Se ha considerado como la principal portavoz de la clase obrera. Luego para 1991 esta confederación anunció el abandono de la tradicional lucha de clases y expresa su apoyo a la negociación colectiva y el derecho a la huelga como instrumento subsidiario de la misma.

Otra de las organizaciones es la Cofederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) esta confederación se identifica con la ideología del partido de la democracia cristiana, es considerada una organización eficiente y abierta a todos los trabajadores, independientemente de su orientación política a excepción de los comunistas. Y por último, estaba la Organización Unione Italiana del Lavoro (UIL), se asemejan a los partidos socialistas y pequeños partidos del centro, y se configura como una organización demócrata, laica y reformista, basándose en los principios del sindicalismo escandinavo, procedía principalmente las capas altas de la industria la FIAT y el sector de servicios.

En virtud de las últimas décadas, el sindicalismo italiano ha contribuido a la realización de un modelo de organización al que se corresponde, en una relación de influencia recíproca, con un modelo de relaciones laborales que se caracteriza principalmente, por un pluralismo asociativo histórico sobre bases que se remontan a la época de la guerra fría, la unidad de acción sustancial de las tres centrales sindicales principales (CGIL, CISL y UIL), la primacía confederal con respecto a las federaciones sectoriales, un papel central del convenio colectivo nacional de cada sector (CCNL, en sus siglas italianas), un significativo papel de las estructuras horizontales y territoriales de las Camere del Lavoro, con un sistema

de canal único de la representación en los lugares de trabajo (Rapresentenza sindacale unitaria, RSU), elegido por afiliados y no afiliados, con prerrogativas contractuales a nivel de empresa, con una fuerte capacidad de movilización, como demuestra el número de horas de huelga, entre los más elevados en el mundo desde hace cuarenta años y con un nivel entre los más bajos del mundo en cuanto a intervención legislativa y estatal (abstention of law) en materia de relaciones laborales (representación, huelga, negociación colectiva).

En cuanto a las relaciones laborales italianas, actualmente atraviesan por un momento de gran revolución y desconcierto, debido a la pluralidad de competencias de las organizaciones sindicales y la ausencia de normas legales en materia de representación y negociación colectiva, dentro de las cuales se han regido sobre bases voluntarias en unas relaciones leales y responsables entre CGIL, CISL y UIL. Que en un principio, conlleva a desencuentros y rupturas, sin embargo, se ha preferido la búsqueda del consenso, lo único que podía resguardar la unidad de acción entre organizaciones tan diferentes por historia y cultura. Razón por la cual, esto no significa que no ha impedido diferencias y rupturas, incluso graves, que a partir del año 1948 han salpicado la historia sindical italiana.

Por otra parte, los acontecimientos por los que esta pasando la FIAT, con la firma de los acuerdos por separado, en las empresas de Pomigliano (cerca de Napoles) y Mirafiori (Turin), han marcado una proliferación de señales de ruptura del sistema de relaciones laborales Italianas. Aun cuando han existido otros acuerdos que han afectado a nivel interconfederal al sector público, la artesanía, pequeñas empresas, generándose la descentralización de la negociación colectiva, pero nada en comparación con lo que está ocurriendo con las empresas FIAT, el cual trata de un acuerdo de empresa dentro del mayor grupo industrial italiano, siendo uno de los fabricantes más importantes del mundo en el sector de la automotriz.

En virtud del cual, establece el cambio de la promesa de importantes inversiones para el empleo (generando más producción),

se plantea un incremento de los turnos y los ritmos de trabajo, la reducción del absentismo por enfermedad, la congelación del conflicto a través de cláusulas de tregua. El acuerdo de Pomigliano y Mirafiori han sido firmado en contra y en ausencia de una de las organizaciones sindicales más representativas de la fábrica, como es el caso de la Fiom -Federazione Impiegati Operai Metallurgici, Federación de empleados y obreros metalúrgicos- (con diferencia la más importante, por número de afiliados y delegados, en el sector del metal). La empresa ha pedido y conseguido celebrar un referéndum, bajo una amenaza de tipo arbitraria en donde “o lo tomas o lo dejas”, si la mayoría de los trabajadores hubiese votado en contra, la multinacional habría abandonado la planta. A pesar de ello, el 40% de los trabajadores (un porcentaje bastante superior al de los afiliados de Fiom) rechazó el acuerdo. Ello evidencia graves problemas de gobierno sustancial del acuerdo alcanzado y ratificado por la mayoría.

Razón por la cual, se ha presentado un conflicto entre la FIAT y el apoyo de los sindicatos sectoriales de CISL y UIL, por un lado, y Fiom-CGIL, que denuncia el ataque contra una serie de derechos que por su propio origen (sectorial, legal e incluso constitucional) no pueden ser regulados por un acuerdo de empresa. Siendo así, la FIAT y Fiom, dos protagonistas dominantes en la historia de las relaciones laborales italianas, una vez más enfrentados. La situación se torna aún más complicada debido a que el acuerdo en cuestión se prevé excepciones al convenio nacional colectivo firmado, también por separado, en octubre de 2009, que contradice el convenio unitario de 2008, formalmente aún en vigor. Un auténtico caos destinado a desembocar inevitablemente en un interminable litigio ante los juzgados de lo laboral.

Ahora bien, la falta de la firma de CGIL y la Fiom en los convenios con la FIAT, trajo como consecuencia la exclusión de esta organización a la representación de los trabajadores de esta empresas, y que el acuerdo reconoce tan sólo a las organizaciones sindicales firmantes en

acuerdo del presente convenio, lo cual genera que una condición de libertad que, al ser portadora de inestabilidad en el sistema, puede convertirse en un arma extraordinaria para reconquistar en el terreno el reconocimiento que el gobierno y los demás sindicatos pretenden negar a Fiom-CGIL. Todo esto es posible debido a la ausencia de regulación legal en materia de representación y negociación en el sector privado, y que en el legislador deja una laguna en donde tienen las reglas seguras y democráticas para medir y certificar la representatividad de los sindicatos.

4. El marco jurídico laboral italiano frente al acuerdo marchionne

En el marco jurídico laboral italiano dentro de la Constitución Italiana se encuentran establecidos una serie de derechos que el Gobierno le garantiza a los trabajadores, dentro de los cuales el Estado por ser el principal protector del trabajador garantiza que protegerá el trabajo en todas sus formas y aplicaciones, regulando el derecho del trabajo, formas que se incluirán los diferentes casos típicos y atípicos que se puedan presentar.

Sin embargo, la Constitución Italiana brinda una protección al trabajador, donde tendrán derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a su familia y a él una existencia libre y decorosa. De igual manera, se determinará por la ley la duración máxima de la jornada de trabajo, y gozará del derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas y no podrá renunciar a estos derechos, así como también tiene el derecho a huelga.

Otro de los derechos más importantes dentro del derecho colectivo, es la organización sindical, la cual será libre, y gozaran de personalidad jurídica, pero ésta libertad es violentada en este caso por el acuerdo colectivo de la empresa FIAT. Al igual que la Constitución y la Ley del estatuto de los trabajadores establece la libre sindicación y que los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por

los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Donde, mediante estos convenios y dentro de su ámbito correspondiente, tanto los trabajadores como los empresarios establecerán las condiciones de trabajo y productividad obligándose recíprocamente bajo lo pactado.

Ahora bien, con el acuerdo colectivo del Sergio Marchionne gerente de la empresa FIAT, marca una flexibilidad en el trabajo estableciendo la creación de una nueva sociedad y la no afiliación de la misma a la patronal CONFINDUSTRIA, lo cual genera unas ciertas consecuencias que afectan directamente a los trabajadores, que el convenio colectivo vigente para metalmecánicos no será aplicado, así como tampoco reconocerá el Acuerdo Interconfederal sobre la representación sindical en la empresa, firmado en 1993, que creó las RSU (Representación Sindical Unitaria). La empresa, por lo tanto, en materia de representación, aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que creó las RSA (Representación Sindical de Empresa), y ésta será elegida no por los trabajadores, sino por las centrales sindicales que hayan firmado el Acuerdo y el Convenio, por lo que FIOM-CGIL no estará representada en el organismo, al no haber firmado el nuevo acuerdo establecido por la empresa.

Por cuanto, este nuevo Acuerdo introduce la posibilidad de que la fábrica funcione las 24 horas del día y hasta seis días semanales. Estableciendo la reducción de las pausas y triplica el número máximo de horas extras, pasando de las actuales 40h/año a 120h/año obligatorias (15 sábados laborables), estableciendo por tanto cuatro tipos de horario:

- Un primer tipo es el actual: dos turnos de ocho horas al día durante 5 días a la semana.
- Después un esquema de horario con turno de noche durante 5 días laborables y otro con turno de noche durante 6 días laborables, incluido el sábado.
- En los sectores “mantenimiento” y

“barnizado” se adoptarán 21 turnos: 3 al día por 7 días.

- Se establecerá 12 turnos: 2 al día de 10 horas por 6 días.

En relación a las pausas, de los actuales 40 minutos totales se pasa a 30 minutos. Varía también la distribución: tres pausas de 10 minutos cada una. Los 10 minutos de menos serán recompensados con 32 euros mensuales. Para los turnos de 10 horas, en cambio, el total de pausas permanecerá en 40 minutos, de igual forma el acuerdo establece porcentajes de absentismo en la empresa, cuya superación resultará inadmisibles. Estos porcentajes son los siguientes: el 6% a partir de julio de 2011, el 4% hasta enero de 2012 y el 3,5% a partir de 2013. La superación de estos porcentajes supondrá que la empresa dejará de pagar los dos primeros días de enfermedad (actualmente se pagan los tres primeros) a todos aquellos trabajadores que en los últimos 12 meses hayan enfermado de repente la víspera de un día festivo o de vacaciones. Están excluidas las patologías graves.

El nuevo acuerdo no prevé la elección de delegados sindicales de planta, sólo los sindicatos que han firmado el acuerdo podrán nombrar representantes sindicales en la empresa. Los sindicatos que hagan huelga contra lo estipulado en el acuerdo podrán ser sancionados con la anulación de los permisos sindicales. Todos los trabajadores tendrán que firmar personalmente el acuerdo. Si después hacen huelga en contra, podrán ser despedidos. Este es el apartado más inadmisibles para el sindicato mayoritario CGIL.

Tomando en cuenta lo expuesto, este nuevo acuerdo de convención colectiva es una violación total de los derechos de los trabajadores, cómo un acuerdo empresarial puede traspasar las convenciones colectivas nacionales, los diferentes ordenamientos jurídicos como es principalmente la Constitución, esto es más que claro que no existe un estado social de derecho, en el cual se persigue es la armonía de las clases, evitando que la clase dominante, por tener el poder económico, político o cultural, abuse y subyugue a otras clases o grupos sociales,

impidiéndoles el desarrollo y sometiéndolas a la pobreza y la ignorancia, a la categoría de explotados naturales y sin posibilidad de redimir su situación. Pero todo esto es por la falta de un ordenamiento jurídico con base a las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores, porque el ordenamiento

vigente establece los derechos pero deja a la libertad de las partes para realizar convenios colectivos que serán considerados como leyes, en este caso, el legislador deja una laguna y en los cuales el sector más afectado es la clase obrera o el trabajador.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Dentro del estudio realizado se observa que en el ordenamiento jurídico laboral italiano regulan los derechos del trabajador y la República Italiana le garantiza la protección de los mismos, así como la protección al trabajo como fuente de producción y desarrollo del país, derechos que se van quebrantando con el nuevo acuerdo colectivo de Sergio Marchionne, lo cual da un cambio total a las relaciones laborales en Italia, afectando no solo los derechos de los trabajadores sino con predominio frente al estado de derecho Italiano. Este nuevo acuerdo de convención colectivo de la FIAT es una violación total de los derechos de los trabajadores, de cómo un acuerdo empresarial puede traspasar las convenciones colectivas nacionales y los diferentes ordenamientos jurídicos establecidos por el legislador.

Ahora bien, otro punto importante tratado fue la libertad sindical, de cómo son afectadas directamente por este acuerdo la representación de los sindicatos en la empresa, de cómo les prohíben su representación al no estar de acuerdo con el convenio colectivo, estableciendo que los trabajadores deberán sindicalizarse en aquellos sindicatos que hayan firmado el acuerdo de la convención colectiva.

Adicionalmente, las dificultades que tiene que superar el sindicalismo no son contingentes, pero tampoco del todo irreparables. Los factores de la crisis son reales, y la defensa del trabajo ha perdido buena parte de su capacidad tradicional de conseguir conquistas. Sin embargo, mediante algunos recursos prácticos y organizativos, el sindicato puede resistir y adaptarse al cambio, y así seguir desempeñando sus “funciones útiles” incluso en el nuevo mundo laboral.

Por último, este nuevo proceso en el cual se enfrentan los sindicatos no es nada fácil, pero habrá que utilizar oportunamente todas las herramientas que la historia y las prácticas sindicales, en los diversos niveles se han presentando, y que el legislador se involucre más directamente con las organizaciones sindicales, logrando así que no sea violentado uno de los derechos principales en el derecho colectivo de los trabajadores, así como también que los sindicatos tengan un comienzo versátil y plural, que permita en un futuro una síntesis correcta, capaz de responder a los desafíos que el capitalismo globalizado está lanzando al sindicalismo, es decir, a uno de los pilares fundamentales de la democracia.

6. REFERENCIAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela- Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria
– Caracas – Venezuela.

ACCARDO, Paola y MAMMONE, Giovanni (s/f). Perfil de Derecho Laboral nacional: Italia. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

ALMEYRA, Guillermo y Abel Suárez, Carlos. Sindicalización, sindicatos y experiencias

- extra sindicales actuales en algunos países de América Latina. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal26/07alme.pdf>. (Consulta: octubre 12 de 2011)
- BRUNI, Luigino (2011). Seguir buscando, seriamente y entre todos, un nuevo pacto industrial y social. FIAT. Ahora empieza. Disponible en: <http://www.edc-online.org/es/publicaciones/articulos-de/luigino-bruni/1405-fiat-ora-si-comincia.html>. (Consulta: octubre 12 de 2011)
- GARIBALDO, Francesco (s/f). «Fiat está en guerra», dice Sergio Marchionne. Disponible en: http://www.global-labour_university.org/fileadmin/GLU_Column/ES_papers/no_57_Garibaldo_ES.pdf (Consulta: octubre 09 de 2011)
- GIARDIELLO, Alessandro (2009). Italia entre la crisis del reformismo y el ascenso del movimiento de masas. Disponible en: <http://www.militante.org/node/726>. (Consulta: octubre 09 de 2011).
- GOMEZ, Sandalio & PONS María (1994). Relaciones Laborales en Italia. Documento de investigación N° 280, publicado por Cátedra SEAT, Universidad Navarro. Barcelona. (Consulta: octubre 31 de 2011)
- KOHAN, Nestor (2006). La FIAT, el clasismo y las enseñanzas de la izquierda revolucionaria. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=36035>. (Consulta: octubre 23 de 2011)
- LARRABEITI, Gorka (2011). Italia: referéndum en FIAT Turín. Una derrota victoriosa, una victoria precaria. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=120421>. (Consulta: octubre 31 de 2011)
- LOPEZ, Yago (2011). Fiat Mirafiori se juega su supervivencia. Disponible en: http://www.latribunadeautomocion.es/index.php?option=com_content&view=article&id=3193:fiat-mirafiori-se-juega-hoy-su-upervivencia&catid=55:fiat. (Consulta: octubre 12 de 2011)
- MARZI, Daniela (s/f). Por qué debiera importarnos el caso FIAT en Italia: la empresa laboratorio que sobrepasa el Estado de Derecho, con vocación de universalidad, Disponible en: http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2011/03/Daniela_Marzi_Caso_Fiat_1.pdf. (Consulta: octubre 12 de 2011)
- MASSIMO, D'Antona (s/f). Derechos sindicales y derecho del sindicato en Italia: el Título III del Estatuto de los Trabajadores revisado. Disponible en: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/rla/11318635/articulos/CRLA9292110089A.PDF>. (Consulta: octubre 23 de 2011)
- MEJÍAS, Carlos (2011). La lucha de la FIOM en Italia y las lecciones para acá. Magazine, Sindicatos N°2. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/47558219/Magazine-SINDICATOS-N%C2%BA-2>. (Consulta: octubre 09 de 2011)
- MORA, Miguel (2011). La planta de Fiat en Turín se juega su futuro en referéndum Disponible en: http://www.elpais.com/articulo/economia/planta/Fiat/Turin/juega/futuro/referendum/elpepueco/20110113elpepueco_16/Tes#EnlaceComentarios. (Consulta: octubre 09 de 2011)
- REIN, Alvaro (2011). La relevancia europea de la “vía Marchionne” para la contrarreforma laboral. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/rein.pdf>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

REVELI, Marco (2011). La encrucijada del movimiento obrero italiano. Mirafiori, peor que Pomigliano. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=120490>. (Consulta: octubre 12 de 2011)

SALVO, Leonardi (2011). El Modelo Sindical Italiano. Afiliación y estrategias organizativas. Confederal de Afiliación. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObAfiliacion02.pdf>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

SERRANO, Pascual (2011). En Italia, derechos laborales destrozados. Fiat, el gran salto atrás. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=125998>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

TERRACINI, Umberto (1949). Constitución de la República Italiana. Disponible en: <http://www.ces.es/TRESMED/docum/ita-cttn-esp.pdf>. (Consulta: octubre 30 de 2011)

TONELLI, Patrizio (2011). "El trabajo es un bien común": hacia un nuevo modelo social y de desarrollo. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/%E2%80%9Ccel-trabajo-es-un-bien-comun%E2%80%9D-hacia-un-nuevo-modelo-social-y-de-desarrollo>. (Consulta: octubre 23 de 2011).

VIGNAU, Juan (s/f). Fiat Autos para toda la gente. Disponible en: <http://www.testdelayer.com.ar/Historia%20Fiat%20Comienzos.htm>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

(s/f) Benchmarking sindical: El caso Fiat una referencia horrible. Disponible en: <http://www.ousferrats.com/2011/06/09/benchmarking-sindical-el-caso-fiat-una-referencia-horrible/>. (Consulta: octubre 04 de 2011).

(s/f) La Industria Automotriz: origen y evolución de la Industria Automotriz en el siglo XX. Disponible en: <http://www.portalplanetasedna.com.ar/fiat.htm>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

Comisión de Estudios de Postgrado, FACES. Pp. 16-24. *Cuadernos de Postgrado* N° 21. Caracas, Venezuela.

El desarrollo de los sindicatos en Venezuela pasado, presente y futuro

Luis E. Quintero C

Doctor en Ciencias Contables, Profesor de la Escuela de Administración y Contaduría, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela

Email: luisquintero16@hotmail.com

Recibido: 11-05-2017

Revisado: 06-10-2017

Aceptado: 28-10-2017

El desarrollo de los sindicatos en Venezuela pasado, presente y futuro

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad, conocer el desarrollo de los sindicatos en Venezuela, antecedentes, como se han desarrollados los sindicatos en Venezuela, la sindicalización, como se han afiliados los sindicatos a nivel internacional, los actores políticos laborales, como se han organizado y estructurados, la libertad sindical y el futuro de los sindicatos en Venezuela.

Palabras clave: sindicatos, desarrollo, Internacional, trabajadores

The development of unions in past Venezuela, present and future

ABSTRACT

This The purpose of this work is to know the development of trade unions in Venezuela, background, how trade unions have developed in Venezuela, unionization, how trade unions have joined internationally, labor political actors, how they have organized and structured, freedom of association and the future of trade unions in Venezuela.

Key words: unions, development. International, workers

1. INTRODUCCIÓN

El significado de sindicato proviene de la palabra en latín: “Síndico” Procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Griego: “Syn-dicos” El que defiende con justicia. Es la Asociación estable y permanente de trabajadores que se unen libremente para estudiar, defender y promover sus intereses comunes como trabajadores. Refleja la permanente contradicción capital-trabajo.

El sindicalismo opera en un determinado momento en un sistema socio-económico el cual están los actores Trabajadores – Empleadores, el movimiento sindical se inicia con las relaciones antes del capitalismo de producción, en nuestro caso la era agrícola: El papel que han jugado los partidos políticos han influenciado en las relaciones laborales y han llevado a la unión de un sindicato unido a un movimiento sindical.

En 1928, declararon una huelga política y lucharon junto con los estudiantes contra la dictadura de Juan Vicente Gómez. En el año 1936 trabajadores y patronos de la empresa de Tranvías, se encuentra entre los precursores del movimiento sindical revolucionario de Venezuela.

En el año 1936 se reúnen en la ciudad de Caracas en Congreso de Trabajadores de Venezuela, para estudiar la situación económica y social de los trabajadores del país.

Los cambios impulsados por las modificaciones y adaptaciones en la relación trabajador-empresario que exige el surgimiento del maquinismo. La migración del trabajo rural al trabajo en las ciudades, fue invadida por masas de campesinos urgidos de un ambiente mejor. Las manifestaciones humanas producto de los problemas propios de las estructuras sociales de la época.

El avance tecnológico, el urbanismo, la modernización del estado, los desequilibrios y contradicciones se agudizaron en una crisis profunda. En esa época nuestro país era un gran productor de azúcar, pero

surgió la explotación petrolera, el hierro y otros minerales era muy demandados por los grandes monopolios internacionales. La lucha entre los monopolios y las luchas sociales hacen una modificación de la estructura socioeconómica del país, renovando las relaciones ya caducadas de la producción. Que realiza la clase obrera, sector de gran importancia en las masas populares.

El significado de sindicato proviene de la palabra en latín: “Síndico” Procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Griego: “Syn-dicos” El que defiende con justicia. Es la Asociación estable y permanente de trabajadores que se unen libremente para estudiar, defender y promover sus intereses comunes como trabajadores. Refleja la permanente contradicción capital-trabajo. El Sindicato es una manifestación o expresión de la naturaleza social del trabajador como ser humano, como persona.

2.Desarrollo del sindicato en Venezuela

El desarrollo de los sindicatos en Venezuela, lo podemos analizar desde el derrocamiento del ex presidente Marcos Pérez Jiménez, pasando por los gobiernos de Acción Democrática (AD) y Copei hasta nuestros días y haciendo una predicción hacia donde se dirige la clase sindical venezolana.

El desarrollo de los sindicatos en Venezuela comienza con el problema democrático de Venezuela en el año 1958 entre el Partido Comunista de Venezuela (PCV), que era un partido aliado a las luchas de los más desfavorecidos en Venezuela para esa época. El PCV con sus pasión y motivación en la revolución cubana y el imperialismo anglosajón que según la dirigencia del partido comunista se alió luego con el llamado pacto de punto fijo, creando una hegemonía de poder estratégico- político de AD- COPEI el cual permanece en la palestra política desde los años 1959-1998. Y luego la desindustrialización entre 1998- 2010. Aunque Lucena (2005:3) se dio una primera etapa con el predominio de la economía rural y sus

organizaciones sindicales en los años 1930 y 1940

El sindicalismo de AD y COPEI se enmarcaron en las estructuras sociales que se desarrollaron después de la dictadura militar, conocida como el “guanábana” por lo de verde por fuera y blanca por dentro. En los años sesenta (60) se acentúa con las lucha armadas de los movimientos de izquierda y los partidos políticos de derecha. Y la pacificación política propiciada por el líder del partido Copie Rafael Caldera que incorpora al movimiento guerrillero que se une al partido Movimiento al Socialismo (MAS).

El bipartidismo sindical de AD-COPEI como expresión de la clase obrera venezolana, y su desideologización, en cuanto a la reivindicaciones económicas de manera de bandera política, aunado a las marayas sindicales como: venta de contratos, mafias sindicales, corrupción agrupada en la Confederación de Trabajadores de Venezuela CTV que sirve de apéndices entre el punto-fijismo la cual se inclina por defender los intereses de los patronos y de las clases dominantes en Venezuela.

El dominio de los sindicatos bipartidistas AD-COPEI, se mantuvo durante décadas, hasta que la clase trabajadora inconforme y explotada y por el otro lado el gobiernos con sus recetas internacionales exigidas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) aunado a una fuerza o grupo económico dominante FEDECAMARAS que obtenían buenas ganancias empresariales. Dando origen a una contradicción social ya que por un lado la riqueza petrolera era mal distribuida, así como también, la represiones a las manifestaciones laborales, se aplica la ley de Magos y Maleantes a dirigentes de la clase obrera, persecuciones a dirigentes sindicales, alto costo de la vida, la inflación, todo esto dio origen a una explosión social llamada el Caracazo de febrero de 1989, donde el pueblo se rebela ante las medidas económicas tomadas por el expresidente Carlos Andrés Pérez. El caracazo represento un cambio político en Venezuela, con el surgimiento de un líder como lo fue el expresidente Rafael Caldera y el decaimiento

de la dirigencia sindical de Venezuela que se critica por haber entregado las prestaciones sociales a un régimen laboral nuevo, donde la retroactividad de las prestaciones se elimina, en deterioro a la protección de los trabajadores.

Las protestas se acentuaron se reactivaron algunas fuerzas sociales encontra de las medidas económicas neoliberales tomadas por el gobierno. Posteriormente viene la rebelión militar del 4 de febrero y el 27 de noviembre con la asonada militar, hace que el país entre en una crisis política y económica.

En el marco de las luchas sociales llegamos al año 1998, naciendo un nuevo partido político Movimiento Quinta Republica (MVR) así como también el Polo Patriótico. Para hacer frente a la debilitada CTV, se crea la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT), una fuerza de trabajadores sindicales afectos al MVR y actuaron con las fuerzas laborales existentes de AD-COPEI. Posteriormente se crea la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que tiende a unir a clase trabajadora.

3. La sindicalización

El proceso sindicalización a nivel mundial y especialmente en nuestro país Venezuela se hace visible en que en la década de los ochentas en Venezuela se llego alcanzar el 30% de sindicalización debido a la bonanza petrolera y en los últimos diez años se sitúa en un 14% que ha originado una crisis de declinación. Las posibles causas que han contribuido a tal situación podemos señalar las siguientes:

- La globalización de las economías.
- La gestión empresarial y la individualización en las relaciones de trabajo
- Agotamiento de plataforma ideológica, que colocaron el debate del futuro del socialismo, caso de la CTV, el MAS y la Causa R.
- Deterioro del mercado laboral: alto desempleo, reestructuraciones en el

sector público y privado.

- La expulsión de trabajadores de las grandes empresas a las pequeñas empresas. Lo que habíamos hablado en clases anteriores “desautomatización de las empresas”; aquellas empresas grandes la toma de decisiones y el cumplimiento de las mismas, hacían que las grandes empresas se descomponían en pequeñas empresas donde es más fluido la ejecución de las directrices y el seguimiento a las decisiones.
- La incorporación de la mujer al trabajo y la doble carga de trabajo; labores en el hogar y responsabilidades como trabajadora asalariada.
- Aparición de nuevas organizaciones no gubernamentales llamadas ONG's.
- Afiliación internacional

La aparición organizaciones sindicales, desde ya varias décadas como Central de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Organización Regional de Inter-Americana de Trabajadores (ORIT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Afiliadas a la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT): y en el caso venezolano cuenta con un centro de formación de ámbito regional, como lo es la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL).

4. Actores políticos laborales

La partidización política de los sindicatos desde el punto fijismo hasta la creación del polo patriótico ben febrero del 1999. Con la bandera política de que en Venezuela no se llegó tampoco a alcanzar un Estado del Bienestar en el sentido de proveer de las garantías suficientes a la población trabajadora, tales como beneficios en la vejez, pensiones dignas, seguridad social y desempleo.

4.1. Organización y estructura

Si reflejamos en un organigrama piramidal el grado de las organizaciones sindicales tenemos: En 1er. Grado los sindicatos en 2do. Grado las federaciones y en 3er. Grado las confederaciones o centrales.

Una de las más profundas reformas ocurridas en la estructura sindical fue en el Congreso Extraordinario de las CTV en el año 199, cuando se aprueba la elección directa, universal y secreta desde las bases, de todos los cargos de las organizaciones de primer, segundo y tercer grado.

Todo esto como consecuencia de la constituyente que llevo al congreso extraordinario de la CTV a que el movimiento sindical reformara los estatutos en materia organizacional y electoral a cargo del Consejo Nacional Electoral (CNE).

En materia de cambios podemos mencionar la despartidización del MS desaparición del secretario político te la CTV, democratización del MS, desburocratización del MS, desaparición de las federaciones nacionales, etc.

La constitución de Sindicatos Nacionales no es una panacea que remedie todos los problemas y deficiencias del Movimiento Sindical, pero sí ayudarían a eliminar los factores de fragmentación, a obtener mayores recursos materiales, a democratizar las estructuras internas del sindicalismo, a obtener una mayor capacidad de presión para la negociación y un mayor grado de influencia sobre otros centros de decisión.

Se critica “la dispersión y el paralelismo sindical” y se “exhortar a la CTV para que acelere la puesta en práctica del Sindicato Nacional de Industria, organización idónea para enfrentar el reto que tiene planteado la clase trabajadora venezolana.

4.2. Libertad sindical desde la OIT (Suráfrica-Venezuela)

En la última reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se discutió del derecho que tienes los trabajadores

y empleadores a crear sus propias organizaciones y afiliarse a ellas, la cual es parte de una sociedad integral, libre y abierta. Ya que en muchos casos las organizaciones sindicales han desempeñado un papel importante en la transformación de sus países.

La OIT estará comprometida a promover la libertad sindical en sus actividades, como a asesoría a gobiernos sobre la legislación laboral, la capacitación y formación de los sindicatos o grupos de empleadores.

La OIT como una organización tripartita y todos sus estados miembros han defendido con frecuencia los derechos de estos sindicatos, aun cuando no se haya ratificado convenios.

En la OIT se hablo de violaciones sistemáticas, en el dirigentes y miembros de los sindicatos en las zonas rurales, a través de la violencia, detenciones policiales injustificadas y el uso del ejército contra las huelgas en Zimbabwe, la amplia interferencia en los asuntos de los sindicatos y la discriminación antisindical en el empleo, en lo que parece ser un intento deliberado de intimidar y amenazar a los miembros del congreso de sindicatos. Además la preocupación, del fracaso de garantizar la independencia judicial y el estado de derecho, que da lugar a una impunidad para los que cometen atrocidades. Estas conclusiones se basaron en una práctica de arrestos, detenciones, violencia y tortura a dirigentes y miembros de sindicatos por parte de las fuerzas de seguridad para que emprendan estas acciones.

La comisión llevó a cabo dos misiones a Zimbabwe en el 2009 y se entrevistaron con muchas personas, el gobierno, dirigentes y miembros de sindicatos y organizaciones de empleadores y parte de la sociedad civil. Mirando el futuro, y el espíritu de desarrollo de confianza y reconstrucción, la comisión ve que las implementaciones de sus recomendaciones serán de mucha utilidad.

En el caso venezolano; Fedecámaras hace denuncias sobre la libertad sindical en Venezuela a pesar de que los voceros

del gobierno manifiestan se han constituido decenas de sindicatos, y se discuten cientos de convenciones colectivas. Si bien es cierto, las transformaciones productivas han debilitado a los sindicatos en mayor o menor grado, no es menos cierto que estos han adoptados posturas que rompen con las conductas tradicionales, como las luchas por las reivindicaciones salariales y sociales que ellos venían cumpliendo, tal es el caso de asumir objetivos empresariales como propios de los sindicatos, o adoptar posiciones a favor del incremento de la productividad como forma de resolver el problema de desempleo, a manera de mermar la desindicalización en las empresas y darle respuesta a los afiliados.

La crisis del sindicato de Venezuela, hay que reconocer dos momentos históricos en el movimiento obrero – sindical; uno el llamado pacto de punto fijo en el año 1958 que se convirtió en un bipartidismo entre las dos organizaciones políticas AD y COPEI, y el otro momento histórico en la vida sindical Venezolana está determinado por la llegada del chavismo y su llamada “Revolución Bolivariana” que se instaura a finales de 1999 con la sanción de la nueva constitución.

El primer momento histórico se dio con el boom petrolero, el cual fue dominado por dos fuerzas que lo colocaron en una situación de dependencia. Estas dos fuerzas son por un lado el estado y su bonanza petrolera, que sirvió como marco normativo y regulador. La otra fuerza dominante fueron los partidos políticos que se establecieron para ese entonces. Estas dos fuerzas convivieron y coexistieron en el desarrollo del sindicalismo Venezolano.

La representatividad de este sindicalismo, por varias décadas, no fue objeto de cuestionamiento alguno, ya que servía como puente entre sus afiliados y partidarios, y la cúpula empresarial con que el sindicalismo ejerciera su papel de control y vigilancia que asegurara la paz laboral. De esta manera, los sindicatos en sus comienzos se partidizaron y se fueron convirtiendo en algo diferente hasta, es decir se estatizaron, pasaron de un esquema neocorporativo a formar parte del estado a través de los partidos políticos.

El segundo momento histórico, según Francisco Iturraspe (2000), políticamente comienza con el “Caracazo” en 1989, donde el esquema pasó de neocorporativo a hegemónico y comienza a desintegrarse. De esta manera, aparece la nueva Venezuela, la bolivariana, la cual se centra en una reorganización de sus instrumentos y métodos de lucha en los sectores obreros. El proceso de lucha se constituye que se constituye en el país les ha involucrado en una reflexión colectiva sobre el proceso histórico contemporáneo de Venezuela y el papel de la clase obrera en el mismo.

La necesidad de reinterpretar las concepciones sobre el sistema democrático y la soberanía, han llevado al cuestionamiento radical de las viejas y corrompidas estructuras sociales y a la construcción de nuevas formas de organización y participación política y social, de cara a la situación actual del país y el futuro de las nuevas generaciones de venezolanos y venezolanas.

Para el sector del gobierno, el sindicalismo venezolano debe avanzar hacia la defensa integral de los derechos laborales, en un marco de corresponsabilidad social, en procura de contribuir al equilibrio necesario entre los factores del capital-trabajo. En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela define la actuación del Estado, el empresario y los trabajadores en la construcción de la nueva Venezuela

El nuevo movimiento sindical, debe promover una sociedad más justa y equitativa, está debería ser la principal reivindicación del sindicalismo en Venezuela, en la cual se debe tomar conciencia del compromiso social y político, hacia los intereses colectivos nacionales.

El movimiento sindical, desde sus inicios, y a diferencia de otras experiencias en otros países con ciertas influencias anárquicas, tuvo una vinculación con las ideas y las organizaciones marxistas, nacional reformistas que devinieron en social demócratas o cristianas, pero en general con un contenido estatista, dentro del esquema del bienestar social de la postguerra y del esquema neocorporativo

después (Iturraspe, 2000).

4.3. Elecciones sindicales

En el contenido de las normas sindicales (estatutos), el sistema de elecciones de la cúpula sindical, se hará en forma secreta y directa en periodos no mayores a tres años. Con la finalidad de evitar sindicalistas vitalicios como ocurrió en el pasado. Y en nuestra ley orgánica del trabajo plantea: “transcurridos tres (3) meses de vencido el periodo para el cual haya sido elegida la directiva de sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del 10% de los trabajadores miembros..” podrá solicitar al juez del trabajo que disponga la convocatoria respectiva.

Con una dirigencia sindical desgastada políticamente y en contraposición a una libertad sindical, se negaban a darles cabida a trabajadores que no eran simpatizantes de un determinado partido político. En el pasado la preferencia sindical ofrecía al patrono el 75% del personal que requería la empresa, dándole un poder al sindicato en la escogencia del personal. El ingreso a empleo por la vía sindical se traduce en lealtades hacia el sindicato y las desviaciones de su verdadero objetivo.

En los últimos 10 años el gobierno, ha fomentado la legalización de sindicatos, y en muchos casos sus promotores, vinculados con los partidos de la alianza gubernamental, se han abstenido de afiliarse a las centrales existente. Como ocurrió con la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV).

5. El futuro del sindicalismo venezolano

El sindicato del nuevo siglo XXI debe dar un paso hacia la construcción de sindicatos nacionales grandes, que faciliten la sindicalización en la pequeña y mediana empresa y que se comprometan con ellas y con sus trabajadores; un ejemplo de esto es el realizado en España por los comités de fábrica, que son naturales en los centros de trabajo y están incorporados dentro de una estructura sindical nacional, así mismo,

tratar de sindicalizar al sector informal y darle un peso del mercado laboral.

El cambio es lo que predomina en esta nueva etapa del trabajo, pues está dando nuevas pautas de relaciones laborales de la vida en sociedad. Donde se ha entrelazado la estructura productiva capitalista y ha dado paso a otros paradigmas económicos emergentes y otros sectores económicos. Y donde existe otra actitud en los empleadores y empleados. Donde el derecho de trabajo tiene que adaptarse a una nueva realidad de trabajo. Donde existe un sistema de

trabajo cada vez más informalizado, donde encontramos trabajadores formales e informales, y donde existe la necesidad de crear otros sistemas diferenciados de trabajo que consoliden las desigualdades. Además del papel que desempeña el Estado en crear normativas en la conducción de una lucha por la inequidad social, la marginalidad y la pobreza, que son los males que acogen el mercado laboral venezolano, donde existen muchos trabajos excluidos del mercado formal.

6. REFLEXIONES FINALES

El movimiento sindical frecuentemente practica la política de conciliación de clases. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una vinculación entre dicho movimiento y los partidos políticos a la cual quedan subordinados los intereses de la clase obrera, ahora llamada clase trabajadora, expresión ésta que implica una distorsión conceptual, puesto que se generaliza, la condición del trabajo hacia todas aquellas personas que pueden ser fuente de producción, pero no asalariado. Hasta ahora hemos podido constatar que los dirigentes obreros conservan el viejo lenguaje de la defensa de los "intereses de la clase obrera". De manera que en el seno del movimiento sindical persiste la concepción relacionada con que el movimiento sindical debe servir a los intereses de la clase obrera". Sin embargo, a lo largo de la historia del movimiento sindical podemos apreciar que la defensa de los intereses de la clase obrera son puramente económicos y muy restringidos, practicando de tal manera, una política de conciliación de clases, puesto que creen que la conciliación de clases es el fundamento mejor de la democracia y evita los riesgos inherentes al sistema democrático.

La negociación colectiva provee pautas que contribuyen a una adecuada interacción entre el trabajador y la empresa u organismo dentro del cual se desarrollan, los negociadores deben aprovechar al máximo las herramientas que este tipo de negociación pone a su disposición.

6. REFERENCIAS

- ADAM S. (1956) "Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones" Madrid: Bosch.
- ARRIETA J. (1995) "El movimiento sindical en Venezuela I y II" Caracas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela- Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria – Caracas – Venezuela.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (2009) [Página Web en línea] Disponible: <http://www.ilo.org/> [consulta: 2010, julio 13].
- Conferencia Internacional del Trabajo (2010) [Página web en línea] Disponible: <http://ilo.org/> [consulta: julio 12].
- ENGELS F. (2003) "Utópico al socialismo científico" México ed.1 Ricardo Aguilera.

ITURRASPE P. (2000) El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización. La transición del “Puntofijismo” al “Bolivianismo” (un intento de periodización) equipo federal de trabajo EFT Santiago de Chile, Diciembre.

MARK K. (2004) “Manifiesto Comunista” España: ed. 1 Plaza.

QUINTERO R. (1996) “Sindicalismo y cambio social en Venezuela” Caracas. UCV

Sistema de Previsión y Promoción Sostenible de la Seguridad Social en Venezuela

Sumoza Matos, Rolando L.

Doctor en Ciencias Organizacionales

(Universidad de Los Andes, Venezuela).
Profesor de la Escuela de Criminología (FACIJUP-ULA). M. Sc. en Administración (CIDE-ULA). Investigador del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES), ULA.

E_mail: rjsumoza@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6215-0811>

Recibido: 11-05-2017

Revisado: 06-10-2017

Aceptado: 28-10-2017

Sistema de Previsión y Promoción Sostenible de la Seguridad Social en Venezuela

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo analizar los regímenes previsionales y la estructura del Sistema de Seguridad Social que los comprende, a través de su relación con el texto constitucional, las tendencias en materia de salud a nivel mundial, así como los objetivos de la Agenda 2030, propuesta por la Organización de Naciones Unidas. Se desarrolló en formato de ensayo reflexivo, utilizando una metodología fundamentalmente hermenéutica, considerando los textos normativos actuales, las publicaciones de los organismos internacionales vinculados con la materia y las notas informativas que dan cuenta de la realidad actual, generada por la pandemia del Covid – 19.

Palabras clave: Calidad de vida, Seguridad Social, Sostenibilidad, Resiliencia, derecho laboral

System of Sustainable Pension, Security and Promotion of Social Security in Venezuela

ABSTRACT

This research aims to analyze the pension regimes and the structure of the Social Security System that comprises them, through their relationship with the constitutional text, the trends in health matters worldwide, as well as the objectives of the 2030 Agenda, proposed by the United Nations. It was developed in a reflective essay format, using a fundamentally hermeneutical methodology, considering the current normative texts, the publications of international organizations related to the matter and the informative notes that give an account of the current reality, generated by the Covid -19 pandemic

Key words: *quality of life, social security, sustainability, labor law*

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la segunda edición de las notas informativas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Covid – 19, los sectores más afectados por la pandemia del coronavirus actual, son aquellos que tienen un empleo informal y quienes tienen un acceso limitado a los servicios de salud y a la protección social. Además, explica la organización que sin las medidas apropiadas a nivel político, los trabajadores corren un alto riesgo de caer en la pobreza y perder toda capacidad de resiliencia.

En la quinta edición de las notas, queda claro que:

1. El impacto y las soluciones en los problemas y las crisis hay que darles un tratamiento individualizado entre los países, pues se ha podido observar, que los factores determinantes para la pérdida de horas, durante la pandemia, varía sustancialmente entre los diferentes países.
2. Y, a pesar de que se han utilizado recursos sin precedentes, por parte de varios países, la recuperación del mercado laboral sigue siendo incierta y parcial.

Sectores económicos enteros ya han sido afectados por esta pandemia, un hecho fortuito que se ha convertido en un desastre con repercusiones globales. Catalizando los elementos que amenazan a los sectores más vulnerables y poniendo en evidencia los procesos transformadores del mercado laboral.

Las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización, desde antes de la pandemia determinan las modificaciones y mutaciones, progresivas e intempestivas, del mercado laboral. Así también, la pobreza, la desigualdad, las injusticias, los conflictos y los desastres, siguen presentes y continúan siendo una amenaza para el logro de los estados de felicidad humana y la consolidación del trabajo decente.

De estas perspectivas, se puede extraer la necesidad de constituir, desarrollar y mejorar continuamente políticas, programas y sistemas que apunten hacia la consecución de la calidad de vida y estados de resiliencia, que permitan enfrentar la fragilidad cíclica, crónica o coyuntural de las personas en general, algunas regiones, algunos países y algunos grupos humanos y/o culturales específicos. Sobre esta temática, se pueden contestar tres interrogantes iniciales: ¿Cuál es la situación problemática?, el estado de fragilidad; ¿cuál es el estado que se busca alcanzar?, la resiliencia; y ¿para qué dedicar los esfuerzos en este sentido?, para la consecución y mantenimiento de la calidad de vida, y la consolidación del trabajo decente.

A fin de ampliar estas respuestas, se puede entender a la fragilidad, según la OIT (2017), como aquellas situaciones repentinas o cíclicas en la que factores de riesgo, exógenos o endógenos, aumentan las inestabilidades políticas y las vulnerabilidades socioeconómicas, preexistentes o emergentes. Y la resiliencia, como “la capacidad de un sistema, comunidad o sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficaz, lo que incluye la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas” (OIT, 2017, p. 19).

Ahora bien, ¿qué se puede perder si no se tiene resiliencia?, en primera instancia, la calidad de vida. Un estado que puede definirse, de acuerdo a Hornback, Guttman, Himmelstein, Rappaport y Reyna (1974), citados por van Gigch (2004) como una el producto de las funciones objetivas y las actitudes subjetivas, involucradas en áreas definidas de la vida.

En cuanto a las condiciones objetivas, estos mismos autores mencionan al conjunto de artefactos medibles de un evento físico, como la contaminación del aire, el agua o el suelo; de un evento sociológico, como las tasas de divorcios o hechos delictivos; y de eventos económicos, como la inflación, los costos de mantenimiento personal o la escasez.

Así también, para las actitudes subjetivas, los mismos autores exponen algunos lineamientos, pero una mejor visualización de las mismas, está expuesta en la definición de calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud (OMS), para la cual es el conjunto de “percepciones de los individuos de su posición en la vida, bajo la contextualización de la cultura y los sistemas de valores en los cuales ellos viven y la relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones” (OMS, 1995, p.1)

Por lo expuesto hasta el momento, parece evidenciarse que es necesario encontrar mecanismos para la consecución de la resiliencia y al mismo tiempo apuntar hacia el mejoramiento continuo de la calidad de vida de todo ser humano, a través de un conjunto integrador objetivo - subjetivo que abarque un amplio menú de opciones.

Mecanismos con dos componentes generados en conjunto, pero que apunten a dos momentos diferentes en el ciclo de vida de una persona, una comunidad o una sociedad. En primer lugar, un esfuerzo permanente para que las percepciones de los individuos, respecto a la posición que tienen en la vida, sean cada vez más positivas, alentadoras y que conformen una base para el crecimiento social, económico, político e incluso ambiental, del asentamiento urbano, la nación, e incluso, la región, a las que pertenecen. Y en segundo lugar, para que en los momentos de contingencia, las personas puedan recuperar el estado anterior, mediante factores objetivos y subjetivos, y al mismo tiempo, puedan continuar con el proceso de crecimiento para la consecución de la calidad de vida.

Una actuación que requiere que las investigaciones y reflexiones, efectuadas al respecto, estén encaminadas a seguir dando respuesta a la configuración de un mecanismo o conjunto de mecanismos que puedan cumplir con tan esencial tarea para la sociedad, sobre todo bajo los efectos de la actual pandemia. Produciéndose entonces, una configuración epistémica, con una base ontológica de visión holista, que aspire a compaginar los esfuerzos con la propuesta de la OIT referente al trabajo decente.

Es por ello, que el presente documento apunta hacia estos fines, incorporando al ámbito venezolano como marco ontológico, y a la seguridad social como mecanismo central, con capacidad teórico – estructural suficiente para la consolidación de la resiliencia y la calidad de vida, constituyéndose en una alternativa válida, incluso desde sus fundamentos legales.

2. La seguridad social como mecanismo actual en Venezuela

El principal fundamento legal, se encuentra en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) del año 1999, con sus modificaciones y adiciones en la publicación del año 2000. En especial, en el contenido de los artículos 85 y 86, y en la relación de estos con el artículo 19, de donde se desprenden varios elementos:

- La cobertura de la salud y de las contingencias de vida del ser humano en Venezuela, es el objetivo principal de la seguridad social.
- Dicha cobertura debe darse a través de un sistema de carácter universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo.
- El Estado debe garantizar los recursos necesarios para que dicho sistema se mantenga en funcionamiento.
- Y por último, la seguridad social se considera parte de los derechos humanos, y por tanto, el sistema debe basarse en los principios de progresividad y no discriminación, así como en la irrenunciabilidad, indivisibilidad e interdependencia con los otros derechos humanos, siguiendo los lineamientos de la OMS.

Del primer elemento se puede desglosar que la seguridad social abarca a la salud y el enfrentamiento a las contingencias. La salud pudiera considerarse, en una concepción integral, como la calidad de vida, y las contingencias, como las situaciones que requieren la capacidad de resiliencia.

Si bien, la CRBV no define con exactitud a la salud, de acuerdo a lo referido en el artículo 83, en lo relativo a la capacidad de poder garantizarla, el Estado tiene la obligación de promover y desarrollar políticas que se orienten a la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Pudiendo entenderse a los dos últimos, como el conjunto de fines, que se encuadran dentro de las condiciones objetivas y actitudes subjetivas, recogidas en la definición de la calidad de vida de la OMS, expuesto anteriormente.

Ahora bien, la salud según la OMS se define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2014, p. 1). Y Venezuela, como miembro de esta organización acoge, además del concepto, muchos de sus principios, como se visualiza en el articulado constitucional. Es decir, un aspecto proactivo debe complementar al aspecto previsional centrado en atender las contingencias.

La CRBV en el artículo 86, desglosa como contingencias, a los estados de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar, y deja en abstracto a otras circunstancias de previsión social.

Si bien, es conveniente tener presente un conjunto definido de circunstancias que representen la teleología de los esfuerzos normativos, administrativos y prácticos, la capacidad de resiliencia debe concretarse para escenarios más trascendentes, como se ha evidenciado con la aparición del nuevo coronavirus.

Una coyuntura de esta envergadura, ha dejado en evidencia que:

- Las deficiencias en la atención de las contingencias y la praxis de los sistemas previsionales, toman mayor notoriedad y permiten un estado objetivo y subjetivo, de incertidumbre y caos social e

institucional.

- La capacidad de resiliencia debe llegar a tal envergadura, que la población pueda enfrentar pandemias y catástrofes de nivel global.
- Que la última contingencia desglosada en el artículo 86 de la CRBV (otras circunstancias de previsión social), no debe tomarse tan en abstracto y hay que desarrollar programas y acciones en función de ella.

Pudiera entonces concluirse a priori, que la seguridad social en Venezuela, está enmarcada en un conjunto de derechos humanos fundamentales, reconocidos a nivel constitucional, que deben apuntar en primera instancia a la consecución de la calidad de vida o estado de bienestar físico, mental y social del ser humano, y en segunda instancia a generar estados de resiliencia que permitan a todo venezolano enfrentar las condiciones consecuentes de las contingencias sobrevenidas por las condiciones cíclico – biológicas del ser humano, o de acontecimientos externos de orden natural, familiar, laboral y/o social.

Por tanto, la construcción de un sistema, como mecanismo para la ejecución y desarrollo de la seguridad social debe tomar en cuenta la complejidad de lo que esta tarea implica, así como también, estructurarse de tal manera, que pueda enfrentar, además de las contingencias ya conocidas, situaciones imprevistas como bien lo ha dejado en evidencia la aparición del Covid – 19.

Esta complejidad, implica abordar las diferentes situaciones conocidas desde el mejoramiento de las condiciones, la prevención y la curación. Un conjunto de políticas, programas, tareas y esfuerzos encaminados a un mejoramiento continuo de las condiciones humanas, sociales y ambientales existentes; la evitación de las condiciones de riesgo; y el establecimiento de una estructura de cuidados efectiva.

Esto requiere de un sistema que no sólo esté basado en la prevención y la curación, pues no garantiza la consecución del bienestar físico, mental y social, al centrarse en la

ausencia de afecciones o enfermedades. La calidad de vida no se logra sólo con la construcción de centros asistenciales y el establecimiento de programas de prevención laboral en las empresas, sino que se trata de una tarea más amplia que impulsa un mejoramiento continuo, y en algunos casos requiere la implantación de procesos de reingeniería.

Si bien un sistema basado solamente en la curación, es un adelanto importante para la atención del ser humano, sigue siendo un artefacto social incompleto, concebido a través de teorías anacrónicas que han demostrado, a través de la historia, una ineffectividad pronunciada, al no responder a los estados emocionales y culturales, propios del desenvolvimiento humano. Y más aún, cuando surgen situaciones emergentes inesperadas, imprevistas y de dimensiones globales.

Para ampliar el panorama de estas situaciones, se pueden considerar las cifras del año 2016 publicadas por la OMS, donde las enfermedades no transmisibles (ENT) ocuparon los puestos 1, 2, 3, 5, 6 y 7, dentro del conjunto de las 10 causales más importantes de muertes a nivel global. Tendencias no coyunturales, sino crónicas a nivel social.

Según los informes científicos y estadísticos recogidos por la organización, matan a 41 millones de personas cada año, que es el equivalente al 71% de las muertes que se producen en todo el mundo. Las enfermedades cardiovasculares constituyen el número más importante de las muertes por ENT, seguidas por el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes. (OMS3, 2018)

Es necesario enfatizar que, según datos de la misma organización, el consumo de tabaco, la inactividad física, el uso nocivo del alcohol y las dietas malsanas aumentan el riesgo de morir a causa de una ENT. Referencias que se amplían, visualizando que por causa del tabaco mueren 7 millones de consumidores directos y 1,2 millones de no fumadores (expuestos al humo del tabaco ajeno); uno de cada cuatro adultos

no cumple con los niveles de actividad física recomendados por la OMS; cada año, 3 millones de personas mueren por causa del consumo nocivo del alcohol, siendo una causal para 200 enfermedades y trastornos; y 1900 millones de adultos tienen sobrepeso o son obesos, en comparación a los 462 millones que tienen un peso insuficiente para la edad (con insuficiencia ponderal). (OMS, 2019) (OMS1, 2018) (OMS4, 2018) (OMS2, 2018).

Estas cifras y escenarios habrá que contrastarlos frente a los resultados del 2020, con la presencia del coronavirus actual, tanto con datos individuales del porcentaje de muertes, así como la relación entre los decesos acontecidos y las ENT preexistentes y consecuentes, así como con sus factores causales.

Dados los datos expuestos por la OMS y por el contenido del artículo 86 de la CRBV, el sistema de seguridad venezolano, debe al menos estar integrado de la siguiente manera:

3. Un subsistema de salud que contemple con preponderancia la prevención y curación de las ENT, desde ópticas físicas, psicológicas y sociológicas, en especial para las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes. Lo que implica programas para el tabaquismo, el ejercicio físico, el consumo de alcohol, la obesidad y el sobrepeso y el establecimiento de regímenes alimentarios sanos.
4. Un subsistema de salud que atienda a los otros tipos de enfermedades no transmisibles, enfermedades transmisibles y los daños ocasionados por diferentes agentes externos e internos del cuerpo humano.
5. Un subsistema para contingencias, que mejore la capacidad de resiliencia, en especial, para los estados de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad,

vivienda, cargas derivadas de la vida familiar, y otras circunstancias de previsión social, incluyendo, lo comprobado en la actualidad, la aparición de pandemias y brotes víricos y bacterianos diversos.

subjetivos, aumentando la percepción sobre la posición de cada ciudadano, frente al devenir diario individual, comunitario y social.

6. Un subsistema que contemple el mejoramiento continuo de la calidad de vida, sobre todo en sus aspectos

Quiere decir que el gran sistema de seguridad social en debería tener inicialmente 4 subsistemas como bien se expone en el gráfico 1.

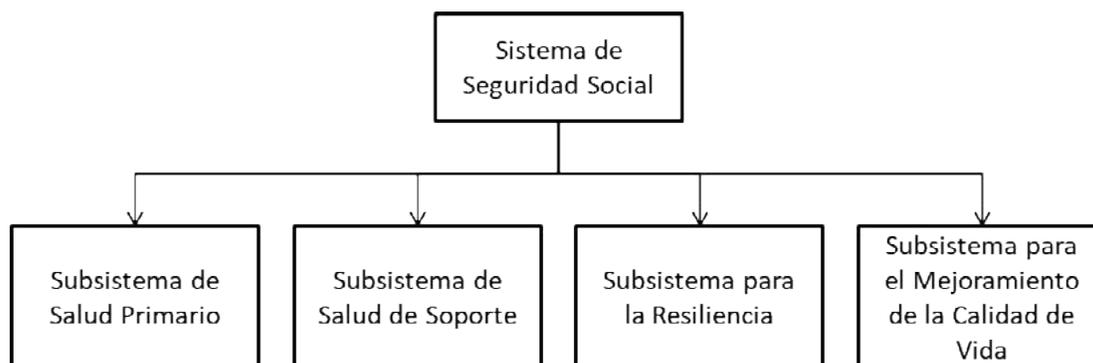


Gráfico 1. Sistema de Seguridad Social Básico.

Fuente: Elaboración propia del autor

Ahora bien, ¿es posible la consecución de un sistema de seguridad social, estructurado bajo este esquema, en Venezuela? Según el contenido del artículo 86 de la CRBV es totalmente posible, y un buen arranque está contenido en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), que reza: “A los fines de esta Ley, se entiende por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema.”

De acuerdo a esta misma ley, el sistema venezolano de la seguridad social está compuesto por sistemas prestacionales, y estos a su vez, por regímenes prestacionales.

Como se desglosa de los artículos 6 y 7, se estructura todo un entramado institucional para garantizar la salud a través de las contingencias desglosadas en el artículo 86 de la CRBV, desglosadas también en el artículo 17 de la LOSSS.

Bajo los lineamientos de los artículos 19, 20, 21 y 22 de la LOSSS el sistema venezolano de la seguridad social está estructurado de acuerdo a lo especificado en el gráfico 2.

A su vez, cada régimen prestacional de salud comprende prestaciones, programas y servicios. Y claro está, buscan cubrir las contingencias expuestas en la CRBV y en el artículo 17 de la LOSSS, como bien se expone en la Tabla 1.



Gráfico 2. Estructura del Sistema de Seguridad Social Venezolano.

Fuente: Elaboración propia del autor.

Régimen Prestacional	Contingencias que busca cubrir	Ley que lo regula, conjuntamente con la LOSSS
Régimen Prestacional de Empleo	Pérdida de empleo, desempleo e invalidez	Ley del Régimen Prestacional de Empleo Gaceta Oficial No. 38.281 del 27 de septiembre de 2005
Régimen Prestacional de Pensiones y otras Asignaciones Económicas	Maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, viudedad, vejez y orfandad	Directamente la LOSSS
Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat	Vivienda	Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, publicada en la Gaceta Oficial No. 38.204 del 08 de junio de 2005
Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas	Vejez y cargas derivadas de la vida familiar	Directamente la LOSSS
Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas y otras circunstancias	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en Gaceta Oficial No. 38.236 del 26 de junio de 2005.
Régimen Prestacional de Salud	Maternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, otras circunstancias	Directamente la LOSSS

Tabla 1. Regímenes prestacionales, contingencias y régimen normativo

Fuente: Elaboración propia del autor.

El Régimen Prestacional de Salud, según el artículo 50 de la LOSSSS, “tiene por objeto garantizar el derecho a la salud como parte del derecho a la vida en función del interés público, en todos los ámbitos de la acción sanitaria dentro del territorio nacional”.

Conjuntamente con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es gestionado a través del Sistema Público Nacional de Salud mediante políticas, estructuras y acciones que buscan la universalidad, la equidad y la promoción de la salud y la calidad de vida. Incorpora para su accionar los determinantes sociales, la rehabilitación, la educación y la prevención de enfermedades y accidentes. Y además plantea la LOSSSS, que las tecnologías y modalidades terapéuticas serán económica, científica y socialmente sustentables.

El Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, según el artículo 56 de la LOSSSS, “tiene por objeto garantizarles atención integral, a fin de mejorar y mantener su calidad de vida y bienestar social bajo el principio de respeto a la dignidad humana.” Y según el artículo 57 tiene las siguientes prestaciones, programas y servicios:

1. Asignaciones económicas permanentes o no, para los adultos mayores con ausencia de capacidad contributiva.
2. Participación en actividades laborales acordes con la edad y estado de salud.
3. Atención domiciliaria de apoyo y colaboración a los adultos mayores que así lo requieran.
4. Turismo y recreación al adulto mayor.
5. Atención institucional que garantice alojamiento, vestido, cuidados médicos y alimentación a los adultos mayores.
6. Asignaciones para personas con necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.

Según el artículo 61 de la LOSSSS, el Régimen Prestacional de Pensiones y

Otras Asignaciones Económicas, tiene por objeto garantizar a las personas contribuyentes, las prestaciones dinerarias que les correspondan, de acuerdo con las contingencias amparadas por este Régimen y conforme a los términos, condiciones y alcances previstos en esta Ley y las demás leyes que las regulan. Y según el artículo 62 de la LOSSSS, comprende las siguientes prestaciones:

1. Pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad.
2. Indemnizaciones por ausencia laboral debido a enfermedades o accidentes de origen común, maternidad y paternidad.
3. Asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar.
4. Los subsidios que establezca la ley que regula este Régimen Prestacional.

El Régimen Prestacional de empleo, según el artículo 79 de la LOSSSS, tiene por objeto:

Garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante las contingencias de la pérdida involuntaria del empleo y de desempleo, mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias y también a través de políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral, y la facilitación de la capacitación para la inserción al mercado de trabajo, así como la coordinación de políticas y programas de capacitación y generación de empleo con órganos y entes nacionales, regionales y locales de carácter público y privado, conforme a los términos, condiciones y alcances establecidos en la ley que regule el Régimen Prestacional de Empleo.

El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo garantiza a los trabajadores y trabajadoras dependientes afiliados al Sistema de Seguridad Social, las prestaciones relacionadas con la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, la prevención de las enfermedades

y accidentes ocupacionales y otras materias compatibles, así como la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, ampara a todos los trabajadores y trabajadoras.

El Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, según el artículo 98 de la LOSSS, tiene por objeto garantizar el derecho a la vivienda y hábitat dignos. Y para esto deberá orientarse hacia:

- El acceso y seguridad de la tenencia de la tierra.
- La adquisición, construcción, liberación, sustitución, restitución, reparación, y remodelación de la vivienda, los servicios básicos esenciales, los urbanismos, la habitabilidad, y los medios que permitan la propiedad de una vivienda para las familias de escasos recursos, en correspondencia con la cultura de las comunidades

Como bien se mencionó anteriormente, aún quedan sin cubrir los otros dos subsistemas, y como consecuencia, asuntos de tendencia mundial a abordar, como los casos del tabaquismo, el ejercicio físico, el consumo de alcohol, la obesidad y el sobrepeso y el establecimiento de regímenes alimentarios sanos, así como el mejoramiento continuo de la calidad de vida, sobre todo en sus aspectos subjetivos, no están del todo contenidos. Esto por la complejidad que dichos escenarios humanos crean y establecen.

Hace falta, portanto, una mayor articulación con organismos como el Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras, el Ministerio del Poder Popular para la Alimentación, el Ministerio del Poder Popular para el deporte y el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, para lograr la conformación de programas realmente efectivos, que cubran estos asuntos. La idea central no es crear más contribuciones o tributos que aumenten la carga de algunos sectores, sino del establecimiento de una praxis laboral y de vida, concreta, que permita realmente un aumento de la calidad

de vida y de la capacidad de resiliencia.

Es necesario, por fines de presentar una información lo más exhaustiva posible, mencionar que existe la promulgación de la Ley antitabaco de Gaceta Oficial N° 39.627 del 2 de marzo de 2011, pero aunque es un adelanto para evitar la intoxicación de no fumadores, el alcance de sus principios, es todavía muy precario para el control del consumo directo. Más allá de estas propuestas un tanto simplistas y establecer programas curativos o solamente paliativos, hay que dar paso a la proactividad.

3. Sistemas de previsión y promoción

De acuerdo a la Gran Enciclopedia Espasa, previsión proviene del vocablo latino *praevisus* y el sufijo *-ōnis*. El vocablo que significa anticipado, que va delante o que sucede primero y el sufijo en aumentativo. Bajo otra perspectiva, sus componentes léxicos son: el prefijo pre- (antes de), *vidēre* (ver), más el sufijo -ción (acción y efecto). Es decir que puede concebirse como la acción y el efecto de ver con anterioridad o por anticipado.

Igualmente, según la Gran Enciclopedia Espasa, promoción proviene del latín *promotio*, y el sufijo *-ōnis*. El vocablo latino *promotio*, se utiliza para nombrar al impulso de un proceso o de una cosa; a la mejora de las condiciones de algo; y a las actividades que se desarrollan con la intención de dar a conocer algo. Y el sufijo *-ōnis*, se utiliza en este caso en aumentativo.

Pudiera decirse entonces, para los fines del presente documento, que es un gran impulso, que se le da a un proceso o una cosa, encaminado a la mejora de las condiciones de algo. Y bajo otra perspectiva, sus componentes léxicos son: el prefijo pro- (a la vista, a favor, delante), *movere* (mover), más el sufijo -ción (acción y efecto). Es decir que puede concebirse como la acción y el efecto de mover algún ente hacia adelante.

Por tanto, además de crear un sistema para prever una serie de contingencias previamente visualizadas, estáticas y definidas, se trata de impulsar un sistema

que promueva acciones orientadas a la conciencia individual, comunitaria y societaria, cuyo objetivo central sea el mejoramiento de la percepción de la vivencia por parte de los diferentes ciudadanos venezolanos. Los sistemas previsionales cuentan con estructura física suficiente para establecer, más allá de sus fines preventivos, campañas y programas basados en la proactividad.

Una proactividad que, si bien pudiera tomar muchas acepciones, es en esencia, lo expuesto por Stephen Covey, según lo cual, esta no sólo consiste en tomar la iniciativa, sino de crear un sistema cultural y técnico que conlleve a que el individuo se haga responsable de su propia vida. Es impulsar el desarrollo de una conducta en función de las decisiones y no sólo de las condiciones. Hacer que prevalezcan los principios, y tomar la iniciativa y la responsabilidad para hacer que las cosas sucedan.

Esto en su conjunto, llevado al escenario venezolano, sería llevar la suma de conjuntos complejos entre la proactividad, el preámbulo de la CRBV y los objetivos de la Agenda 2030, como principios aspiracionales de la calidad de vida en el planeta. Todo un entramado complejo que se oriente a atender las contingencias, las tendencias globales y prepare al ser humano para los eventos coyunturales como las pandemias globales, los conflictos, las catástrofes naturales, los desastres económicos y las alteraciones sociales.

El impulso proactivo, lo genera el arranque sinérgico que comienza en el preámbulo de la CRBV, como documento que insta a que la sociedad venezolana sea democrática, participativa, protagónica, multiétnica, pluricultural y regida bajo los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común y la integridad territorial, buscando un estado ideal para esta y las futuras generaciones. Además plantea:

- El aseguramiento del derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad.

- La promoción de la cooperación pacífica entre las naciones.
- El impulso y consolidación la integración latinoamericana.

Todo de acuerdo a la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, la democratización de la sociedad internacional, el desarme nuclear, el equilibrio ecológico y los bienes jurídicos ambientales, como patrimonio de la humanidad. Categorías perfectamente compatibles con los objetivos de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas:

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

10. Reducir la desigualdad en y entre los países.
 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
 15. Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.
 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas
- Quedarían entonces, los subsistemas de Soporte de Salud y para el Mejoramiento de la Calidad de Vida, soportados en los fundamentos de la sostenibilidad y en los principios fundamentales que deben regir a la nación como un todo humano – economía – ambiente. Y pudiera visualizarse bajo el esquema presentado en el gráfico 3.

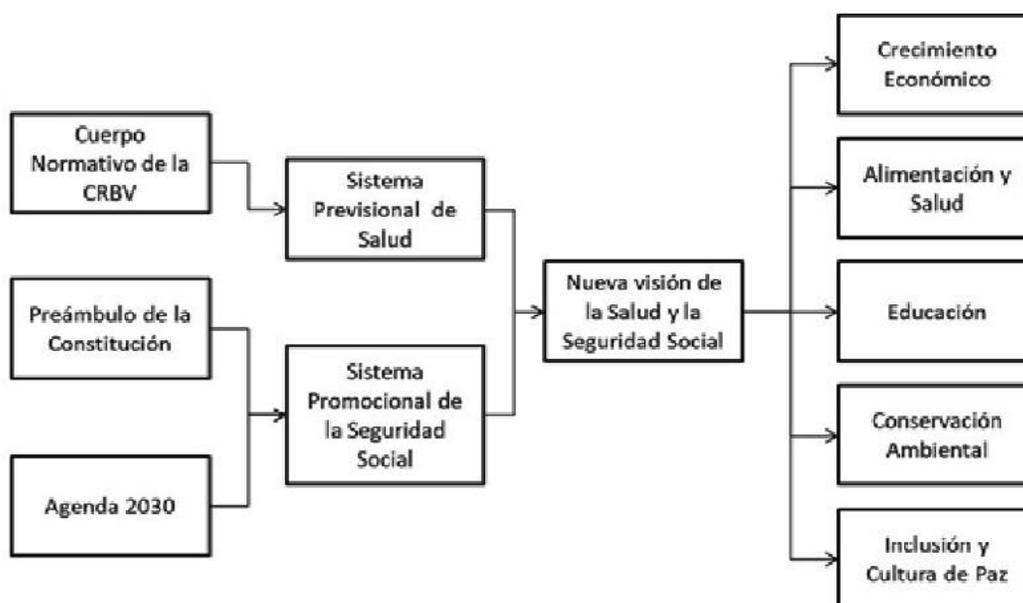


Gráfico 3. Nueva visión de la Salud.

Fuente: Elaboración propia del autor.

4. El camino hacia la seguridad social sostenible

En primer lugar, hacia un crecimiento económico que esté acompañado con programas para disminuir, e incluso erradicar efectivamente la pobreza. No sólo el sistema de pensiones, sino todo el ámbito relacionado con el trabajo debe garantizar que el ingreso mínimo per capita esté por encima del promedio regional (considerando la media de los países cercanos). Esto impulsará un crecimiento económico de conjunto, y por tanto, de repercusiones sociales.

Es indispensable, el reconocimiento en tiempo real del número y situación geográfica de los ciudadanos en estado de pobreza, en procura de la constitución de los programas de seguridad que incluyan una cobertura universal ciudadana, con protección para riesgos financieros y servicios de salud de calidad. Para esto, pueden tomarse herramientas de la inteligencia artificial, y sobre todo, de la *big data*.

Es necesario revalorizar los contenidos constitucionales sobre la capacidad del individuo en el ejercicio de sus derechos económicos, incluyendo el disfrute de servicios básicos de calidad. Esto implica lo relacionado con el derecho a la propiedad, el control de la tierra y otros bienes, más allá de lo contenido en la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Deben incorporarse los usos racionales de los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas para cada realidad geográfica, cultural y social, así como el acceso efectivo a servicios financieros, propios de la microfinanciación, en paralelo a los aportes emitidos por el Estado.

Todo este impulso puede provenir de la diversificación, la innovación y la modernización tecnológica, centrando la mayor parte de los esfuerzos en sectores de valor añadido y de uso intensivo de la mano de obra, aunado con el fomento de la formalización y el crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMes).

Este conjunto de esfuerzos fomenta realmente la resiliencia y disminuyen la

vulnerabilidad de los individuos y grupos sociales, a los fenómenos ambientales, las perturbaciones económicas y otros eventos como la actual pandemia. Y con esto, al mismo tiempo se contribuye con el Producto Interno Bruto (PIB) nacional.

Los organismos responsables de la seguridad social, deben constituirse en líderes de un conjunto social que contribuya al fortalecimiento de las instituciones financieras para que cualquier ciudadana o ciudadano, tenga acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguro. No siendo dependientes de los vaivenes económicos del Estado.

A los programas y acciones de carácter económico, deben sumársele programas de alimentación efectivos, dirigidos esencialmente a poner fin a la malnutrición, sea por deficiencia o por exceso, impulsando además el retraso en el crecimiento y la emaciación en niños menores de 5 años, así como la cobertura nutricional de lactantes, adolescentes, mujeres embarazadas y personas de la tercera edad.

Debe promoverse, sobre todo en los asentamientos urbanos, el consumo de alimentos de productores agropecuarios locales y/o regionales, apuntando al desarrollo del campo, fundamentalmente en sus formas agroecológicas y orgánicas. Generando un consumo en escala de importancia, comenzando por lo regional y culminando con lo global, para garantizar una alimentación sana, nutritiva y disponible durante todo el año.

Lo económico y lo alimentario, deben estar acompañados por planes de salud para los ciudadanos que tomen una forma sostenible y por tanto buscan:

- Reducir la tasa de mortalidad materna.
- Eliminar las muertes evitables de recién nacidos y niños menores de 5 años.
- Poner fin a las epidemias de HIV, tuberculosis, malaria y enfermedades tropicales desatendidas; así como combatir la hepatitis, las enfermedades

transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.

- Disminuir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles (ENT) mediante su prevención y tratamiento, promoviendo además la salud mental y el bienestar.
- Desarrollar programas para la prevención y tratamiento del abuso de sustancias adictivas (psicotrópicos, estupefacientes, tabaco y alcohol).
- Minimizar el número de muertes por accidentes de tráfico.
- Generar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva.

En el plano educativo, la ciudadanía venezolana debe contar con un entramado de organizaciones que generen un acceso igualitario a todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la universitaria; lo que facilitaría el desarrollo de competencias necesarias en jóvenes y adultos, para acceder al trabajo decente y el emprendimiento. Para esto, los sistemas actuales pueden acompañarse de la infraestructura del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), deslastrándolo de su componente ideologizante y realizando su esencia técnica.

Esto, conjuntamente con otros programas, impulsará la diversificación, la innovación y la modernización tecnológica, y por tanto, la reducción de la población de jóvenes sin trabajo, sin estudio y sin capacitación, así como el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y humanas de cualquier nacional.

Los programas de la Seguridad Social deben orientarse hacia la reducción de la contaminación del agua, evitando el vertimiento de productos químicos y

sustancias peligrosas. Contribuyendo, mediante campañas y acciones concretas a que, en la comunidad, las aguas residuales sean tratadas, aumente la cultura del reciclaje y la reutilización, así como el mantenimiento de las fuentes de donde se extrae el agua para abastecer la ciudad y/o asentamiento respectivo.

Todo un esfuerzo que impulse el uso eficiente de los recursos hídricos y del ahorro energético, el mantenimiento de los ecosistemas como bosques, montañas, humedales, ríos, acuíferos y lagos. Esto arrojará las verdaderas bases para la proyección de acciones con consciencia hacia las generaciones futuras.

Además, el sistema de seguridad social debe estar sustentado en la igualdad política, fiscal, salarial y en la protección social, que si bien constitucionalmente está contemplado, requiere de una práctica con inclusión social más amplia, que incorpore a grupos como empresarios emprendedores e innovadores, así como a toda persona que aún se encuentre fuera del sistema, que puedan abarcar poblaciones carcelarias, dando inicio a una verdadera resiliencia social en esos sectores marginados de la sociedad.

Debe apoyarse en un proceso de observación ciudadana para la vigilancia de los factores económicos que lo rigen y permitir que el individuo sea participe en la toma de decisiones y en la construcción epistémica y práctica, a nivel nacional e internacional.

Y con la realidad actual de la población venezolana, queda claro que debe incorporar lineamientos que faciliten la migración y la movilidad segura, ordenada, regular y responsable de connacionales y extranjeros, a través de la elaboración de políticas y nueva infraestructura, en colaboración con otros organismos, incluyendo a los de seguridad.

5. REFLEXIONES FINALES

A través de todo lo expuesto y del contraste entre los textos legales revisados, las publicaciones recientes y la práctica de vida actual, resaltando los bemoles de la pandemia del coronavirus actual, se revelan muchas de las falencias de las propuestas, teorías, conjuntos normativos e incluso investigaciones, sobre la seguridad social, con los mecanismos y sistemas que se estructuran para hacerla funcionar.

Si bien los sistemas previsionales han dado grandes pasos normativos, la materialización de los propósitos se ha quedado rezagada. Se requiere de revisiones constantes, que conlleven a la elaboración de políticas y la modificación de las existentes, a fin de que la praxis vaya de la mano del devenir en constante cambio de la vida en sociedad.

Es evidente, a través de las definiciones de la calidad de vida expuesta, que ya no es suficiente un mero sistema curativo o incluso programas y acciones encaminadas a un número finito de posibles contingencias generadas por los ciclos biológicos del ser humano (nacimiento, reproducción, enfermedad y muerte), o por los elementos básicos tradicionales de la concepción social (trabajo y vivienda), sino que se hace necesaria la incorporación de otros elementos que mejoren la calidad de vida de cada persona bajo la realidad del siglo XXI.

Para lo que se refiere a Venezuela, toda una serie de lineamientos, programas y fundamentos que conducirán a una visión distinta de la seguridad social, resultando en un Sistema de Previsión y Promoción Sostenible de la Seguridad Social en el país, mediante la incorporación de temas más allá de lo legal, incorporando el crecimiento económico, una visión integral de la alimentación, la educación y la conservación.

La seguridad social, en cualquier país debe ser sustentable, pero la sustentabilidad no se decreta ni se mantiene sólo con supuestos. Requiere un entramado que abarque lineamientos propios del crecimiento económico, de la alimentación, la salud, la conservación ambiental y lineamientos de paz y justicia con inclusión. Un constructo o aparato social que, de las grandes intenciones, conduzca a una realidad humana con mayor calidad de vida, más resiliencia y proyectada hacia las nuevas generaciones por venir

6. REFERENCIAS

Covey, S. (1997). *Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. México: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

Organización de Naciones Unidas (ONU) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. [Versión digital]. Santiago de Chile: Publicaciones de Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2017). *Empleo y Trabajo Decente, en situaciones de Fragilidad, Conflicto y Desastre*. Guía. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, Grupo sobre los Estados Frágiles y la Respuesta a Desastres (EFRD), Servicio de Desarrollo e Inversión (DEINVEST), Departamento de Política de Empleo.

Organización Internacional del Trabajo OIT1 (2020, marzo). *Observatorio de la OIT – primera edición: El Covid – 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis*. Nota Informativa. [Versión digital]. Recuperada de: ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documentsbriefinote/wcms_739158.pdf

- Organización Internacional del Trabajo OIT2 (2020, abril). Observatorio de la OIT – segunda edición: *El Covid – 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Nota Informativa*. [Versión digital]. Recuperada de: ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documentsbriefinnote/wcms_740981.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT3 (2020, abril). Observatorio de la OIT – tercera edición: *El Covid – 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Nota Informativa*. [Versión digital]. Recuperada de: ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documentsbriefinnote/wcms_743154.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT4 (2020, mayo). Observatorio de la OIT – cuarta edición: *El Covid – 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Nota Informativa*. [Versión digital]. Recuperada de: ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documentsbriefinnote/wcms_745965.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT5 (2020, abril). Observatorio de la OIT – quinta edición: *El Covid – 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Nota Informativa*. [Versión digital]. Recuperada de: ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documentsbriefinnote/wcms_749470.pdf
- Organización Mundial de la Salud OMS1 (2018, febrero). *Actividad Física*. [Sitio web]. Recuperado de: www.who.int/es/newsroom/fact-sheet#E
- Organización Mundial de la Salud OMS2 (2018, febrero). *Obesidad y sobrepeso*. [Sitio web]. Recuperado de: www.who.int/es/news-room/fact-sheet#E
- Organización Mundial de la Salud OMS3 (2018, junio). *Enfermedades no transmisibles*. [Sitio web]. Recuperado de: www.who.int/es/news-room/fact-sheet#E
- Organización Mundial de la Salud OMS4 (2018, septiembre). *Alcohol*. [Sitio web]. Recuperado de: www.who.int/es/newsroom/fact-sheet#E
- Organización Mundial de la Salud OMS (2019, mayo). *Tabaco*. [Sitio web]. Recuperado de: www.who.int/es/news-room/fact-sheet#E
- República Bolivariana de Venezuela (2000). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial No 5.453 del 24 de marzo de 2000.
- República Bolivariana de Venezuela (2012). *Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social*. Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012.
- Van Gigch, J. (2004). *Teoría General de Sistemas*. Décima reimpresión de la segunda edición en español. México: Editorial Trillas, S.A de C.V.

Prolegómenos Laborales

Es una sección para destacar actividades, noticias de interés, cartas al editor, reseñas de libros y de publicaciones periódicas, informes breves, entre otros escrito referidos o vinculados al área de los Estudios del Trabajo y la Seguridad Social

Apuntes para la Seguridad Social en Venezuela

Juan C. De Arco Solarte

Participante de la Especialización en Derecho Laboral y La Seguridad Social. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela. Juez del Circuito Laboral de la Circunscripción Judicial del estado Mérida. **E-mail:** dearcojuan1979@gmail.com

1. Delimitando el estudio

La Seguridad Social se concibe como el conjunto de políticas y acciones tomadas por el Estado en corresponsabilidad con la sociedad, tendientes a brindar condiciones dignas y seguras para la población, garantizando el desarrollo de las potencialidades y el pleno respeto a los derechos humanos. En este contexto se realiza esta investigación que persigue como objetivo una revisión documental del sistema de seguridad social venezolano, como garantía de bienestar, confianza y protección para los venezolanos, vinculando su estatus con el entorno político, económico, global y los actores sociales. El presente estudio se enmarca en una Especialización de Derecho del Trabajo, Salud y Seguridad Laboral, configurándose como un referente bibliográfico en esta materia.

Cabe destacar que desde sus orígenes, los cuales se rastrean desde el inicio del Cristianismo, el fin de la seguridad social ha sido brindar ayuda humanitaria a los necesitados basándose en la caridad; y desde entonces y hasta la actualidad la calidad y cobertura de la misma sigue siendo uno de los puntos medulares que impulsan la obtención de una fórmula idónea que permita, en particular al Estado venezolano, cumplir con elevados estándares con el derecho humano a la seguridad social. El estudio comprende una breve descripción del proceso histórico y reformas por los que ha atravesado la seguridad social, el análisis del autor y las reflexiones finales.

2. La Seguridad Social en Venezuela

La Seguridad Social, se constituyen como ese conjunto de acciones directas e indirectas destinadas a satisfacer las necesidades fundamentales de empleo, salud, recreación, vejez, a fin

de garantizar a toda la colectividad un nivel y calidad de vida óptimas, que contribuyan al desarrollo socioeconómico de un país, mediante el suministro de una serie de prestaciones oportunas, completas y suficientes para atender a la sociedad contra los diferentes rasgos a que está sometida (DIAZ, 2020:1).

Desde que nace la concepción de seguridad social en Venezuela, se pone de manifiesto que ese conjunto de acciones tomadas por el Estado, van ligadas a elementos políticos y económicos. Siendo éstos los que han marcado el estado actual de este derecho humano, en el sentido, que han sido los conflictos sociales, el calor de las luchas reivindicativas de la clase trabajadora, los que han impulsado las medidas tomadas por los distintos gobiernos, y sin dejar a un lado las orientaciones o los intereses internacionales que han jugado un papel trascendental en este tema.

La forma como se ha abordado la seguridad social, es uno de los factores de la escasa cultura o poca importancia que la sociedad venezolana le da a este tema. Los jóvenes principalmente y el trabajador informal son los más descuidados al respecto, que no han asumido y menos aún se involucran como actores sociales, en la importancia de prever la forma cómo ciertas necesidades – maternidad, paternidad, enfermedad-invalidez— enfermedades catastróficas-discapacidad-necesidades especiales-riesgos laborales-pérdida de empleo-desempleo-vejez-viudedad-orfandad-vivienda y cualquier otra circunstancia de previsión social- deben ser satisfechas. No existe una constante campaña divulgativa e informativa por parte del Estado y la sociedad en general que dé a conocer su importancia y no es sino cuando ocurre una contingencia o nace la contingencia, es que se cae en cuenta de la situación y de allí políticas coyunturales como la Misión Amor Mayor, la Gran Misión Vivienda Misión, Barrio adentro entre otras; que han venido a dar respuesta a una situación que con políticas sociales estables y sostenidas han debido preverse. Casi a la par de esta ausencia de cultura de la prevención se encuentra el otro gran problema de la seguridad social venezolana, como lo es el agotamiento del rentismo petrolero sin una alternativa a corto plazo que lo reemplace para la sostenibilidad del sistema. Resulta irrelevante establecer quién es el culpable del deterioro de la seguridad social, por cuanto han sido una serie de factores y políticas en los diferentes gobiernos que han contribuido al estado actual.

La consecuencia más nefasta es que la sociedad venezolana se acostumbró a que fuera el Estado el único que atendiera y sostuviera este servicio público, y no es sino hasta la Constitución de 1999, que viene a enfatizar que aunque el Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas e indirectas; se está lejos de llevar esto a la práctica, no obstante, las bases constitucionales están sentadas como el norte a seguir.

3. Política de Seguridad Social

Al ser sancionada en 1940, la Ley del Seguro Social bajo el mandato del Presidente Eleazar López Contreras, se da respuesta a las exigencias sociales del momento, pero resulta de gran interés que se da inicio a un conjunto de regulaciones tendiente a garantizar los derechos laborales y sociales de un sector en particular, de aquel que se dedica a la actividad petrolera, dando cabida a la desigualdad que hoy está latente y que en cada gobierno, incluso y aunque es contradictorio, en aquellos donde los ingresos económicos han sido exponenciales las desigualdades se acentuaron.

Es innegable que los cambios políticos trascendentales han marcado la regulación de la seguridad social, ejerciendo influencia en la cantidad de instituciones intervinientes, los recursos destinados para satisfacer las demandas y la población atendida. Lo cual no ha

sido una ventaja en sí, en virtud que se permitió la dispersión en distintos sectores, dando paso a grupos privilegiados.

Algunas de estas regulaciones obedecieron a medidas de ajustes de organismos multilaterales poco interesados en la protección social de los venezolanos; y sí en sus rentabilidades, pero en puridad de verdad ésta ha sido la función de esos organismos que no dan ningún apoyo sin garantizar la retornabilidad y de allí los condicionantes y nuevamente se reitera que es irrelevante distinguir en organismos multilaterales de políticas de derecho o de izquierda, el fin es el mismo; cambiando solo el medio

El ordenamiento de las políticas sociales tendientes a sustentar el sistema de seguridad social, como reiteradamente se ha sostenido pasa por un ambiente políticamente equilibrado o por lo menos estable, cuestión que en los actuales momentos los actores sociales no tienen ni la voluntad ni el compromiso de lograrlo, por cuanto están en pugna política por el poder y poca es la atención que le están prestando al tema, no obstante, algo se puede hacer, como incentivar a la población a la clase trabajadora a asumir un rol protagónico y participativo como lo establece la Constitución, coadyuvando a definir una política de distribución de ingresos perfilada hacia la reducción de desigualdades, término más idóneo frente al que señala que la exclusión es un componente normal de la sociedad.

Los actores sociales deben avocarse a este tema en base a la realidad existente con empatía sin mezquindades y con respeto a la sociedad y no a los intereses particulares.

La idea de privatizar la seguridad social venezolana, siempre ha estado en la mente de algunos actores políticos-sociales, puede ser que mayor preponderancia antes que ahora, unida a una visión de lucro obtenida de la capacidad ahorrativa de los trabajadores y la capacidad contributiva de un sector. Sin embargo, la población venezolana, no tiene la cultura necesaria para un viraje radical hacia un sistema privado o siquiera mixto, abandonando uno absolutamente estatizado que le garantiza una mínima prestación incluso a los que no contribuyen económicamente.

A diferencia del sistema actual, la prestación del servicio de seguridad social por medio de empresas privada pudiera ocasionar irregularidad y discontinuidad en las prestaciones obtenidas, en virtud que el financiamiento se sostiene por la capacidad contributiva del sujeto, en el sentido, que solo se beneficia si aporta y en proporción del aporte que realiza, quienes viven esta experiencia se quejan de que las rentas o pensiones no corresponden con los ingresos que obtienen éstas empresas del esfuerzo de los trabajadores, por lo que encuadrar la política de seguridad social venezolana en un sistema de corte privado en inviable.

Esto trae como consecuencia que las prestaciones y la capacidad contributiva al sistema se vean también vulnerados, por un sistema estatizado, donde no todos los actores sociales asumen el tema de la seguridad social como propio, aunado a los bajos niveles salariales y una economía sin control, que hacen imposible estabilizar el sistema de seguridad social, por lo que el sostenimiento viene dado por convenios y apoyos internacionales en el campo de la asistencia y no a la previsión, existiendo entonces muchas necesidades sociales insatisfechas

Mejorando la contribución al sistema se mejoran las prestaciones, la fórmula para ello es todo un desafío, bajo el modelo actual, el esquema planteado en la Constitución sobre la protección ideal es muy plausible si fuera llevado a la práctica con las condiciones deseables, aunque la ausencia de capacidad contributiva no te excluye del sistema, deja en manos del Estado buscar la fórmulas para obtener una prestación básica sin contribuir y que ésta sea continua, regular y permanente, con una renta petrolera en niveles muy bajos

y sin una base productiva, diversificada e independiente, un mercado internacional al cual no se tiene acceso y bajo niveles de exportación.

Pareciera que el asunto fuera claro de resolver con el incremento de la capacidad fiscal del Estado, en todo caso lo que la política social debe tener en cuenta es la necesidad del sujeto de estar protegido por el sistema.

Para ello y como servicio público, el sistema de seguridad social debe contar con el marco regulatorio que permita sin solapamiento y en perfecta coordinación e integralidad, establecer las competencias de los entes y organismos encargados de velar por el bienestar colectivo. El Estado debe ejecutar políticas sociales que garanticen y aseguren a los ciudadanos calidad de vida y el bienestar social. El rentismo petrolero y la cultura implementada por éste ha impedido visionar un sistema verdaderamente solidario, basado en una organización estructurada en la corresponsabilidad que se haga cargo de las demandas sociales.

4. Desarrollo Económico de la Seguridad Social

La realidad política y económica venezolana, a pesar de contar con excelentes bases constitucionales, en los momentos actuales no permite un cambio a lo inmediato en el sistema de seguridad social, lo cual no es óbice para abrir el diálogo social, convocar a todas las fuerzas del país en un verdadero diálogo y crear políticas sólidas, que no copien modelos, pero que sí tome en cuenta algunas experiencias de Latinoamérica y de Europa que a largo plazo puedan implementarse. Hay que mejorar la economía, la productividad, los salarios, las fuentes del financiamiento para garantizar el derecho humano a la seguridad social.

Además del equilibrio político el económico es fundamental, estabilizar la moneda nacional, elevar la producción y la productividad, bajo esquemas que sean propios, lo que conlleva a recuperar la confianza de la clase trabajadora y de la sociedad en general, dirigir la mirada hacia Venezuela y asumir sin dobles discursos o discursos que tratan de ocultar la realidad.

Es crucial desmontar esquemas burocráticos y corruptos y afrontar el deterioro de la calidad de vida del venezolano

La seguridad social venezolana se encuentra vinculada a varios factores sociales. Cambios en el estrato social impulsado principalmente por lo económico -aunque algunos incluyen odio político en esos impulsos- han dejado ver que el núcleo familiar se encuentra altamente impactado; integrantes del núcleo familiar que eran una fuente de ingreso ya no lo son, porque han migrado del país haciendo que adultos mayores que ya estaban en etapa de retiro vuelvan al mercado laboral, bien sea de manera formal o informal, demandando protección social.

El gasto público o inversión social, es impactado por esta realidad ante la ausencia de una política equilibrada y armónica que haga al sistema sostenible.

El petro estado ha mantenido la oferta y demanda asistencialista. El carácter del venezolano está forjado por la cultura petrolera de la renta fácil que empeñó los efectos por el trabajo y ahorro- la misma ha puesto de relieve varios temas de miopía previsional, como: el conformismo, confiar más en la suerte que en trabajo, depredar el ambiente y evadir responsabilidades tributarias. (DIAZ, 2020:20). La propuesta diseñada a largo plazo debe tomar en cuenta el agotamiento del rentismo petrolero, una política previsional y menos asistencialista, mayor inclusión del sector informal y aquellos con mayor capacidad de contribución, mayor eficiencia en el gasto social, equidad fiscal, estructura y funcionamiento

del mercado laboral, sin ignorar las tendencias y nuevas situaciones que se han presentado con el trabajo desde el hogar y aquellas tendencias que están inmersa en la globalización del trabajo.

En Suiza por ejemplo la protección de la vejez, los supervivientes y la invalidez se organiza a través de un sistema basado en un régimen público de pensiones (seguro federal de base) que cubre a toda la población. Se complementa con un régimen profesional de pensiones para los trabajadores por cuenta ajena, parte del cual es obligatorio para los que alcanzan un determinado nivel de ingresos y opcional para el resto, en cuyo caso la elección corresponde al empresario (planes de previsión profesional). Además, existe un plan de ahorros privados, de carácter voluntario, que se beneficia de medidas incentivadoras (medidas de previsión privada de carácter individual). Las distintas ramas de la Seguridad Social se financian por lo general, en primer lugar, mediante las cotizaciones de los asegurados y de sus empresarios y, en segundo lugar, por las imposiciones fiscales.

5. Corolario

A simple vista pareciera que el estamento constitucional, sentara las bases para un sistema de seguridad social incluyente, equilibrado y justo, no obstante en la formulación y ejecución de las políticas que pasan por el financiamiento presentan fallas que atentan contra la integralidad del sistema, por el irrespeto del carácter de derecho humano que la seguridad social tiene, no existe una consulta con los actores sociales que son sujetos y usuarios del sistema y todo ello hace ausente un estado social de derecho.

El rentismo petrolero y la cultura implementada por éste han impedido visionar un sistema verdaderamente solidario, basado en una organización estructurada en la corresponsabilidad que se haga cargo de las demandas sociales.

La prospectiva del sistema pareciera estar en la capacidad del Estado para crear y sostener un modelo de sistema en medio de constantes desequilibrios políticos y económicos, en la capacidad contributiva, mejores niveles de salarios y mayor corresponsabilidad del sector empleador y la comunidad, sien dejar a un lado la organización y coherencia de toda la estructura del sistema, pudiera pensarse a largo plazo en una transición que tome en cuenta aquellos que tienen mayor capacidad contributiva

El tema de la distribución de los ingresos juega un papel importante en el sostenimiento de la seguridad social y la disminución de las desigualdades. En ello se tiene que hacer mayor hincapié a la hora de estructurar políticas y ejecutar acciones, porque la seguridad social debe tener cimientos sólidos acorde a la realidad de cada Estado.

La Constitución de cada Estado permite establecer esas bases, tal como lo dispone el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela"... El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección..."

En la apropiación del sistema por parte de la sociedad venezolana, el sostenimiento del sistema de seguridad social y en las políticas de control por el órgano rector es que se tienen mayores debilidades. Indudablemente en un clima de radicalización política e inestabilidad económica como el que vive Venezuela, pareciera que no es mucho lo que se pudiera hacer, no obstante, gobiernos anteriores y actuales con holgados recursos no hicieron lo básico por consolidar y ejecutar las reformas pertinentes en materia de seguridad social, en algunos casos se alejaron del norte trazado en el estamento constitucional.

Es significativo el impacto que en la cultura venezolana ha dejado el rentismo petrolero, sesgando al venezolano, bien sea trabajador u empresario, de su voluntad de aportar al sostenimiento del sistema, y asumirlo como la garantía de bienestar, de seguridad y protección que en su esencia configuran.

Se está muy lejos de consolidar el disfrute del derecho a la seguridad social y que éste sea una mera expectativa de derecho, para pasar a ser un derecho tangible. Un paso importante es contar con la base constitucional y legal actual, debiéndose hacer mayores esfuerzos en establecer políticas coherentes cónsonas con los múltiples diagnósticos que se han realizado y tomar acciones sólidas, para cumplir con lo establecido en el estamento.

La población venezolana es luchadora y ante los cambios que impliquen llevar a la seguridad social por el sendero correcto lo asumirá, porque ha quedado demostrado que es una sociedad resiliente y consiente de que es necesario enrumbar el barco; los grupos privilegiados tendrán que entender que ello es necesario para obtener una mejor calidad de vida para todos, tomar de la Organización Internacional del Trabajo aquello que se pueda implementar para no desperdiciar más tiempo en errores y construir con todos los actores sociales un sistema de seguridad social sólido.

6 Referencias.

DIAZ DE SALOMÓN, Gloria. La Seguridad Social. Lectura Recomendada en la Especialización. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc18/18-7.pdf>

DIAZ, Luís. Las competencias de la Seguridad Social Venezolana: Oportunidad, Pérdidas y Nuevas Trayectorias. En Revista Electrónica Do Curso de Direito. 2020 Volúmen 15 N° 1. P 1-32. Universidad Federal Santa María. www.ufsm.br/revistadireito e44192

Normas para los autores

El Comité Editorial de **Di Lavoro. Revista de Estudios del Trabajo (RET)** espera su contribución en el ámbito de las relaciones laborales, legislación laboral, proceso y organización del trabajo, sindicatos, seguridad social, salud y protección laboral, impacto tecnológico en el trabajo e investigaciones que propendan a fortalecer el conocimiento en el mundo del trabajo en general, y con el objeto de facilitar la presentación, consideración y publicación de productos científicos, se han formulado las siguientes normas que servirán de orientación a los futuros colaboradores.

1. La Revista Di Lavoro (RET):

Sólo considerará para su publicación, trabajos inéditos y que no hayan sido propuestos simultáneamente a otras revistas.

2. Extensión del artículo:

No será mayor de veinticinco (25) cuartillas, escritas a espacio y medio (1,5) en tamaño carta y por una sola cara, incluyendo las notas, tablas, gráficos, ilustraciones y referencias bibliográficas. El Consejo Editorial considerará la publicación de trabajos más extensos.

3. Envío de propuestas:

Las propuestas deben ser enviadas en original y dos (2) copias, estas últimas, sin identificación del autor e institución de afiliación al correo electrónico: ret.dilavoro@gmail.com. La recepción de trabajos se realizará durante todo el año.

4. Presentación:

La portada del trabajo deberá contener: a) Título en español e inglés; b) Autor o Autores; c) Resumen en español e inglés con un máximo de 220 palabras, el cual incluirá objetivos, metodología, resultados y conclusiones relevantes; d) Palabras claves en español e inglés en un número no mayor de cinco (5) para facilitar la indización y clasificación bibliográfica; e) Breve currículum del autor o autores, contentivo de: cargo, dirección institucional, apartado postal, teléfono(s) y correo electrónico.

Es necesario que se exprese el nombre completo de la institución a la que está adscrito el autor, mencionando el país al que pertenece la indicada institución (inclusive si es Venezuela, y también si fuere redundante en casos como la Universidad Central de Venezuela; y como en el de Universidad de Los Andes que también existe en Chile y Colombia, por ejemplo). Se puede también añadir ciudad y/o estado. No se admitirán más de cinco (5) autores por artículo.

5. Contenido:

El cuerpo del trabajo debe dividirse en: Introducción, Desarrollo y Conclusiones. Los comentarios y notas de ampliación deben colarse al pie de página, numerados consecutivamente y a un (1) espacio. Las referencias bibliográficas se incluirán en el cuerpo del trabajo mediante el sistema "Harvard", escribiendo entre paréntesis el apellido del autor o autores, seguido de coma y el año, Ej. (Villasmil, 2000). Cuando se trate de una cita textual, debe colocarse

el número de la página de la cual se tomó inmediatamente después de la fecha, separado por dos puntos, Ej. (Villasmil, 1992: 253-324). Si hay varias obras del mismo autor publicadas en el mismo año, se mantiene el orden cronológico, diferenciándose las referencias utilizando letras, Ej. (Villasmil, 1999a) y (Villasmil, 1999b).

Ejemplo:

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/45402/8/Estilo-Harvard.pdf>

6. Cuerpo del Artículo: se dividirá en Introducción, Desarrollo y Conclusiones (o Consideraciones Finales, según el caso). La Introducción incluirá el propósito u objetivo general perseguido. El Desarrollo se organizará en secciones y subsecciones debidamente identificadas con subtítulos numerados completamente en arábigos de acuerdo al sistema decimal, respondiendo a una sucesión continua y utilizando un punto para separar los niveles de división (por ejemplo: 1 ... 1.1 ... 1.2 ... 2 ... 2.1 ... 2.2 ... 3. 3.1 ... 3.2 ...). El número de subdivisiones debe limitarse hasta el tercer nivel; los subtítulos de las secciones se escribirán en mayúsculas y en negritas; los subtítulos de las subsecciones se escribirán en minúsculas y en negritas. Las fechas y horas se expresarán numéricamente. En caso de existir ilustraciones (gráficos, mapas, fotos) debe hacerse referencia a los mismos en el texto. Las notas explicativas o comentarios deben reducirse al mínimo. Su justificación obedece solo a observaciones de contenido que sean imprescindibles. Los materiales complementarios se recogerán en anexos, los cuales se identificarán con una letra y un título y se colocarán después de la bibliografía.

7. Referencias:

Se colocarán al final del texto ordenadas alfabética y cronológicamente. La información debe ser presentada de la manera siguiente:

- **Libros:** Apellido(s) en mayúsculas, nombre(s) en minúsculas, título en negritas, ciudad, casa editora, año, número total de tomos o volúmenes en caso de colección y número total de páginas si es un solo tomo. Ej. CARBALLO MENA, César. Ley Orgánica del Trabajo, Los trabajadores y trabajadoras

(LOTTT) y su Reglamento parcial sobre el tiempo de trabajo. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, 2013. 321 p.

- **Revistas Periódicas:** Apellido(s) en mayúsculas, nombre(s) en minúsculas, título entre comillas, seguido de la preposición “en:” nombre de la revista en negritas, lugar de publicación, organismo responsable de la publicación, editorial, fecha, lapso de vigencia, año, volumen, número y número de páginas que comprende el artículo. Ej. RANGEL, Diomedes. “Gestión y cultural organizacional” En: Revista Sapienza Organizacional. Mérida. Universidad de Los Andes. GILOG-ULA. Enero-Junio 2015. Numero 1, Año 2. p. 79-95.

- **Comunicaciones Personales:**
FERREIRO AZPÚRUA, Macarena:
Comunicación Personal.

- **Resultados No Publicados:**
APONTE SANTIAGO, José Domingo:
Resultados No Publicados.

- **Publicaciones electrónicas:**
Si se usare información disponible en Internet, debe mencionarse el autor (de tenerlo), página web, día, mes y año en que se efectuó la consulta.

8. Tablas, gráficos e ilustraciones:
Se presentarán numerados, separadamente al final del cuerpo del trabajo, indicándose su ubicación en el texto. Cuando se trata de gráficos, deben ser elaborados teniendo en cuenta buena resolución que permitan su legibilidad.

9. Arbitraje:
Los trabajos que el Consejo Editorial estime apropiados para su publicación, serán sometidos al arbitraje de expertos en la materia bajo el sistema “doble ciego”, quienes no conocerán el nombre del autor ni la institución de afiliación; tampoco los autores conocerán el nombre de los árbitros. Se evaluarán los siguientes aspectos: coherencia, elaboración del discurso científico que incluye la formulación de supuestos y comprobaciones, comparaciones y enseñanzas, descripción de tendencias o explicaciones novedosas

y de ser el caso, aplicación teórica; actualidad de las fuentes y presentación de conclusiones o recomendaciones, sugiriendo la modificación, publicación o no del artículo. Estos comentarios serán remitidos al autor.

10. Facultades del Consejo Editorial:

El consejo está facultado para realizar modificaciones de forma al manuscrito, una vez sea aprobado por los árbitros especialistas.

11. Otras publicaciones:

También se aceptan para su publicación trabajos de corta extensión como:

- **Conferencias Escritas:** realizadas con fines de divulgación científica;
- **Notas o Informes Técnicos:** descripciones de una técnica o proceso;
- **Cartas al Editor:** opiniones sobre nuevos

tópicos o problemas de coyuntura;

- **Noticias:** información actualizada sobre eventos científicos y postgrados en el campo de los Estudios del Trabajo y disciplinas afines;
- **Reseñas:** análisis o comentarios sobre literatura de reciente edición;
- **Documentos:** textos de carácter gerencial, histórico, jurídico-político, acuerdos y declaraciones;
- **Entrevistas:** realizadas con fines de investigación.

12. Declaración de originalidad;

Una vez conocido el veredicto positivo del jurado, el o los autores deberán llenar la declaración de originalidad que será enviada al correo indicado en el escrito enviado por el autor (es).

*Esta versión electrónica de **Di Lavoro** se realizó cumpliendo con los criterios y lineamientos establecidos para la edición electrónica en el **Año 1, N° 1**, publicada en el repositorio institucional saberula Universidad de Los Andes – Venezuela*
www.saber.ula.ve
info@saber.ula.ve

Fecha de Publicación: 14/10/2021