



CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

Año 2, N° 4
Enero - Junio

2022

di

LA
VO
RO

Revista de Estudios del Trabajo

Grupo de Investigación Legislación Organizacional y Gerencia - GILOG

Año 2, N° 4 | Enero - Junio 2022

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.



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

- 5 La mora sindical ¿El fin del sindicalismo en Venezuela?
 SUESCÚN, Jany Marisela

Editorial

- 9 El clima organizacional y una nueva modalidad laboral en las instituciones de educación superior en Venezuela
 BÁEZ, Exira y ARCINIEGAS, Ana

Artículos de Investigación

- 18 Relaciones de trabajo en una Venezuela inmersa por el COVID-19
 BELANDRIA, Alberto
- 26 El salario desde el atisbo sindical venezolano
 CAMACHO QUINTERO, Carlos Liborio
- 36 Los Sindicatos en Canadá: Caso UNIFOR
 EL ZAILAH B., Dauwy Y.
- 47 Actualización de los Regímenes de Seguridad Social en Venezuela
 OCHOA, Martha.
- 60 La salud laboral y teletrabajo en época de pandemia
 PARRA, Indimar
- 73 Regímenes del sistema de seguridad social en Venezuela (Ley de política habitacional, vivienda y hábitat)
 PUENTES M., Gerardo E
- 82 Caracterización del perfil del acosador laboral
 ¿Cómo identificar su modus operandi y sus consecuencias?
 MORALES, Jesús
- 93 Efectos de la alta rotación de trabajadores en los costos y en las obligaciones de seguridad y salud laboral
 SÍLVA, Analí Soledad y REY M., Marco

Prolegómenos Laborales

- 101 Aproximación crítica a una comparación interpretativa en las políticas de ajuste relacionado con el derecho laboral, visión sindical y la perspectiva empresarial
 ALIZO, Stephanía

Normas para los autores

104

Editorial

La mora sindical ¿El fin del sindicalismo en Venezuela?

Suescun R. Jany Marisela

Doctora en Ciencias Organizacionales, Profesora Asistente de la Catedra de Legislación Organizacional, Escuela de Administración FACES-ULA. **E-mail:** mariselasuescum@gmail.com. **Código ORCID:** 0000-0002-8810-0975

La noción de sindicato evoca el símbolo de un grupo de trabajadores dispuestos a batallar para alcanzar beneficios comunes en el campo laboral, convirtiendo la actividad sindical en un instrumento capaz de enfrentar al patrono con la fuerza de la masa obrera; bajo esta premisa se registran en el mundo a las organizaciones sindicales, desde aquellos pininos frente a las prohibiciones de asociación de trabajadores contenidas en la Ley Chapalier (1791) los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hasta la creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el año 2006 y la Confederación Sindical de Las Américas (CSLA) en el año 2008, que ampara a los trabajadores en nuestros días.

En Venezuela, tras la efervescencia de la promulgación de la Constitución Nacional de 1999, se intentó proporcionar un relanzamiento del papel protagónico del sindicalismo venezolano el cual resultó contraproducente debido al elevado componente político partidista en que se sumergieron los líderes sindicales, alcanzando su punto de ebullición en la primera década del siglo XXI, no obstante, producto de la profunda crisis económica vivida en Venezuela en la segunda década del siglo referido, el sindicalismo lejos de defender a los trabajadores se diluyó en una suerte de abandono de sí mismo, sin verdadero liderazgo, ni rumbo definido.

Es así como en el año 2022, los alarmantes números que se tienen en cuanto a la denominada mora sindical dejan entrever el poco o nulo interés de los trabajadores en mantener organizaciones sindicales activas dejando en evidencia el frágil liderazgo que bordea a la masa trabajadora venezolana, lo cual invita a plantearse si la situación sindical venezolana viene dada por una nueva recomposición en el campo laboral o es consecuencia directa de los excesivos trámites burocráticos encontrados en la legislación venezolana aplicable a las organizaciones sindicales.

Ante el desánimo por parte de los líderes sindicales y trabajadores venezolanos, surge el término “mora sindical” para referirnos a aquellas prácticas no realizadas en tiempo oportuno por parte de los sindicatos, lo cual trae como consecuencia el desamparo del trabajador ante posibles abusos del patrono tales como: omisión de elección de dirigencia sindical con el sometimiento al Consejo Nacional Electoral (CNE) o falta de actualización de documentación ante la Oficina de Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (ORNOS) que suele ocurrir debido a la complejidad de los trámites administrativos que conviene presentarse para el ejercicio de la actividad sindical contenidos en Resolución gubernamental del 12 de abril de 2012 y la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y

Trabajadoras (L.O.T.T.T.) vigente a partir del mismo año. Adicionalmente a la maltrecha situación del sindicalismo venezolano se suma el periodo de la pandemia (2020) que se extendió por dos años, incidiendo directamente en la abatida actividad sindical.

Las múltiples trabas burocráticas impuestas en las normativas sindicales venezolanas vigentes que trasgreden lo establecido en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos por Venezuela, en donde se establece el derecho de los trabajadores y empleadores para conformar las organizaciones sindicales que favorezcan a los trabajadores, así como el derecho de inscripción en las mencionadas organizaciones, impiden la materialización de la libertad sindical en Venezuela que debe ocuparse de la generalización de programas de acción con la finalidad de que la masa trabajadora disfrute de un derecho colectivo para obtener mejoras en sus condiciones laborales sin perjudicar a la organización sindical venezolana.

Ante el panorama descrito y la debilidad exhibida en el año 2022 por las organizaciones sindicales, se precisa la exigencia de un reagrupamiento de los sindicatos venezolanos que contemplen la formulación y ejecución de planes de acción tendientes a favorecer el diálogo social entre trabajadores y patronos en aras de alcanzar reivindicaciones indispensables en tiempos donde los bajos salarios, las precarias condiciones de trabajo resultan un cuadro constante en el ámbito laboral, constituyendo las situaciones esbozadas tierra fértil para el relanzamiento del sindicalismo en Venezuela.

La hora menguada del sindicalismo venezolano en el año 2022, requiere el ímpetu sindical fundamentando su lucha en el cumplimiento de toda la normativa laboral existente. Pendencia que debe librarse en dos frentes, el primero de ellos, para que las organizaciones sindicales recobren los espacios invadidos por el excesivo burocratismo y el control estatal frente a los trabajadores; el segundo frente de lucha sindical, para que se produzca la recuperación de condiciones laborales como las destacadas en el artículo 87 de la Carta Magna venezolana para posteriormente decantarse por el acercamiento a los actores sociales en condiciones dignas y equitativas para la masa laboral.

Los sindicatos han de reinventarse sobre sus funciones pasadas y presentes para retomar la lucha por las reclamaciones frente al patrono y el gobierno, pues no es una mera conversación entre trabajadores y patronos que debe rescatar, sino la necesidad de un diálogo social bien estructurado, con canales de comunicación definidos lo que les puede conducir a la mejora de demandas justas en todos los aspectos laborales tanto del sector público como del sector privado, las cuales hoy, constituyen un problema latente en el país y la mejor oportunidad de demostrar que el sindicalismo venezolano no ha llegado a su fin, antes bien, vigoriza su participación en las condiciones históricas que se presentan.

En medio del panorama laboral descrito, emerge una [nueva edición de la Revista Di Lavoro](#) la cual se enriquece con los diversos temas abordados en el ámbito laboral entre los que se detallan, el trabajo de Báez Exira y Arciniega Ana, intitulado El clima organizacional y una nueva modalidad laboral en las instituciones de educación superior en Venezuela. Caso: Universidad de Carabobo campus La Morita, en el que sus autoras revelan el valor de adecuarse a los cambios por parte de las organizaciones universitarias, con énfasis en el decreto por Pandemia que aceleró cambios relevantes en el entorno universitario.

En cuanto al artículo del investigador Camacho Carlos, titulado [El salario desde el atisbo sindical venezolano](#), quien mediante un análisis exhaustivo y con implementación del método analítico-sintético de la revisión bibliográfica, describe la situación en que se halla el estipendio en Venezuela, su caracterización e implicaciones económicas y sociales con vinculación directa de los sueldos a la tasa de rentabilidad empresarial que a juicio del autor, permite garantizar con ello, la libertad sindical, garantizando el derecho de los trabajadores

dependientes venezolanos.

En otro apartado de la revista se encuentra el artículo escrito por El Zailah Dauwy, que hace referencia a [Los Sindicatos en Canadá: Caso UNIFOR](#), mediante una investigación histórica la autora da a conocer el origen y trayectoria de los sindicatos en Canadá, examinando documentos que evidencian el respeto que gozan los sindicatos en Canadá, con especial énfasis en la libertad sindical reconocida en el país norteamericano. De igual forma Ochoa Martha, presenta un artículo que se titula [Los regímenes del sistema de seguridad social en Venezuela](#) en el cual devela los orígenes del sistema de seguridad social venezolano, mediante el estudio del basamento legal que a través de la historia se ha incorporado en el ordenamiento jurídico interno, destacando en el texto mencionado, la importancia de acogerse a los Tratados Internacionales con especial interés reconocer la importancia de acatar las normas que desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se imparten en beneficio de los trabajadores.

El reconocimiento de las implicaciones de la salud laboral que presenta la autora Parra Indimar, en su artículo [La salud laboral y teletrabajo en época de pandemia regímenes del sistema de seguridad social](#) en el que, desde una investigación documental advierte como en el ámbito de la salud ocupacional producto de la Pandemia decretada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020, como consecuencia del agente infeccioso COVID 19, se robusteció la figura del Teletrabajo, siendo que la nueva normalidad del año 2021, ha impuesto en las organizaciones una modalidad de trabajo a distancia con el uso de tecnologías, información y comunicación, que ha complejizado la vida de las personas y en consecuencia ha cambiado su modo de actuar y/o socializar. Asimismo, la autora, explana todos los aspectos jurídicos que se requieren para regular la actividad laboral reconocida como teletrabajo con énfasis en el apremio que ante la nueva normalidad debe existir para blindar la reciente acción laboral.

Con atención en la legislación venezolana el autor Puentes Machado, Gerardo, presenta un análisis titulado: [Regímenes del sistema de seguridad social en Venezuela \(Ley del Régimen Prestacional de Vivienda Y Hábitat\)](#) en el cual afianza las nociones preexistentes en cuanto a la seguridad social venezolana en materia de vivienda explanando las dificultades que surgen en el país suramericano a partir de la severa crisis económica que afecta el régimen de seguridad social para la adquisición de soluciones habitacionales, exponiendo el referido investigador, desde el punto de vista jurídico la imposibilidad de adquisición de vivienda por la que atraviesan los trabajadores venezolanos.

También se presenta el ensayo intitulado [La Caracterización del perfil del acosador laboral ¿Cómo identificar su modus operandi y sus consecuencias?](#) del profesor Jesús Morales como resultado de una revisión documental, que caracteriza el perfil del acosador laboral dejando ver los rasgos propios de su personalidad, su modus operandi y sus incidencias en el desempeño de las víctimas, en quienes aprovechando su posición de superioridad asedia y hostiga con maniobras degradantes que propician la disminución de la autoestima, la manifestación de episodios de depresión, tensión y agresividad que además de exacerbar la ansiedad impulsan la emergencia de actitudes defensivas.

El trabajo presentado por los autores Silva Anay y Rey Marco, titulado [Efectos de la alta rotación de trabajadores en los costos y en las obligaciones de seguridad y salud laboral](#), en que se dan a conocer los efectos poco ventajosos en materia de obligaciones de seguridad y salud laboral del fenómeno que se conoce como alta rotación de trabajadores, así como los costos asociados que estos hechos generan en las organizaciones; permite comprender la amenaza que el intercambio constante en el talento humano puede representar para las organizaciones, el estudio se desarrolló mediante una investigación documental que presenta como conclusiones un listado de severas consecuencias para las organizaciones

cuando por diversidad de causas se produce la rotación excesiva de los trabajadores.

Finalmente y no menos importante, en la presente edición se presenta el artículo de la investigadora Alizo Stephania, que lleva por título **Prolegómenos Laborales**, en el cual se presenta una aproximación crítica a una comparación interpretativa de tres (03) artículos científicos que develan el impacto de las políticas de ajuste en algunos países subdesarrollados de América Latina, atendiendo las cinco (05) categorías de análisis, planteadas por Bruner, Jerone (s/f): cosmovisión, herramientas intelectuales, método, conclusiones y trascendencia, con la finalidad de exponer la diversidad de aspectos que en el horizonte laboral latinoamericano se comprueban. Con el contenido presentado, la revista Di Lavoro divulga numerosos trabajos de incuestionable valor académico en beneficio de la comunidad científica que requiera profundizar en temas de carácter laboral.

El clima organizacional y una nueva modalidad laboral en las instituciones de educación superior en Venezuela. **Caso:** Universidad de Carabobo, Campus La Morita

Báez, Exira

Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, Núcleo “La Morita”
Magister en Administración de Empresas Mención Finanzas (UC), Licenciada en Administración Mención Informática (UNESR).

Arciniegas, Ana

Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, Núcleo “La Morita”
Magister en Administración de Empresas Mención Finanzas (UC), Licenciada en Administración Comercial (UNERG) y Técnico Superior Universitario en Hotelería (CUC).

Recibido: 02-07-2022
Revisado: 05-09-2022
Aceptado: 11-10-2022

El clima organizacional y una nueva modalidad laboral en las instituciones de educación superior en Venezuela.

Caso: Universidad de Carabobo, Campus La Morita

RESUMEN

El presente artículo tiene la intención de llevar a la reflexión a los gerentes de las instituciones de educación superior en Venezuela, caso: Universidad de Carabobo Campus "La Morita" acerca de las nuevas tendencias de las organizaciones y el nuevo ser humano, abordando temas de las nuevas teorías organizacionales, los aportes e implicaciones del análisis de éstas en base a la metodología utilizada fue cualitativa, con un enfoque fenomenológico interpretativo, basado tanto en la experiencia como el propio escenario universitario. La investigación arrojó como resultado cambios en la nueva forma de relacionarse, en especial con el uso adecuado de las TICs y la manera improvisada por el contexto COVID-19. Como conclusiones se deja en claro la importancia de adaptarse a los cambios del entorno, sobre todo en las nuevas necesidades de las personas.

Palabras clave: Clima organizacional, cultura organizacional, consecuencias de la globalización y el trabajo a distancia.

The organizational climate and a new work type in higher education institutions in Venezuela.

Case: University of Carabobo, Campus La Morita

ABSTRACT

This article intends to lead managers of higher education institutions in Venezuela to reflection, case: University of Carabobo campus La Morita about the new trends in organizations and the new human being, addressing issues of the new Organizational theories, the contributions and implications of their analysis based on the methodology used was qualitative, with an interpretive phenomenological approach, based on both experience and the university setting itself. The research resulted in changes in the new way of relating, especially with the proper use of ICTs and the improvised way due to the COVID-19 context. As conclusions, the importance of adapting to changes in the environment is made clear, especially in the new needs of people.

Key words: Organizational climate, organizational culture, consequences of globalization and remote work.

1. INTRODUCCIÓN

La Administración ha estado presente desde el inicio de la humanidad, por lo que ha sido partícipe de cada transformación generada a través de los tiempos, los cuales se han enmarcado en el crecimiento de las organizaciones, todos ellos enfocados en la búsqueda de soluciones innovadoras para estar a la vanguardia del mundo globalizado.

Hoy día la sociedad de la información es uno de los componentes principales de estos nuevos cambios, sin embargo, debido al proceso de globalización los manejos de las actividades administrativas han experimentado múltiples cambios en los últimos años, donde los sistemas de información han evolucionado, por lo que requieren el uso de nuevas estrategias, especialmente del clima organizacional, siendo este fundamental en toda organización.

Estas tendencias administrativas, exigen recorrer los nuevos cambios, emergiendo así las exigencias de adaptación, y estableciendo relaciones con los demás individuos que integran la organización. Así como las organizaciones han cambiado los individuos también han cambiado su forma de relacionarse y comunicarse, lo que ha causado que las organizaciones tengan que replantearse la forma como se relacionan con las personas que lo integran.

En consecuencia, las aplicaciones de las teorías clásicas ya no son suficientes para realizar procedimientos administrativos, puesto que ya no se trata únicamente de realizar las tareas básicas de la organización, sino de mantener complacido al personal que la integra. Por ello, surgen nuevas teorías que tratan de explicar tanto los nuevos comportamientos de las organizaciones como las necesidades de las personas.

En este sentido mantener un buen clima laboral en la actualidad es fundamental para no perder el espíritu de equipo y la unidad entre las personas que dan vida a la organización, en este caso a los trabajadores de la Universidad de Carabobo, quienes han tenido que llevar el trabajo hasta su casa y la no interacción como equipo puede suponer

un revés para la cultura organizacional y sentimiento de pertenencia se debilita.

1.1. Contextualización del objeto de estudio

El objeto de estudio de este escrito, consiste en analizar las teorías del clima organizacional con los nuevos paradigmas del entorno gerencial de hoy, cuyo entorno de acelerados cambios, han sido trascendentales en diversas fases del contexto social. El contexto evidenciado durante el siglo XX e inicios del XXI, la globalización ha sido un fenómeno en el cual hay mayor crecimiento e intercambio de los fenómenos culturales, económicos y sociales en todo el mundo, por lo que resulta determinante del modo de vida del hombre en su ambiente organizacional.

En esta época de conocimiento e información se sumerge la adaptabilidad gerencial y sus competencias las cuales se enfrentan a nuevos retos y desafíos que implica la adopción de modelos cónsonos con la velocidad de respuesta que exige el cambio vertiginoso basado en los conceptos de la inteligencia y aprendizaje organizacional.

Es así como la situación que se plantea subyace del modelo gerencial de las instituciones de educación superior en Venezuela quienes se encuentran bajo el criterio de una actividad de control que ejerce el Estado, se realiza una narrativa de la necesidad que tienen tanto los gerentes como los trabajadores del sector contar con herramientas adecuadas que les proporcionen eficacia y eficiencia en su desempeño y al mismo tiempo le aseguren el cumplimiento de sus metas institucionales.

Actualmente las instituciones educativas del sector superior deben estar a la vanguardia de la sociedad, además de potencializar y orientar sus esfuerzos a la comprensión y fortalecimiento de los recursos, convirtiéndose en un factor generador de excelencia competitiva, para ello es necesario que los individuos que la componen desempeñen su trabajo en un ambiente laboral que permita y favorezca la

obtención de estándares de productividad, eficacia y servicio, en la que se refleje calidad y competitividad en las actividades, de tal manera, que para lograr una satisfacción plena de quienes fortalecen la institución, se hace necesario ofrecer al interior de ella un nivel de satisfacción adecuado, cálido, en el que cada individuo se identifique y trabaje conjuntamente para el logro de los objetivos tanto individuales como grupales.

El Clima Organizacional interviene en el grado de compromiso e identificación de los integrantes de toda organización, una organización con un buen Clima Organizacional posee grandes posibilidades de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros y un alto desempeño de su labor.

Con el objeto de valorar la participación en la ejecución de actividades como factores fundamentales en el clima organizacional se considera, que el contexto estándar de las instituciones de educación superior en Venezuela que conforman el sector público del estado como objeto de estudio, y específicamente al problema que hoy le afecta como lo es el clima organizacional, el malestar laboral que hoy se vive y que de no ser tratado oportunamente traerá consecuencias negativas, solo que dependiendo del gerente que se encuentre par el momento y consiga aprovechar las particularidades del ambiente a su favor, tal es el caso de las nuevas tecnologías, en este momento todas las organizaciones deben servirse de las nuevas cualidades que hoy día se mueve en entornos virtuales, no solo a nivel académico sino desde el ejercicio de las actividades en pro del beneficio y utilidad que estas dan, ya que todo o al menos en su mayoría va a depender completamente de los entornos virtuales en especial las instituciones de educación superior en Venezuela en todos sus ambientes..

Es conocido que en las instituciones públicas de Venezuela los cambios de gerencia suelen presentar un variación en la habitual forma de trabajo ya establecido, pues la mayoría de los empleados que se

encuentran en posiciones estratégicas o de alto nivel son sublevados por el nuevo gerente, por consiguiente se suele re-direccionar las estrategias de trabajo de acuerdo a sus propias experiencias, sin embargo con la nueva modalidad laboral (desde casa) despierta y pone de manifiesto el clima organizacional de toda institución. Lo que en la era del conocimiento y la información la adaptabilidad organizacional y competencias gerenciales se enfrentan a nuevos retos y desafíos que implica la adopción de modelos cónsonos con la velocidad de respuesta que exige el cambio vertiginoso basado en los conceptos de la inteligencia y aprendizaje organizacional.

La forma de girar instrucciones en la actividad laboral, imposibilita que las actividades sean llevadas a cabo bajo la eficacia y eficiencia esperada, debido al manera incorrecta de girar instrucciones, provocando así que los objetivos institucionales e individuales se desvirtúen en predisposición, lo que ocasiona bajo rendimiento en el desempeño laboral, desapareciendo en el peor de los casos el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución, así como también el descontento y la desmotivación se hagan presente.

Es por ello que el estudio planteado tiene la intención de propiciar a los gerentes de las instituciones de educación superior en Venezuela, en especial el caso: universidad de Carabobo campus La Morita una herramienta para su gestión, que proporcione estrategias que le garanticen el cumplimiento de sus metas según los planes y programas planteados, garantizando un clima organizacional armónico en el acatamiento de las normativas del trabajo administrativo en las instituciones de educación superior en Venezuela, en especial el caso: universidad de Carabobo campus la Morita a fin de abordar su clima organizacional, para ello es preciso conocer la realidad de la gerencia, analizar la relación existente entre las teorías gerenciales y la nueva modalidad de trabajo a distancia con el objeto de mantener un buen clima organizacional.

2. DESARROLLO

Se hace necesario considerar la aplicabilidad de nuevas teorías organizacionales para dar respuesta a las problemáticas de las organizaciones en especial a variables sociales, tecnológicas y culturales, entre otros. Además, reflexionar sobre temas como el impacto de la globalización y sus efectos en el clima organizacional, pues las organizaciones necesitan de las personas para sobrevivir y viceversa, uno de los componentes que incide es el de propiedades del ambiente de trabajo percibidos por los empleados (Ahmed, Khan, & Butt, 2012).

2.1. El clima organizacional

El clima organizacional es la consecuencia de la cultura de cada organización, es decir, influye en el ambiente sobre la motivación de los integrantes de la organización y a su vez contribuye en su conducta. Según Chiavenato (2011)

el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero (p.50).

Con base en esto, se puede considerar que una organización que consienta que sus empleados se encuentren satisfechos al cubrir sus necesidades básicas, podrá alcanzar un mejor desempeño de ese individuo en sus actividades, incidiendo esto efectivamente sobre el clima organizacional, a diferencia que, si falla al no cubrirlas, esto se reflejará aspectos negativos los cuales afectaran a la organización y su ambiente laboral.

Por su parte Goncalves (1997:19) afirma que “Es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”

Este enfoque plantea que la conducta de un trabajador no es un efecto de los factores organizacionales existentes, sino que obedece a las apreciaciones que tenga el trabajador de ellos.

Es necesario destacar Goncalves (1997:20) “Que el clima organizacional se refiere a las características del medio de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Tiene repercusiones en el comportamiento laboral”. Estos factores repercuten tanto en el sistema organizacional, como en el comportamiento del trabajador.

2.2. Cultura Organizacional

Según Robbins (1996:620) “Cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otras”. En la actualidad las instituciones de educación superior se encuentran compitiendo en entornos complejos y por tanto es vital que tengan una excelente cultura organizacional para lograr cumplir sus actividades. Según Schermerhorn (2006) define a la cultura organizacional como:

El sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización y orienta la conducta de sus miembros. Denominada a veces como cultura corporativa, representa un aspecto clave de cualquier organización y escenario laboral. Por ejemplo, cuando alguien habla de “la forma como hacemos aquí las cosas”, está haciendo referencia a la cultura.” (p.38).

Evidentemente la cultura no determina lo que ocurra en las organizaciones, sin embargo, influye sobre sus logros, por lo tanto, es necesario estudiar la conducta de los integrantes de una organización mostrando respeto por ellos, alentando la adaptabilidad y mejoramiento continuo en todas las actividades. Siendo la cultura medular quien determine por qué las cosas

son como son.

De esta manera la cultura organizacional busca obtener ventaja competitiva para enfrentar los diferentes desafíos. Por ello los objetivos de desempeño dependerán de los valores centrales. Según Schermerhorn (2006: 40) señala que los valores centrales deben pasar la prueba de estos criterios: "1) relevancia, los valores centrales deben respaldar los objetivos esenciales de desempeño; 2) penetración, los valores centrales debe ser conocidos por todos los miembros de la organización grupo y 3) fortaleza, los valores centrales deben ser aceptados por todas las personas implicadas". Siendo así, el liderazgo en la cultura organizacional implica establecer los valores centrales apropiados, aplicables desde cualquier nivel de responsabilidad, gerentes, líderes de equipos o altos ejecutivos. Es importante actuar en función de las estrategias corporativas, si es posible elaboradas con la participación y elaboración de todos los integrantes de la organización, de esta manera se alcanzará los objetivos. Por ende, es un desafío para los gerentes y la cultura organizacional establecer ambientes de trabajo, beneficiosos y productivos.

Dentro de la cultura organizacional se puede observar que se hace uso de conocimientos, experiencias, cómo hacer las cosas, habilidades y competencias, forma que le permita generar procesos innovadores, estructurar estrategias gerenciales y la óptima utilización de las herramientas disponibles. En este contexto, los trabajadores no deben representar dificultad para las organizaciones; por ende, deben aportar soluciones a los diversos obstáculos que se manifiesten y así, fortalecer su cultura organizacional hasta transformarse en una ventaja competitiva para la organización.

2.3. Consecuencias de la globalización

Según (Celaya 2015)

la globalización es el resultado de la innovación humana y tecnológica que conlleva mejores condiciones de vida,

sobre todo en la era de la información actual, que ha provocado cambios complejidad e innovación constante, entre otros aspectos el elemento humano se encuentra igualmente ligado a estos conceptos y también se ha encontrado en constante cambio conforme avanza la globalización.

Con base en lo anterior, las organizaciones buscan tener un control sobre estos cambios que son parte del entorno organizacional, por lo que debe existir una coherencia entre la interrelación que existe entre los elementos del entorno organizacional y las acciones administrativas. Sin embargo, es importante mencionar que la globalización y los cambios tecnológicos han tenido un gran impacto, lo que obliga a las instituciones de educación superior en Venezuela, en especial el caso: universidad de Carabobo campus la Morita adoptar hábitos que permitan alcanzar mayores niveles de rendimiento y eficiencia, para enfrentarla exige la búsqueda de mecanismos que ofrezcan permanencia donde las personas también son afectadas, surgiendo nuevas necesidades, donde todos deben buscar adaptarse a ellas.

Existe una interrelación entre las nuevas organizaciones y el nuevo ser humano, debido al avance de las nuevas tecnologías e innovaciones humanas, que son claves para las organizaciones, ya que el impacto tecnológico puede llegar a alterar la naturaleza de la competitividad de una manera positiva. Además, se debe considerar el impacto que las personas ejercen sobre las organizaciones y han creado nuevas necesidades que antes no se tenían planteada, lo que ha ocasionado que las teorías clásicas no sean suficientes, dado que están enfocadas en la eficiencia. Por otro lado, una ventaja competitiva importante para una organización es la capacidad de adaptabilidad, al poder responder a los cambios de manera anticipada. Las personas son una parte importante del entorno que rodea a las instituciones de educación superior en Venezuela, en especial el caso: universidad de Carabobo campus La Morita, quienes con el paso del tiempo van cambiando sus necesidades.

2.4. El trabajo a distancia y los cambios en la cultura organizacional

Actualmente, las organizaciones en su contexto están inmersas a constantes cambios, por lo que es preciso que las universidades desplieguen diferentes herramientas para sobrevivir en un mundo global, incluyendo nuevos modelos de estructura y de gestión organizacional, así como un nuevo marco para las relaciones laborales. El desenvolvimiento general de la cultura del organizacional hacia un mayor énfasis en la eficiencia y la productividad están estrechamente relacionadas con la globalización económica y la consiguiente demanda de formas más flexibles de la organización laboral como un todo atendiendo la individualización de las relaciones laborales, la flexibilidad, y modelos de trabajo variable, entre otras, son particularidades relevantes del actual clima organizacional, son variables relacionadas con la capacidad de adaptación y ajuste de las organizaciones frente a la incertidumbre del entorno.

Resulta esencial para toda organización desarrollar habilidad para replantear sus competencias y responder a los cambios del entorno, si la innovación es uno de los principales factores de evolución, las llamadas “Tecnologías de la Información y de la Comunicación” comprenderían la actual “sociedad del conocimiento” entonces las TICs juegan un importante papel en la mejora de la productividad y la competitividad de las organizaciones, lo que repercute en la gestión de prácticas de recursos humanos más flexibles y funcionales, ya que permite llevar a cabo actividades laborales desde un lugar alternativo al espacio tradicional. La flexibilidad en el lugar de trabajo, constituye la base para alcanzar otros niveles de flexibilidad en la empresa.

El trabajo a distancia o teletrabajo

constituye una práctica de recursos humanos que permite mejorar la flexibilidad de la organización y sus trabajadores y para ello es imprescindible de un clima organizacional de confianza entre directivos y subordinados. Será necesario un clima de confianza entre estos para el éxito de esta nueva forma de realizar las actividades laborales. Es allí la importancia de la implantación de prácticas comprometidas de recursos humanos que impacten en el desarrollo de climas que, a su vez, faciliten el desarrollo de las capacidades de los trabajadores y enaltecer el talento humano.

Al considerar las amplias posibilidades que ofrecen las TICs en red a través de las fronteras nacionales se han convertido en una fuente importante de competitividad empresarial y de menores costes de producción.

El trabajo a distancia es un entorno cada vez más estimulado por la evolución tecnológica y por la integración de los canales de comunicación de las organizaciones. No es un concepto nuevo, ya tiene unos cuantos años, pero, sin embargo, a pesar de sus numerosas ventajas, tiene poca implantación. Uno de sus principales motivos es la desconfianza hacia esta nueva forma de trabajar. Pero dado el nuevo contexto mundial (COVID-19) muchos han tenido que abordarlo.

Aunque las instituciones de educación superior en Venezuela se estén luchando por mantenerse a la vanguardia en el desempeño de sus funciones administrativas, resulta un poco cuesta arriba a la hora de aplicar alguna plataforma digital, por factores del entorno social tales como, déficit presupuestario, o el nivel delincuencia, entre otros. Hoy día han tenido que reinventarse con los pocos recursos para mantenerse y seguir adelante con de desempeño de funciones tanto en su esencia académica, como sus funciones administrativas.

3 REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

La progresiva globalización se encuentra asociada con las emergentes maneras de

abordar las actividades administrativas, la innovación humana y el progreso tecnológico, ofrece un panorama donde las organizaciones desean tener permanencia. por lo que es importante el papel que desempeñan las instituciones de educación superior al enfrentar estos cambios, ya que las nuevas organizaciones son el motor de la sociedad, como bien puede ser organizaciones y personas, las cuales todas estas se encuentran inmersas en la nueva era de la información y que ya no se pueden seguir las mismas prácticas organizacionales clásicas, pues nos encontramos en nuevos contextos y tendencias.

Sin duda se puede concluir que la globalización es un factor que tienen en común las organizaciones y las personas, ya que afecta la manera en que éstas van cambiando, adaptándose a las nuevas tecnologías e innovaciones humanas, provocados sobre todo por el surgimiento de las TICs quienes llegaron acortar las brechas que existían entre las personas y la información, pues ahora toda ésta se puede digitalizar y consumirse en tiempo real.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por el liderazgo que se desarrolla en la institución, el trabajo en equipo existe la falta de apoyo y cooperación entre los compañeros debido a inexistencia de participación en actividades institucionales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional, así como también se observa la obstaculización de las relaciones entre las diferentes unidades de la institución.

Es necesario analizar y proponer alternativas como la comunicación, que es imprescindible para un buen clima laboral de la oficina y este se traslade también al trabajo a distancia para mantener la confianza en la institución a pesar de la distancia, que permitan mejorar el clima organizacional, que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores del caso en estudio.

Llevar a cabo las actividades administrativas a distancia puede hacer que las personas del equipo se sientan menos 'comprendidas'. Por eso, es fundamental implementar la flexibilidad, escuchar las necesidades, y Trasladar las costumbres físicas a la distancia, en la medida de lo posible, adaptarnos a ellas a fin de ganar y mantener la confianza.

4 REFERENCIAS

- Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F.-u.-D. (2012). *A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. Asian Social Science*, 259-267
- Celaya, R. (2015). *Cono-ciencia: La revolución necesaria en nuestras universidades para dinamizar*. México: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*, Colombia: Mc Graw Hill.
- Goncalves, A. (1997) *Dimensiones del Clima Organizacional*. Bogota. Colombia:Prentice Hall
- Martínez, F, Peñalver, A y Salamanca, J. (S/F). *Gestión Estratégica del Conocimiento*. Disponible en www.auij.org/archivos/gestionconocimiento.pdf
- Mondragón Salas, Alvaro Alfons (2016). *“Propuesta para Mejorar La Cultura Organizacional de Trabajo de la Dgtic de la Sedesol”*. Infotec centro de Investigación e innovación en Tecnologías de la información y comunicación. D.F. México.

Mujica López, Ángel Alexi (2018) "Estrategias Gerenciales Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional En Instituciones De Educación Universitaria." *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales* (Barquisimeto - Venezuela) ISSN: 2244-8330.

Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall México.

Rodríguez Jarabo, Beatriz (2016). "*Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*" Universidad Miguel Hernández de Elche, España.

Sánchez D. Lisette C. (2017), "*Propuesta de un Modelo Gerencial en las Universidades Públicas de la Región Central de Venezuela, una Perspectiva desde la Auditoría de Gestión*," Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, Venezuela.

Schermerhorn, John. (2013), "*Administración*". Editorial Limusa S.A., Grupo Noriega Editores, Tercera Edición, México, 2013, pp. 565

Relaciones de trabajo en una Venezuela inmersa por el COVID-19

Belandria B., Alberto J.

Profesor instructor de la cátedra: Orientación Psicoeducativa, perteneciente al Departamento de Ciencias de la Conducta, Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes (Venezuela). Grupo de Investigación Sociedad y Salud (GISS), certificado por el CDCHTA. criminólogo (Universidad de Los Andes, ULA, Venezuela) y Licenciado en filosofía (Universidad Católica Cecilio Acosta, UNICA, Venezuela).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4991-2217>

E-mail: jossuebelandria@gmail.com

Recibido: 10-01-2022

Revisado: 05-02-2022

Aceptado: 11-04-2022

Relaciones de trabajo en una Venezuela inmersa por el COVID-19

RESUMEN

Se trata de dar una mirada general a las revisiones de trabajo durante la pandemia del COVID-19 en una Venezuela que atraviesa procesos de hiperinflación, reconversión monetaria, dolarización informal y crisis humanitaria compleja, lo cual hace e hizo que creciera el desempleo y la migración, buscando otras alternativas laborales como la economía informal y la tercerización, además del teletrabajo establecido como forma predominante de trabajo durante el tiempo de pandemia, haciendo del hogar el sitio de trabajo y fomentando diversas medidas de bioseguridad a los trabajadores que van a sus puestos de trabajo. La metodología empleada es de tipo hermenéutica, analítica y descriptiva de los procesos dados en Venezuela durante la pandemia.

Palabras clave: Covid-19, relaciones de trabajo, teletrabajo, tercerización, crisis.

Labor relations in a Venezuela immersed by COVID-19

ABSTRACT

This article takes a general look at the job reviews during the COVID-19 pandemic in a Venezuela that is going through processes of hyperinflation, currency reconversion, informal dollarization and complex humanitarian crisis, which does and caused growing unemployment and migration, looking for other work alternatives such as the informal economy and outsourcing, in addition to teleworking established as the predominant form of work during the time of the COVID-19 pandemic, making home the workplace and promoting various bio-safety measures for workers who go to their physical jobs. The methodology used is hermeneutical, analytical and descriptive of the processes in Venezuela during the pandemic.

Key words: Covid-19, labor relations, teleworking, outsourcing, crisis.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo, etimológicamente, proviene del latín “tripallium,” que significa tortura, asociado a un tipo de herramienta medieval utilizada del mismo nombre (tripallium), pasando al castellano de forma vocal por la palabra latina “trabs,” que significa traba o impedimento. Todo esto, tomando en cuenta las concepciones medievales intrínsecas que el trabajo contenía, en cuanto a traba social, esclavitud y poca remuneración, entre otros aspectos.

Para entender al trabajo como hecho social, para así proceder a considerar las relaciones de trabajo, tenemos que comprender la importancia en el tiempo del mismo. Inicialmente como un elemento individual y colectivo de subsistencia, en cuanto a herramientas, servicios y alimentos se refería.

Con el tiempo, se fue transformando el proceso social del mismo, empleando la esclavitud –y la libertad- como métodos de producción, obligaciones y merecimiento individual durante la edad media para que, con la revolución industrial se abrieran nuevos caminos de producción –en masa-, en los cuales, debido a las condiciones laborales existentes para la época, los horarios extensos en demasía y la remuneración no correlacionada al trabajo hecho, hicieron que se formaran las uniones de trabajadores (sindicatos).

En Venezuela, para tratar de explicar el impacto del COVID-19 en el país y en sus consecuentes relaciones laborales y económicas, debe tomarse primero en consideración la crisis humanitaria compleja que atraviesa, razón por la cual, la pandemia puede tomarse como parte agravante de la crisis previamente establecida en el país.

La relación de trabajo o las relaciones laborales, son aquellas entendidas como el nexo de carácter jurídico existente entre un empleador, un empleado y la remuneración derivada del trabajo como tal. Entendiendo tal relación, se pueden añadir elementos como el reglamento interno bajo el cual van a funcionar, el contrato convenido entre ambas

partes y la cooperación mutua en pro de la empresa. De esta relación, saldrán diversos derechos y deberes para ambas partes.

Pero partiendo de las complicaciones establecidas en el primer párrafo, junto con el decreto de emergencia por el COVID, se pueden vislumbrar diversos aspectos que hacen que ésta relación se vea inestable debido a cuestiones de forma y de fondo.

Metodológicamente el presente artículo se ubica en una investigación cualitativa-documental, a través de la investigación de textos legales y otros documentos analizados con sentido crítico, esto es, a través de los aspectos que han sido considerados en su oportunidad por los estudiosos de la materia lo cual configura una investigación analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una revisión bibliográfica. En tal sentido y de acuerdo a los objetivos establecidos, la metodología a tratar será de tipo hermenéutica y fenomenológica a un nivel analítico y descriptivo que permita construir y acercarse al conocimiento del tema tratado.

Desde el área fenomenológica, se abarcarán los grupos sociales de estudio, tratando de no excluir nada de lo que se presenta a la conciencia. Hermenéutica, donde la objetividad del intérprete es histórica y se trata de eliminar los prejuicios previos, llevándolos a confrontarse con la realidad, volviéndola transparente y actual y, descriptiva, en la forma en la que se analizan e inventarían los fenómenos y objetos, no tratando de verificar hipótesis, sino a tratar de describir los hechos.

2. Desarrollo

Las relaciones de trabajo, como se estableció previamente, son el nexo de carácter jurídico existente entre un empleador, un empleado y la remuneración derivada del trabajo como tal. De esta relación, por tanto, se anexan diversos elementos como reglamentos, contratos y jerarquías dentro de las empresas, haciendo que se deriven y entiendan derechos y deberes para ambas partes involucradas.

Para hablar del salario, por ejemplo, se parte de una hiperinflación mantenida en

el país, por lo cual para que exista una remuneración adecuada, el mismo debe revisarse y, a pesar de que la moneda de curso legal es el Bolívar Digital, muchas empresas han optado por dolarizar el salario, cuestión que es práctica para el empleado y el empleador, pero que no tiene regulación desde el Estado como tal, por lo cual ante cualquier eventualidad, el empleador o el empleado pueden ser perjudicados. De hecho, Venezuela está desde hace años pasando por un proceso de dolarización informal de la economía, lo cual ha destruido el valor del Bolívar como medio de cambio y reserva de valor, por lo que se requiere de una reestructuración económica planificada. (Urdaneta, Borgucci, Morán, y Farinango, 2019, p. 126).

A pesar de que ya ha pasado más de un año y medio del decreto de alarma por COVID-19 (G.O. 6.519, 2020) del 13 de marzo de 2020, la hiperinflación mantenida en el país durante los últimos años se ha visto incrementada, necesitando una nueva reconversión monetaria, realizada a partir del 01 de octubre de 2021, en el cual se hizo reconversión del Bolívar Soberano (BsS.) al Bolívar Digital (BsD.) en relación BsS. 1.000.000 = BsD. 1, según Decreto N° 4553, GO N° 42.185 del 06 de agosto de 2021.

Baptista (2005, p. 106) señala que el mercado laboral en Venezuela se rige bajo una relación salario-productividad, donde el salario siempre se ajusta a las variaciones de productividad establecidas, tomando en cuenta el período 1977-2004. Partiendo del mismo punto, se pudiese establecer que con la caída de la economía venezolana, el PIB y el cierre de gran cantidad de empresas, el salario se ajusta a la pérdida de poder adquisitivo existente. Bajo tal perspectiva se encuentra “la imposibilidad de propiciar aumentos salariales que no afecten negativamente el nivel de empleo, si no están ligados a incrementos previos en la productividad laboral” (Vera, 2020, p.31).

Para contextualizar, en 2017 María Carolina Uzcátegui (presidenta del Consejo Nacional de Comercio, consecomercio), explicaba que “en el 2008 se registraban un poco más de 800.000 firmas en todo el

país, de diferente índole. Hoy no llegamos a las 270.000 compañías activas”. Por otro lado, Luis Méndez Urich (2019), establecía que para la Confederación de Industriales de Venezuela (Conindustria) “un 96% de las industrias en Venezuela se vieron afectadas por una serie de factores que influyeron para que paralizaran o disminuyeran su producción durante los tres primeros meses del año 2019”, razón por la cual, se ve en decadencia tanto el número de empresas como la variedad de las mismas.

El Fondo Monetario Internacional explica que

En la medida que el crecimiento de la productividad se debilita, manteniendo otros factores constantes, la rentabilidad disminuye junto con la capacidad de las empresas para acomodar aumentos salariales para sus trabajadores existentes, así como su voluntad de atraer nuevos trabajadores con altos salarios. Por lo tanto, el crecimiento salarial tiende debilitarse a medida que el crecimiento de la productividad se ralentiza (Fondo Monetario Internacional, 2017, p. 75).

De esta forma, el mundo se enfrenta a un mismo problema, sin embargo en Venezuela éstos factores son exacerbados debido a la economía decreciente en el país, haciendo que la competitividad sea baja, pero tampoco exista la posibilidad de un mayor ingreso, por lo cual las relaciones laborales pueden terminar rompiéndose, en busca de la independencia económica por economía informal o en busca de la migración. Factores que se han incrementado durante la pandemia.

En España, por ejemplo, se explica que la crisis que ha producido el COVID “ha producido, desde la fecha su inicio, la suspensión y cancelación de actividades de múltiples sectores productivos, provocando la expulsión del mercado de trabajo de un importante número de trabajadores y la desaparición de un 10 % de las pequeñas y medianas empresas de nuestro país” (Valecillo Gámez, 2021, p. 93), pero, como suele ocurrir, El rostro de la pérdida de

empleos se concentra (una vez más) en los temporales (Llorente Heras, 2020), al respecto:

Las condiciones de producción corresponden a un estadio determinado del desarrollo de sus fuerzas productivas materiales, la totalidad de esas condiciones de producción constituye la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta una superestructura jurídica y política y a ala que corresponder unas determinadas formas sociales de conciencia. El modo de producción de la vida material condiciona la vida social, política e intelectual en general. (Marx, K., 1859, p. 8-9)

Es decir, las condiciones bajo las que se ejerce el trabajo y modifican las fuerzas productivas, son las que conforman y hacen una realidad jurídica, social, política e intelectual y, bajo ellas es que se establecen el proceso social y las relaciones de trabajo. Por tanto, las condiciones van a modificar activamente la forma de trabajo y las relaciones por las cuales se da tal trabajo. En el contexto del COVID-19, hay que considerar principalmente los aspectos dispuestos jurídicamente en el Decreto mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19) y a los aspectos diferenciales tomados en la práctica.

Entrando a la temática del COVID, se plantea que cuando una persona tenga síntomas –así sean leves-, debe tomar cuarentena (aislamiento), pero, al no existir veracidad en las pruebas (muchas son pruebas rápidas) o no son entregadas a tiempo las pruebas PCR (que pueden tardar hasta 2 semanas en dar los resultados, dado que son centralizadas en Caracas), se puede perjudicar al rendimiento de la empresa en casos de falsos positivos, estigmatizar al trabajador posiblemente infectado, además de existir la posibilidad de un macro-contagio en la empresa en caso de presentarse al trabajo, entre otras.

El cumplimiento de la cuarentena o el aislamiento a que refiere el artículo

precedente es de carácter obligatorio y se requerirá al sujeto su cumplimiento voluntario. En todo caso, ante la negativa de cumplimiento voluntario por parte de la persona obligada a permanecer en cuarentena o aislamiento, las autoridades competentes en materia de seguridad ciudadana, salud y defensa integral de la nación deberán tomar todas las previsiones necesarias para mantenerlo en las instalaciones médicas o las que se dispongan para tal fin (...) (G.O. 6.519, 2020)

Es decir, la cuarentena es voluntaria y, si no se cumple, es obligatoria. Pero para tomar en cuenta estos aspectos, se debe considerar que existe el teletrabajo o, en este caso, el trabajo desde casa. El mismo, presenta complicaciones en cuanto a su regulación, debido a que (1) generalmente no presenta horarios establecidos, por lo cual (2), hay una flexibilidad que hace que se trabaje –generalmente- mucho más de lo debido, (3) muchas veces a los contagiados se les hace trabajar de ésta forma a menos que estén graves, (4) no hay distinción entre casa y trabajo, lo cual lleva a más estrés laboral-familiar, (5) sensación de no trabajar suficiente, tanto para el empleador como para el empleado, entre otros factores.

El teletrabajo es una de las transformaciones que viene para quedarse, dado que además del rol potencial que tiene en el ámbito laboral, ayuda –teóricamente hablando- a una relación equilibrada entre trabajo y familia, así como a la descongestión del tráfico, ayudando por tanto a bajar los niveles de contaminación.

Al respecto, en encuestas “El 54 % de los españoles asegura que la Covid y la estandarización del teletrabajo ha implicado que se le destinen más horas a la jornada laboral que antes de la pandemia” (Valecillo Gámez, 2021, p. 87), cuestión que se repite globalmente. Sin embargo, en Venezuela se pueden observar diversas problemáticas expuestas por Weller (2020, p. 12-13), como que:

(1) América Latina y el Caribe cuentan sólo con un 23% de la infraestructura

- requerida para el teletrabajo;
- (2) la existencia de un altamente grande sector informal, hace que el teletrabajo no sea una opción real ni práctica haciendo que la proporción de actividades que se puedan realizar a distancia no es alta y, por tanto, los mismos, al necesitar una cercanía física con las personas, tienen mayor dificultad económica para afrontar la pandemia y
 - (3) más allá de la posibilidad de poder trabajar a través de medios digitales o remotos, hay que tomar en cuenta la realidad entre los trabajos posibles y la infraestructura requerida para el mismo. Es decir, la proporción de empleos para los cuales existiría “la factibilidad tecnológica del teletrabajo, estimada en 27-29%, baja a un 18% si se excluyen a los ocupados que en sus hogares no cuentan con la infraestructura digital requerida para estos fines” (ibíd. p. 13).

Con respecto a la presencialidad del trabajo, se puede entender que las medidas de bioseguridad deben ser llevadas a cabo por ambas partes involucradas, pero la empresa debiese ser la que garantice el suministro de tapabocas, gel antibacterial, máscaras faciales, entre otras. Sin embargo, en la práctica se puede observar que el uso de los desinfectantes y elementos externos le competen a la empresa, mientras que la máscara facial y el tapabocas, al ser de uso individual, generalmente llevan el mismo carácter, a pesar de que el uso va a ser para el desarrollo óptimo de la empresa.

Debe tomarse en cuenta que complementando el decreto dado por la pandemia, lleva alargándose y promoviéndose la inamovilidad laboral en Venezuela mediante distintos decretos de alarma, el último dado en la G.O. 6.610 del 31 de diciembre de 2020, que extiende por dos (2) años la inamovilidad laboral en su artículo 2. Que a pesar de lo beneficioso que en teoría pudiese ser en un contexto

pandémico, la realidad es que ya en la discursiva empleada por el Estado, la misma responde a proteger al empleo de otras cuestiones que no son la pandemia per se.

Sin embargo, el número de población en desempleo y los despidos masivos cada vez van creciendo más, empezando generalmente por las empresas públicas y, de efectuarse el reenganche (de carácter obligatorio), hacen que al evaluar las opciones junto con la hiperinflación y los procesos que contempla la LOTTT para el mismo, la opción más valorada por las personas sea el desempleo o la economía informal.

Gracias al teletrabajo y fruto de no ser netamente beneficioso el estar vinculado a las empresas, producto de los horarios inflexibles y la hiperinflación, un fenómeno que ha cobrado relevancia es el *outsourcing* o la “tercerización,” que es el servicio triangular según el cual una empresa provee un servicio a un cliente, a través de una persona que no figura en su estructura, pero que es beneficiada por el pago del mismo, es decir, hacen una subcontratación. La misma, puede tener carácter ilegal si se da el entendido del artículo 47 de la LOTTT según el cual el empleador utiliza ésta figura “para desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”

Sin embargo, la tercerización es económicamente atractiva para las 3 partes involucradas, pero tiene debilidades para la protección legal del trabajador, llámese *freelancer* o trabajador independiente que provee determinado servicio. Para Oberto y Aranguren (2020, p.18), de hecho, la tercerización “siempre implica la precarización del empleo porque quien busca evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales genera la pérdida de derechos laborales para los trabajadores involucrados,” siendo necesario que el Estado debe legislar para eliminar los vacíos y vaguedades existentes referentes a tal fenómeno, para poder garantizar la protección legal de los trabajadores tercerizados.

3. REFLEXIONES FINALES

El trabajo es un derecho humano y un deber tenerlo, como necesidad establecida en la pirámide de Maslow, siendo desde principios históricos una actividad primitiva del ser humano, siendo la expresión humana que repercute en la vida interrelacional de la sociedad, donde el hombre aprecia la necesidad del trabajo como método de supervivencia, es decir, como método de conservar su propia vida, satisfaciendo las necesidades propias y las familiares para el correcto desenvolvimiento en sociedad. Desde todas estas perspectivas, podemos ver que el trabajo se entrelaza en las distintas actividades sociales del hombre, haciendo que el mismo repercute en las condiciones de vida del individuo y el colectivo, modificando su entorno, su economía y su forma de relacionarse. Si el hombre está conforme con su trabajo, rendirá mejor en su vida diaria, estando satisfecho en sus diferentes escalas. La pandemia del COVID-19, modifica su entorno y su forma de actuar normalmente, así como la forma en la que se desenvuelve en la sociedad, modificando su forma de trabajar común, haciendo que tenga que adaptarse a las nuevas tendencias establecidas por las formas de trabajo para sobrevivir.

Muchos son los aspectos que deben tomarse en consideración en la relación de trabajo en Venezuela, tanto por la crisis humanitaria compleja como por el COVID, sin embargo, al estar en un proceso histórico muy puntual, muchas de las empresas existentes el año anterior, ya no aparecen en el radar, por lo cual en términos de trabajo, se han incrementado tanto el desempleo como el empleo informal, además han existido despidos masivos y recortes de personal importante que, por mucho que los cubra la ley –en Venezuela-, van a seguir existiendo.

4. REFERENCIAS

- BAPTISTA, Asrúbal. “El capitalismo rentístico: elementos cuantitativos de la economía venezolana.” En *Cuadernos del CENDES*. Caracas. 2005, Vol. 22(60) pp. 97-115. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082005000300005
- BERNARDONI DE GOVEA, María (2001). “Relaciones de trabajo en Venezuela ¿avance o retroceso?”. En: *Revista Gaceta Laboral*, 2001, 7(3).
- Fondo Monetario Internacional (FMI). *World Economic Outlook, seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*. Washington, DC, Octubre, 2017. <http://dx.doi.org/10.5089/9781484312490.081>
- Gaceta Oficial 6.076 de 07 de mayo de 2012. *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Caracas, Venezuela.
- Gaceta Oficial 6.519 de 12 de marzo de 2020. *Decreto mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19)*. Caracas, Venezuela.
- LLORENTE HERAS, Raquel. “Impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo. Un análisis de los colectivos vulnerables.” En: *IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*), España, Universidad de Alcalá, 2020, vol. 2, pp. 1-29.
- LUCENA, Héctor. “Venezuela, políticas públicas y relaciones de trabajo.” En: *Cuadernos del CENDES*, Caracas, Venezuela, 2015, 32(89), 195-233.

MARX, Karl. *Contribución a la crítica de la economía política*. Editorial Almagesto, Buenos Aires, 1992.

MÉNDEZ URICH, Luis. El 96% de las empresas en Venezuela disminuyó o paralizó su producción. France 24, 12 de junio de 2019. (s/p). <https://www.france24.com/es/20190612-economia-empresas-venezuela-produccion-paralizada>

OBERTO, Thania y ARANGUREN, Williams. “Una mirada a la tercerización en Venezuela.” En: *Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia*, México, Universidad de Guadalajara, marzo-junio 2020, Vol. V, núm 14, pp. 79-98.

URDANETA, Armando; BORGUCCI, Emmanuel; MORÁN, Gracian; FARINANGO, Ronny. “Dolarización de la economía venezolana desde el enfoque de la demanda de dinero.” En: *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*. Zulia. Universidad del Zulia. Vol. Esp. 25, 2019, pp. 112-127.

UZCÁTEGUI, María Carolina. *Crisis en Venezuela: 500.000 empresas cerradas y 700 expropiadas*. Estrategia y Negocios, 07 de agosto de 2017 (s/p). <https://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdeldia/1096494-330/crisis-en-venezuela-500000-empresas-cerradas-y-700-expropiadas>

VALECILLO GÁMEZ, María Rosa. “El impacto de la COVID sobre las relaciones de empleo y trabajo.” En: *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 2021, vol 7, pp. 79-100.

VERA, Leonardo y VERA, Juan Andrés. “Productividad laboral y salario real: Relaciones de causalidad en Venezuela.” En: *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, abril-junio 2021, vol. 52, núm. 205 pp. 27-53.

WELLER, Jürgen. *La pandemia del covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile, 2020, p. 59.

El salario desde el atisbo sindical venezolano

Camacho Quintero Carlos Liborio

Universidad de Los Andes, ULA
Mérida, Venezuela

E-mail: ccamacho@ula.ve; clcamachoq71@
gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7552-5245>

Recibido: 10-01-2022
Revisado: 05-02-2022
Aceptado: 11-04-2022

Protección y Salud: Una aspiración hipercompleja de las relaciones laborales en las nuevas formas de producción de bienes y servicios

RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivo analizar la dinámica sindical del salario en el marco de la economía venezolana, más allá del propio interés que muestra en sí misma la cuantificación y caracterización de la relación salarial, la proclamada heterodoxia del actual ejecutivo supone un aspecto añadido en la necesidad de abordar la trayectoria del ingreso salarial. Metodológicamente se ubica en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo y para ello se apoya en la investigación descriptiva, diseño descriptivo por lo que no se tiene población ni muestra, sino fuentes documentales de carácter inicial, representadas por la doctrina, las leyes y la jurisprudencia venezolana. La información se realizó un análisis documental de las fuentes seleccionadas. Asimismo, se utilizó la técnica del análisis de contenido para analizar e interpretar la información observada haciendo uso de técnicas relacionadas con el derecho laboral a los fines de su apropiada interpretación, cuya finalidad en los aspectos redistributivos que puede llevar a cabo el estado sin modificar el marco de relaciones sociales vigente. En lo que se refiere al régimen de remuneraciones, se propugnaba una reestructuración del mismo que, en cualquier caso, vinculara los salarios a la tasa de rentabilidad empresarial a fin de garantizar la libertad sindical, como derecho de los trabajadores y trabajadoras dependientes del poder judicial.

Palabras clave: Salario, Sindicatos, Venezuela.

The salary from the venezuelan union atisb

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the union dynamics of wages in the framework of the Venezuelan economy, beyond the self-interest shown in itself by the quantification and characterization of the wage relationship, the proclaimed heterodoxy of the current executive supposes an added aspect in the need to address the trajectory of wage income. Methodologically, it is located in the positivist paradigm, quantitative approach and for this it relies on descriptive research, descriptive design, so there is no population or sample, but initial documentary sources, represented by Venezuelan doctrine, laws and jurisprudence. The information was made through a documentary analysis of the selected sources. Likewise, the content analysis technique was used to analyze and interpret the observed information making use of techniques related to labor law for the purposes of its appropriate interpretation, whose purpose in the redistributive aspects that the state can carry out without modifying the current social relations framework. Regarding the remuneration system, a restructuring of the same was advocated that, in any case, would link wages to the business rate of profitability in order to guarantee freedom of association, as a right of workers dependent on the judiciary.

Key words: Salary, Unions, Venezuela.

1. INTRODUCCIÓN

La legislación venezolana reconoce y protege la institución del salario, consagrándolo como un derecho constitucional en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) concibiéndose como el derecho que adquieren los trabajadores por la realización de un trabajo determinando, estimando igual salario por igual trabajo, reconociendo incluso los beneficios que se puedan derivar del él. A su vez, no solo establece una fijación mínima, sino que se pronuncia sobre el alcance del salario, teniendo que ser éste suficiente, que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas, sociales e intelectuales.

ç

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, en el Título III, de la Justa distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo, consagra todo lo referido al salario, su definición, estableciendo su alcance tanto integral como normal o básico, añade los principios que gobiernan la institución del salario, como su carácter irrenunciable y equitativo, además determina sus beneficios, sus estimaciones mínimas y consagra la protección como garantía de su efectivo cumplimiento frente a sus patronos, y demás agentes que puedan llegar al vulnerar la aplicación eficaz del mismo.

En este contexto, en el presente artículo se aborda el tema de la remuneración y/o salario, se desarrollaran temas relevantes sobre la retribución que reciben los trabajadores al servicio de sus patronos por cuanto el salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

2. DESARROLLO

La Remuneración: Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil. Según Urquijo (1997) “La remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios” (p.33), por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación.

En línea con lo expresado anteriormente, el salario juega un papel importante en el concepto de equidad interna puesto que esta se fundamenta en el precepto legal que establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder también un salario igual” y como consecuencia, “a mayor trabajo, debe corresponder también mayor salario”.

El Salario: Etimológicamente, la palabra salario proviene del *latín salarium*, que significa pago de sal o por sal; éste término proviene del antiguo imperio romano, donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, ya que para la época tenía gran valor. En el convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Sobre la protección del salario, en su artículo 1, define el salario como “...remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

En este orden de ideas, el salario puede ser la remuneración del servicio del trabajador, integrada por la suma de dinero convenida expresa o tácitamente con su patrono, y por el valor estimado de los bienes en especie que éste se halla obligado a transferirle en propiedad, o a consentir que use para su provecho personal y familiar. El salario tiene una fundamentación importante en formas políticas como el Estado Social de Derecho

(Peña 2021; Peña 2019; Peña 2022). Es necesario añadir nuevamente lo dispuesto en la CRBV en su artículo 91, que consagra el principio de igual salario a igual trabajo, también contemplado en el artículo 109 de la LOTTT.

El legislador agregó como principio fundamental la justa distribución de la riqueza, constituyendo incluso el nombre del Título III que desarrolla la institución del salario. Esta noción es desarrollada en la exposición de motivos de la LOTTT alegando que el salario es el producto social generado principalmente por los trabajadores y, por tanto, como lo señala, la justa distribución debe garantizar una vida digna junto a sus familias.

Igualmente, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en el artículo 104, define el salario como "... remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda." Aunado a ello, el artículo 104 ejusdem en su segundo aparte define el salario normal como "... la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio".

Conceptos que lo integran: En cuanto a los conceptos que lo integran el salario, vale decir, que el salario no solo está constituido por el pago de alcúotas ordinarias, del salario normal o básico, sino de todo aquel que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, con independencia de la denominación o característica que adopte, por ejemplo, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. También

en el salario entran los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador, con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial (Art. 104, LOTTT).

Salario normal: Es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Art. 104 LOTTT "Es la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la presentación de sus servicios y, entre otros, comprende las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los beneficios..."

Salario integral: es aquel salario en el que se considera que ya está incluido dentro del valor total del salario, además del trabajo ordinario, las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, y las asignaciones que se vuelvan permanentes. Para el cálculo del salario integral se debe tomar en cuenta el salario básico + horas extras + comisiones + utilidades + bono vacacional + días adicionales de bono vacacional, este salario integral es utilizado para el cálculo de las prestaciones sociales y pago del FAOV.

De esta forma se evidencia que el ordenamiento jurídico venezolano se verifica una diversidad sobre el alcance del salario, siendo el primero un salario integral, el cual según Cabanellas (1979) es aquel que comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por la realización de las tareas encomendadas. Éste es el utilizado para el cálculo de las prestaciones sociales (Art. 122, LOTTT). Entonces, constituye salario todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé.

Salario base para las contribuciones: Es salario, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas,

bonificaciones, entre otros.). No son parte del salario, lo que reciba el trabajador de manera ocasional y no sean fijos, como pueden ser; primas adicionales, bonos extras, gastos de representación, propinas, viáticos accidentales o prestaciones sociales. Por tanto, son salario, las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador (gratificaciones o primas adicionales, excedentes de las empresas de economía solidaria, gastos de representación). Tampoco constituyen salario: prestaciones sociales, propinas, o viáticos accidentales, entre otros.

Art. 122 “El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de prestaciones sociales, será el último salario devengado” para trabajador con salario fijo, y en caso de variable será el promedio de los últimos seis meses, y obviamente los días adicionales, también son ...”

La Propina: propina del latín propinare, es una recompensa generalmente económica que se otorga como agradecimiento por un buen servicio y por el producto consumido. En la mayoría de los sitios, el cliente decide si da o no una propina y el monto de ésta. En los últimos años en algunos países la propina se ha convertido en un pago obligatorio por algunos servicios, los restaurantes son el mejor ejemplo de esto. Sin embargo, al ser obligatoria haría que pierda el carácter de propina (aunque se conserve el nombre).

Por otra parte, hay empresas en las que los trabajadores no ganan más que lo que obtienen de propinas (como es el caso de repartidor de supermercado), y en contraste algunas prohíben a sus clientes dejar propinas a los empleados. Los botes, a diferencia de las propinas, se suelen repartir entre todos los empleados, ya sea de forma monetaria o en cena de empresa.

Estas situaciones han comenzado a polarizar a los consumidores, habiendo por un lado gente que piensa que la propina es algo prácticamente obligatorio para apoyar a la economía del trabajador, por otra parte, hay quienes creen que dar propina solo propicia que los salarios se mantengan a

niveles denigrantes. Mientras que algunos otros sólo ven a la propina como una vieja costumbre.

Por ley de protección al consumidor los restaurantes (excepto los locales de comida rápida) cobran un porcentaje para pagar el mesero o mesera y toda propina, además, es considerada como sueldo para el trabajador o trabajadora e incide en prestaciones laborales según el artículo 108 LOTT. Al final, en Venezuela, la LOTT reconoce a la propina como salario, pero solo en cuanto al valor que representa para el mesonero su derecho a percibirla, el cual se estimará por acuerdo entre las partes. Es decir, el valor no es la propina en sí; es el estimado que representa el derecho del trabajador a percibir esta propina.

En línea con las ideas anteriores, la LOOT, con respecto al carácter salarial de la propina en el art. 108 dice “En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador o trabajadora de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso...” Se aplica para los locales que se recibe propina para el uso y consumo en el mismo y será calculado en el salario, en la proporción que corresponde a cada trabajador de acuerdo con lo pactado, la costumbre y el uso.

La LOTT art. 108 indica con una extraña claridad que este valor se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador o la trabajadora, la categoría del local y demás elementos derivados la costumbre o el uso. Si estos elementos sirvieran para remunerar individualmente a todos los trabajadores, el salario de todos sería más honesto.

Percepciones no salariales y/o beneficios sociales no remunerativos: La jurisprudencia, interpretando el artículo 133 de la LOTT determina la tesis sobre que los beneficios, ventajas o provechos obtenidos por el trabajador que están destinados para la realización de su labor, forman parte del salario, resulta errada, ya que debe considerarse al salario como un

medio remunerativo del trabajo; como una contraprestación al trabajo subordinado y, en consecuencia, no todas las cantidades, beneficios y conceptos que un patrono pague a un empleado durante la relación de trabajo, tendrá naturaleza salarial. Art. 133 LOTTT "Para la determinación del monto distribuible por concepto de participación en los beneficios o utilidades de los trabajadores y las trabajadoras se tomará como base la declaración que hubiere presentado la entidad de trabajo ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta."

Es así, como el Reglamento Parcial de la LOTTT, establece en su artículo 72 que no revisten carácter salarial aquellas percepciones o suministros que no ingresen, efectivamente, al patrimonio del trabajador; que fueren libremente disponibles; que estuvieren destinadas a reintegrar los gastos en que hubiere incurrido el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios y cuyo coste deba ser asumido por el patrono; que proporcionaren al trabajador medios, elementos o facilidades para la ejecución de su labor, tales como herramientas, uniformes, implementos de seguridad, y provisión de habitación y constituyan gratificaciones voluntarias o graciosas originadas en motivos diferentes a la relación de trabajo.

Principios generales del salario: En la LOTTT, se evidencia los siguientes:

Libre estipulación del salario (Art. 99, LOTTT), sin perjuicio de los beneficios ya reconocidos por los patronos y la ley, y no podrá estimarse un salario inferior al salario mínimo.

El salario es de libre disponibilidad (Art. 101, LOTTT), no pudiendo los patronos en todo caso limitar el disfrute del mismo por razones no prevista en la ley.

El salario a su vez es un derecho irrenunciable, según el artículo 103 de la LOTTT, no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo los casos que establece la ley en mención.

Se debe reconocer el salario según la productividad en una entidad o mejora de la

producción, (Art. 110, LOTTT) concatenado con el artículo 91 de la CRBV. Por tanto, el trabajador debe recibir beneficios por los aumentos de la productividad que le genere a la empresa por su trabajo en los procesos de producción.

El principio de igualdad de salario (Arts. 91 CRBV, Art. 135 y 136 LOTTT): A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta. Excepción: lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas. La CRBV establece en su Art. 91 que "... Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa..."

Principio de libre disponibilidad del salario (Arts. 101 LOTTT). El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en la Ley es nula.

Clases de salarios: en el artículo 112 de la LOTTT, se estipulan cuatro clases de salarios, que son por unidad de tiempo, por unidad de obra, pieza o a destajo, por tarea y por comisión. Artículo 112. "El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión. La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea ésta a tiempo indeterminado o determinado"

Salario por unidad de tiempo: en este caso se toma en cuenta el tiempo empleado para la realización de la actividad encomendada, sin usar como medida o cálculo el resultado de la misma, art. 113 LOTTT. "Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado

lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.”

Sobre el cálculo, según el artículo en mención, cuando el salario sea estipulado por mes, se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual. El cálculo del salario hora será el resultado de la división del salario diario por la cantidad de horas de la jornada diurna, nocturna o mixta, según sea el caso y cuando en el mes o la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el cálculo se establecerá tomando en promedio la cantidad de horas trabajados por los días trabajados.

Salario por unidad de obra, por pieza o destajo: en caso contrario al salario por unidad de tiempo, no será tomada en cuenta la cantidad de tiempo en la que se realizó la actividad, sino la obra realizada por el trabajador. Art. 114 LOTT. El cálculo para el pago de su servicio no podrá ser menor a aquel que se le pagaría si hubiera realizado la actividad considerando la unidad de tiempo. Art. 114 “Es cuando se toma la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. El límite máximo de este, es que el cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor”

Salario por tarea: es aplicable para aquellos empleados que son contratados para realizar una actividad en específico, considerando el tiempo que le llevará culminarla y el rendimiento que haya tenido. Art. 115 LOTT.” Es cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada”

Salario por comisión: se refieren a ese porcentaje que recibe el empleado sobre el precio de las ventas que realizó durante determinado tiempo para la empresa en la que presta sus servicios, es decir, sus ingresos económicos mensuales dependerán de su rendimiento laboral y del cumplimiento de metas. Lo anterior quiere decir que, mientras más ventas realice el trabajador, mayor será la remuneración o, por el contrario, si no realiza ninguna venta,

el empleador no recibirá ninguna comisión.

Art. 116 LOTT: “Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza, a destajo, por tarea o por comisión, el patrono o patrona deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la entidad de trabajo, y además deberá informar mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras, así como al sindicato respectivo”

Salario Base para el cálculo de los conceptos o beneficios laborales: la LOTT Art. 122 establece “El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora...”

Por consiguiente, el salario que cuenta para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones es el último devengado por el trabajador. A este salario se le llama integral porque incluye todo lo percibido por el trabajador. Es importante recalcar que incluye el bono vacacional, el cual asciende a quince días por año trabajado, más un día adicional, hasta 30 días, igualmente las utilidades laborales. Si es un trabajador a destajo, será el salario percibido en los últimos seis meses.

Los Sindicatos desde la perspectiva de su finalidad de las organizaciones sindicales:

- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de los trabajos, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajadores y cuando se reclamen de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, y así mismo cuando previo acuerdo de las partes la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones antes las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación de interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas a favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.
- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcional recreación.
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo, además, formular planteamiento y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento
- Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómicas y otras; constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u servicios y participar en ellos.
- Propender al mejoramiento del nivel del empleo y participar infusiones de colocación de trabajadores.
- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por la ley.

Figura 1. Sindicatos en Latinoamérica



Figura 1. Sindicatos en Latinoamérica

3. CONCLUSIONES

En primer lugar, es importante destacar que la idea de pagar por el trabajo realizado no se dio al mismo tiempo que la creación del trabajo, fue entonces desde el tratado de Paz de Versalles que con el descontento popular y la miseria se empezó a implementar. Actualmente, Venezuela reconoce y protege la institución del salario, incluyendo los beneficios derivados de este, y hasta pactando un mínimo de pago.

También, la Ley Orgánica de Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras lo reconoce en su título tercero, de la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de trabajo, donde además le establece una serie de garantía de su efectivo cumplimiento.

La institución salarial va además regida por principios fundamentales, como lo es la Justa Distribución de la Riqueza; la libre estipulación del salario; la libre disponibilidad; se consagra como derecho irrenunciable; y proporcionalidad al trabajo realizado. De la misma forma, se establecen condiciones de plazo, lugar y forma de pago para hacer efectiva la cancelación del mismo al trabajador.

De igual manera, existen elementos constitutivos del salario, con lo cual se agrega todo aquello que recibe el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio, con independencia de la denominación o característica que esta adopte.

Por tanto, el salario representa la contraprestación necesaria para que exista una relación laboral, y es necesario su ejecución, regulación y desarrollo armonioso para una buena relación laboral y estímulo al personal empleado.

Se puede concluir que el Artículo 95 esboza que los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley.

Las Organizaciones Sindicales fueron creadas y se llevan a cabo con la finalidad de satisfacer las necesidades primarias de sus trabajadores en lo concerniente a los salarios, buscando en nuestro acuerdo con los empresarios, los políticos y normas a seguir y cumplir por ambas partes en beneficio a los trabajadores (obreros y empleados en general. Todos estas mejoras es pro del trabajador y empresario quedando expresados en una "Convención Colectiva de Trabajo" en escala nacional, el cual debe establecerse para un mínimo de dos años y un máximo de 3 años porque va con relación al aumento del costo de la vida y por este ser tan impredecible se aseguran beneficios al trabajador para ese lapso de tiempo, el cual debe cumplirse por ambas partes una vez registrado el Acta.

4. REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial Ordinaria N° 36.860, diciembre, 30 1999. Caracas, Venezuela.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina.

Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6076, mayo, 7, 2012. Caracas, Venezuela.

Hurtado, J. (2015). *Metodología de la investigación holística*. SYPAL. Caracas.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2006). Gaceta oficial extraordinario N° Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006. Caracas, Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre la protección del salario* (núm. 95). <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f5>. [Consulta: domingo 29 de diciembre de 2021].

Peña, A. (2023). Estado social y mercado: una aproximación desde el neoconstitucionalismo. *Cuadernos UCAB*, (17). Disponible en: <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/cuadernosucab/article/view/6111>.

Peña Barrios, A. J. (2022). "Economía Social de Mercado y Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano". *Revista de Derecho Económico*, Universidad de Chile, Vol 79, N° 1. Disponible en: <https://doi.org/10.5354/0719-7462.2022.66858>.

Peña, A. (2021). "Constitucionalismo global y derechos humanos". Anuario de Derechos Humanos, Universidad de Chile, 17(2), 427-447. Disponible en: <https://anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/63596>.

Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Venezuela.

Los Sindicatos en Canadá: Caso UNIFOR

El Zailah B., Dauwy Y.

Licenciada en Contaduría Pública (Universidad de Los Andes-Mérida- Venezuela), Licenciada en Administración (Universidad de Los Andes-Mérida- Venezuela), Estudiante de la Maestría en Ciencia Contables (Universidad de Los Andes Mérida- Venezuela), Actualmente, propietaria de una Oficina Contable-Administrativa, Asesora de Organizaciones (empresarial, financiera, fiscal), Outsourcing en Procesos. Mérida-Venezuela)

E-mail: dauwysj@gmail.com

Recibido: 10-01-2022

Revisado: 05-02-2022

Aceptado: 11-04-2022

Los Sindicatos en Canadá: Caso UNIFOR

RESUMEN

Esta investigación tiene como finalidad dar a conocer los movimientos sindicalistas, sus inicios, historia y auge en el mundo. Específicamente se desea estudiar los sindicatos de Canadá, sus comienzos, sus altibajos, sus logros y capacidades actuales para de este modo evaluar sus alternativas y relaciones laborales. Como enfoque metodológico, se acudió a la revisión histórica comparativa de fuentes documentales correspondientes a las de Canadá, seleccionando a autores emblemáticos, de reconocida aceptación y vigencia en entornos sindicalistas y académicos. Fue utilizada la técnica de análisis de contenido comparativo con perspectiva crítico-interpretativa ya que la mayor información utilizada fue encontrada de la Web y en artículos de otros conocidos autores. De este modo, para un énfasis superficial, se concluye que los Sindicatos en Canadá por ser organizaciones integradas que contribuyen al asesoramiento y protección de los empleados, brindan más seguridad jurídico-laboral al patrono, dando certeza en las decisiones empresariales que se realicen. (trabajador-patrono).

Palabras clave: Sindicatos, organizaciones sindicales, sindicalismo.

Unions in Canadian: If UNIFOR

ABSTRACT

This research aims to publicize the union movement, its beginnings, stories and rise in the world. Specifically you want to study trade unions of Canada, its beginnings, its ups and downs, accomplishments and current capabilities to thereby evaluate its alternatives and labor relations. As a methodological approach, he went to the historical review comparing corresponding to those of Canada documentary sources, selecting emblematic authors of recognized acceptance and effect in union environments and academics. Was used the technique of comparative content analysis with critical-interpretive perspective since most information used was found on the web and articles of other known authors. Thus, for a superficial emphasis, it is concluded that the unions in Canada to be integrated organizations that contribute to advice and protection of employees, provide more legal job security to the employer, providing certainty in business decisions that are made.

Keywords: unions, trade unionism objectives

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era de la calidad, de empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser mirados como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos, con un nivel de importancia significativa, ya que en ocasiones sus actitudes y destrezas, ponen fin o amplían la vida de las entidades.

Para darle forma a este importante artículo, no existe mejor comienzo que dar a conocer la definición de sindicato; básicamente se relaciona con permitir identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación. Según el Diccionario de la Real Academia Española (2015), define los sindicatos como una "Asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses," tomando en cuenta un término totalmente generalizado.

En sí, cada sindicato se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales. El monto de los salarios, los periodos de descanso, las vacaciones que corresponden, la capacitación y las aprobaciones, son algunas de las problemáticas que los sindicatos deben resolver con los patronos. Los sindicatos desde el principio de su implementación, luego de la revolución industrial, llegan con el fin de ser el auge en las empresas el cual se desea "controlar" o como lo recalcan los mismos síndicos: velar por los derechos de los trabajadores que hacen vida en las organizaciones. Es allí, donde se pueden encontrar varios puntos por analizar, o mejor dicho por desagregar.

En el desarrollo de este artículo, se tomarán en cuenta algunos puntos importantes a nivel general y en el caso específico: Canadá, podría caracterizarse

del resto de los países industrializados de occidente, por tener movimientos socialistas y sindicalistas. Este país en sus comienzos sindicales, tuvo una fuerte ruptura, ya que las políticas antes implantadas en la relación trabajador-patrono dan un giro rotundo a favor de los trabajadores, por lo que el alza de los mismos, combinado con políticas socialistas hace que los patronos entren en estado de recesión. Aunque la sindicalización en Canadá se ha reducido de un máximo de casi el cuarenta por ciento (40%) de la fuerza laboral en la década de los años 70 del siglo XX, y a través del tiempo el nivel de sindicalización se ha estabilizado en la última década en torno al treinta por ciento (30%), sigue siendo un país con una importante proporción sindical.

2. Historia sindical

La historia del movimiento obrero o historia sindical comenzó con la revolución industrial y la democracia moderna, cuando la esclavitud comenzó a ser abolida legalmente y el trabajo asalariado a generalizarse. A menudo se pone como precedente la Revolución Francesa, que provocó la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera. Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo, conocidos como rompedores de máquinas (1810-1816) y que se enfrentaban al maquinismo.

En 1824, por la fuerte presión popular, el parlamento británico deroga las Combination Acts, leyes que prohibían las organizaciones obreras. Es en 1829, donde Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores.

En los años 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio. En Inglaterra tomaron el nombre de trade-unions (literalmente 'uniones de oficios') o

simplemente unions. En 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con 100.000 miembros. Publicó el histórico periódico obrero: "La Voz del Pueblo" en Gran Bretaña.

En Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de syndicat (sindicato), que quiere decir también unión. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon. Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838. En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se los conoció como los cartistas. Durante algunos años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, entre ellos estaban Friedrich Engels, que escribió "La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra," basándose en los datos y la convivencia con el movimiento "Cartista".

A partir de la década de 1840, los alemanes Karl Marx y Friedrich Engels se instalan en Inglaterra y darían origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo, o socialismo científico, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo, cosa que no se implantó.

En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels

en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año: Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma (Texto extraído del tratado de Manifiesto Comunista, 1848) En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica, Alemania y otros países. Cada país toma este tipo de organización adaptándolo a sus características, económicas, políticas, sociales y sus relaciones laborales (Smith 2010) . Con esto se entiende, que cada país tenía una función similar de los sindicatos, más no igual.

2.1. Principio de los Sindicatos en Canadá

No obstante, en Canadá comenzó el siglo XX con un sindicalismo ya asentado aunque muy dividido, pero, sobre todo, sin casi desarrollo del socialismo. La primera organización sindical de ámbito nacional fue la Canadian Labour Union, aunque duró muy poco, desde 1873 a 1877 pero manifestó sus objetivos principales. En los años ochenta el sindicalismo canadiense se desarrolla con los Caballeros del Trabajo y la AFL, que en 1886 propiciarán la Trades and Labour Congress, o TFL.

Pero en 1903 se separan los Caballeros para formar el National Trades and Labour Congress, que en 1908 se transforma en la Canadian Federation of Labour. Todas estas organizaciones sindicales fueron muy activas en la lucha por las reivindicaciones laborales pero sin entrar en lo político, es decir, se mantuvieron ajenas a la cuestión de la representación parlamentaria obrera. A principios del siglo XX, especialmente entre 1905 y 1907, hubo intentos de crear un Partido Laborista en el nivel nacional pero sin ningún éxito. A lo sumo, se fundaron Partidos Laboristas en Ontario y Quebec.

Todos los regímenes de relaciones laborales en Canadá comparten características fundamentales que protegen el derecho a organizarse, negociar colectivamente y a declararse en huelga. En términos aclaratorios, las huelgas y los sindicatos en

Canadá van de la mano. Por tal motivo, cada jurisdicción tiene un comité de relaciones laborales, actualmente, la Oficina del Comisario General del Trabajo y el Tribunal del Trabajo para administrar, adjudicar y aplicar la legislación relativa al derecho a organizarse, negociar colectivamente y a declararse en huelga.

Las diversas leyes o códigos laborales canadienses reconocen la libre asociación y negociación colectiva como la base de las relaciones industriales efectivas, y generalmente garantizan el derecho a huelgas sindicales con objeto de obtener o renovar un contrato colectivo una vez cumplidos los requisitos específicos. En todas las jurisdicciones se requiere que un sindicato tenga el apoyo de la mayoría de cualquier grupo de trabajadores a los cuales el sindicato pretende representar en una negociación colectiva (dicho grupo es conocido como la “unidad de negociación”). El apoyo mayoritario debe ser certificado por la junta de relaciones laborales en los casos en los que un patrón no reconoce voluntariamente la condición mayoritaria de un sindicato. Dentro de este marco común de principios laborales, las jurisdicciones canadienses (las de las diez provincias y la jurisdicción federal) varían significativamente en cuanto a los procedimientos para certificar el apoyo de una mayoría sindical y la reglamentación de las huelgas. En ciertas jurisdicciones se requieren elecciones para establecer una condición mayoritaria.

En la mayoría de las jurisdicciones desde 1989, se requieren tarjetas firmadas por los trabajadores para autorizar la representación sindical y también que las autoridades gubernamentales desempeñen actividades de conciliación y mediación antes de una huelga. En la mayoría de las jurisdicciones, además, se establece el arbitraje obligatorio en conflictos relacionados con el primer contrato colectivo de un sindicato recientemente creado. Aunque todas las jurisdicciones prohíben el remplazo permanente de los trabajadores huelguistas, los remplazos temporales están permitidos. En todas las jurisdicciones canadienses desde el comienzo de sus organizaciones sindicales, las mismas están

definidas y prohibidas las prácticas laborales discriminatorias para proteger el ejercicio de los derechos laborales de su interferencia. Aunque las definiciones varían en ciertos aspectos, todas las jurisdicciones prohíben cualquier tipo de represalia contra los huelguistas como resultado de actividades relativas a la organización de la huelga y también prohíben las tácticas de negociación de mala fe.

3. Canadá y sus sindicatos

3.1 Fuentes Legales de los Derechos Laborales

Dentro de Canadá existen dos tipos de sistemas legales, evidenciados según su sistema jurídico. De acuerdo con la Constitution Act de 1867, el Parlamento Federal y los legislativos provinciales: La provincia de Quebec tiene un sistema de derecho civil que es aplicable a asuntos tales como los contratos y las relaciones laborales y de empleo, los cuales son abarcados por su jurisdicción provincial. En las otras jurisdicciones canadienses, el sistema legal está basado en la tradición del derecho común inglés. Dentro de la tradición del derecho común, los cuerpos legislativos tales como las constituciones, estatutos y reglamentos coexisten con el derecho común establecido por los jueces en sus resoluciones pero este derecho legislado también puede desplazar al derecho común. Ante la carencia de leyes al respecto, el derecho común es el que regula asuntos tales como las relaciones contractuales y la responsabilidad civil derivada de cuasi delitos tales como la negligencia, el perjuicio y el abuso; en contraste, el sistema de derecho civil de Quebec cuenta con un Código Civil legislado que rige tales asuntos. En ambos sistemas, las leyes se integran en una jerarquía en la cual la Constitución es la ley que tiene precedencia sobre los estatutos y éstos sobre los reglamentos. En Canadá, los aspectos más importantes del derecho de los trabajadores a organizarse, asociarse libremente, negociar colectivamente y declararse en huelga son reconocidos y aplicados a través de estatutos de relaciones laborales. En muchas áreas

claves del derecho laboral estos estatutos no establecen normas detalladas.

En realidad la ley constitucional se desarrolla detalladamente en estas áreas mediante las resoluciones que sirven para que los tribunales administrativos y las cortes judiciales interpreten el derecho al aplicarlo a los casos específicos que les son presentados. Las decisiones de los tribunales más altos son consideradas obligatorias para los tribunales menores y administrativos dentro de la misma jurisdicción. Las resoluciones de la Suprema Corte de Canadá se consideran como interpretación definitiva de la ley. Debido a que cada caso contiene diferentes hechos y circunstancias sindicales, a menudo hay cambios de matiz e interpretación de la ley; de vez en cuando, también hay tribunales que pueden emprender un cambio básico de política que revierte el precedente de casos anteriores. De igual manera, los tribunales pueden, eventualmente, adoptar una interpretación diferente de la ley anulando sus propias resoluciones anteriores o las decisiones de tribunales menores. En la tradición del derecho común de Canadá, se pone mayor énfasis en la prescripción legal detallada. Sin embargo, muchas áreas del derecho laboral en esta provincia también se han desarrollado a través de la jurisprudencia.

3.2. Fundamentos Constitucionales

El primer instrumento constitucional de Canadá, la Ley Constitucional de 1867, no contenía disposición expresa que garantizara los derechos colectivos de los trabajadores, mucho menos de la protección a los sindicatos. Después de la nacionalización de la Constitución canadiense en 1982, la libertad de asociación fue específicamente establecida como una garantía constitucional. La Carta de Derechos y Libertades Canadiense, incorporada a la reformada y adicionada Constitución de 1982, contiene disposiciones que explícitamente garantizan la libertad de asociación, libertad de expresión y el derecho a reunión pacífica en Canadá.

El derecho a la libertad de asociación para los trabajadores dentro del contexto del sindicato fue posteriormente interpretado y definido por la Suprema Corte de Canadá como “el derecho a trabajar para el establecimiento de una asociación, de pertenecer a una asociación, de mantener dicha asociación y de participar en su actividad legal sin ser objeto de castigo o represalias”. La Suprema Corte se negó a interpretar la cláusula de libertad de asociación del Estatuto de manera que incluyera el derecho derivado de dedicarse a actividades esenciales para el propósito de una asociación. Además, el tribunal juzgó que la disposición es aplicable sólo a la acción gubernamental y que, por lo tanto, no ofrece protección directa contra las acciones de particulares.

El derecho de los trabajadores a organizarse, negociar colectivamente y declararse en huelga depende principalmente de leyes estatutarias. La Constitución de Canadá, no aborda específicamente los derechos o normas laborales y no rige las acciones de particulares. El gobierno federal cuenta con el Código Laboral Canadiense y la Junta de Relaciones Industriales de Canadá (CIRB, por sus siglas en inglés) para los trabajadores en industrias reguladas federalmente tales como la banca, el transporte interprovincial y los servicios de telecomunicación. Cada provincia en mencionado país, ha promulgado un estatuto de relaciones laborales y ha creado una oficina o agencia pública para administrar la aplicación de dicho estatuto.

3.3. Formación y disolución de sindicatos

Los estatutos de relaciones laborales canadienses protegen el derecho de los trabajadores a formar sindicatos; no es necesario contar con previa autorización, registro u otro acto oficial para formar un sindicato. Las juntas de relaciones laborales generalmente consideran que una organización tiene naturaleza sindical y que está sujeta a la legislación de relaciones laborales si sus objetivos incluyen la regulación de relaciones entre patrones y trabajadores y siempre que se haya

constituido de conformidad con cualesquiera requerimientos legales establecidos.

La gran parte de los estatutos de relaciones laborales han sido interpretados de manera tal que requieren que un sindicato demuestre que es una entidad viable para efectos de negociación colectiva al adoptar democráticamente una estructura de organización funcional a fin de recibir tratamiento de sindicato para efectos del derecho laboral. Algunas jurisdicciones requieren que un sindicato tenga un acta constitutiva escrita, reglas o estatutos; otras requieren que la organización sea local o provincial; en algunas jurisdicciones provinciales una organización que está influida o dominada por un patrón no puede ser un sindicato.

Mayormente las jurisdicciones prohíben que dicha organización sindical sea certificada como representante exclusiva de negociación colectiva de un grupo (conocido como “unidad de negociación”) de los trabajadores, por el hecho de que lógicamente indicaría altercados laborales. Las juntas de relaciones laborales pueden decidir dejar de considerar como sindicato a una organización que no cumple con los requerimientos de condición sindical, además de no concederle los derechos otorgados a los sindicatos por los estatutos de relaciones laborales. Una vez formado el sindicato, éste queda facultado para sostener reuniones, hacer públicos sus puntos de vista y ejercer diversos derechos legales. Sin embargo, se requiere otro paso si un sindicato ha de lograr su objetivo principal —negociar colectivamente a nombre de sus integrantes.

Para hacer esto, un sindicato debe adquirir derechos de negociación. Un sindicato puede ser objeto de disolución si:

1. Se da un evento previsto en su acta constitutiva como causa de su disolución;
2. Los miembros votan válidamente por la disolución del sindicato, de conformidad con lo previsto por su acta constitutiva, y
3. Los fundamentos sobre los cuales la organización está basada se pierden o son alterados en lo esencial .

3.4 Condición Jurídica De Los Sindicatos

La OIT (Organización Internacional de Trabajo) ha considerado a los sindicatos como asociaciones voluntarias carentes de personalidad jurídica. La personalidad permite a los individuos u organizaciones actuar legalmente, es decir, ejercer legalmente derechos incluyendo los de ser propietario de bienes, celebrar contratos o entablar demandas para hacer valer derechos. La legislación laboral canadiense reconoce actualmente a los sindicatos la capacidad legal de ejercer, defender y hacer valer derechos concedidos bajo el derecho laboral, incluyendo la libertad de asociación de negociar colectivamente y de huelga.

También se puede requerir a los sindicatos para que respondan a las quejas en su contra. La cuestión de si los sindicatos canadienses han adquirido personalidad legal más plena, que incluya el derecho de entablar demandas y de ser demandados, de poseer bienes y de celebrar contratos a nombre propio, es objeto de debate por juristas canadienses, y ameritaría una respuesta ligeramente diferente en cada jurisdicción provincial.

En Canadá el Código de Procedimiento Civil dispuesto por la Corte Suprema, permite a los sindicatos entablar procedimientos legales por su cuenta. Muchos sindicatos efectivamente adquieren y venden propiedades además de realizar operaciones comerciales al designar a funcionarios del sindicato como fiduciarios, quienes contratan bajo su propio nombre, o al establecer una compañía sin fines de lucro para comprar y vender activos a nombre del sindicato. En cualquier caso, se puede distinguir entre la personalidad legal de los sindicatos y los derechos de negociación del mismo, los cuales permiten al sindicato alcanzar su objetivo principal al requerir que un patrón lo reconozca y lo trate como representante exclusivo de negociación colectiva de un grupo de trabajadores.

3.5 Autonomía del Sindicato

Los sindicatos en Canadá se rigen

por los términos de sus propias actas constitutivas, las cuales solamente pueden ser establecidas y modificadas por los propios sindicatos. Con tal que cumplan con sus propias actas constitutivas y que observen las leyes que buscan asegurar la democracia básica del sindicato, así como las leyes que rigen la actividad política y económica, los sindicatos son libres de elegir a sus funcionarios, sostener reuniones, establecer sus montos de cuotas sindicales, y en general determinar su propio curso de acción legal, política y estratégica.

3.6 Actividad Sindical Política y Legislativa

La acción sindical política y legislativa es un ejercicio de la libertad de asociación para los trabajadores canadienses. Los sindicatos canadienses apoyan las campañas de los partidos y candidatos políticos mediante contribuciones financieras, ayudando en las campañas con llamadas telefónicas, distribuyendo folletos y propaganda electoral. Algunos sindicatos respaldan activamente a partidos políticos, con esto no quiere decir que pertenezcan a uno específico. Los sindicatos participan en el proceso legislativo intentando convencer a legisladores simpatizantes de adoptar proyectos de ley favorables a los trabajadores, reuniéndose con legisladores para convencerlos de apoyar dichos proyectos de ley, declarando y presentando expedientes a comités legislativos. También movilizan a sus miembros para asistir a reuniones, marchas y manifestaciones y otras formas de reunión garantizadas por la Carta Canadiense de Derechos y Libertades. (Muñoz 2013)

3.7 Afiliación y Cuotas Sindicales

La mayoría de las leyes laborales canadienses requiere que el patrón deduzca el monto de las cuotas sindicales de los salarios de cada miembro de una unidad de negociación representada por dicho sindicato a solicitud del sindicato. Estas deducciones provienen de los salarios de cada miembro de la unidad de negociación, independientemente de si están sindicalizados o no, para ser enviadas

posteriormente al sindicato. A menudo, este arreglo se conoce como la “Fórmula Rand”. En las provincias donde el pago obligatorio de cuotas es objeto de negociación entre las partes, la mayoría de los sindicatos y trabajadores realizan acuerdos sindicales similares. El derecho laboral canadiense también permite a los sindicatos y empleados aceptar cláusulas de contratos colectivos que requieren de afiliación al sindicato como condición para obtener el puesto de trabajo. Estas cláusulas son conocidas como cláusulas de afiliación sindical obligatoria.

4. Caso: UNIFOR

4.1. Historia UNIFOR

En 2012, Dos sindicatos de Canadá, el CEP (Communications, Energy and PaperworkersUnion) y el CAW (el Canadian Auto WorkersUnion), planean unir sus fuerzas y crear el mayor nuevo sindicato del sector privado de Canadá, para representar los intereses colectivos de más de 300.000 trabajadores en veintidós sectores económicos. Líderes sindicales y miembros del (CEP), afiliado a la IndustriALL Global Union, han votado abrumadoramente a favor de crear un nuevo sindicato junto (CAW), también afiliado a la Industria . “Con este nuevo sindicato enviarían claro el mensaje de que los trabajadores están dispuestos a hacer cuanto sea necesario para afrontar a gobiernos y empleadores que no desearían nada mejor que vernos desaparecer,” lo propuso el presidente nacional del CEP, Dave Coles. “esta iniciativa impulsará los esfuerzos del movimiento laboral y de otros movimientos progresistas en todo el país,” el presidente del CAW, Ken Lewenza, por su parte propone: “este nuevo sindicato será indudablemente adecuado para hacer frente a los desafíos actuales, en particular la creciente precariedad del empleo”

Y que “Los trabajadores de todo el país tendrán pronto una mayor oportunidad de representación sindical en su comunidad, y los miembros actuales dispondrán de más poder de negociación cuando se sienten ante su empleador en la mesa de negociación. Serán más fuertes, más

eficaces y tendrían más influencia.” A nivel nacional, el nuevo sindicato se centraría en la negociación colectiva, el nuevo sindicato fomentará la igualdad, la transparencia y la democracia de sus estructuras. Luego de algunos meses, UNIFOR, se forma oficialmente el 31 de agosto de 2013, en un congreso de fundación en Toronto, Ontario. El nacimiento de UNIFOR representa un signo de esperanza para el movimiento sindical canadiense, y las personas que trabajan de manera más general.

Durante décadas, la afiliación sindical (como porcentaje del empleo total) había estado en constante disminución - en particular en el sector privado. Paralelo a esta disminución de la densidad sindical había sido un fuerte aumento de la desigualdad de ingresos, creciendo las amenazas a la seguridad de la jubilación, el desempleo y el subempleo crónico (en particular para los jóvenes) y un aumento notable.

4.2. Misión y desempeño UNIFOR

“UNIFOR se esfuerza por proteger los derechos económicos de nuestros miembros y cada miembro de la población activa (ocupada o desocupada). Estamos comprometidos con la construcción de la unión más fuerte y más eficaz para negociar en nombre de nuestros miembros, trabajando con nuestros miembros para mejorar sus derechos en el lugar de trabajo, y extender los beneficios de los sindicatos a los trabajadores no sindicalizados y otros canadienses interesadas” (página oficial de UNIFOR, 2015). UNIFOR se dedica a mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias en Canadá y en todo el mundo. Una forma de expresar que el compromiso es a través del Fondo de Justicia Social.

En términos generales, el desempeño de mencionada organización, ha provocado entusiasmo e iniciativa por parte de los empleados, de esta manera los empleadores se sienten un poco más seguros y a gusto con los resultados. Aunque, ya conociendo el esquema completo de los Sindicatos en Canadá, su historia, evolución y trascendencia, dando énfasis en UNIFOR,

es increíblemente cierto que aún tienen luchas abiertas por la igualdad salarial, con relación a las mujeres.

Se dice que en Canadá una mujer gana menos que un hombre teniendo la misma labor, cumpliendo el mismo horario y usando las mismas herramientas. Problemática que aún se encuentra en discusión y estudios por parte de UNIFOR y el resto de organizaciones sindicales.

Por otra parte, Los puestos de trabajo permanentes a tiempo completo están siendo reemplazados cada vez más por empleos temporales o a tiempo parcial, casi siempre sin beneficios sociales y con salarios más bajos. Son los llamados empleos “precarios”, ocupados en su mayoría por mujeres, jóvenes, inmigrantes recientes llegados y minorías visibles.

Estos son grupos que tienden a ser un desafío para los organizadores sindicales de UNIFOR. A su vez, en Canadá, las huelgas son libres, apoyadas totalmente por UNIFOR, pero esto hace que los miembros de este sindicato parezcan codiciosos, en especial si tienen un trabajo bien pago en comparación con otros trabajadores sin tanto poder sindical. Lamentablemente, sigue habiendo problemas que preocupan al movimiento sindical UNIFOR, como:

- La Ley sobre la equidad, que restringe el fondo y la aplicación de la igualdad salarial en los servicios públicos federales.
- Justicia retrasada: no es suficiente con ganar una demanda por desigualdad salarial. Se han librado numerosas batallas muy largas para conseguir que las sentencias favorables se implementen por completo.
- Necesitan leyes proactivas que regulen la igualdad salarial, que incorporen a las mujeres y a los trabajadores y trabajadoras identificables racialmente, aborígenes y con alguna discapacidad. Las leyes deben incluir a todos los trabajadores, independientemente de que su contrato sea a tiempo completo o parcial, temporario o eventual.

- Barreras a la igualdad salarial: las organizaciones de la patronal han establecido un grupo de presión poderoso para retrasar la introducción de las leyes que mejoran la igualdad.
- Negociación en peligro: La legislación del gobierno federal ha mermado la capacidad de negociar cambios positivos a través de la negociación colectiva. En octubre de 2013, el Proyecto de Ley C-4 12 cambió el procedimiento de resolución de conflictos en la negociación de los convenios, litigios y resolución de reclamaciones. Estos cambios tuvieron profundas repercusiones para la capacidad de negociación efectiva de los sindicatos federales.

5. REFLEXIONES FINALES

Particularmente con sindicatos como UNIFOR, el descontento laboral disminuye y la lucha trabajador-patrono siempre perseguirá modelos ambiciosos con resultados más eficientes. Posiblemente si en Venezuela se implantarán sindicatos tan organizados y eficientes, los resultados fueran distintos a los actualmente obtenidos. Venezuela por ser un país con tantos beneficios laborales y poco patronales, se denota la poca falta de organizaciones sindicales generales que regulen o den manifiesto a algún descontento, o tal vez, solo un seguimiento de cobertura laboral.

Aparte de que los sindicatos en este país son básicamente pretendidos por empresas generalmente grandes de una cantidad considerable de trabajadores, más no están adjudicadas a algún organismo sindical macro que avale o instruya a dichos sindicatos, por consiguiente esto ocasiona que las empresas que tienen sindicatos no puedan ser comparadas con otras, ya que manejan información similar más no igual.

En términos generales, los sindicatos equilibrados, con beneficios tanto a trabajadores como a empleadores en Venezuela, daría una estabilidad laboral con armonía de manifiesto. Criterio que es importante y debiese ser considerado como tal.

De la revisión de la literatura, se concluye, que los sindicatos adscritos a una central controladora, fortalece las actuaciones de los sindicatos sectoriales, lo cual le aporta más fuerza y eficiencia al núcleo de empleados, así como seguridad de actos al empleador, proporcionando resultados eficaces y eficientes en las entidades. De igual forma, los sindicatos en Canadá aportan un granito de arena al auge económico y social de ese país, teniendo este tipo de organizaciones potestad y autonomía contra algunos patronos, este comportamiento lo caracteriza por darle importancia al verdadero actor laboral como lo es, el obrero, zapatero, carpintero, profesional dependiente, entre otros, que solo buscan recibir justas mediaciones a cambio de esfuerzo y lucha por su mismo país.

Es inquietante la situación de desigualdad salarial con respecto a las mujeres, siendo un país desarrollado las mujeres en Canadá continúan ganando mucho menos que los hombres por el mismo trabajo, y también asumen la mayor parte de la carga de trabajo no remunerado adicional, así tuviesen la misma profesión u oficio. Acto que no es ecuánime para un país desarrollado y con tanto nivel político-social.

6. REFERENCIAS

BENSUSAN Graciela (2000). El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos.

CONSTITUTIONACT, (1982) | The Canadian Encyclopedia». www.thecanadianencyclopedia.ca.

DUNNING, Harold. Los sindicatos y la formación profesional. Ginebra: OIT/ACTRAV, 1987.

LEY CONSTITUCIONAL, (1867). Fuente original de la Constitución: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/>

MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA (1848). Digitalizado para el Marx-Engels Internet Archive por José F. Polanco en 1998. Retranscrito para el Marxists Internet Archive por Juan R. Fajardo en 1999.

MARCOS-SÁNCHEZ, José. Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. Lima. OIT. 1999.

MUÑOZ O, (2013) La Regulación de la competición electoral en Canadá: un modelo igualitario. [Revista de estudios políticos](#). ISSN 0048-7694, N° 162, PAGES 69-112.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT), (1919) Página oficial. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/3-2/coll/c1.htm>

SMITH MURRAY, (2010) «Den europæiske arbejderbevægelse under angreb!» [El ataque contra el movimiento obrero europeo], *Kritisk Debat*, n° 56, junio de 2010, revista recuperada en <http://kritiskdebat.dk>.

SUPREME COURT OF CANADA (1875) The Canadian Encyclopedia, <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/supreme-court-of-canada>

ZEPEDA M. Roberto (2012). *Sindicalismos y Mercados Laborales en Canadá*. Universidad Nacional Autónoma de México.

URL Recuperados

new.naalc.org/study2-canadá. 19/05/2016.

www.nuevatribuna.es. 08/05/2016

<https://www.unifor.org/>

Los Regímenes del **Sistema de Seguridad Social** en Venezuela

Ochoa, Martha E.

Abogado. Participante de La Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela.

E-Mail: marthaochoa1178@gmail.com

Recibido: 10-01-2022
Revisado: 05-02-2022
Aceptado: 11-04-2022

Los Regímenes del Sistema de Seguridad Social en Venezuela

RESUMEN

El presente ensayo como medio de información retrospectiva con miras a la actualización en los regímenes del Sistema de Seguridad Social, parte del interés de la autora de divulgar los orígenes del Sistema de seguridad social en Venezuela, apoyado en el basamento legal que a través de la historia se han incorporado en el ordenamiento jurídico interno de la Constitución, destacando la importancia de acogerse a los Tratados Internacionales en materia laboral, específicamente con el máximo organismo del Sistema social del trabajo como lo es la Organización Internacional del Trabajo para luego subdividir la legislación en leyes especiales que rigen en materia laboral, específicamente la seguridad social en materia de servicios públicos, pensiones, jubilaciones, maternidad, paternidad, entre otros. Es un fin del Estado garantizar el bienestar social mediante un Sistema de recaudación contributiva y participación involucrado a todos los actores económicos.

Palabras clave: seguridad social, prestaciones, sistema de seguridad social, legislación

Regimes of the Social Security System in Venezuela

ABSTRACT

This essay as a means of retrospective information with a view to updating the Social Security System regimes, part of the author's interest in disclosing the origins of the Social Security System in Venezuela, supported by the legal foundation that through the history have been incorporated into the internal legal system of the Constitution, highlighting the importance of abiding by International Treaties in labor matters, specifically with the highest body of the social labor system such as the International Labor Organization to then subdivide the legislation into special laws that govern labor matters, specifically social security in terms of public services, pensions, retirement, maternity, paternity, among others. It is an aim of the State to guarantee social welfare through a System of tax collection and participation involving all economic actors.

Key words: social security, benefits, social security system, legislation.

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar de todo ser humano se alcanza con la satisfacción de sus necesidades básicas; y esto se logra mediante la aplicación de un adecuado y eficiente sistema de Seguridad Social.

Por ello, el objetivo del presente instrumento tiene como finalidad hacer un estudio deductivo de los regímenes de la Seguridad Social en Venezuela, mediante el cual el lector pueda comprender el alcance de la diversa normativa para la protección de su futuro durante su desempeño laboral y después de su retiro.

Se parte del estudio y análisis de la evolución histórica de la legislación nacional en materia de Seguridad Social y su alcance, desarrollo y/o aplicación en el devenir de la historia hasta la vigencia de la regulación legislativa en estos tiempos de crisis nacional.

De allí que todo fin del Estado es garantizar y alcanzar el máximo bienestar a sus nacionales, en aras de proteger la salud y seguridad de los trabajadores públicos y privados, así como involucrar la participación en el sistema de quienes laboran de manera independiente para que a través de la aplicación de políticas públicas se logre incorporarlos y hacer más participativo y contributivo el sistema de seguridad social.

El Sistema Venezolano de Seguridad Social es la compilación de legislaciones relacionadas con los derechos humanos individuales, por lo que la seguridad social como servicio público debe enmarcarse como una norma que regule el bienestar de todos los habitantes de una nación, Estado o país. Por ello para el estudio de los regímenes en materia de seguridad social en Venezuela tiene su asidero en la Alemania del siglo XIX al conformarse grupos de personas bajo la influencia de la filosofía del cristianismo cuyo objetivo fue velar por los derechos de los ciudadanos. Es así que el comportamiento de la Alemania del continente europeo traspasa las fronteras para ser considerado la base en la legislación laboral de Latinoamérica, cuando los gobiernos de cada país decidieron

acogerse a ella tarde o temprano de acuerdo a la dinámica social de cada país.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 tiene como fines sociales los derechos humanos, la justicia social, la igualdad y los fines internacionales; por lo que es tarea del Estado velar y garantizar el bienestar último de los venezolanos derivándose en la promulgación de leyes y reglamentos para maximizar las garantías sociales. Se está a la espera de mejorar la acción legislativa en materia de seguridad social para que el ámbito de aplicación de la norma sea viable y alcance su finalidad, lo cual está lejos que suceda en la realidad.

2. DESARROLLO

La expresión Seguridad Social en líneas generales es entendida como un derecho que tiene todo ser humano a gozar o acceder, a la protección social mediante la prestación de los servicios básicos que garanticen la satisfacción de sus necesidades básicas o "estados de necesidad". Por ello cada país, nación o Estado debe velar por cumplirle a sus nacionales con las herramientas o medios legales y legítimos para disfrutar de este derecho natural.

Robertis, Villavicencio y Quintero (2012) señalan que

El Sistema de Seguridad Social Venezolano está estructurado en tres subsistemas prestacionales: el sistema prestacional de salud, el sistema prestacional de vivienda y hábitat, y el sistema prestacional de previsión social, y éstos a su vez se encuentran desarrollados en Tres Regímenes Prestacionales, que comprende los servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas; empleo, pensiones y otras asignaciones económicas; y seguridad y salud en el trabajo, pero es necesaria la aprobación de la Ley de Salud Pública y el Sistema Nacional Público de Salud y la Ley de Pensiones y otras asignaciones económicas para construir el conjunto

de leyes de desarrollo que regulan el Sistema Público de Seguridad Social y comenzar a garantizar el derecho a la Seguridad Social.

En otro orden de ideas, la Seguridad Social Integral debe ser concebida como el sistema que vele por la protección de los habitantes de un país, nación o Estado, y que controle el cumplimiento de los procedimientos administrativos o burocráticos que permitan el acceso de los ciudadanos a los sistemas de seguridad social como servicio público ante emergencias producto de enfermedades y/o accidentes ocupacionales o profesionales, desempleo, maternidad y paternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcias, muerte, sobrevivencia así como otros hechos o acontecimientos que generen la prestación del servicio de salud o previsión social aplicable al ámbito familiar en todos los aspectos.

De lo anterior se deriva que el Régimen de la Seguridad Social en Venezuela tiene su base en conocer y comprender las leyes básicas relacionadas con la materia de seguridad social y su sistema, así como englobarse con la legislación constitucional y administrativa del derecho a la Seguridad Social y del Sistema de Seguridad Social.

Febres y Cardozo (et.al.) (2002:20) integrantes de la Comisión Técnica Asesora de la Comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, en cuanto a las características de la situación actual de la Seguridad Social en Venezuela, comentan lo siguiente:

El desarrollo de la legislación y la evolución institucional de la seguridad social, no correspondió a la lucha de los trabajadores, sino a las decisiones de la élite política. En consecuencia, la población en su conjunto y los trabajadores en particular, nunca se apropiaron de la seguridad social, al no reconocerla como un producto de sus esfuerzos.... La seguridad social, a pesar de ser contributiva, no fue asumida como un bien colectivo, fruto de los aportes individuales, sino como una suerte de producto de la

redistribución de la riqueza petrolera.

Si bien es cierto que el gobierno venezolano ha concebido en su Constitución reciente la justicia social y la igualdad como fines del Estado, la realidad es otra pues la retribución de la participación contributiva de los trabajadores en materia de seguridad social aún es insatisfactoria para el pueblo venezolano; esto se debe a que los mismos trabajadores desvían sus intereses sociales y se descuida la lucha por las reivindicaciones y el derecho a los servicios públicos de calidad sin elevar su voz participativa en la mesa de discusión los beneficios sociales que por derecho tienen los ciudadanos abandonando la oportunidad de ser oídos y considerados en la toma de las decisiones legislativas en manos de los personeros del gobierno nacional.

Es bueno retomar las luchas sociales en materia de seguridad social y en el momento en que surja un nuevo proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social su participación sea positiva y protagónica recordando a las Comisiones encargadas que el bienestar social último de los venezolanos debe prevalecer y mejorar con la contribuciones públicas o privadas y tener un piso sólido para garantizar un futuro digno para el momento del retiro de los trabajadores o de cualquier ciudadano económicamente activo.

2.1. Regímenes del Sistema de Seguridad Social Venezolano.

Cuando se decide hacer el análisis de la evolución histórica de la diversidad de la regulación del sistema de seguridad social en Venezuela, es necesario recurrir a la compilación de información que oriente el desenlace de su evolución histórica y legal.

Se tiene entonces que los inicios del estudio de la seguridad social como mecanismo de ayuda a los ciudadanos en determinada región se origina en la Edad Media, es decir, a partir del siglo V hasta el siglo XV D.C., propagándose a nivel mundial hasta finales del siglo XIX cuando nace en Alemania el término **seguridad social**..., basándose en

un pensamiento religioso –el Cristianismo-, cuando se observa que la asociación en pequeños grupos de personas podían alcanzar el bienestar común, que según Díaz de Salomón (s.f) estaba dirigido a considerar aspectos tales como “... subsidio por desempleo u otra necesidad, atención en caso de enfermedad, auxilio en caso de invalidez y vejez, ayuda para entierros, protección para las viudas y los huérfanos...” lo cual fue concebido como el fin último de la seguridad social aplicable hoy por hoy en la legislación interna del país.

En Venezuela, la seguridad social tuvo su origen como en todos los demás países del mundo, mediante la promulgación de la Ley de 1944 la cual fue gestada en 1940 al crear el Instituto Central de los Seguros Sociales que cambió su denominación a Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, teniendo como piso legal, en principio, lo planteado por César Zumeta en el año 1925 durante el gobierno de Juan Vicente Gómez y posteriormente la Ley del Trabajo de 1936 con la creación y 10 conformación de grupos o sociedades, que como se dijo *up supra*, buscaban la protección social en sus diversos ámbitos.

Es con la promulgación de la Constitución de 1936 que se legisló en relación con la protección al trabajador del campo y de la ciudad; y con la Constitución de 1947 se regula la protección de la familia y la salud pública a su vez se estimula y se protege el trabajo, se reglamenta sus condiciones menguada bajo la dictadura de Pérez Jiménez en su artículo 52 el cual fue del tenor siguiente: *“Artículo 52. Los habitantes de la República tienen el derecho de vivir protegidos contra los riesgos de carácter social que puedan afectarlos y contra la necesidad que de ellos se derive”*.

La Constitución de Venezuela de 1961 que enmarca los principios de la seguridad social restableciendo los derechos sociales de los venezolanos suprimidos bajo la dictadura perezjimenista. El preámbulo configura el objetivo de la seguridad social al estampar en su texto “... proteger y enaltecer el trabajo, amparar la dignidad humana, promover el bienestar general y la Seguridad Social...” y

en su artículo 94 se consagra lo siguiente:

Artículo 94 de la Constitución Nacional:

En forma progresiva se desarrollará un sistema de Seguridad Social tendiente a proteger a todos los habitantes de la República contra infortunios del trabajo, enfermedad, invalidez, vejez, muerte, desempleo y cualesquiera otros riesgos que puedan ser objeto de previsión social, así como contra las cargas derivadas de la vida familiar. Quienes carezcan de medios económicos y no estén en condiciones de procurárselos tendrán derecho a la asistencia social mientras sean incorporados al sistema de seguridad social.

De lo anterior se afirma que la seguridad social en Venezuela debe considerarse como un derecho fundamental del venezolano concebido como el fundamento que velará por el desarrollo integral de la población en general y garantiza *“el derecho a la protección de la salud”*, el cual es elemento fundamental de la seguridad social aplicando los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. Posteriormente en 1986 se promulga la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud.

Para el año 1996 el Ejecutivo Nacional a través de la Agenda Venezuela incorporó en su discusión lo propuesto por el Sindicato de Trabajadores de la Fundación para el Desarrollo de la Comunidad y Fomento Municipal (SINTRACOMUN), publicado en el Informe Anual PROVEA 1994-1995, el cual afirmó que:

Lo relacionado con la Seguridad social, aparece dentro de los Proyectos Sociales, pero no se menciona nada sobre el particular (...) De manera que lo relacionado con la Seguridad Social en la Agenda Venezuela, se concreta en tres aspectos: Primero: (...) eliminación del régimen legal de prestaciones sociales. Segundo: la creación de Fondos Privados de Retiro y en tercer lugar, esta tendencia clara y evidente de un mecanismo de desnaturalizar la

noción de salario para que no tenga impacto en otros conceptos. (p.152)

Del texto se deriva que para la época, año 1996, el sistema de regulación de fondo de pensiones era inestable pues no al tener propuestas como la eliminación del régimen de prestaciones sociales con la consecuente privatización de los fondos de pensiones y la desvinculación del salario como elemento esencial para el cálculo de los aportes u otros conceptos laborales se vulneran los derechos de los trabajadores por cuanto al no tener la base de cálculo para la contribución al sistema de seguridad social traía como consecuencia la minimización de las garantías de una seguridad social fuerte que garantizara el bienestar común, social y familiar.

Para finales del año 1995, se abrió la discusión en materia de seguridad social al presentar para su discusión y aprobación ante la Comisión de Asuntos Sociales de la Cámara de Diputados el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema de los Seguros Sociales en Venezuela, teniendo como fundamento tres propuestas a saber:

1. La implementación de los Fondos de Pensiones Privados, impulsada por sectores empresariales y financieros
2. Proyecto sobre Seguridad Social Integral elaborado por la Comisión Política Social del Partido Socialcristiano COPEI
3. Reestructuración de la seguridad social existente.

De la primera propuesta se deriva que al implementar la privatización del fondo de pensiones como un instrumento de ahorro privado de carácter individual a través de la colocación en un Administradora del Fondo de Pensiones o de Retiro -tal como ocurrió en Chile para el año 1981- el trabajador a futuro podría contar con una pensión igual o superior al último salario devengado.

Esta sugerencia puede ser que llegue a feliz término debido a la amplia capacidad de la Administradora de los Fondos de Pensiones; lo que queda en entredicho o a la deriva es

tener la certeza de que a la fecha del retiro se cuente con la capacidad financiera del ente privado para reintegrar al patrimonio del trabajador lo aportado durante el desarrollo de su actividad económica y además saber que no sólo el régimen de prestaciones en garantía de seguridad social, puesto falta por considerar la cobertura de los beneficios en materia de salud, educación y vivienda.

Para ese momento el Partido COPEI consideró la necesidad de que a través de una Comisión de Política Social y trabajar en función de la creación de políticas sociales que coadyuvaran al crecimiento económico con el fin de organizar el sistema de seguridad social y el positivo ordenamiento jurídico interno laboral; ya que la creación del Fondo de Pensiones, Vejez y Sobrevivencia tendría como obtención de recursos a través de los aportes del estado, la contribución individual, para así concretar el reparto equitativo de la pensión mínima de los trabajadores, la modificación del sistema de prestaciones sociales a través de la capitalización de los aportes individuales y por último considerar que a mayor ingresos mayor contribución.

Recae en el IVSS la responsabilidad de velar y garantizar la correcta eficiencia y transparencia en la captación de los fondos –ya sea por los aportes o las contribuciones– siendo el ente rector el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social el que se encargue de “...normar, planear, evaluar y supervisar los servicios regionales de salud.” (*El Globo*, 14.08-.96, pág. 4 citado por la *Revista Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, octubre 1995-septiembre 1996).

Sin embargo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, al considerar en el Título III De los Derechos Humanos y Garantías y de los Deberes. Capítulo V De los derechos sociales y de las familias específicamente el derecho a la salud y a su protección amplía la cobertura del derecho social y reza lo siguiente:

Artículo 83 La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas

orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

Del texto constitucional se observa que la seguridad social es un derecho de todo ciudadano y que el Estado tiene el deber y la potestad de velar por su derecho a la vida a través de la aplicación de políticas que coadyuven al bienestar de sus nacionales; razón por la cual la máxima reglamentación de los derechos confirma que todo ciudadano estará protegido al garantizar su bienestar social regulando su aplicación.

Por otra parte, este mismo texto legal reza que el Estado se acogerá a los Tratados Internacionales que suscriba y ratifique y sean vinculantes con la garantía de la seguridad social aplicable a todos sus gobernados.

Al hablar de Convenios Internacionales se trae a colación el máximo organismo que en materia laboral regula y vigila la seguridad social a nivel mundial, y este organismo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), configurada con la participación de los países que suscriban sus Convenios y sean incorporados a sus ordenamientos jurídicos internos, y que Venezuela como país miembro, ha cumplido con este requisito, lo cual no quiere decir que se aplique en todo su contenido.

En consecuencia, la OIT ha concebido la seguridad social como un derecho fundamental al categorizar la realidad social y establecer los Convenios como instrumentos básicos de seguridad social y que tienen como fundamento las diversas ramas de aplicación que según Humblet y Silva (2012) están categorizadas de la siguiente manera:

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) , es el convenio faro de la OIT sobre este tema, puesto que es el único instrumento internacional, basado en principios fundamentales de seguridad social, que establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social...

Estas ramas son:

- Asistencia médica
- Prestaciones monetarias de enfermedad
- Prestaciones de desempleo - prestaciones de vejez
- Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional
- Prestaciones familiares
- Prestaciones de maternidad - prestaciones de invalidez
- Prestaciones de sobrevivientes

Sin embargo, el ámbito de aplicación en el caso Venezuela y materia del presente ensayo se toma en consideración aquellos Convenios que se refieran específicamente a prestaciones de vejez, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes como puntos álgidos que deben configurarse en materia de seguridad social y que adolecen de una regulación legislativa totalmente ajustada a la realidad actual del país.

De igual manera se han suscrito otros Convenios Internacionales emanados de la OIT en materia de seguridad social y que de manera global se tienen los siguientes instrumentos, citados por Humblet y Silva (2012):

- Convenio N° 102 sobre la seguridad social el cual engloba las nueve ramas anteriormente señaladas y a su vez las regula. Y que a su vez dan creación a:
- Recomendación N° 67 sobre la seguridad de los medios de vida. Recomendación N° 69 referida a la asistencia médica.
- Convenio N° 130 y Recomendación N° 134 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

- Convenio N° 168 y la Recomendación N° 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.
- Convenio N° 128 y la Recomendación N° 131 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.
- Convenio N° 121 y la Recomendación N° 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Convenio N° 183 y la Recomendación N° 191 sobre la protección de la maternidad.
- Convenio N° 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social).
- Convenio N° 157 y la Recomendación N° 167 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social.
- Recomendación N° 202 sobre los pisos de protección social, 2012 la cual regula la seguridad social en aras de alcanzar un sistema de seguridad social integral.

Los Convenios y Recomendaciones emanados de la OIT que son suscritos y ratificados por los países miembros de dicha organización y al ser incluídos en sus legislaciones tendrán como misión reglamentarse a través de regímenes clasificados de acuerdo a las necesidades jurídicas de cada uno.

Salcedo (2008) citado por Rivas, Acevedo y Castillo (2020:281) argumenta que:

La protección social es el conjunto de políticas y programas gubernamentales o no con las que las sociedades dan respuesta a diversas contingencias a fin de compensar la falta o reducción sustancial de ingresos provenientes del trabajo, brindar asistencia a las familias con hijos y ofrecer atención médica y vivienda a la población, entre otros estados de necesidad.

De lo anterior se parte para confirmar que la regulación del sistema de seguridad social debe establecerse a través de regímenes, políticas y/o programas que tengan como finalidad garantizar calidad de vida a la

población vulnerable.

Se reitera que los regímenes en materia de seguridad social tienen su origen el fin último del Estado mediante el texto constitucional y la incorporación a su legislación interna de los Tratados y Convenios Internacionales suscritos y ratificados por la República.

Continuando con esta directriz los artículos 84 y siguientes del Capítulo V De los derechos sociales y de las familias de la carta magna venezolana, se tiene lo siguiente:

Artículo 84. Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad...

Artículo 85 El financiamiento del sistema público nacional de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley. El Estado garantizará un presupuesto para la salud que permita cumplir con los objetivos de la política sanitaria. ... El Estado regulará las instituciones públicas y privadas de salud.

Artículo 86 Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias 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 cualquier otra circunstancia de previsión social. 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. ... El sistema de seguridad social será regulado por una Ley Orgánica especial.

Fusionando el texto constitucional se observa que para lograr un verdadero, eficaz y eficiente sistema de seguridad social participativo y contributivo debe existir la reglamentación desde dos puntos de vista: universal que englobe el tema de garantía del bienestar social con prestación de servicios públicos de calidad dirigido a toda la población; y particular al velar por los intereses de todos los involucrados en la aplicación de la norma en materia de seguridad social específicamente pensiones de vejez, invalidez, viudez y orfandad.

Reiterativamente se afirma que el Estado debe legislar mediante políticas sociales que tengan como fin último garantizar y asegurar el bienestar de los ciudadanos en aspectos como salud, educación y todo aquello que esté vinculado con la seguridad social. Dicha reglamentación involucra no sólo el aspecto de bienestar sino el lograr los recursos económicos que faciliten la aplicación de programas sociales; siendo los ingresos propios como la renta petrolera la principal fuente de apoyo económico en el ejecutarse de la norma establecida para cumplir con los fines del Estado.

En el ámbito constitucional la Seguridad Social se conforma de tres elementos esenciales que son:

- a) el carácter universal
- b) la creación de un Sistema Público bajo la modalidad del servicio público y
- c) la consagración de un derecho y garantía constitucional.

Estos tres elementos deben fusionarse de tal manera que las directrices legales del sistema de Seguridad Social deben enmarcarse bajo la estructura del derecho constitucional, administrativo y laboral de

manera concomitante; razón de ello es la interrelación entre las diversas normas respetando la jerarquía jurídica de la ley, comenzado por la máxima que es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y las consecuentes leyes especiales como son:

- Ley Orgánica de la Administración Pública.
- Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.
- Ley del Tribunal Supremo de Justicia.
- Ley Orgánica del Trabajo y sus reglamentos que favorecen la creación legal y legítima de diversas leyes que sirven de base para la creación del Sistema de Seguridad Social, entre las cuales se pueden citar:
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social
- Ley de Servicios Sociales
- Ley del Régimen Prestacional de Empleo
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)
- Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

Al observar el desarrollo legal del sistema de seguridad social venezolano, se tiene que el común denominador es el aspecto laboral. Sin embargo, en Venezuela durante las últimas décadas se observa que el sistema de seguridad social integral no alcanzó su objetivo, pues la mayor parte de sus ciudadanos estuvo excluida de la protección social. Aspecto éste que motivó a la Asamblea Nacional Constituyente para analizar, discutir, discernir y concretar los diversos proyectos en materia de seguridad social y estampó finalmente en el Capítulo V y VI del Título II de la Constitución de 1999 las diversas formas de Seguridad Social como son:

- Protección a: la familia, maternidad y paternidad, al matrimonio y uniones estables, a los niños, niñas y

adolescentes, jóvenes, adultos mayores, discapacitados o con necesidades especiales trabajadores culturales, personal docente, población campesina.

- Derecho a: una vivienda adecuada, derecho a la salud, al trabajo, a la seguridad social de las amas de casa, jornada de trabajo, tiempo libre, salario suficiente, prestaciones sociales, convención colectiva, educación.
- Protección integral a los deportistas
- Protección a las cooperativas, cajas de ahorros, mutuales, etc.
- Seguridad Social de los funcionarios públicos
- Competencia del poder público nacional
- Protección a las asociaciones comunitarias, el ahorro y el consumo bajo régimen de propiedad colectiva
- Régimen especial de seguridad social de los miembros de la Fuerza Armada Nacional.

Como consecuencia de esta diversidad de derechos a la protección y de seguridad social el legislador se aboca a la elaboración de los proyectos de leyes especiales que rigen la materia para su posterior promulgación, publicación y ejecútense.

Específicamente y para el caso que motivó el presente ensayo, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social promulgada en el año 2002, conforma la estructura organizativa de la Seguridad Social con sus tres principales sistemas, que bajo la opinión de Rivas (2012), se componen de: *"...el sistema prestacional de Salud, el Sistema de Prestacional de Previsión Social y el Sistema Prestacional de Vivienda y Hábitat, con sus respectivo regímenes prestacionales ... principalmente el Régimen Prestacional de Pensiones y otras Asignaciones Económicas".* (p.66)

Del mismo texto legal específicamente el artículo 4 y según la opinión de Robertis,

Villavicencio y Quintero (2012) se mantiene que

...la seguridad social es un derecho humano fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residiendo legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela.

Es necesario recalcar que la Ley Especial en materia de seguridad social, es decir, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de 2002, mantiene en su fondo los principios fundamentales de equidad, inclusión, contribución y progresividad por cuanto de ello se desprende alcanzar los objetivos de la Carta Magna. Sin embargo, fue necesario proponer reformar dicha ley para el año 2012, la cual arrojó como resultados la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social promulgada en Gaceta Oficial N° 39.912 del 30-04-2012, destacando en su artículo 1 el objeto de la misma, en los siguientes términos:

La presente Ley tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, así como en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela.

Un elemento importante del texto es el determinar el la seguridad social debe concebirse como un servicio público de carácter no lucrativo, punto importante de recalcar que para finales del año 2019 muchas entidades de trabajo, ya fueran públicas o privadas motivaron la creación de fondo de pensiones de carácter privado para garantizar a los trabajadores su fondo de retiro; dejando excluidos a los trabajadores independientes e informales por cuanto éstos deberían incorporarse al sistema de seguridad social público, es decir, a través de contribuciones facultativas, pese a que los textos legales enfatizaron en el principio de igualdad, inclusión y participación.

El análisis pormenorizado que se haga a las distintas leyes que han sido promulgadas por el Órgano Legislativo y dándose el ejecútese y publicación en Gaceta Oficial puede llevar a constatar que la Seguridad Social y el Sistema de Seguridad Social como Derecho Social presenta incongruencias e inconsistencias legales y organizacionales, pues la multiplicidad de instituciones, dependencias, ministerios y organismos –en otras palabras la burocracia- dificulta la uniformidad y establecimiento de procedimientos y normas que garanticen la eficiencia en el cumplimiento de la normativa legal pues cada ministerio, organismo, institución, dependencia mal pueden llegar a fallar en la interpretación de la norma y aplicarla de acuerdo a su ámbito de labor sin que haya una comunicación entre los distintos entes gubernamentales para evitar

la multiplicidad de funcionarios que realicen la misma tarea y lleven a la confusión y la incorrecta aplicación de la misma. Tal es el caso de la tan nombrada Tesorería del Estado, la cual fue creada al promulgarse la Ley Orgánica de Seguridad Social en el año 2002. Y que posteriormente en la reforma de esta ley en el año 2012 en el Capítulo V Tesorería de Seguridad Social desde el artículo 35 al 37 se establecen los parámetros para su creación y funcionamiento.

Es de considerar que el Estado Venezolano al regular la seguridad social, la califica como un servicio público, punto éste que no se acoge a la realidad pues la seguridad social se considera como un hecho social y un derecho humano el cual debe estar resguardado bajo la tutela de un régimen de aplicación y funcionamiento que controle el alcance del fin último que es el garantizar el bienestar social de los ciudadanos a través de un sistema contributivo y participativo que coadyuve a la creación de fondos de pensiones especialmente para el momento del retiro. Más aún cuando al establecer su funcionamiento prevalece lo administrativo antes que la legalidad.

Desde el punto de vista del derecho administrativo el Sistema de Seguridad Social presenta una fragilidad evidente, al permitir en gran parte de las disposiciones que sirven de soporte para su funcionamiento, la aplicabilidad de la discrecionalidad administrativa por encima del principio de la legalidad.

3. CONCLUSIONES FINALES

Actualmente en Venezuela la Seguridad Social presenta ciertas características como ejemplo el avance legislativo y progreso institucional el cual no parece estar en sintonía con las expectativas de la lucha laboral, sino que prevalece la acción política y sus dirigentes. Es de considerar que las políticas públicas en esta materia desvirtuaron el objetivo de la lucha de los trabajadores en la búsqueda de reivindicaciones laborales por cuanto para los movimientos sindicales la seguridad social era sólo un contenido discursivo. Desde el punto de vista de la regulación del Sistema de Seguridad Social se puede determinar que no existe un concepto que defina de manera elemental el concepto de Seguridad Social para que el ciudadano común comprenda su terminología, conceptualización y alcance de la norma y se sienta amparado por la misma.

En materia de salud dentro del ámbito de la Seguridad Social la normativa legal entra en conflicto entre lo reglamentado por el IVSS y para el año 2002 con el Ministerio de

Salud y Desarrollo Social y actualmente dicho Instituto está disperso en sus mecanismos de aplicación de la norma desde el punto de vista Administrativo y organizacional, pues como Institución es responsable de su gestión ante el ente rector el Ministerio del Poder Popular para la Salud desviando el interés de velar por la salud y para el año 2012 después de la Reforma de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social trae disparidad legal entre los diversos órganos dispensadores de salud y acarrea un conflicto de competencias y el incumplimiento de las Disposiciones Transitorias pues los lapsos establecidos para su correcta aplicación se vencieron y aún no ha habido una respuesta que cubra las fallas administrativas descuidando el aspecto salud como derecho fundamental de los ciudadanos.

Al hacer referencia al aspecto de la seguridad social en el trabajo y su reglamentación se tiene que las carencias de políticas vinculadas a este sector no están presentes en las múltiples áreas donde se requiere de aplicación de la norma. Aun cuando la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento legislan aspectos importantes en materia de salud y seguridad en el trabajo, el ámbito de aplicación se ve mermado ante la burocracia y falta de coordinación entre los diferentes entes encargados de velar por la s y salud en el trabajo. Tal es el caso de los lapsos establecidos para los procedimientos administrativos al calificar una enfermedad como ocupacional o profesional. Igualmente, los trabajadores desconocen la Normativa en esta materia y se les dificulta su comprensión por lo que se debería implementar cultura en materia, de salud y seguridad ocupacional mediante campañas de divulgación.

La Seguridad Social en materia de vivienda y hábitat está reglamentada en la Ley de Política Habitacional de 1989 y actualmente por la Ley del Subsistema de Vivienda y Política Habitacional vigente desde 1999 y que a pesar de la visión del ejecutivo para garantizar viviendas dignas a los más necesitados este fin no se ha concretado pues su alcance no ha cubierto la población económicamente débil, pues los fondos son destinados al financiamiento de viviendas construidas y minimizando la construcción de nuevas viviendas.

En esta área hay reincidencia en la multiplicidad de organismos que no cuentan con un control o auditoría de su gestión trayendo como consecuencia la desviación de los fondos y por ende el incumplimiento del alcance de la norma. Ahora bien, en materia de pensiones la protección ante las contingencias de vejez, incapacidad parcial, Invalidez, y sobrevivencia han permitido la regulación en materia de pensiones creando regímenes de jubilación y pensión.

Este punto es álgido en la discusión por cuanto es un aspecto relevante de todo sistema de Seguridad Social ya que puntos vinculantes como el desenvolvimiento económico, político y laboral y demográfico motivan la regulación en materia de pensiones pues se debe pensar objetivamente en el momento de elaborar proyectos de reformas referidos a pensiones y Seguridad Social en su generalidad.

En materia de pensiones la Normativa debe dirigir su óptica de aplicación y determina cuál sistema de regímenes pensionales es el que más beneficia a los trabajadores; pues de acuerdo a la dinámica política, social, económica y laboral sea de amplio alcance.

Para legislar en materia de pensiones se debe evitar tomar como referencia legislaciones extranjeras pues aun cuando el tema es el mismo la realidad de cada país lo hace diferente.

4. REFERENCIAS

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Año 1999
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Venezuela. Año 2002.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Venezuela. Año 2012.
- DIAZ, L.E. Las competencias de la Seguridad Social Venezolana: Oportunidades perdidas y nuevas trayectorias. *Revista Electrónica do Curso de Direito da UFSM*. V.15, n.1/2020 e44192. <https://orcid.org/0000-0003-0541-4715/lediaz.led@gmail.com>
- FEBRES, C.E., CARDOZO, A., MENDEZ, A. (et.al.). La Reforma de la Seguridad Social en Venezuela: Bases y Perspectivas. Salud de los Trabajadores. Volumen 10 Edición Especial Nº 1 y 2. 2002.
- HUMBLET, M y SILVA, R. Normas para el Siglo XXI: Seguridad Social (OIT, Ginebra, 2002).
- MENDEZ CEGARRA, A. La Seguridad Social en la Agenda Venezuela. *El Globo*, 25.06.9
- PROVEA. Derecho a la seguridad Social. Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Informe Anual
- RIVAS TORRES, F. y VILLASMIL RUBIO, M.A. *La hora cero en la égida del régimen estatista de pensiones venezolano*. Gaceta Laboral, vol. 21, núm. 2, mayo-agosto, 2015. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- RIVAS TORRES, F., ACEVEDO DUQUE, A. y CASTILLO BLANCO, V. (2020). La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana. *Revista Visión Gerencial*, 19(2).272-286. Recuperado de. <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>.
- SURGERIS, R., VILLAVICENCIO, A., QUINTERO, K. *Sistema de Seguridad Social*. Universidad de Falcón. Julio, 2012.

La salud laboral y teletrabajo en época de pandemia

Parra, Indimar

Participante del Doctorado en Ciencias
Administrativas y Gerenciales de la Universidad
de Carabobo. Maracay, Aragua, Venezuela.

E-mail: indimarkareli@gmail.com

Recibido: 10-01-2022
Revisado: 05-02-2022
Aceptado: 11-04-2022

La Salud Laboral y Teletrabajo en época de pandemia

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito, presentar los avances sociales y legales de la Seguridad Social en Venezuela, desarrollado bajo un paradigma cualitativo de diseño documental, en una revisión de la legislación venezolana, desde sus inicios durante los siglos XIX y XX, hasta la actual Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su comparación con las recomendaciones de las Naciones Unidas. El estudio abarca el análisis de la Seguridad Social y los diferentes regímenes que la regulan, en los distintos escenarios laborales. Entre los resultados de la investigación destacan la importancia del hombre y su dignidad como base fundamental para la elaboración de proyectos normativos de los regímenes de seguridad social. Finalmente se considera primordial, que las legislaciones nacionales y mundiales se desarrollen en función del hombre y valor como ser humano.

Palabras clave: legislación, seguridad social, sociedad.

Occupational health and teleworking in times of pandemic

ABSTRACT

The general purpose of this scientific article is to understand in the field of occupational health the labor, psychosocial, legal and technological repercussions of the Pandemic decreed by the infectious agent COVID 19, in the figure of Teleworking, developed in the Venezuelan context, being that The new normality of the year 2021 has imposed on organizations a modality of remote work with the use of technologies, information and communication, which has made people's lives more complex and consequently has changed their way of acting, thinking and/or or socialize. In this sense, the following were established as specific objectives: 1.- Analyze the legal regulations of teleworking and the responsibility of the employer in Venezuela. 2. Describe the risk process and working conditions that affect teleworkers. 3.- Interpret the impact of the pandemic on Teleworking. By virtue of what was indicated, the design of a documentary investigation was used, supported at a descriptive level and as a technique of data processing, the interpretative critical analysis in order to understand the phenomenon studied.

Keywords: Organization, Pandemic, Teleworking, occupational health, employer responsibility, working conditions, isolation.

1. INTRODUCCIÓN

El aislamiento social y preventivo impuesto por la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020, a raíz de la propagación del virus COVID 19, provocó una crisis de salud pública, que a su vez produjo en las organizaciones como actores claves del sector de la economía, una reacción frente a los riesgos operacionales y estratégicos que atentaban en lo inmediato contra la producción nacional. Con ello, devino la inmediata implementación de la modalidad del teletrabajo, a pesar de las limitaciones tecnológicas que predominan en Venezuela. Si bien es cierto que este fenómeno ya era normal en muchos países, con el crecimiento exponencial que manifestó durante la cuarentena, ha sido uno de los cambios más significativos que se produjo.

Ahora bien, la larga crisis sanitaria ha perpetuado el trabajo remoto en el tiempo. La aparición de las nuevas variantes, como delta y ómicron, ha provocado un aumento considerable de contagios y eso ha obligado también a que las empresas sigan permitiendo el trabajo remoto como medida de contención frente al coronavirus.

Recientemente la OIT (2020), en dos artículos examinó las posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico, se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes importantes para trabajar desde el hogar. Las conclusiones indicaron que la posibilidad de trabajar desde el hogar aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Por consiguiente, los países en que una gran proporción de los puestos de trabajo corresponden a sectores como las TIC, los servicios profesionales, las finanzas y los seguros y los sectores de la administración pública pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo

tienen menos posibilidades de hacerlo.

No obstante, en Venezuela se ha evidenciado que no estábamos preparados para la aplicación del Teletrabajo, ante la ausencia de una legislación que lo regule absolutamente. Frente a la ausencia de un convenio expreso de esta condición con los empleadores, no existe, en su mayoría, unas condiciones de trabajo óptimas para esta modalidad: no poseen equipamiento adecuado (sillas de trabajo, escritorios, equipos informáticos, conexión de datos de alta velocidad), ni tampoco tienen espacios de trabajo adecuados (normalmente usan el comedor, la sala o el dormitorio para trabajar), no existe un orden en el tiempo de trabajo para combinarlo con la vida y labores domésticas.

Con lo anteriormente indicado, estamos conscientes que el teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial como una opción que incluye una extensa variedad de posibilidades, pero también de riesgos para la salud del trabajador entre los que destacan el aislamiento personal y social, y aspectos como la fatiga. Las condiciones medioambientales y ergonómicas del puesto de trabajo que convierte a esta forma de organización laboral en una materia necesitada de reflexión e investigación tanto prospectiva como retrospectiva.

En consecuencia, se ha impuesto interpretar en el contexto del ordenamiento jurídico venezolano las formas de organización y los riesgos laborales asociados a esta modalidad de trabajo, en el entendido que el empleador es igualmente responsable de la salud y seguridad independientemente del lugar donde realiza la tarea, así como de la adopción de las medidas preventivas por riesgos de exposición y realizar los controles periódicos correspondientes para el cumplimiento de la legislación laboral venezolana.

Por ello, se consideró necesario plantear una investigación con una perspectiva cualitativa, modelo no experimental, tipo documental con la finalidad de indagar acerca del teletrabajo y comprender los impactos e implicaciones en el ámbito

económico, salud (física y emocional) y las condiciones ambientales en el área donde se están ejecutando las labores por parte de los empleados que conforman las organizaciones públicas y privadas que lo han promovido como una alternativa para confrontar demandas y soluciones estratégicas.

En este sentido, la metodología empleada en este estudio es la cualitativa considerando que se buscó comprender el fenómeno del teletrabajo en el contexto de la salud ocupacional y su regulación legal en ordenamiento jurídico venezolano. Se apoyó en un modelo no experimental, orientado hacia un tipo de investigación documental. Así pues, que el presente estudio, consideró fuente principal de información la revisión documental nacional e internacional relativa al impacto del teletrabajo en la salud de quienes han optado por esta modalidad de trabajo en época de pandemia. La técnica empleada para este tipo de investigación se denomina "técnica de la observación documental" o "guías de observación documental".

Es importante tener en cuenta las interrogantes de investigación, estas fueron ¿Cómo impacta el teletrabajo en la salud y seguridad laboral de los de los trabajadores? ¿Cuál es la protección que detenta estos trabajadores en el ordenamiento jurídico venezolano? Y subsecuentemente a partir de las interrogantes los Propósitos de la Investigación, el General: Comprender en el ámbito de la salud ocupacional las repercusiones laborales, psicosociales, jurídicas y tecnológicas en la figura del Teletrabajo, desarrolladas en el contexto venezolano a raíz de la Pandemia (COVID 19). Los Propósitos Específicos se enmarcaron así: 1.- Analizar las regulaciones jurídicas del teletrabajo y la responsabilidad del empleador en Venezuela; 2. Describir el proceso de riesgos y las condiciones laborales que afectan a los tele-trabajadores; 3.- Interpretar el impacto de la pandemia en el Teletrabajo.

2. DESARROLLO

2.1. Definiciones del Teletrabajo

La figura del teletrabajo puede presentar diversas definiciones que se describen a continuación, según Jordi, & Buira Ciprés (2012):

* **Definición amplia:** forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades. De este concepto, se confiere que trata de una manera de trabajar especialmente ligada a las nuevas tecnologías y su creciente desarrollo que han condicionado el ámbito laboral. Por este motivo, se lo puede considerar al teletrabajo como e-trabajo ("*e-working*" o "*electronic working*"). El carácter inespecífico de esta definición, lo confiere el hecho de que el e-trabajo engloba actividades asociadas a las nuevas tecnologías, sin establecer el contexto en donde se desarrollan. Por ejemplo, un empleado de atención al cliente en línea desarrolla su labor de forma no presencial gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, aunque este puede estar trabajando desde un establecimiento definido por la empresa o desde su hogar.

* **Definición estricta:** comparte las características del concepto anterior, con la salvedad de que el teletrabajo indefectiblemente, para ser considerado como tal, debe comprender una nueva organización singular del trabajo, por lo que deja de considerarse sinónimos los conceptos de teletrabajo y e-trabajo. Dentro de esta visión, todo teletrabajo es e-trabajo, pero todo e-trabajo no puede considerarse teletrabajo. Volviendo al ejemplo anterior, las normas, regulaciones y características de un trabajo convencional con presencialidad física en un espacio laboral asignado no son las mismas que el trabajo desarrollado desde el hogar u otro lugar móvil.

***Definición jurídica:** es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.

***Definición funcional:** es cualquier forma de trabajo desarrollado por cuenta de un empresario o de un cliente, y por parte de un trabajador dependiente, por un trabajador autónomo o por un trabajador a domicilio efectuado regularmente y durante una parte importante de su tiempo de trabajo, desde uno o varios lugares distintos al lugar de trabajo tradicional y mediante el uso de tecnologías informáticas y de telecomunicaciones.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2021), define al teletrabajo como: "Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora."

Ahora bien, a los efectos de nuestro análisis el *Teleworking* o Teletrabajo, se presenta como una alternativa de flexibilización en el trabajo, que comprende la ejecución de las actividades desde la casa del empleado conectado a un computador, para realizar las actividades solicitadas por el empleador (Nilles, 2012). Si la empresa considera conveniente el empleado se acercará a las instalaciones de la empresa cada determinado tiempo, con el fin de entregar reportes, conectarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, asistir a reuniones, recibir capacitación, entre otros.

Siendo así, la actividad profesional de teletrabajo, es la práctica de trabajar de forma remota, en un lugar fuera de la oficina, utilizando dispositivos de comunicación digitales como por ejemplo, una computadora con software de comunicaciones y servicios de videoconferencias (Zoom o canales *Slack*), entre otros. Es decir, el concepto de teletrabajo se refiere al trabajo que se realiza fuera de la oficina, utilizando las nuevas tecnologías de la información y la

comunicación (TIC).

Es importante destacar que esta modalidad de trabajo, otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros.

En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización. Sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa.

En la actualidad, muchas personas en Venezuela trabajan en sus casas como trabajadores autónomos o *Freelancers* y en menor cantidad, como empleados de una organización. La pandemia en el año 2020 debida al Covid-19, ciertamente pudo haber acelerado el proceso tal y como lo indica la OIT (2021).

No obstante, el teletrabajo en Venezuela, al igual que en todas partes del mundo, es una excelente opción para muchos. Trabajar desde casa, tener un horario flexible, comida casera y no tener que trasladarse puede ser muy cautivador. Sin embargo, este modelo laboral a distancia, no es una opción viable para todas las empresas ni para todos los puestos de trabajo. Incluso, desempeñarse como teletrabajador no es una opción que satisfaga a muchas personas.

De acuerdo con Analítica (2020), a través de una encuesta realizada por la empresa Cruzsalud (2020), acerca de los empleos y hábitos de teletrabajo en Venezuela, podemos apreciar los siguientes planteamientos del teletrabajo desde el punto de vista de la salud ocupacional:

- Más de la mitad informó que, aunque es difícil, se están adaptando bien. Sin embargo, el 43,7% expresó que preferiría volver a

trabajar en la empresa y a más de la mitad, le gustaría combinar ambas modalidades.

- Casi un 20% de los teletrabajadores venezolanos encuestados informaron que para ellos es difícil concentrarse debido a las constantes interrupciones y que, para sus familias, la adaptación también resulta compleja.
- El 48% reportó trabajar más horas en casa que cuando lo hacía en la oficina.
- Aunque más del 71% de los encuestados son menores de 45 años, el 57% de ellos indicó tener molestias musculares y para más del 60%, ha sido complicado tener una buena rutina de alimentación, descanso y ejercicios.

La empresa referida, llevó a cabo un estudio entre 150 personas que en Venezuela trabajan desde sus casas, en medio del aislamiento preventivo. Entre los resultados más significativos, la encuesta arrojó que el 48% está laborando durante más horas, mientras que el 42% refiere que su rendimiento es menor. La mayoría reporta una alteración en su horario laboral, así como alteraciones en el patrón de sueño y la calidad de su descanso (79%), en tanto que el 73% confiesa alteraciones en sus patrones de alimentación.

Entretanto, las personas encuestadas advirtieron de la presencia de dolores musculares en la espalda, cuello y hombros. En ese sentido, un cambio repentino al teletrabajo puede conducir a posturas carentes de ergonomía, que finalmente se traducen en síntomas del sistema músculo-esquelético.

«Cada paciente lo puede referir de diferentes maneras: dolor, ardor, sensación de ‘quemazón’, pesadez, presión», comentó el citado director médico de Cruzsalud, y en cuanto a esto, las jornadas de trabajo más prolongadas implican mayor exposición a condiciones no deseables o disergonómicas. La ruptura de los hábitos regulares puede afectar la calidad del trabajo efectivamente realizado.

2.2. Tipos de Teletrabajo en Venezuela

Según Urdaneta (2020), podemos identificar varios tipos de empleos de teletrabajo que se realizan en Venezuela y en todo el mundo, aunque dependiendo de las regulaciones de cada país, puede haber ciertas discrepancias en la forma de diferenciar este modelo de trabajo.

2.2.1. Según la relación de dependencia

•Teletrabajo Autónomo

Es el que realizan trabajadores independientes, autónomos o Freelancer que utilizan las TIC para ejecutar sus actividades. En Venezuela, hay muchos profesionales que trabajan en sus hogares o en áreas coworking de forma autónoma, ellos son sus propios jefes y administradores. Por ejemplo, diseñadores gráficos, redactores, copywriters y programadores.

•Teletrabajo bajo relación de dependencia

Esta metodología se refiere al trabajo remoto que realiza el empleado de una empresa. Al igual que el trabajador autónomo, puede realizar su trabajo en casa o en áreas coworking, entre otros. Algunos ejemplos de empleos de teletrabajo en Venezuela bajo relación de dependencia son: asistentes, diseñadores y especialistas en marketing digital.

2.2.2. Dependiendo de la metodología utilizada

•Teletrabajo domiciliario

Este método de teletrabajo está en auge gracias a los beneficios que ofrece y a la pandemia debida al Covid-19. En Venezuela, algunas empresas han optado por esta modalidad para algunos puestos de trabajo como, por ejemplo; diseñadores, administradores de redes sociales y asistentes administrativos.

•Teletrabajo itinerante o suplementario

Se trata de una modalidad flexible del teletrabajo pues el empleado trabaja unos días en su oficina y otros en su domicilio. Por ejemplo, en Venezuela hay profesionales y directivos empresariales que trabajan unos días en su hogar y otros en la empresa. Muchos expertos recomiendan a las empresas iniciar con esta forma de trabajo mientras van aprendiendo y madurando el sistema.

•Centros de Teletrabajo, Telecentros o Coworking

En este caso, las empresas alquilan oficinas en centros de teletrabajo debidamente acondicionados y con buena señal de Internet. Esto, facilita el traslado de los trabajadores que deben recorrer largas distancias hacia las oficinas. En Venezuela, por ejemplo, hay empresas que han alquilado espacios de trabajo en Telecentros o Coworkings ubicados en Caracas, Valencia y Maracay pues debido a la pandemia, el trabajador no puede trasladarse con facilidad hacia su centro de trabajo. Seguramente, varias de estas empresas adoptarán esta forma de teletrabajo de forma definitiva luego de que termine la pandemia.

2.2.3. Marco Legal del Teletrabajo en Venezuela

Partimos del principio que nos indica que en Venezuela la figura del Teletrabajo, no está expresamente regulada.

La categoría de trabajadores que más se asemeja al Teletrabajo sería la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), como los trabajadores a domicilio, establecidos en el artículo 209 y ss, son definidos como:

“las personas que realizan un trabajo remunerado, bajo dependencia de uno o más patronos desde su hogar o casa de habitación, los cuales se rigen por las disposiciones establecidas en dicha Ley para el resto de los trabajadores”

De lo citado, se extrae que es posible

implementar la figura del Teletrabajo en Venezuela, siendo que los trabajadores continuarán devengando los beneficios laborales previstos en la ley y que venían devengando antes de la implementación de esa modalidad.

En consecuencia, será inevitable modificar ciertas condiciones en la prestación de servicio, como lo son la supervisión directa del patrono, el horario de trabajo, entre otros. Por ello, la disciplina por parte del trabajador en el desempeño de sus funciones será fundamental bajo esta modalidad, pues las condiciones de trabajo se tendrán que flexibilizar como consecuencia del trabajo remoto, tomando en cuenta también las condiciones de vida del trabajador, como lo son el acceso a equipos electrónicos de trabajo remoto, los servicios de luz, internet, telefonía fija o móvil, entre otros, lo cual indudablemente producirá un efecto directo en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a los beneficios laborales, es importante resaltar que el trabajador tendría derecho a mantener los beneficios que venía desempeñando con anterioridad a la implementación de la nueva modalidad de Teletrabajo siempre que el rendimiento de su desempeño también se mantenga.

Adicionalmente cabe destacar que en lo que se refiere a las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, estas dependerán de las condiciones en las cuales el trabajador pueda prestar servicios desde su hogar, su capacidad de acondicionar su casa de habitación para poder asegurar el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad, así como el apoyo económico que pueda brindar el patrono a tales fines. Por ello, el ámbito de acción del patrono podría verse considerablemente reducido en lo que respecta a este aspecto.

En tal sentido, cabe plantear la siguiente interrogante, **¿Cómo opera la responsabilidad patronal objetiva y subjetiva en este caso?**

Primeramente, el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece que:

“(…) Todo patrono o patrona garantizará

a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”

Este principio constitucional, fue desarrollado extensamente en la reforma de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio de 2005, la cual entre sus objetivos establece que el trabajo deberá desarrollarse en condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, promocionando el trabajo seguro y saludable, así como la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, entre otros aspectos no menos relevantes.

De manera tal que, por ese deber del empleador de prevenir los daños a la salud del personal a su cargo, la LOPCYMAT, establece una serie de obligaciones que, a su vez, permitirán controlar el medio ambiente de trabajo y las condiciones inseguras del mismo.

Existen varios textos normativos que regulan el tema de la responsabilidad patronal y así, lo han determinado diversos fallos del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, por un lado, el propio Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece en su artículo 43:

“Responsabilidad objetiva del patrono o patrona. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores. Trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo o con motivo de causas relacionadas con el

trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de seguridad y salud laboral.”

Esta disposición, regula lo relativo a la responsabilidad objetiva del empleador, cuando expresamente señala “La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores (...);” y está fundamentada en la Teoría del Riesgo Profesional, ya que siendo el empleador quien diseña, desarrolla y dirige el proceso productivo, detenta la propiedad de los medios de producción como: las maquinarias, herramientas, instalaciones físicas, etc. y obtiene las ganancias de la actividad desarrollada, debe asumir los riesgos que dicha actividad genera y soportar las cargas laborales que eventualmente pudiesen sufrir los trabajadores cuando provienen de la prestación del servicio o con motivo de causas relacionadas con el trabajo, entiéndase accidentes y enfermedades laborales.

Por ello, en materia de Teletrabajo, siempre serán recomendables los acuerdos entre trabajadores y patronos en relación a las condiciones laborales, la posibilidad de cubrir costos asociados a los servicios esenciales requeridos para el trabajo a distancia, horarios de disponibilidad del trabajador, supervisión del patrono, entre otros, a los fines de lograr un desempeño laboral idóneo para ambas partes.

Aunado a lo anterior, es importante indicar que esta responsabilidad objetiva del empleador, en principio, es trasladada al Sistema de Seguridad Social, hoy en cabeza del Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS) (hasta tanto no entre en funcionamiento la Tesorería de Seguridad Social) ente encargado de cubrir la asistencia médica y prestaciones dinerarias del trabajador víctima del infortunio laboral, siempre que la empresa y el trabajador estén debidamente inscritos en el IVSS.

¿Qué pasa si el trabajador no está inscrito en el IVSS y sufre un accidente? En este caso, le corresponde al empleador asumir toda la asistencia médica del trabajador, así como, las prestaciones dinerarias (reposo) que recibiría el trabajador del Seguro Social de haber estado inscrito y las indemnizaciones contempladas en la Ley del Seguro Social, mientras que si estuviese inscrito, solo le correspondería asumir lo correspondiente al 33,33% que el trabajador no recibe de la institución por disposición del artículo 73 primer párrafo del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Otro instrumento que regula lo relativo a la responsabilidad patronal es la LOPCYMAT, en su artículo 1, numeral 6, señala:

“Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

(Omissis)

6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.”

De igual modo para que se configure la responsabilidad subjetiva, el accidente o la enfermedad ocupacional debe haber sido causado por la negligencia, imprudencia, impericia o intención (dolo) del empleador o sus representantes. Si entendemos por negligencia la omisión consciente de las acciones o procedimientos que nos llevarán a hacer lo correcto correctamente, podemos hablar de acciones negligentes de las personas y de procesos negligentes de la empresa, dirigidos, gerenciados, y gestionados por personas negligentes o poco preparadas para asumirlos (impericia).

En todo caso, tanto las personas como los procesos pueden ser un riesgo para la ocurrencia de accidentes y enfermedades.

Ante esta realidad jurídica, se hace indispensable prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales comenzando

por revisar los procesos de la empresa y las percepciones que de la seguridad y salud laboral tienen las personas que la dirigen, porque hacer las cosas correctas correctamente para el bienestar de los trabajadores cuesta dinero, pero la salud de nuestras empresas y trabajadores no tiene precio.

En virtud de lo expuesto, se considera que el ordenamiento jurídico venezolano genera protección legal a los teletrabajadores (as), aunque no esté específicamente regulado esta figura.

Por otra parte, hay leyes que protegen la privacidad, inviolabilidad del hogar y de las comunicaciones, el acceso a las tecnologías de información y comunicación, entre otros. También, forman parte de las bases legales del teletrabajo en Venezuela, la Constitución Nacional, la Ley sobre Protección a la Privacidad de las Comunicaciones, la Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas y la Ley Especial contra Delitos Informáticos.

2.4. Teletrabajo y Salud Ocupacional

Pocos estudios incluyen valoraciones de repercusión en la salud de riesgos laborales en teletrabajadores (as). La modificación en cuanto a flexibilidad laboral y mayor movilidad entre los teletrabajadores no se ha visto acompañada de estudios que los relacionen con las consecuencias derivadas en riesgo psicosocial, problemas de estrés laboral y repercusiones en salud. Lundberg U, Lindfors P (2002) observaron, que en los trabajadores de cuello blanco (White collar) con desempeño de teletrabajo, las cifras de presión arterial eran más bajas cuando el trabajo se realizaba en el domicilio que cuando se hacía en los locales de la empresa, y que se asociaba con diferentes tareas laborales, siendo más prevalente en los hombres y manteniéndose después del trabajo continuo y prolongado una vez finalizadas las horas normales de trabajo.

La literatura médica refleja la problemática derivada del aislamiento profesional en teletrabajadores, pero sin ahondar en su impacto. Vicente-Herrero y otros (2018),

sostuvo que, en estudios del 2008, se afirma que el aislamiento profesional afecta negativamente el desempeño laboral y, contrariamente a las expectativas, reduce las intenciones de rotación del trabajador. Su impacto se ve incrementado por la cantidad de tiempo empleado en el teletrabajo, mientras que las interacciones personales -cara a cara- y el acceso a la tecnología de mejora de la comunicación tienden a disminuirlo. Sobre esta base se abre un amplio campo de investigación futura en torno al aislamiento profesional del teletrabajador agudizada por la creciente demanda de esta modalidad organizativa de trabajo en nuestra sociedad.

2.5. Teletrabajo y la Discapacidad

El teletrabajo se plantea como opción adaptativa para personas con discapacidad, clave para lograr la independencia y la plena inclusión en la sociedad de estas personas con la ventaja de poder utilizar una programación laboral flexible evitando las barreras relacionadas con el transporte, falta de servicios de apoyo en el lugar de trabajo y cualquier otra limitación¹³. Este tipo de organización del trabajo proporciona una mayor seguridad y se puede aplicar a muchos otros aspectos de la vida: para el cuidado de personas mayores solitarias, cuidar niños pequeños en una familia con dos ingresos y trabajar o proporcionar tratamiento médico en áreas remotas y poco pobladas. En casos de trabajadores discapacitados que utilizan el teletrabajo, se muestran beneficios de seguridad, financieros y ambientales.

Son varios los autores que se han pronunciado en este tema, destacando como principales ventajas en personas con limitaciones por discapacidad la eliminación del tiempo de viaje y los horarios de trabajo flexibles y, como principales inconvenientes, los sentimientos de aislamiento y la dificultad para separar el hogar y el entorno laboral. Los trabajadores enfatizan el importante papel de los programas educativos para la adquisición de habilidades y la necesidad de programas postsecundarios para apoyar la transición desde que finaliza el periodo de formación hasta la inclusión laboral.

Riesgos Psicosociales

- Las largas jornadas laborales, libertad de horarios. Muchos teletrabajadores, se enfrentan a diario a saber gestionar y establecer una planificación correcta de los tiempos de trabajo. A menudo, las distracciones hacen que se trabajen más horas. Además, trabajar desde casa, hace que no se establezca una diferenciación entre vida personal y laboral, situación esta que puede tirar por tierra lo que a priori sería una de las principales ventajas de este tipo de trabajo: la conciliación entre vida personal y laboral.

-La Invisibilidad, es otro factor de riesgo y es que el hecho de trabajar a distancia puede hacer que no se tengan tanto en cuenta como los trabajadores presenciales y por lo tanto que exista un peligro de invisibilización del vínculo laboral.

- La soledad y la incomunicación que a su vez lleva asociados otros peligros como:

- * Menor implicación en el trabajo.
- * El aburrimiento.
- * La incertidumbre dado que a menudo tiene que tomar decisiones en solitario y gestionar de forma independiente el trabajo.
- * Problemas de concentración
- * Entrecimiento del trabajo ya que en algunos casos es fundamental trabajar en equipo y tener un feedback por parte de compañeros de trabajo.

Riesgos a la Salud Física

Vicente- Herrero y otros (2018), señalan que las condiciones disergonómicas representan uno de los principales factores que facilitan una serie de trastornos de salud que a menudo pasan desapercibidos. De este modo la sensación de fatiga, cefaleas, trastornos del sueño, trastornos digestivos, tensiones musculares, problemas

respiratorios, vértigos y problemas musculoesqueléticos son los principales riesgos de salud para quienes trabajan bajo esta modalidad.

Sin embargo, el peligro más importante para la salud de los teletrabajadores, es sin duda el sedentarismo y las consecuencias que éste tiene para la salud: mayor predisposición a padecer problemas de sobrepeso, enfermedades del corazón (incluyendo enfermedad coronaria e infarto), presión arterial alta, colesterol alto, accidentes cerebrovasculares, síndrome metabólico, diabetes tipo 2, determinados tipos de cáncer- incluidos los de colon, seno y de útero – osteoporosis y aumento de sentimientos de depresión, ansiedad y aislamiento.

Análisis de datos

Una vez analizados todos los aspectos que engloban al teletrabajo, no existe dudas en que el protagonismo en el tema del teletrabajo, en todas sus dimensiones, lo tiene la seguridad y salud de los trabajadores, al fin y al cabo, son ellos quienes se moverán de su habitual puesto de trabajo en la organización a otro lugar que no está bajo el control directo de la gerencia de la entidad de trabajo, lo cual puede conllevar a que los teletrabajadores enfrenten algunos problemas, que por supuesto deben resolverse para garantizar un teletrabajo seguro y saludable. Entre esos problemas están: el mobiliario de casa no es de oficina, el espacio o ambiente en casa es inadecuado, exceso en la jornada de trabajo, aislamiento de los compañeros de trabajo, etc. Aunado a estos problemas inherentes al teletrabajo, en Venezuela nos conseguimos que la velocidad de internet es muy lenta, además de las frecuentes interrupciones de este servicio y el de electricidad, convirtiéndose esto en uno de los principales factores de riesgo o procesos peligrosos derivados de los medios de trabajo, que puede generar posibles alteraciones psicosociales, como, por ejemplo, el estrés laboral.

Considerando que la actividad laboral del teletrabajo se realizaría de manera preponderante en el domicilio del trabajador, las obligaciones, tanto del empleador como del teletrabajador, en materia de seguridad y salud en el trabajo, van a depender de la capacidad que tenga el trabajador de acondicionar su casa de habitación para poder asegurar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, es importante el apoyo económico que pueda brindar el empleador para tales fines.

En este estricto orden de ideas, el teletrabajo es un proceso de trabajo que debe ser planificado. Se deben elaborar planes para el teletrabajo seguro y saludable: formación a los trabajadores, evaluación de los riesgos y aplicación de los principios ergonómicos al teletrabajo con la participación del propio teletrabajador, vigilancia epidemiológica, atención médica ocupacional al teletrabajador. Las principales medidas preventivas frente a los riesgos laborales del teletrabajo se pueden agrupar en cuatro bloques: ante los trastornos musculoesqueléticos derivados de condiciones disergonómicas, contra la fatiga visual, frente a los factores de riesgo psicosocial y ante los factores de riesgo mecánicos (caída al mismo nivel, contacto eléctrico, y demás riesgos derivados de la ocupación de una parte de la vivienda en puesto de trabajo).

No puede escapar de este análisis valorar que, como todo trabajo, el teletrabajo también tiene un polo positivo. De acuerdo con distintas fuentes, entre los elementos positivos del teletrabajo tenemos: incorporación de trabajadores con discapacidad al sector productivo, limitación del éxodo de las poblaciones rurales a las zonas industrializadas, mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral, disminución de la contaminación ambiental al disminuir el tráfico automotor.

3. REFLEXIONES FINALES

La situación provocada por la pandemia del covid-19, ha determinado la actualidad del teletrabajo en el mundo, como un tema de gran importancia en el mundo laboral, y Venezuela no escapa a tal hecho. Una diversidad de organizaciones a través de distintos medios de comunicación ha venido realizando foros, charlas o seminarios sobre el teletrabajo, en los cuales se han dado a conocer sus distintos aspectos e implicaciones: definición, ventajas, desventajas, derechos laborales, actuación de la inspección del trabajo, flexibilización laboral, análisis de género, seguridad y salud en el trabajo, etc.

Sin embargo, a juicio de quien suscribe el Teletrabajo podría convertirse en un medio de explotación de los trabajadores, además de conducir a la materialización de la vulneración de los siguientes principios, como: 1) el de la inviolabilidad del hogar y sus implicaciones, por ejemplo, para la evaluación y el control de los riesgos, y la actuación de la inspección del trabajo, y 2) La estabilidad laboral, dado que permite los posibles casos de simulación de la relación de trabajo o fraude laboral o flexibilización laboral.

Por ende, la organización es fundamental en el teletrabajo, las entidades de trabajo deben invertir y realizar los cambios necesarios. Lo recomendable, es determinar si la empresa presenta las condiciones idóneas para teletrabajar (estructura organizacional, motivación entre sus empleados, tecnología, inversiones, ventajas, riesgos etc.). Algunos pasos encaminados hacia el diseño y gestión del teletrabajo serían:

- Definir condiciones de la jornada laboral y objetivos.
- Adecuar al personal con la formación y equipos necesarios.
- Sustentar una buena comunicación (reuniones telemáticas).
- Evaluar para garantizar que el procedimiento se lleva a cabo exitosamente.

Por todo lo precisado, los empleadores son responsables con la salud laboral de sus empleados en teletrabajo, deben tener un equipo técnico que evalúe el ambiente laboral en casa, observando los aspectos ergonómicos del mobiliario y el equipo tecnológico, la conducta ante la modalidad de trabajo, el entorno familiar y las aspiraciones profesionales del empleado, con el objeto de identificar factores de riesgo para lesiones físicas o trastornos psicológicos.

4. REFERENCIAS

- Álamo, Óscar (2003). Teletrabajo: ¿Espejismo presente o realidad futura? Fecha de consulta: Octubre, 2003. En: http://www.iigov.Org/dhial/?p=21_05.
- Analítica (2001). Nace en Venezuela el primer portal iberoamericano de profesionales freelance. Analitica.com. Fecha de consulta: Febrero, 2022. En: <http://www.analitica.com/va/sociedad/noticias/2974485.asp>.
- Analítica (2020) Empresa Cruzsalud realizó encuesta sobre hábitos de teletrabajo en el país. Analitica.com. Fecha de Consulta: Febrero,2022 En: <https://www.analitica.com/emprendimiento/noti-tips/cruzsalud-encuesta-habitos-teletrabajo-pais/>
- Bello, L. (2002). Informacionalismo y trabajo, nuevos paradigmas sociales. Consultado en febrero, 2022. En: <http://www.unet.edu.ve>.
- Bello, I. Y Canova, K. (2020). Covid-19 y mujeres trabajadoras: una mirada a 4 problemas que pueden poner en riesgo su salud. Centro de Ingeniería Humana USB Fundación de

- Investigación y Desarrollo (FUNINDES). Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No 36.860. [Extraordinaria], marzo 24, 2000.
- Jordi, & Buira Ciprés. (2012). El teletrabajo. entre el mito y la realidad. ES: Editorial U.O.C
- Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005, 26 de julio). Gaceta Oficial N° 38.236
- Lundberg, U. y Lindfors, P. (2002). Psychophysiological reactions to telework in female and male white-collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 354-364.
- OIT (1998). Organización Internacional del Trabajo, Citada en Thibault, J., El Teletrabajo, op. cit. Pág. 45
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020). Teletrabajo durante la Pandemia de Covid 19 y después de ella. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2021). Desafíos y Oportunidades del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra.
- Perticará, Marcela (2020). Sobre Vulnerabilidad y Teletrabajo durante la Pandemia. en Economía, Georgetown. University, EE.UU. Académico FEN-UAH.
- Urdaneta, D (2020). El Teletrabajo en Venezuela – ¿Realidad o Ficción? Blog GrupoMilos. Consultado febrero, 2022. Link: <https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/>
- Vicente-Herrero, M^a Teófila, Torres Alberich, J. Ignacio, Torres Vicente, Alfonso, Ramírez Iñiguez de la Torre, M^a Victoria, & Capdevila García, Luisa. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>

Regímenes del sistema de seguridad social en Venezuela

(Ley de política habitacional, vivienda y hábitat)

Puentes Machado, Gerardo E.

Participante de la especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

E-mail: puentes.g93@gmail.com

Recibido: 10-07-2022

Revisado: 17-09-2022

Aceptado: 11-10-2022

Regímenes del Sistema de Seguridad Social en Venezuela

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo, afianzar las nociones preexistentes en cuanto a los regímenes del sistema de Seguridad Social en Venezuela desde el punto de vista normativo, así como también señalar el detrimento que se presenta en el acceso a beneficios de adquisición de inmuebles con fin habitacional, mediante la Ley de Política Habitacional, de igual manera, hacer una reflexión crítica a lo establecido como Vivienda y Hábitat según los estándares actuales del año 2020.

Palabras clave: Regímenes, Seguridad Social, detrimento, vivienda, Ley de Política Habitacional, hábitat.

Social security system regimes in Venezuela

ABSTRACT

The objective of this research is to consolidate the pre-existing notions regarding the Social Security system regimes in Venezuela, as well as to point out the detriment that currently occurs in the access to benefits of acquisition of real estate for housing purposes, through the Policy Law Housing, in the same way, make a critical reflection on what is established as Housing and Habitat according to the current standards of the year 2020.

Keywords: *Regimes, Social Security, detriment, housing, Housing Policy Law, habitat*

1. INTRODUCCIÓN

En Venezuela, la seguridad social y las políticas públicas han estado vinculadas desde el origen de las legislaciones relacionadas al respecto, desde mediados del siglo XX, en la década de los 40, cuando entra en vigencia en el aparato normativo del estado la Ley del Seguro Social, generando así, avances importantes en cuanto, a la adquisición de beneficios en materia de salud, protección social al trabajador, y condiciones laborales optimas a la fuerza activa de trabajadores del país tomando el Estado venezolano las riendas de la ejecución de políticas y administración de recursos en materia de seguridad social.

En años posteriores, se fue modificando esta norma, anexando más beneficios, coberturas y obligaciones, las cuales generaban mejores condiciones en materia de protección a los trabajadores en el territorio nacional. Además de la ley del Seguro Social, otras instituciones, entidades y leyes han complementado la cobertura de la protección social y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en el territorio nacional, en materia de adquisición de viviendas y el mejoramiento de las mismas, como lo fue el Banco Obrero, el Banco de Hábitat y Vivienda, la Ley de Política Habitacional, la Gran Misión Vivienda Venezuela, entre otros.

2. DESARROLLO

2.1. Seguridad Social en Venezuela

Luego de la promulgación de la Ley del Trabajo en el año de 1936, la cual incluía en sus intereses la Seguridad Social, luego de una serie de discusiones, consultas y análisis, se crea el proyecto de Ley del Seguro Social, la cual contenía una cobertura de enfermedades, accidentes relacionados al trabajo y enfermedades laborales, así como un sistema económico de financiamiento para la institución que se encargaría de proporcionar este antecedente de protección social. Dicho proyecto de Ley, estuvo en discusión en el Congreso Nacional de la Republica durante dos años hasta que, en

1940, fue aprobada y puesta en vigencia la Ley creadora del Instituto Central de los Seguros Sociales.

En el mismo año entra en funcionamiento los servicios del Instituto, es hasta el año de 1946 que se reformula la ley y se crea el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, esta con personalidad Jurídica y patrimonio propio.

Durante la década de los 60 del siglo XX, la Ley del Seguro Social, es modificada de forma drástica, dejando así base fundamental para la cobertura de seguros más amplios en cuanto a enfermedades, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el seguro de asistencia médica, ampliación de los beneficios además de brindar asistencia médica integral, estableciéndose las prestaciones de largo plazo o pensiones por conceptos de invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobreviviente, asignaciones por nupcias y funerarias.

El establecimiento de los dos regímenes, el parcial, que se refiere a lo referente a prestaciones a largo plazo, y el general, que incluye prestaciones a largo plazo, asistencia médica y se crea el Fondo de Pensiones, así como el Seguro Facultativo. En 1984, Venezuela se adhiere al Convenio Interamericano de Seguros Sociales. El mismo año, se incorpora a los empleados y funcionarios del sector de la administración pública al sistema de pensiones y jubilaciones.

Fue hasta 1993, cuando una nueva reforma a la normativa, incorpora la cobertura los trabajadores del área cultural y artesanal, los cuales hasta la fecha no contaban con ningún tipo de protección social.

En 1997, fue promulgada la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, donde se modifica el sistema vigente hasta el momento, pero conservando los principios y garantías de universalidad, solidaridad, igualdad, integridad, unidad, participación, autofinanciamiento y equilibrio.

En el año de 1999, entra en vigencia la

nueva Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en la cual se establece:

Artículo 86. (...) Toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en la contingencia de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. 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 (...) ¹

En los años siguientes, una serie continua de modificaciones, dan origen a un ramal de cambios diversos, en los que se prevé el mejoramiento de la protección social a los trabajadores, jubilados y pensionados, con enérgico enfoque en el enaltecimiento de la clase obrera y fuerza activa laboral del país. Leyes orgánicas, decretos especiales, decretos con rango de ley, normativas y reglamentos han sido promulgados con dicho fin. De esta manera, en materia jurídica, Venezuela es uno de los países con el aparato normativo más enfocado en la protección Social y la garantía de la Seguridad Social en la región latinoamericana.

Dentro de la amplia gama de estos reglamentos y normativas especiales se encuentran: la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), la Gaceta Oficial N° 38.373, donde se dicta el Decreto N° 4.269², que establece un programa excepcional

y temporal, para garantizar el disfrute de las pensiones por vejez otorgadas por el Instituto Venezolano de Los Seguros Sociales, a los asegurados que tengan la edad de sesenta (60) años y aseguradas que tengan la edad de cincuenta y cinco años (55), respectivamente, y que se encuentren dentro de los supuestos de hecho previstos en el presente Decreto en los Artículos 2º, 3º y 4º. (2006), la Gaceta Oficial³ N° 5.976, se dicta la Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.266 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social, modificando el Artículo 34, de la siguiente forma:

Artículo 34: El monto total de la pensión de sobreviviente, no podrá ser inferior al salario mínimo nacional. En caso de tratarse de un o una sobreviviente, éste o ésta recibirá el monto total de la pensión, cuando se trate de dos o más sobrevivientes, la pensión se distribuirá en partes iguales hasta completar el cien por ciento (100%) de dicho monto. (2010), la Gaceta Oficial N° 39.819, se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley N° 8.694 ⁴, que tiene por objeto crear la Gran Misión en Amor Mayor Venezuela (2011).

2.2. Ley de Política Habitacional

El 04 de septiembre de 1989, fue aprobada y promulgada en Venezuela la Ley de Política Habitacional. Es un fondo dirigido a cuentas abiertas de instituciones financieras con el fin de proporcionar un fondo a la clase trabajadora del país, para la adquisición de viviendas, hasta que, en el año 1999, es dictado el decreto con rango y fuerza de Ley que regula el subsistema de Vivienda y Política Habitacional, con el cambio de régimen, se crea el fideicomiso de inversiones, que fue administrado por el Banco Nacional de Ahorro y Préstamo denominándose, Fondo Mutual Habitacional.

¹ Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.

² Gaceta Oficial N° 38.373, Decreto N° 4.269 (2006).

³ Gaceta Oficial N° 5.976, Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.266 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (2010)

⁴ Gaceta Oficial N° 39.819, Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley N° 8.694 (2011).

Este fondo, es constituido por una serie de aportes obligatorios que son realizados por los empleados y empleadores, en las cuentas establecidas por el Fondo Mutual Habitacional de acuerdo a lo establecido en el artículo 35 de la Ley del Subsistema de Vivienda y Política Habitacional⁵ “El Fondo Mutual Habitacional estará constituido por los aportes que mensualmente deberán efectuar los empleados u obreros y los empleadores o patronos, tanto del sector público como del sector privado, en las cuentas del Fondo Mutual Habitacional abiertas en instituciones financieras, regidas por la Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras y por la Ley del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo, y que cumplan con los requisitos de calificación establecidos en las Normas de Operación del presente Decreto-Ley.

El aporte al Fondo Mutual Habitacional es de carácter obligatorio. No obstante, los afiliados al Subsistema de Vivienda y Política Habitacional podrán participar voluntariamente en el Fondo Mutual Habitacional.

Los objetivos de esta ley, son el establecimiento de bases para la definición de Políticas Habitacionales del Estado Venezolano, generar una coherencia de las acciones entre el Estado y la empresa privada y satisfacer la demanda y necesidad de vivienda en los estratos familiares venezolanos.

Esta ley es de carácter imperativa e impositiva, ya que genera obligaciones tanto en el empleado como en el empleador, ya que ambos deben realizar el aporte determinado en la Ley, si no son realizados los aportes obligatorios por parte de los empleadores, impone sanciones administrativas o multas que pueden llegar a ser de hasta el 20 % mensual del monto retenido, sin dejar a un lado la responsabilidad civil y penal que tuviese lugar.

Muchos venezolanos carecen de viviendas propias, es una situación cuestionable, pero

se debe tener en cuenta que toda persona que sea empleada, tiene la opción de solicitar créditos para adquirir una vivienda mediante la Ley de Política Habitacional.

2.3. Desmejora de las políticas habitacionales en Venezuela

En Venezuela, la población ha presentado una serie de problemáticas relacionadas a la adquisición o acceso al mercado de viviendas, debido a la desproporcionada relación que existe entre el nivel de sus ingresos y los precios de los terrenos y viviendas, por tal motivo, desde la década de los 60, el Estado ha proporcionado fondos de financiamiento, así como también ha compensado en parte esta exclusión a través de la construcción de conjuntos habitacionales, viviendas unifamiliares y subsidios crediticios con fines habitacionales destinado a los sectores más desfavorecidos en la percepción de ingresos. Esta política no ha sido abandonada hasta la fecha, pero no se ha aplicado de manera cónsona, una política que controle las especulaciones sobre el valor de los lotes o viviendas, específicamente en zonas urbanas. El Estado tomo una política de financiamiento a través del Banco Obrero, lo que luego se denominó como el Instituto Nacional de Vivienda. Durante esta etapa, gran parte de los trabajadores de clase media y baja pudo recibir beneficios, mas no se lograba satisfacer del todo sus necesidades.

A mediados de la década de los 60 del siglo XX hasta la actualidad, el Estado ha implementado una política antijurídica, en parte por la ineficiencia y falta de atención en el sector de vivienda, en parte por políticas populistas, puesto que de manera irresponsable, ha permitido que la población ocupe de forma ilegal, terrenos en condiciones baldías, en los cuales son desarrollados de manera progresiva viviendas, dando como resultado una combinación de factores como la represión, el hacinamiento, aglomeración y sobrepoblación de sectores denominados

⁵ Gaceta Oficial N° 38.373, Decreto N° 4.269 (2006).

populares, pero ha tenido una tolerante complicidad, al propiciar la construcción progresiva y disfuncional de sectores urbanos, dando como resultado la creación de barriadas, que son remanente de estas ocupaciones ilegales. Este fenómeno resulta ser de manera simultánea perjudicial y ventajoso para el estado, ya que proporciona el desarrollo de intereses políticos o de carácter clientelar.

Actualmente, la mitad de la población urbana en el territorio nacional, habita en barriadas, las cuales representan estimaciones de 40 % de los territorios urbanizados en las ciudades del país. Aunado a esto, la taza migratoria de personas que habitaban sectores rurales en el interior del país, como consecuencia de la búsqueda de mejores condiciones económicas en centros urbanos, inyecta más contenido demográfico a estos sectores, generando una mayor demanda en el sector vivienda, el cual ya saturado, no da abasto, para cubrir dicha necesidad, llevando a la población de estos sectores a recurrir al autofinanciamiento.

Al aplicar tal medida, se liberaba el Estado de esta carga económica, pero como resultado, se obviaban ciertos elementos necesarios, que acompañan todo proceso de construcción, tales como: dirección técnica, marco legal y soporte financiero. El hábitat de las barriadas presenta fallas abismales en las viviendas, como en el urbanismo, estimando un alto costo social en carencias, sacrificios y desgastes en cuanto a la dotación de servicios públicos.

Actualmente, se sigue implementando la política de las apropiaciones ilegítimas de lotes de terreno, no solo en sectores urbanos, puesto que en sectores rurales se presenta este fenómeno debido al incremento exponencial del factor demográfico. A tal nivel, que el Estado, tomo la posición de disfrazar dicho fenómeno con la creación de misiones especializadas como la Gran Misión Vivienda Venezuela, la cual no solo fomenta estos comportamientos y acciones antijurídicas, si no que proporciona los recursos necesarios para que se lleve a cabo el desarrollo de complejos habitacionales, muchas veces inapropiados, para satisfacer la creciente demanda del factor habitacional.

2.4. Vivienda y Hábitat según los estándares actuales

La vivienda en su concepto más abstracto, es un lugar cerrado y cubierto construido para ser habitado por personas, este tipo de edificación debe proveer refugio y protección ante condiciones climáticas, peligros externos y generar un espacio de intimidad y almacenamiento de las pertenencias para el desarrollo de las actividades cotidianas a los seres humanos, esta debe contar con las comodidades y servicios básicos necesarios para el desarrollo y desenvolvimiento natural de los individuos.

El acceso a una vivienda digna está consagrado como un derecho humano inalienable, ya que un techo inadecuado atenta contra la salud física y mental de las personas, debe contar con suministro de servicios básicos como agua potable, gas doméstico, electricidad, comunicación, seguridad entre otros.

En la actualidad, se suman más elementos necesarios, como acceso a telecomunicaciones, acceso a servicios urbanos como aseo y sistema de aguas servidas los cuales deben ser garantizados por el estado de manera continua e ininterrumpida.

Según los estándares actuales, la vivienda ideal es aquella que satisfaga las necesidades primordiales, comodidades y facilidades a quienes en ella habitan.

Esto último, representa un alto costo tanto para el estado, como para los habitantes, ya que amerita inversión estable para poder satisfacer tales necesidades y comodidades. En Venezuela, las políticas poco optimas ejecutadas por el Estado, han generado que el Venezolano promedio se encuentre en una situación precaria en cuanto a satisfacción y cobertura de sus necesidades básicas domésticas, puesto que las constantes fallas en los servicios públicos, el alto costo de los materiales de construcción, terrenos o viviendas en sí, la inseguridad, la devaluación e hiperinflación hacen que de forma cotidiana y progresiva, generan un

continuo deterioro de las condiciones aptas para catalogar las viviendas como óptimas dentro de los estándares actuales.

Por tal razón, se ha generado un desequilibrio en cuanto a la disposición y acceso a viviendas que cubran las necesidades antes mencionadas, dificultando al borde de la imposibilidad, que los trabajadores opten por opciones de adquisición de viviendas dignas, considerando esto como una clara violación a un derecho humano consagrado.

En otro orden de ideas, se comprende como hábitat, el conjunto de factores relativos a las condiciones físicas, que inciden que un lugar sea habitable por la especie humana, las condiciones abióticas, como el clima, temperatura o topografía, así como el acceso a los alimentos y recursos naturales necesarios para la vida, a los cuales habría que agregarse factores sociales y culturales que son claves para el hábitat humano.

2.5. Disminución de opciones de adquisición de viviendas en Venezuela

El país ha venido enfrentando una crisis política, social, económica y jurídica completamente atípica, la cual afecta de manera drástica el desarrollo general de la nación. La percepción del factor salarial no cubre los estándares necesarios para poder optar por la adquisición de viviendas dignas, así como la falta de inversiones por parte del Estado, el sector privado, la banca pública y privada, los medios de financiamiento, disminuyen aún más las probabilidades de adquisición de propiedades inmobiliarias.

De manera discordante, la demanda de vivienda es incalculablemente alta, aun cuando se presenta un alza en cuanto a oferta en el sector inmobiliario, el acceso a estos, es inalcanzable para la mayoría de los venezolanos.

Factores influyentes como la baja percepción salarial, la tasa inflacionaria, el alto costo inmobiliario, dejan completamente ineficaces las políticas implementadas por el Estado en materia de adquisición de viviendas, el cálculo establecido en la Ley del subsistema de Política Habitacional y Habitación no cubre suficientemente el margen para satisfacer la necesidad, por tal motivo, cada vez es más complicado para el venezolano promedio acceder a opciones de adquisición de vivienda.

El mercado inmobiliario se encuentra colapsado en el sentido estricto del término, puesto que no se genera la suficiente dinámica para que se lleve a cabo con suficiente fluidez el desarrollo de la actividad comercial relativa al sector.

Otro factor de peso que afecta la posibilidad de acceso a adquisición de viviendas, es la disminuida capacidad de ahorro, debido al incremento inflacionario. Venezuela es el país con mayor índice de inflación a nivel mundial, y una tasa negativa de ingreso de Producto Interno Bruto, por debajo de países considerados en extrema pobreza según datos ofrecidos por el Banco Mundial⁶, en el cual se estima que hasta el 2014, Venezuela presentaba un ingreso de PIB de -3,894 %, esto implica que las condiciones para generar un fondo de ahorro en el país son totalmente inexistentes y se estima que los índices inflacionarios superan en la actualidad los 14.000.000 % aumentando de manera cotidiana.

El alto costo de vida juega en contra de las opciones para la adquisición de vivienda, ya que se estima que el salario integral⁷ de los trabajadores venezolanos establecido por el ejecutivo nacional en Bs.800.000. Para el cierre del mes de agosto se ubica en un aproximado de USD 2,14. Mientras que la canasta alimentaria familiar cerro en un promedio de Bs. 91.835.000. traducido esto a USD 270,10. Lo que representa un

⁶ <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=VE>

⁷ <https://www.bancaynegocios.com/canasta-alimentaria-supero-us270-en-agosto-con-un-salario-minimo-integral-de-us213/>

alarmante obstáculo al momento de adquirir una vivienda digna.

Finalmente, el factor clave que estrecha las posibilidades de optar por el acceso a una vivienda en Venezuela es el aspecto Político. El ejecutivo nacional ha desarrollado proyectos habitacionales para dar respuesta a la crisis de vivienda que existe, anunciando cifras oficiales de haber construido⁸ más de 3.178.498 viviendas a través del sistema de misiones y grandes misiones, entre estos

la Gran Misión Vivienda Venezuela. Pero debido a la polarización política existente en el país, este beneficio es asignado de manera selectiva a los militantes del partido de gobierno. Son la aplicación de políticas excluyentes y la ineficiencia legislativa en materia de protección del salario o ingreso per cápita, así como la falta de financiamientos suficientes los factores más determinantes al momento de reducir las opciones presentes para la adquisición de viviendas dignas para los trabajadores venezolanos.

3. REFLEXIONES FINALES

Aun cuando existe un marco legal establecido, el cual contempla de manera incisiva los aspectos relacionados con la seguridad social y la protección de las condiciones de vida de los trabajadores, así como la creación de instituciones encargadas de velar y garantizar el bienestar del sector laboral, las políticas implementadas por el estado, en especial en los regímenes actuales, no han estado acordes con la realidad del país. Cada día se torna cuesta arriba para el sector laboral, el hecho de mantenerse activos como fuerza viva dentro de la estructura socio-productiva y económica del país, la falta de actualización en los marcos jurídicos, así como la ausencia de acceso a mejores condiciones laborales, salariales y de inversión, crean una marca imborrable en el aparato productivo de la nación.

Los retos diarios que asumen los trabajadores, son cada vez más agotadores, tornándose en su mayoría insuperables. Es precioso enfatizar que para superar esta fase por la cual atraviesa Venezuela, debe generarse una propuesta firme, contundente y acertada, la cual pueda generar un cambio drástico en el paradigma actual. Dejando de lado las políticas populistas-clientelares, la selectividad al momento de otorgar beneficios, y asumiendo posiciones vanguardistas e innovadoras en materia de seguridad social, implicaría una completa mejora en el Sistema de Protección Social Venezolano.

En retrospectiva, la Seguridad Social en Venezuela ha sufrido un retroceso abrumador, solo con la participación activa ciudadana, la correcta administración, el cumplimiento de las normas ya existentes y su adecuación a las realidades actuales, se podría regresar a un estado de protección Social medianamente aceptable y adecuado, pero tomando siempre como premisa la construcción planificada de una calidad de vida óptima para los habitantes, así como proporcionar las condiciones básicas o buscar el mejoramiento de las mismas.

Finalmente, ese cambio solo se logra, cuando la sociedad misma tiene la noción de la situación crítica que atraviesa y se plantea la evolución por encima de la adaptación, dejando de lado el conformismo y abriéndose completamente a cambios en pro de la calidad de vida.

8 <https://www.minhvi.gob.ve>

4. REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.

Banco Mundial (2014). Crecimiento del PIB (% anual) - Venezuela, RB. Consultado el día 23 de septiembre de 2020 de: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=VE>.

Banca y Negocios (2020). Canasta alimentaria superó US\$270 en agosto con un salario mínimo integral de US\$2,13. Consultado el día 28 de septiembre de 2020 de: <https://www.bancaynegocios.com/canasta-alimentaria-supero-us270-en-agosto-con-un-salario-minimo-integral-de-us213/>

Gaceta Oficial N° 38.373, *Decreto N° 4.269*. Caracas, Venezuela. (2006).

Gaceta Oficial N° 5.976, *Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.266 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social*. Caracas, Venezuela. (2010).

Gaceta Oficial N° 39.819, *Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley N° 8.694*. Caracas, Venezuela. (2011).

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (2015). *Historia del IVSS*. Consultado el día 22 de septiembre del año 2020 de: <http://www.ivss.gob.ve/contenido/Historia-del-IVSS>.

Ministerio de Hábitat y Vivienda (2020). *Ministerio de Hábitat y Vivienda*. Consultado el día 29 de septiembre de 2020 de: <https://www.minhvi.gob.ve>

Caracterización del perfil del acosador laboral

¿Cómo identificar su modus operandi y sus consecuencias?

Morales, Jesús

Docente de Psicología General y Orientación
Investigador (P.E.I-ULA) nivel Emérito
Universidad de Los Andes, Venezuela
E-mail: lectoescrituraula@gmail.com

Recibido: 10-07-2022
Revisado: 17-09-2022
Aceptado: 11-10-2022

Efectos de la alta rotación de trabajadores en los costos y en las obligaciones de seguridad y salud laboral

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal conocer los efectos de la alta rotación de trabajadores en materia de obligaciones de Seguridad y Salud Laboral y los Costos en las Organizaciones. La rotación de personal consiste en el resultado de la salida de empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo; a cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo. El mismo estará enmarcado en la modalidad de diseño bibliográfico, con una investigación de tipo documental. La técnica usada para la recolección de datos es la observación, por medio de una observación de campo, se utilizará para su medición el fichaje, en el análisis de resultados se realizará a través de un análisis descriptivo donde se reflejarán los niveles porcentuales de la población.

Palabras Clave: rotación, seguridad, laboral, costos

Effects of high worker turnover on costs and occupational health and safety obligations

ABSTRACT

The main objective of this research work is to know the effects of the High Rotation of Workers in matters of Occupational Health and Safety Obligations and Costs in Organizations. Personnel turnover consists of the result of the exit of employees and the entry of others to replace them in the work; at each separation almost always corresponds the hiring of a substitute as a replacement. The same will be framed in the modality of bibliographic design, with a research of documentary type., The technique used for the data collection is the observation, by means of a field observation, the incorporation will be used for its measurement, In the analysis The results will be carried out through a descriptive analysis where the percentage levels of the population will be reflected.

Keywords: rotation, safety, labor, costs.

1. INTRODUCCIÓN

La persecución de los superiores a sus trabajadores ha tomado especial importancia por sus implicaciones multidimensionales. Al mobbing como también se le denomina se le considera una modalidad de abuso sistemático y nocivo para la salud mental y física de quienes se encuentran en condición pasiva, entre otras razones, por entrañar hostigamiento, el uso permanente del psicoterror y el trato perverso, como conductas destructivas que encubiertamente deterioran la dignidad humana; por ende, al carácter indolente con el que opera el acosador laboral, se le ha asociado con la carencia de sensibilidad y empatía, como la condición mediadora de la perpetración de manifestaciones de violencia extrema, cuyo potencial destructivo reduce entre otros aspectos el rendimiento, funcionamiento y el desempeño de quienes integran cualquier institución.

El acoso laboral como fenómeno recurrente en el ámbito institucional, se ha convertido en un factor estresor de las relaciones interpersonales. Los estudios recientes indican que la asimetría de poder como factor de riesgo, propicia la destrucción progresiva del ambiente de trabajo, ocasionando la reducción significativa de la productividad. Una interpretación de lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo, permite caracterizar algunas de los comportamientos perpetrados por el acosador laboral, entre los que se precisan: la humillación pública y la exposición al escarnio grupal, la ofensa y el amedrentamiento que conduce al deterioro psicológico, emocional y social.

Al respecto, la posición de Redorta (2011) deja ver que las condiciones de incertidumbre que permean el clima laboral, como resultado del desafío, la amenaza y la afrenta, provocan la gestación de conflictos socioemocionales y psicosociales que, como factores de riesgo agudizan el funcionamiento tanto individual como colectivo de los sujetos receptores de acoso; de allí que el autor se refiera al acoso laboral como resultado de la inseguridad de los superiores con respecto a las personas que tiene a su cargo, que por considerarlos

dotados de un elevado desempeño y efectividad, los somete a la fuerza de “su capacidad de influencia social superior, como comportamiento que pretende generar turbulencia y desequilibrio, en un intento por demostrar y ampliar sus redes de poder” (Redorta, 2011, p.14).

Este proceder como parte de los rasgos que definen el perfil del acosador laboral, es también el responsable del desencadenamiento de respuestas agresivas por parte de terceros que integran el escenario de trabajo; ocasionando la configuración de un contexto laboral hostil en el que la intimidación impulsa la aparición de otros factores de riesgo, entre los que se mencionan: el control y la arbitrariedad, el desgaste en la dimensiones emocional, físico, psicológico y moral cuyo objetivo es lograr el aislamiento que le posibilite al victimario o victimarios ejecutar daños más graves que al incrementar el desequilibrio de la víctima, también le impidan reaccionar o denunciar el asedio del que está siendo objeto.

Para Hirigoyen (1999) los acosadores laborales en su proceder tiránico, indolente y perverso ejecutan una serie de acciones conscientes, premeditadas e intencionales en las que el elemento mediador es el abuso de poder que le conduce al actuar desmesurado, el cual procura el control excesivo de los subordinados, entre otras razones por considerar que su actuación le garantizará el mantenimiento de su posición jerárquica; de allí, que se valga del miedo y del terror así como “maniobras perversas enfocadas en destrozarse a su víctima, a quien asume como chivo expiatorio, atándole psicológicamente hasta impedir su capacidad de reacción” (p.51).

Esta posición es vista por Fromm (1992) como una condición perturbadora del equilibrio humano, que inmoviliza la capacidad de actuar motivando en la víctima la sensación de incompetencia, debilidad, sufrimiento y angustia que le conduce a adoptar una actitud pasiva y de sometimiento por el temor a daños psico-emocionales más graves. Lo planteado refiere a una modalidad de acoso compensador que vuelve al

sujeto receptor incapaz de trascender el espiral de violencia en el que se encuentra inmerso, situación que es aprovechada por el victimario para anular la capacidad de “expresar positivamente sus potencias específicamente humanas” (p.13).

Como consecuencia, es posible identificar una serie de reacciones negativas que trascienden la dimensión social y psíquica, ocasionando daños fisiológicos y emocionales cuyo impacto la víctima lo refleja en “el aumento del ritmo cardíaco, tensión muscular, dilatación de la pupila, aumento de la presión sanguínea y respiración superficial” (Bisquerra, 2009, p.216). En razón de dar cuenta de las actuaciones adoptadas por el acosador laboral, este ensayo reporta los rasgos que hacen parte de su *modus operandi*, resaltando comportamientos y conductas que ocasionan daños multidimensionales en la víctima.

Caracterización del perfil del acosador laboral

Construir un acercamiento al perfil del acosador laboral supone identificar una serie de conductas y comportamientos que ponen en riesgo el bienestar psíquico de quienes integran cualquier organización. Según propone Bisquerra (2009), el acoso laboral involucra una serie de factores de riesgo que atentan contra el desempeño del potencial humano, entre los que se precisa “la impulsividad, la falta de empatía, incapacidad para regular la ira, así como controlar comportamientos de riesgo vinculados con el daño a terceros, en quienes inflige dolor, sufrimiento y malestar psicológico” (p.216).

Estas actitudes hostiles se entienden como las responsables de neutralizar la capacidad de acción de la víctima en al menos tres dimensiones planamente identificadas: afectiva, cognitiva y comportamental, cuyas repercusiones ocasionan el desarrollo de sentimientos aversivos que tensionan la capacidad para accionar positivamente en el cumplimiento de las actividades inherentes al cargo, así como incrementar la frustración

que conduce a la víctima a asumir un estado de defensa y alerta permanente que le imposibilita relacionarse con sus pares; esto supone la reducción de la capacidad para sobrellevar las provocaciones y las diferentes situaciones antagónicas, amenazantes y riesgosas que pudieran conducirle a una visión pesimista o negativa de la vida.

En otras palabras, este modo de proceder del acosador laboral debe asumirse como el factor de riesgo capaz de destruir los vínculos afectivos y la capacidad de la víctima para manejarse en función de la autonomía emocional, como competencia a la que se le atribuye la disposición para gestionar los conflictos personales y laborales desde el pensamiento alternativo, pacífico y asertivo. Este desequilibrio psicosocial se entiende como un atentado contra el desenvolvimiento oportuno de la personalidad, que además de destruir la integridad física degrada la dimensión psíquica, sometiendo a riesgo la calidad de vida y el clima de trabajo.

En palabras de Hirigoyen (1999) el acosador laboral es un sujeto con profundas ansias de poder, cuya perversidad le conduce a perversiones destructivas que, al ser ejecutadas de manera sistemática y reiterada, tienden a provocar en la víctima un estado de tensión y estrés que le imposibilita para cumplir sus responsabilidades laborales. Este proceder abusivo se involucra “comportamientos, palabras, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” (Hirigoyen, 1999, p.43).

Por sus implicaciones este proceder favorece el desequilibrio multidimensional de la víctima, pues la exposición recurrente al psicoterror unido a la manipulación perversa crea las condiciones para que el victimario ejecute maniobras hostiles y degradantes que en muchas ocasiones no son denunciadas por el temor de la víctima a represalias. Por lo general, *el modus operandi* del acosador laboral inicia con el uso de indirectas que por darse con regularidad no se precisan como ofensas o el inicio de la persecución; posteriormente,

las vejaciones van en escalada, tornándose más recurrentes y explícitas hasta lograr que la víctima percibiéndose humillada y desgastada se vea obligada a retirarse del trabajo.

Si bien es cierto, estas actuaciones parecieran describir sucintamente el círculo del acoso laboral, es frecuente precisar otros rasgos particulares de este fenómeno destructor, y es el manejo de advertencias y amenazas hirientes que motivan la exasperación de la víctima, la cual es percibida por el victimario como una manera de identificar el estado de debilidad e indefensión que amplía las posibilidades para incrementar el miedo, que a su vez, conduce a la dependencia y al silencio. Frente a este panorama, es frecuente que el victimario tome como chivo expiatorio a uno de los trabajadores con el propósito de demostrar a terceros el potencial de su poder, lo que ocasiona que terceros se vean imposibilitados de actuar en defensa de la víctima por temor a las represalias.

Según propone Lugo (2017), el acosador laboral por su superioridad en lo que autoridad se refiere, es capaz de perpetrar una serie de actuaciones nocivas cuyo potencial destructivo parte inicialmente de la "identificación de un objetivo preciso, sobre el cual desplegar daños al menos en dos dimensiones: la psicológica y la física" (p.3). Esto indica que, por lo general, el acosador laboral valiéndose de la asimetría de poder provoca un estado de inestabilidad y crisis que es aprovechada para desencadenar episodios de ansiedad, a partir de los cuales impulsar en la víctima la manifestación de comportamientos violentos que justifiquen una contrarespuesta de mayores dimensiones.

Este círculo de la violencia laboral como algunos la denominan, tiene como elementos mediadores la aparición de procesos emocionales asociados con la insensibilidad o la denominada rabia fría que al manifestarse producen desconcierto y confusión conduciendo indefectiblemente a la víctima al error que justifique su despido. Parafraseando a Hirigoyen (1999), el acoso laboral que es perpetrado por sujetos que

ocupan la misma jerarquía es tan frecuente como de quienes se encuentran en posición asimétrica, y tiende a visibilizarse en el momento en que los sujetos pasivos comienzan a somatizar las actuaciones violentas de las que han sido depositarios, las cuales se caracterizan por: malestar general, alteraciones emocionales, cambios repentinos en el estado de ánimo, así como crisis nerviosas recurrentes.

Desde la perspectiva de Redorta (2011), es la dominación explícita e implícita la responsable del desequilibrio socioemocional que vivencia el acosado, quien al ver coartada su libertad por el ejercicio de las relaciones de poder del victimario, no solo se vuelve cognitivamente disperso sino indispuerto física e inestable en su dimensión anímica, lo que conlleva a reducir "su capacidad para cumplir tareas, racionalizar lo que está vivenciando y afrontar desde una actitud resiliente el proceder pernicioso de su superior" (p.15). Desde el enfoque psicosocial, este cúmulo de factores tienden a configurar las condiciones para que el victimario amplíe su radio de influencia e incluso su influencia, impulsando con esto el aprovechamiento de su posición de autoridad para ejercer el poder excesivo sobre el cual se sustenta el miedo, el temor y el terror, como rasgos que facilitan la coacción de la víctima.

Es frecuente que el victimario valiéndose del estado de indefensión auto-percibida de la víctima la va debilitando hasta ingresarla en un estado de sumisión que además de anestesiarla le imposibilita para reaccionar contra la arbitrariedad, convirtiéndose de esta manera en depositario pasivo de acciones que avasallan su integridad psicosocial; usualmente estas actuaciones involucran el manejo de la descalificación colectiva, la difusión de rumores y el descredito social, como aspectos que configuran las condiciones que el victimario utiliza para avalar el ejercicio de la crueldad, dejando ver en el resto de los compañeros de trabajo y en especial en la víctima que es merecedor de lo que le sucede.

Como consecuencia de este descredito de la víctima, es frecuente la emergencia

de la estigmatización que a su vez es aprovechada por el acosador laboral para redimensionar su crueldad, la cual da lugar a la ruptura de posibles apoyos provenientes de otros trabajadores. Según propone Lugo (2017) es a través de la “destrucción de las redes de comunicación de la víctima o de víctimas, que se consigue el deterioro de la reputación, que se logra perturbar el ejercicio de sus labores, hasta propiciar que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo” (p.3).

Al respecto Hirigoyen (1999), plantea que la descalificación sistemática no solo redimensiona el impacto de la agresión, sino que en medio de la desestabilización que experimenta la víctima se ve sometida a una parálisis psicológica que además de imposibilitar la defensa le impide que pueda “expresarse fluidamente, pues el temor a nuevas acciones con mayor impacto le imposibilitan para pensar, liberar su sentido crítico, comprender las repercusiones del asedio y actuar en consecuencia” (p.52). Como resultado, es frecuente que la víctima opte por huir ausentándose de manera recurrente, comportamiento que además de motivar los llamados de atención dan pie a causales de despido que son interpretadas por sus pares como un proceder irresponsable dado el desconocimiento de sus causas verdaderas.

Este aislamiento intencional pone una serie de acciones que van desde la reducción o prohibición de interacciones entre pares y superiores, la reubicación en espacios y actividades que impidan la comunicación, el manejo de rumores que predispongan a los demás trabajadores, en quienes motiva la exclusión y la discriminación, así como la división necesaria que vulnere el estatus del acosador laboral. Para Lugo (2017) existen otros rasgos de la personalidad del acosador laboral que deben considerarse para caracterizar su modus operandi, a decir: los ataques personales que trascienden a la vida pública, los cuales involucran la exposición de comentarios en redes sociales, el uso de la crítica y la burla permanente, el manejo de rumores sobre supuestas enfermedades y desequilibrios psicológicos que le imposibilitan para el

ejercicio de actividades en otros espacios, así como torpeza e incompetencia.

Desde la perspectiva de Foucault (1991), el ejercicio arbitrario del poder le provee a quien lo ostenta las condiciones necesarias para fraguar una serie de acciones que paralizan a su destinatario, entre los que se precisan: el ataque individualizado da lugar a la destrucción silenciosa de la víctima, a quien sistemáticamente va aislando del grupo, con el propósito de romper lazos de amistad que amplíen las posibilidades para lograr propósitos mayores como el terror psicológico que por su potencial desestabilizador no solo ataca su voluntad y la autonomía, sino la identidad propia sobre la cual ejerce dominio en forma constrictiva.

Por lo general, este asedio al sujeto pasivo entraña una profunda desconfianza ligada a las sobresalientes destrezas así como a la competitividad en el cumplimiento de tareas, condiciones que lo cualifican como un punto de referencia de la eficacia y la productividad, aptitudes que motivan el reconocimiento grupal pero también el rechazo inquisitivo que busca constreñir actitudes proactivas y de liderazgo, que para el victimario así como para terceros (pares) pudieran representar y justificar la diseminación de comportamientos de acoso, que apoyados en la efervescencia coadyuvan con el desarrollo de una profunda sensación de asedio, cuyas implicaciones derivan en la expresión del máximo potencial del sujeto.

Sin embargo, como acciones previas al abandono del puesto de trabajo, es frecuente que existan otras manifestaciones de acoso laboral indirecto en el que el victimario se encarga de hostigar asignando tareas degradantes, que requieren mayor esfuerzo intelectual o físico, pero que, además no responden al perfil profesional para el cual fue contratado el depositario de la acción. Esto unido al exceso de trabajo responde a modos de desestabilizar psicológica, física y emocionalmente, que procuran desarrollar en la víctima una supuesta incompetencia, la cual es aprovechada para mostrar baja cualificación y adaptación a los desafíos.

Desde el punto de vista psicológico, el

acosador laboral se vale del desequilibrio de la víctima para convertirla en un sujeto inútil, en quien al reducir al máximo su rendimiento, hace ver su incapacidad para cumplir con los estándares de calidad, lo cual es interpretado como un justificativo de despido sustentado en la incompetencia o carencia de profesionalismo. Esta frialdad refiere a la insensibilidad moral que conduce al victimario a proceder de manera tiránica, rígida e intransigente sin lograr discernir las consecuencias y excesos de sus actuaciones, que van desde “bromas groseras, gestos obscenos, así como desprecio por todo lo que pueda decir o hacer en su trabajo” (Hirigoyen, 1999, p.47).

Perspectivas recientes sobre el acoso escolar indican que el sujeto activo (victimario) proviene de experiencias laborales tóxicas, en las que fue asediado por regímenes institucionales autoritarios, de los cuales adoptó comportamientos intransigentes y patrones escasamente empáticos que son reproducidos en el contexto empresarial, ocasionando situaciones incómodas capaces de desenfocar de las responsabilidades a quienes tiene a su cargo; por lo general, su actuación agresiva tensiona el clima laboral ocasionando que los episodios de estrés impidan la precisión en objetivos claros y precisos, así como el abordaje de los problemas cotidianos mediante la disposición plena de las competencias individuales, las cuales se inhiben ante la sensación de inseguridad.

Según propone Fromm (1992), la sensación de estar amenazado es aprovechada por el acosador laboral para maximizar la dependencia emocional, condición que amplía las posibilidades para defenderse. Esta incapacidad para racionalizar las consecuencias de la manipulación de la que está siendo objeto, sume a la víctima en un estado de frustración, como resultado de la exposición sistemática a episodios de “hostilidad producida en ocasiones por envidia y celos, pero además, por la persecución reiterada, a la cual se le adjudica la anulación de la función defensiva” (p.10). Todo esto viene como resultado de la presunción de la víctima en que serán redimensionados los ataques, tornándose no

solo más severos sino irracionales, lo que a su vez provoca incidencia en su autoestima, imposibilitándole “la estimación de sí mismo que fue quebrada o dañada mediante el uso permanente de insultos y amenazas” (Fromm, 1992, p.10).

Como resultado este proceder, la víctima de acoso laboral se ve forzada a aportar rendimientos favorables para la empresa, pues su desvinculación anímica de las responsabilidades inherentes a su cargo, le ocasionan no solo episodios de depresión sino incapacidad para relacionarse con el otro, viéndose impulsado a desvincularse de sus compromisos; en ocasiones, el proceder reactivo de la víctima sometida a presión y asedio sistemático adopta diversos comportamientos, entre los que se precisan “descenso en la eficacia y la productividad, incapacidad para resolver problemas, así como disposición para gestionar las emociones de modo positivo” (Chul-Han, 2017, p.24).

Esto como resultado del abuso de poder de su superior o de un tercero par, obliga a la víctima a mantenerse en una posición de sumisión que le conduce a la culpabilidad y a la victimización, condición que es aprovechada por victimario para reducir cualquier resistencia, ampliando las posibilidades para desplegar diversas formas de poder asociadas con la dominación, el control y la manipulación. Por lo general, este modo de proceder entraña para el sujeto activo de la relación de acoso el mantenimiento de su estatus y la demostración de su poder destructivo, capaz de introducir al sujeto receptor en un estado de incertidumbre e indefensión que lo lleva a ceder su autonomía voluntariamente (Foucault, 1991).

Pero además y desde el punto de vista psicológico genera una serie de reacciones asociadas con la inestabilidad de la víctima, entre las que se precisan: sensación de inseguridad, dificultad para controlar impulsos y emociones, temor y reducción de las capacidades para cumplir con las actividades inherentes a su cargo, así como cambios en el estado de ánimo que adquieren su repitencia como resultado del asedio del

victimario. Investigaciones recientes indican que la persecución sistemática obedece a un proceder el que se vale el acosador laboral para aislar socialmente al sujeto receptor, ampliando las posibilidades para “descargar sentimientos de enojo o frustración, manipulación y control para obtener lo que desea” (González, 2013, p.19).

Este conjunto de actuaciones no solo tensiona las relaciones laborales, el desempeño individual y colectivo, sino que tiende a tornar estresante la vida en la dimensión personal de quien es asediado, quien ante por al recurrente estado de alerta y defensa, segrega elevadas dosis de adrenalina y cortisol, que conducen a la agudización de problemas patológicos como la neurosis y la depresión. Esto no es más que el resultado del operar violento del victimario, cuyos rasgos característicos son “pérdida fácilmente del control, pelear físicamente de manera frecuente, llevar al extremo conductas de riesgo, llevar a cabo planes de agresión y violencia para dañar o herir física, psicológica y moralmente a su destinatario” (González, 2013, p.20).

Estas actuaciones deben entenderse como parte del modus operandi que al ser desplegado de manera prolongada, tiende a maximizar las posibilidades para que el ejercicio de la violencia en sus diversas manifestaciones; las cuales involucran la asignación de tareas complejas y ambiciosas que deben ser desarrolladas en tiempos breves, proceder que entraña la ridiculización frente a terceros, despertando en el sujeto pasivo un sentimiento de rechazo que es aprovechado para justificar actuaciones nocivas de amplio impacto en la salud mental y física.

Si bien es cierto, estas conductas responden a características evidentes del acosador laboral, es importante precisar otros aspectos subyacentes que permiten explicar sus actuaciones; estas son: un historial violento que parte de vivencias e nivel familiar y social, la pertenencia a grupos que naturalizan el uso del maltrato y cuya escasa sensibilidad les imposibilita racionalizar las consecuencias de sus actos nocivos, así como controlar sus sentimientos

en situaciones cotidianas. A esto se agrega, su incapacidad para manejar grupos si no es a través del uso de la imposición y del temor, como recursos de los que se vale para demostrar su autoridad, competencia para imponer disciplina y sentirse respetado.

Estos signos mencionados tienen un potencial destructivo de la estima y la espontaneidad de la víctima, a quien se índice a adoptar actitudes como la motivación a convertirse en un sujeto callado, tímido y escurridizo, mecanismos de defensa con los que procura la invisibilidad para evitar daños mayores. Por su parte, el victimario frecuentemente aprovecha esta condición para “hacer bromas, chistes pesados o protagoniza agresiones, siempre escondido entre los demás; su tendencia es hablar de sí mismo, vanagloriándose y reduciendo la expresión de los demás, además de adoptar actitudes fingidas y acomodaticias” (González, 2013, p.22).

A estos rasgos le acompaña, su actitud servil con quienes ostentan de mayor autoridad, a quienes les proyecta su elevada competitividad gerencial y sus cualidades para liderar; las cuales no dejan de mostrarse respaldadas por su carácter férreo y en ocasiones autoritario, comportamientos que se justifican en la necesidad de imponer orden, incrementar la funcionalidad institucional y el desempeño de los trabajadores. Esto como resultado de la denominada indefensión condicionada, además de potenciar el miedo que causa la ausencia de reacciones que conducen a la resignación y no a la oposición, que reduce cualquier posibilidad de acción; de allí, que la víctima albergue la idea de que no hay nada que hacer, ni ahora ni nunca, lo que conlleva a la resignación forzada y a todo intento de escapar” (Sanmartín, 2012, p.148).

Como resultado, la víctima vivencia un desajuste emocional que le mantiene sumida en cambios temperamentales que van desde el miedo y la ansiedad hasta la ira y la tristeza; factores de riesgo que provocan la emergencia de procesos emocionales complejos que imposibilitan el desarrollo personal, la prevención, manejo y regulación del estrés, así como modificaciones en las

relaciones grupales entre otras causas por la incapacidad de para gestionar conflictos, dificultad para ejercer control emocional y administrar las bondades de la comunicación efectiva. Según propone Bisquerra (2009) esto trae resultados perniciosos para el sujeto pasivo como la incapacidad para negociar continuamente, lo cual deriva en “el funcionamiento deficitario de las capacidades cognitivas y emocionales, para precisar diversas soluciones a los conflictos cotidianos” (p.211).

Este proceder como un modo generalizado de actuar el victimario, trasciende de la paralización de la capacidad reactiva de la víctima, para inducirla en el denominado síndrome de acomodación, que aunado a exonerar la responsabilidad de su verdugo tiene dentro de sus grandes características la sumisión de la voluntad anclado en el sentimiento de impotencia; estado psicológico que por estar asociado con la victimización impide la disposición para racionalizar las consecuencias psicosociales y emocionales, que le deja atrapada a merced del victimario. Parafraseando a Hirigoyen (1999), esto se debe a la asimetría de poder que favorece al victimario, pues el hecho de ser consustancial con la amenaza, la manipulación y la amenaza amplia el control de todas las dimensiones de la víctima.

Esta asimetría de poder la concede superioridad al victimario, pero además, conduce a la víctima a doblegar su voluntad, como aspecto que al estar anclado en el miedo, cronifica el deterioro de la autoestima, del autoconcepto y la autonomía personal, que propicia las condiciones para el desarrollo del denominado síndrome de indefensión adquirida, cuyas consecuencias se ven relegadas en al menos tres dimensiones, a decir: la primera, la dimensión motivacional, en la que la víctima experimenta apatía, desánimo e inactividad; la segunda, la dimensión cognitiva se precisa en el cambio de percepción de la realidad, pero además, en incrementa la rigidez para aprender y procesar la exigencias particulares de cada actividad; finalmente, la dimensión emocional se ve afectada al reducir la capacidad para controlar situaciones conflictivas, lo que conduce al sujeto a desarrollar miedos

recurrentes que posteriormente derivan en depresión (Bisquerra, 2009).

Según expone Sanmartín (2012), la denominada secuencia poder-amenaza-miedo-sumisión, constituyen mecanismos que le permiten al acosador laboral perpetrar acciones de diversa índole que “hipotecan psicológicamente la vida de su víctima, desplegando sobre si acciones despóticas sustentadas en la asimetría de poder” (p.153). Es preciso indicar, que este proceder por lo general viene sustentado por la complicidad de terceros, quienes conscientes el maltrato de un par por temor a vivenciar situaciones semejantes que pudieran atentar contra su integridad psico-socioemocional; lo anterior como una respuesta asociada con la amplificación del miedo además de motivar la indefensión condicionada constituye la orquesta de una serie de factores de riesgo que entrañan la intencionalidad enfocada en propiciar la denominada victimización crónica.

Para Rodríguez (2002) el modus operandi del acosador, además de generar deteriorar las condiciones laborales como medio para mantener el control de su radio de acción, también es el responsable a largo plazo del padecimiento de estados depresivos y de episodios de angustia ocasionados por el hostigamiento sistemático, el cual, como instrumento patológico impiden que la víctima logre expresarse con libertad sin evocar situaciones como: los ataques verbales, la provocación de rumores falsos y críticas, el uso de amenazas bajo sus diversas modalidades, la exposición pública al rechazo y la discriminación, como rasgos que ocasionan distanciamiento de la víctima y la imposibilidad para mantener relaciones sociales positivas.

Por su parte Olweus (2020) refiriéndose a las conductas de acoso que constituyen el repertorio del victimario, Indica su objetivo además de ocasionar desgaste profesional, motiva el denominado agotamiento emocional producto de la exposición prolongada de la víctima a situaciones de manipulación y persecución, como comportamientos que provocan estrés laboral, condición que reduce la maximización del desempeño; esta

forma de actuar configura las condiciones para que el victimario valiéndose de su posición de superioridad despliegue una serie de actuaciones que conducen a la “deshumanización y la despersonalización, como factores de riesgo que reducen la realización personal, a la que se le atribuye la pérdida del sentido de pertenencia y, la correspondencia entre los puestos de trabajo y la organización” (p.67).

Para Redorta (2011), existen una serie de rasgos que particularizan el acoso laboral como comportamiento patológico que, al igual que la violencia adoptan el proceder en escalada, es decir, que inician con insinuaciones aparentemente inofensivas que van abriendo las posibilidades a actuaciones tóxicas de mayor impacto. Para el autor, todo inicia con una medición de fuerzas que pretenden demostrar el poderío del victimario, es decir, su capacidad física, así como la influencia explícita que deja ver

el grado de poder ostentado, así como la autoridad como elemento legitimador que desde la perspectiva del victimario y, en muchas ocasiones de la víctima justifican el control y la subordinación.

En síntesis, un acercamiento al proceder del acosador laboral supone precisar una serie de aptitudes que van más allá del uso de los excesos de la autoridad, el control y el poder, para adentrarse en la identificación de factores de riesgo como la influencia multidimensional que valiéndose de la manipulación y la dominación, paralizan la disposición del sujeto pasivo para racionalizar los efectos psico-socio-emocionales y físicos, a los cuales el victimario apela para imposibilitarle e incluso anular cualquier actuación que pudiera poner en riesgo su estatus, al que a su vez y según propia perspectiva le faculta para manejar a su antojo la libertad y la autonomía de quienes tiene a su cargo.

3. REFLEXIONES FINALES

Caracterizar al acosador laboral supone integrar una serie de rasgos que explícita o sutilmente entrañan como propósito ejercer control y dominación sobre los subordinados. Este proceder se entiende como un modo de lograr el respeto a sus estatus, al que el victimario defiende valiéndose de comportamientos autoritarios sobre los que se apoya para mostrar su poderío. Su escasa asertividad e insensibilidad, le conducen a ejercer acciones destructivas de la dignidad humana sin ningún remordimiento. Su prepotencia, el uso de comentarios sarcásticos y el etiquetamiento de terceros, constituyen actuaciones que consciente e inconscientemente son ejercidas ocasionando estados de angustia y frustración que alteran la competitividad del sujeto receptor, sumiéndolo en episodios críticos y catastróficos que redimensionan no solo la impotencia y la sensación de indefensión, sino la desorganización y coordinación operativa de las actividades que tiene a su cargo.

Lo dicho define el perfil de un sujeto cuyo potencial destructivo se encuentra sustentado en la reproducción de prácticas nocivas, entre las que se mencionan: ansiedad, angustia y miedo, como emociones que al recrudecer el desequilibrio psicosocial del sujeto pasivo, neutraliza su capacidad para actuar frente a las exigencias organizaciones, pero además, articular esfuerzos en torno al logro de objetivos institucionales, entre otras razones por el desajuste emocional que le imposibilita para manifestar el desempeño creativo e innovador, su disposición para realizar actividades bajo presión y adaptarse a los cambios emergentes. Esto puede interpretarse como el resultado de la denominada indefensión forzada, que le satura del terror y miedo incrementando la sensación de desamparo, anulando cualquier intento por alcanzar las metas vitales.

Esta indefensión condicionada responsable de la sumisión involucra la pérdida de expectativas, que conduce a la víctima al abandono de su voluntad y a la adopción del miedo que le imposibilita para afrontar las exigencias laborales, pues el desgaste psicológico

y emocional le sumen en un estado de abatimiento, el cual como parte del operar patológico del victimario amplía las posibilidades de manipulación a la que se debe el reforzamiento de la sensación de superioridad que somete a la víctima en al menos dos dimensiones, por un lado potencia la arremetida de maniobras hostiles y, por el otro incrementa el trato degradante.

En suma, identificar los rasgos que particularizan al acosador laboral constituye el modo de precisar acciones para afrontar por un lado, el desafío de prevenir la participación consciente e inconsciente en un círculo nocivo y tóxico, cuyas implicaciones psicosociales pudieran propiciar alteraciones psicológicas graves y, por el otro, precisar comportamientos y conductas de acoso laboral implica diseñar estrategias de afrontamiento para el personal en un intento por garantizar el resguardo de la integridad y la dignidad humana, así como la maximización del capital humano del que depende el funcionamiento organizacional efectivo.

4. REFERENCIAS

- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Chul Han, B. (2017). *La expulsión de lo distinto*. Barcelona: Editorial Herder.
- Foucault, M. (1991). *El sujeto y el poder*. Bogotá: CARPE DIEM Ediciones.
- Fromm, E. (1992). *El corazón del hombre*. Fondo de Cultura Económica.
- González, M. (2013). *Acoso laboral (Mobbing) y liderazgo*. Ciudad de México: Alfaomega Grupo Editor.
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Olweus, D. (2020). *Conducta de acoso y amenaza entre escolares*. Madrid: Morata.
- Redorta, J. (2011). *El poder y sus conflictos o ¿Quién puede más?*. Madrid: Editorial Paidós.
- Rodríguez, N. (2002). *Mobbing: vencer el acoso moral*. Madrid: Planeta.
- Sanmartín, J. (2012). Claves para entender la violencia en el siglo XXI. *Revista Ludus Vitalis*, vol. 20, (38), 145-160.

Efectos de la alta rotación de trabajadores en los costos y en las obligaciones de seguridad y salud laboral

Silva, Analí Soledad

Abogada- Universidad de Los Andes (ULA). Especialista en Derecho Mercantil. Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (ULA). Mérida-Venezuela.

Rey-Mantilla, Marco Vinicio

Abogado- Universidad de Los Andes (ULA). Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Mérida-Venezuela.

Recibido: 10-07-2022

Revisado: 17-09-2022

Aceptado: 11-10-2022

Efectos de la alta rotación de trabajadores en los costos y en las obligaciones de seguridad y salud laboral

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal conocer los efectos de la alta rotación de trabajadores en materia de obligaciones de Seguridad y Salud Laboral y los Costos en las Organizaciones. La rotación de personal consiste en el resultado de la salida de empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo; a cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo. El mismo estará enmarcado en la modalidad de diseño bibliográfico, con una investigación de tipo documental. La técnica usada para la recolección de datos es la observación, por medio de una observación de campo, se utilizará para su medición el fichaje, en el análisis de resultados se realizará a través de un análisis descriptivo donde se reflejarán los niveles porcentuales de la población.

Palabras Clave: rotación, seguridad, laboral, costos

Effects of high worker turnover on costs and occupational health and safety obligations

ABSTRACT

The main objective of this research work is to know the effects of the High Rotation of Workers in matters of Occupational Health and Safety Obligations and Costs in Organizations. Personnel turnover consists of the result of the exit of employees and the entry of others to replace them in the work; at each separation almost always corresponds the hiring of a substitute as a replacement. The same will be framed in the modality of bibliographic design, with a research of documentary type., The technique used for the data collection is the observation, by means of a field observation, the incorporation will be used for its measurement, In the analysis The results will be carried out through a descriptive analysis where the percentage levels of the population will be reflected.

Keywords: rotation, safety, labor, costs.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad Venezuela vive un crisis económica que ha afectado seriamente a las organizaciones, se ha presentado una rotación constante de trabajadores en todas las entidades de trabajo, públicas y privadas; la migración masiva ha generado un aumento considerable en el número de renuncias y abandono de trabajo, de modo que se han presentado diversas manera de terminar las relaciones de trabajo, lo que trae como consecuencia el aumento en los costos de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) como lo son exámenes post empleo para el trabajador que egresa, exámenes pre empleo para el trabajador que ingresa, la capacitación, elecciones de delegados de prevención, designación de los representantes del patrono, ropas y equipos de protección, declaración de accidentes y/o enfermedades, entre otros. En efecto la alta rotación de trabajadores en las organizaciones es tan grave que incluso los asesores externos e internos de las mismas han egresado, afectando los servicios de seguridad en el trabajo.

Ante la situación planteada se ha presentado un patrón reiterado, el hecho que los trabajadores de manera intempestiva terminan la relación de trabajo, inclusive simplemente no vuelven de sus períodos vacacionales, de reposos o de sus días libres, generando una serie de inconveniente a las organizaciones como lo son cubrir la vacante con el personal activo o de nuevo ingreso, adiestrar y capacitar a la persona para el cumplimiento de sus nuevas funciones, hacer la respectiva notificación de riesgo, rutograma, contrato y todo el proceso que implica un nuevo puesto de trabajo, lo que implica un costo que hay que invertir en papelería y tóner.

En efecto las leyes son de orden público y no se pueden relajar a voluntad de las personas, en el caso de estudio los empleadores no pueden obviar o incumplir con lo establecido en las leyes independientemente de la situación

económica, el empleador debe cumplir con sus obligaciones alegando incapacidad de pago o insolvencia, razón por la cual debe buscar alternativa para disminuir sus gastos y maximizar los recursos. (Guía Práctica de Seguridad y Salud Laboral, 2013: 77):

Son normas de derecho mínimo indisponible, es decir, constituyen el límite mínimo de cumplimiento, los correctivos o normas que mejoren las condiciones allí establecidas son permitidas, pero aquellas que reduzcan las posibilidades no son admitidas por la legislación e incluso son sancionadas.

Vale decir que la crisis económica que vive el país en la actualidad ha desembocado un éxodo masivo en la población desde hace aproximadamente tres años, visto que el poder adquisitivo de los venezolanos ha ido en picada, los salarios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores así como los de su núcleo familiar, las organizaciones se han visto afectadas directamente aumentando significativamente sus costos en materia de seguridad y salud laboral motivado a la alta rotación de personal.

A lo largo de los planteamientos hechos, se ha analizado la situación actual de las entidades de trabajo y los mecanismos que se han aplicado para frenar un poco el egreso constante de los trabajadores, en el sector privado se han aplicado acciones enfocadas a ayudar al trabajador otorgándole diversos incentivos salariales o no, con la finalidad de motivarlos a quedarse en la entidades de trabajo, dichas acciones han disminuido un poco la rotación de personal, sin embargo no lo ha hecho del todo efectivo. Existen muchas expectativas por parte del sector empresarial con respecto al aumento salarial anunciado por el Ejecutivo Nacional así como las medidas económicas, las mismas están dirigidas a su efectividad para mejorar o recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores y la población en general lo que traería como consecuencia la disminución de la rotación de los trabajadores en las entidades de trabajo.

2. Ideas Centrales

El objetivo promordia de esta nvestigación es conocer los efectos de la alta rotación de trabajadores en materia de obligaciones de Seguridad y Salud Laboral y el subsecuente costo en las organizaciones.

Ahora bien, de acuerdo con el razonamiento que se ha venido realizando, la situación económica actual ha golpeado duramente el desenvolvimiento habitual de las organizaciones en todos sus ámbitos, de acuerdo a los índices económicos publicados por el Banco Central de Venezuela hasta el la inflación llegó a 274,4 % en 2016, 862,6 % en 2017 y 130.060,2 % en 2018, aunque esas estadísticas están lejos de las estimaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI), que calculó ese índice en 1.370.000 % el año pasado. El BCV también ofreció los datos de la inflación en los primeros cuatro meses de este año 2019. En abril los precios variaron un 33,8 %, muy cercano a los 34,8 % de marzo. En el caso de estudio el éxodo migratorio combinado con la hiperinflación ha causado un impacto importante en las mismas debido a la alta rotación de personal, aumentando significativamente los costos en materia de seguridad y salud en el trabajo, un ejemplo de estos a inicios del año 2018 un examen post-empleo completo costaba Bs. Fuertes 100.000,00 o Bs. Soberanos 1,00 en la actualidad los mismos exámenes oscilan entre Bs. Soberanos 120.000,00 ó Bs. Fuertes 12.000.000,00 por trabajador, para ilustrar esto en el caso de una entidad de trabajo que durante el periodo de un (01) mes renunciaron 5 trabajadores los costos que se deben erogar a cusa de esos egreso son: Liquidación de prestaciones sociales, evaluaciones post empleo, aunado a esto se suman los costos de reposición de personal los cuales son: Honorarios por contratación, papelería, exámenes pre empleo, inducción, capacitación, ropas de trabajo, equipos de protección personal.

En fin la rotación continua en las organizaciones tienen un impacto económico muy fuerte que conllevan a las mismas a aplicar correctivos para mitigarlo. Cabe agregar que la rotación siempre ha significado un alto costo para las organizaciones, hoy

día con la crisis económica del país se ha multiplicado a pasos agigantados, la rotación tiene un costo muy alto a las entidades de trabajo específicamente sus costos consisten en costos del reclutamiento: proceso de reclutamiento del empleado, avisos, atención a los candidatos, tiempo de los reclutadores; costos de selección: Entrevistas de selección, aplicación y calificación de pruebas de conocimiento, aplicación de test, verificación de referencias, exámenes pre empleo; costos de la formación: Programas de integración, inducción, tiempo de los instructores, baja productividad durante la formación; costos de la separación: Pago de salarios, otros conceptos laborales y liquidaciones, puesto vacante hasta encontrar otro sustituto.

Es por ello que el presente artículo busca analizar el impacto de la constante rotación de trabajadores, que aportará tanto las habilidades necesarias para manejar los las vicisitudes que estos generan, permitiendo manejar de manera más efectiva los recursos y maximizarlos. Aportar mecanismos a utilizar como referencia para las entidades de trabajo en general donde se desarrolle una relación ganar-ganar entre el empleado y el empleador cuando se presente este tipo de situación, lo cual se considera la aplicación práctica de la investigación. Desde el punto de vista teórico, esta investigación brinda información valiosa sobre el manejo de contingencias derivadas de los imprevistos que se puedan originar en materia de seguridad y salud laboral, así como un contenido programático con este fin.

De igual forma, la presente da pie a la realización de futuras investigaciones relacionadas a otras situaciones y actividades que se den en las organizaciones Este hecho se puede considerar como el aporte metodológico de la investigación. Asimismo, el aporte académico de esta investigación, es que la misma, puede ser considerada como una útil referencia para estudios futuros y posibles líneas de investigación, en el que se pretenda generar un modelo de los diferentes factores a considerar en el manejo de los costos acarreados del cumplimiento de la normativa de seguridad laboral.

Se han indagado, previamente, el

concepto de alta rotación laboral y sus costos en organismos administrativos del trabajo como el Instituto Nacional de Prevención de Seguridad y Salud Laboral (INPSASEL), quienes han informado el aumento significativo durante el último año y medio, tanto en el sector público como privado de los distintos registros de delegados de prevención y modificación de los comités de seguridad y salud laboral, lo cual incrementa un aumento de los costos por estos procesos. De la misma manera se ha buscado información en los portales web dedicados al reclutamiento y selección de personal los cuales muestran una amplia solicitud de personal semana a semana, lo que evidencia que efectivamente en las organizaciones existe una alta rotación del talento humano.

Lo anteriormente expuesto destaca la alta rotación de personal derivado de la crisis económica del país; representando el componente esencial que conforma el alcance de la investigación por lo que se hace necesario iniciar el estudio con un diagnóstico de la situación actual respecto a las causas más comunes relacionadas con la alta rotación de personal en las entidades de trabajo. Posteriormente, conlleva a concentrar los esfuerzos en lo concerniente a identificar la sensibilidad, voluntad y destrezas para el manejo de los procesos de retención de personal en los intereses de los centros de trabajo como tema de estudio; lo que permitirá establecer procedimientos o acciones generales donde se concreten alternativas para maximizar los recursos.

Con relación a lo anterior es importante establecer un sustento teórico de este artículo, de esta manera desglosar cada concepto en la cual se basa la misma, de manera de explicarlos muy detalladamente. Significa entonces que se debe partir con la conceptualización de la rotación de personal, (Chiavenato, 2009:91) la define: "Se refiere al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, las entradas que compensan las salidas de las personas de las organizaciones. A cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo." En otras palabras las salidas se refieren a despidos, renuncias,

jubilaciones, incapacitaciones entre otras y las entradas a las nuevas contrataciones que se deben hacer para cubrir las vacantes.

00

En este mismo orden y dirección debe mencionarse los tipos de rotación del personal (autor ob cit, 2009: 91) "Separación por iniciativa del empleado (renuncia): Se presenta cuando un empleado decide, por razones personales o profesionales, terminar la relación de trabajo con el empleador." Esta decisión por lo general la toma el empleado por factores de insatisfacción en el trabajo, por otras opciones más atractivas en el mercado derivado que muchas organizaciones están ofreciendo paquetes salariales muy atractivos con buenos beneficios sociales. En el tema de estudio se han presentado numerosas oportunidades en el momento de la renuncia el empleado manifiesta que su motivo de terminación de la relación laboral es la pérdida del poder adquisitivo del salario o la migración. Según se ha visto algunas organizaciones ofrecen incentivos económicos para hacer que la separación sea más atractiva, es decir las llamadas renuncias acordadas o consensuadas, cuando se pretende reducir el tamaño de la fuerza de trabajo.

En referencia a la clasificación anterior se encuentra la: (autor ob cit, 2009: 91) "Separación por la Iniciativa de la Organización (despido): Ocurre cuando la organización decide separar los empleados, sea para sustituirlos por otros más adecuados con base a sus necesidades, corregir problemas de selección inadecuada o para reducir la fuerza de trabajo." La reestructuración del proceso productivo de las organizaciones provocan transferencias, colocaciones, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despidos de colaboradores; en Venezuela existe inamovilidad laboral por un período de tiempo muy prolongado, esto ha conllevado que los empleadores no han podido prescindir de aquellos trabajadores que estén incurso en causal de despido.

En este orden y dirección es necesario indagar lo que es obligación, buscar por qué el patrono debe cumplir de manera inexcusable e imprescindible con todas estas series de disposiciones en materia

de seguridad y salud laboral, (Osorio, 2003: 496) conceptualiza obligación: “Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva, es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada.” Las obligaciones datan desde tiempos remotos, en primer lugar nacieron de las costumbres, hoy día nacen de las leyes, los empleadores están sujetos a las disposiciones establecidas en las leyes laborales y en seguridad y salud laboral, en consecuencia al terminarse una relación laboral el empleador de cumplir con las obligaciones de ley así esto implique un costo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, puede equiparse la obligación con el deber, debido a que en ambos casos se refiere a un cumplimiento, la LOPCYMAT establece los deberes del empleador en materia de Seguridad y Salud Laboral, (Guía Práctica de Seguridad y Salud Laboral, 2013: 93) en concordancia con la norma up supra establece que los Deberes y Responsabilidades del Empleador: “Se basan en un deber general de prevención y seguridad.” Lo que significa que el espíritu de la norma es fomentar una cultura de seguridad y salud laboral obligando al empleador a crear políticas de prevención en la materia. Resulta oportuno mencionar que

la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo establece las obligaciones que debe cumplir el patrono en materia de seguridad y salud en el trabajo, (Cabrera, 2014: 126).

Las obligaciones del empleador derivadas de la LOPCYMAT , son muy amplias y con complejidad variable y relativa, así veremos que tanto el empleador que tiene una tienda de ropa en un centro comercial o una refinería petrolera , tienen obligaciones sobre prevención condiciones, medio ambiente y salud laboral con sus trabajadores, pero obviamente a distintos niveles. En este sentido no todas las obligaciones le son aplicables a todas las entidades de trabajo.

En ese mismo sentido se desprende que la ley in comento establece una serie de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral que son aplicables a todos los empleadores, pero en dimensiones distintas de acuerdo a la complejidad de cada entidad de trabajo. Para ilustrar esto en el caso de los equipos de protección personal los mismos no son utilizables para el ejercicio de cada función, se otorgan de acuerdo a la complejidad de cada puesto de trabajo. Significa entonces que el empleador tiene una serie de deberes formales básicos que debe cumplir que se encuentran establecidas en la ley como los son:

Cuadro 1.

Comité de seguridad y Salud Laboral	Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo
-Constituir y Registrarlo	-Organizar, registrar y mantenerlo
-Remisión del Informe al INPSASEL	-Informar al trabajador de su existencia
-Actualización en el cambio de información	-Registrar y acreditar a sus profesionales que desarrollen actividades de asesoría, capacitación y servicios
-Renuncia del Delegado de Prevención	-----

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales	Programa de Seguridad y Salud en el trabajo
Registrarse en línea para la declaración de accidentes de trabajo	Diseñar, elaborar e implementar el programa de seguridad y salud en el trabajo
Declarar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	Notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras e insalubres (notificación de riesgos)
Sistemas de vigilancia epidemiológica y del uso del tiempo libre	
Informar los resultados de salud a los trabajadores	
Remisión de vigilancia epidemiológica al INPSASEL	
Remisión de Informes de vigilancia de utilización del tiempo libre al INPSASEL	
Disfrute de vacaciones	

Fuente: Mendoza (2013)

Tal como se observan en el cuadro 1 anterior dichas obligaciones son las indispensables en el cumplimiento de la LOPCYMAT, las cuales serán objeto de verificación primordial en las inspecciones del INPSASEL, vale decir que para la aplicación y cumplimiento de estas se requiere un inversión por parte del empleador, el cual se debe reflejar la partida de gastos en el programa y salud laboral, en el caso de estudio la rotación constante de personal implica: repetición constante de las elecciones de los delegados de prevención así como la designación de los representantes del patrono; capacitar al personal de nuevo ingreso en materia de prevención y en los principios o parámetros establecidos en el PSSL, imprimir toda la papelería que implica las notificaciones de riesgos, rutogramas, entre otros, la realización de exámenes pre y post empleo del personal que ingresa y egresa, así como la valoración anual, ropas de trabajo, equipos de protección personal y las sanciones

derivadas de las enfermedades y accidentes ocupacionales.

Significa entonces que el presupuesto que se inserta en el programa de seguridad y salud laboral aumenta significativamente con la rotación de personal y dicho presupuesto es solo una referencia para el empleador, debido a que él debe ajustarlo a los cambios que se dan en el personal para cumplir con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. (Mendoza, 2013: 330).

Infiere que Los recursos económicos destinados a cubrir el cumplimiento de las metas en seguridad y salud en el trabajo jamás pueden verse o valorarse como un gasto, sino que por el contrario se deben ponderar como una inversión que por una parte protege al patrimonio empresarial, y por la otra pero no menos importante, se protege la vida y salud del acervo más significativo de la organización: los trabajadores.

3. REFLEXIONES FINALES

En efecto en un principio se debe ver a las políticas de seguridad y salud laboral como una inversión para proteger a los trabajadores y a la entidad de trabajo de sanciones penales, civiles o administrativas o indemnizaciones derivadas de accidentes o enfermedades ocupacionales. No obstante la hiperinflación que vive el país cambia ese concepto por cuanto las organizaciones deben multiplicar mucho más el presupuesto inicial para poder cumplir con la normativa, como resultado el concepto inversión en realidad pasaría a ser un costo, lo que ha obligado a los empleadores a reinventar las organizaciones enfocados a minimizar los egresos de los trabajadores. Actualmente las entidades de trabajo se han enfocado en crear estrategias para retener su personal, de esta manera maximizar los costos laborales, haciendo más atractivos los beneficios y ambiente laborales.

4. REFERENCIAS

GUÍA PRÁCTICA. Seguridad y Salud Laboral. Legis. Caracas 2013. 77 pág.

CABRERA FREDERICK. Obligaciones Legales del Empleador. Ediciones Mutare. Caracas. 2014. Pág 126.

www.bcv.org.ve, consultado 21/07/2019, 09:35 a.m.

CHIAVENATO IDALBERTO. Gestión del Talento Humano. Mac Graw Hill. México. 2009. 91 pág.

MANUEL OSORIO. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 2003. 496 pág.

MENDOZA LUIS. LOPCYMAT 100 Preguntas 100 Respuestas. Vadell Hermanos Editores. Caracas. 2013. 325 pág.

ROJAS, M. (2014). El estudio científico de la Felicidad. Mexico: Breviarios.

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

Aproximación crítica a una comparación interpretativa en las políticas de ajuste relacionado con el derecho laboral, visión sindical y la perspectiva empresarial

Stephanía, Alizo

Doctora en Ciencias contables. Profesora del Núcleo Universitario Rafael Rangel, Trujillo, Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela

Esta investigación realizó una aproximación crítica a una comparación interpretativa de tres (03) artículos científicos que develan el impacto de las políticas de ajuste en algunos países subdesarrollados de América Latina, atendiendo las cinco (05) categorías de análisis, planteadas por Bruner, Jerone (s/f): cosmovisión, herramientas intelectuales, método, conclusiones y trascendencia.

La cosmovisión, de acuerdo al diccionario de filosofía de Ferrater, J (s/f), comprende la totalidad problemática de un actor social. De allí se desprende entonces lo siguiente:

La cosmovisión laboral de Rodríguez, (s/f), en su discurso “Impacto de las políticas de ajuste en el derecho laboral”, apunta que el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha requerido la aplicación de algunas políticas de ajuste, que necesitan la restricción de las remuneraciones y la disminución de los gastos del sector público, sin embargo, no han existido políticas dirigidas a condicionar niveles de precios en el sector privado, quitando la eficiencia en la política antiinflacionaria. Por lo tanto, no han sido suficientes las recetas del FMI, porque ha acentuado el deterioro y desequilibrio económico en los países subdesarrollados, tal cual como sucedió con Argentina en el año 2001.

Se interpreta entonces, que la ineficiencia de la visión neoliberal del FMI, también se reflejó en Chile, de acuerdo a la cosmovisión sindical de Feres, M (s/f) en su discurso “Ajuste económico y política laboral”, donde apuntó que la receta del FMI orientó a este gobierno al alejamiento de

las relaciones laborales, dejando de regular las remuneraciones mínimas, privatizando la seguridad social y la formación profesional, arrojando incremento en la tasa de desocupación, disminución de los salarios reales y el incremento en el sector informal.

Estas reflexiones apuntan a que la deshumanización capitalista del FMI, también se reflejó en Perú, debido a que Pasco, M (s/f), en su discurso “El ajuste económico: perspectiva empresarial”, menciona que se pretendió brindar protección contra el despido laboral del que gozan un número pequeño de trabajadores, dirigiendo a las empresas a dar menos empleos, por miedo a los compromisos laborales y sociales, los cuales acabaron perjudicando a un gran número de personas desempleadas.

Ahora bien, en esta investigación se interpreta como herramientas intelectuales, aquellas alternativas que ofrecen los autores que han brindado una aproximación de solución ante las problemáticas planteadas, a diversos países subdesarrollados en Latinoamérica (Argentina, Chile y Perú), de lo cual se infiere:

Rodríguez (Ob. Cit), plantea herramientas orientadas hacia el derecho laboral, para contrarrestar los efectos de recesión económica, dirigidas hacia dos planos:

- 1.- El intelectual, continuando con la difusión de su propia cosmovisión laboral.
- 2.- El institucional, dando continuidad con el diálogo socializador entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el FMI, con la posición teleológica de aproximar posiciones opositoras.

Por otro lado, Feres, M (Ob. Cit.), menciona herramientas conducidas hacia tres niveles de transición sindical: 1.- Política, mediante la activación de un modelo democrático participativo, donde los sindicatos procuren consensos nacionales. 2.- Económica, donde emerja el cambio de un modelo neoliberal por un modelo de desarrollo, donde el sindicato apertura su pensamiento ante las posibilidades de competitividad empresarial. 3.- Participación social, promoviendo el diálogo participativo de la comisión tripartita (Estado, empresarios y sindicatos), donde el rol de los sindicatos procura la aplicación de las leyes laborales y la estabilidad del empleo.

A su vez, Pasco, M (Ob. Cit.), también ofrece una solución intelectual dirigida hacia la visión empresarial: flexibilidad de la contratación laboral, traducida en “mayor facilidad para despedir”, orientado hacia los contratos atípicos, de esta manera, las empresas tienen menos miedo de contratar, conducente a la disminución de la tasa de desempleo aunque con poca protección social.

Ahora bien, las estrategias metodológicas empleadas por estos autores para la construcción de sus cosmovisiones y herramientas intelectuales, comprendió en un primer momento metodológico el análisis crítico, al identificar vacíos políticos, económicos y sociales en algunos países subdesarrollados pertenecientes a la región latinoamericana; y en un segundo momento metodológico, la hermenéutica reflexiva, donde se presentaron algunas alternativas que han permitido revertir la recesión económica en estos países.

Las conclusiones finales de Rodríguez (Ob. Cit.), apuntan que si no se logra corregir esta política de ajuste, debe encararse la defensa práctica de los valores que el derecho laboral busca defender, estableciendo un equilibrio dinámico en búsqueda de aproximar las posiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el FMI. Las conclusiones de Feres, M (Ob. Cit.), están orientadas a la motivación de aquellos países que todavía no han salido del estancamiento económico, al comparar el antes y el después de las herramientas intelectuales mencionadas, y su efecto en la recuperación de Chile, gracias

a la readecuación de los aparatos productivos, con la intervención activa de los sindicatos, promoviendo la dialéctica y alteridad social. Y las de Pasco, M (Ob. Cit.), se orientaron a resaltar que la flexibilización constituye un esfuerzo de racionalización de búsqueda de adecuación entre lo ideal y lo real, un “ajuste entre lo necesario y lo posible; es dar a los trabajadores lo que el país puede darles, a partir de la admisión de que los grandes males exigen grandes remedios.

La trascendencia de estas investigaciones está orientada hacia una teleología común: el lograr ajustes a las reformas mecánicas de un sistema neoliberal al menor costo social posible.

De lo planteado, se presentan como reflexiones finales, que en un primer momento, el ser humano no había sido tomado en cuenta como un actor social pensante, sino como un actor social pasivo y dogmatizado que sólo atiende a las recetas impuestas por el neoliberalismo del FMI, el cual había renunciado hacia los beneficios laborales por niveles de pensamiento poco participativos que en extremo han llegado a la ignorancia del conocimiento mismo. Por tal motivo, el derecho laboral ha interpretado que el verdadero ajuste económico no sólo consiste en deconstruir el significado de las debilidades, sino en reconstruir el sentido de perseverancia y tolerancia para revertir la recesión económica en estos países.

América Latina, camina en procura de la socio-construcción del conocimiento que aborda el costo social de una manera justa, que no se limita sino amplia las concepciones del derecho laboral, la visión sindical y la perspectiva empresarial, las cuales deben estar dirigidas hacia la protección de los derechos del pilar fundamental de nuestra sociedad, como lo es el trabajador.

Este análisis abre las puertas a futuras investigaciones que merecen ser aportadas en las vertientes del derecho laboral donde se toma en cuenta el estudio del costo social, en una forma dinámica y amplia aplicada a las políticas de América Latina.

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 negrillas, 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 negrillas, 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 2, N° 4**, publicada en el repositorio institucional saberula Universidad de Los Andes – Venezuela*
www.saber.ula.ve
info@saber.ula.ve

Fecha de Publicación: 24/05/2022