

Derecho al trabajo en Venezuela desde la cultura de la actividad económica informal

Erivan José Rondón Valero¹

Universidad de Los Andes (ULA). Mérida, Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-2170-001X>

erivanr@ula.ve

erivanrondon50@gmail.com

erivan.rondon@gmail.com

Auresnelly Maribel Torres Triana²

Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), Venezuela

<http://orcid.org/0000-0002-7541-1408>

auresnelly@gmail.com

Informe de investigación

Resumen

Introducción: El trabajo es uno de los componentes productivos primordiales para la producción de bienes y servicios para la sociedad, el cual es perfeccionado de manera formal o informal; dos convenciones que permiten, precisamente desarrollar en la práctica, la relación humana propia del proceso. En este sentido, la actividad económica informal no debe ser incierta, motivado a la existencia de personas que forman parte de esta y están realizando contribuciones a la sociedad demandante.

Objetivo: En este contexto, se plantea analizar el derecho al trabajo en Venezuela, en función de la cultura de la actividad económica informal. **Metodología:** Se realizó una revisión documental, con enfoque cualitativo a través de la teoría fundamentada, lo cual permitió desarrollar un proceso de análisis e interpretación que resaltan a los trabajadores o trabajadoras de cualquier organización de trabajo (formal o informal) como columna vertebral. **Discusión y conclusiones:** Se razona que sin trabajadores no puede existir crecimiento y desarrollo de un país, motivando su vinculación, de alguna u otra manera, con las condiciones de protección, seguridad y atención del Estado, en un marco de legalidad, cultura e institucionalidad laboral. Sin embargo, en Venezuela existe poca información creíble que pueda exponer la realidad actual del sector, lo cual repercute indiscutiblemente en el Derecho al trabajo en términos de legalidad, normas y políticas públicas que permitan mejorar su situación.

Palabras clave: Derecho al trabajo, cultura, actividad económica informal.

Right to work in Venezuela from the culture perspective of informal economic activity

Abstract

Introduction: Work is one of the fundamental productive components for producing goods and services for society, carried out formally or informally. These two options allow the development in practice of the human relationship inherent to the process. In this sense, informal economic activity should not be uncertain since some people are part of it and contribute to the demanding society. **Objective:** In this context, the following article aims to analyse the right to work in Venezuela in terms of the culture of informal economic activity. **Methodology:** Based on the methodological point of view of a documentary review, with a qualitative approach through grounded theory, which, based on the theoretical references, allows the development of a process of analysis and interpretation that helps highlight that the workers of any form of work organisation, whether formal or informal, are the backbone of work. **Discussion and Conclusions:** Without workers, there can be no growth and development of a country because they are linked in one way or another to conditions of protection, security and attention from the State within a framework of legality, culture and labour institutions. However, in Venezuela, little credible information can expose the current reality of the sector, which undoubtedly impacts the right to work regarding the legality, standards and public policies to improve their situation.

Keywords: Right to work, Culture, Informal economic activity.

¿Cómo citar este artículo? - How to cite this article?

Recibido: 16-08-23

Revisado: 13-10-23

Aceptado: 28-11-23

Rondón -Valero, E. y Torres-Triana, A. (2024). Derecho al trabajo en Venezuela desde la cultura de la actividad económica informal. *Revista Visión Gerencial*, 23(1), pp. 60-71. Recuperado de: <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2024.01.23.05>

¹ Postdoctorado en Estado, políticas Públicas y Paz Social (URBE). Doctor en Gerencia Avanzada (UFT). Especialista en Tributos. Mención Rentas Internas (ULA). Economista (ULA). Abogado (UNELLEZ). Lcdo. en Educación Mención Básica Integral (UNICA). Investigador Activo (ULA). Planificador Central (ULA). Profesor, tutor y jurado de las Universidades ULA, UNELLEZ, URBE, UFT, UPEL. Investigador acreditado en el Observatorio Nacional de Ciencias, Tecnología e Innovación (ONCTI), Venezuela.

² Doctorando en Ciencias Organizacionales (ULA). Magister Scientiarum en Ciencias Contables (ULA). Economista (ULA). Abogada (UNELLEZ). Componente Docente en Educación Superior (UDO). Auditora de la Unidad de Auditoría de la Alcaldía del Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida. Profesora, tutor y jurado de las Universidades UNEFA, UNELLEZ y UFT.

1. Introducción

Las relaciones laborales en Venezuela entre los individuos y su actividad remuneradora, sin duda alguna originan derechos. En este sentido, "dentro de lo estrictamente jurídico, el vocablo se emplea pluralizado cuando se refiere a un conjunto de normas o atribuciones que se concede, reivindica o ejerce colectivamente" (Cabanellas, 1979, p. 124). Por lo tanto, el derecho al trabajo desde el estatus del trabajador y/o empleador conforme a la ley, les corresponden proteger, defender y velar por su correcto funcionamiento, de acuerdo al riesgo, protección y seguridad laboral que se amerite.

Así mismo, se contextualiza que al Estado, desde el principio de la legalidad y de la buena administración, le corresponde atender y garantizar la seguridad social y el bienestar laboral. Es decir, debe ser defensor de los derechos humanos, así como de los intereses y protección de los ciudadanos.

En este mismo orden de ideas, se contextualiza como el (...) "conjunto de normas y leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadoras y trabajadores, constituye el pilar fundamental y un punto de partida para la dignidad en el trabajo" (...) (Troncoso y González, 2014, p. 5). Por lo tanto, el derecho al trabajo en Venezuela está fundamentado conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela –CRBV- (1999), en su artículo 3:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

De acuerdo al artículo mencionado, todo individuo tiene derecho al trabajo, en condiciones de igualdad, protección social, estabilidad, salud ocupacional, salarios dignos, bienestar y satisfacción laboral, personal y familiar; en consecuencia, el trabajo es uno de

los principales cimientos para alcanzar tanto el crecimiento como el desarrollo del país.

En consecuencia, es inevitable cumplir con la contextualización del artículo 3 de la CRBV, donde se establece que el trabajo es necesario para la transformación prospectiva de la sociedad, donde la realidad laboral en el país no escapa de esta transformación. No obstante:

La cultura es un constructo social, y por lo tanto también cambian los hábitos que se constituyen como pautas culturales y socialmente aceptadas. Los comportamientos más o menos saludables adquieren diferente dimensión en función de la trascendencia social que tengan en un momento determinado (Mavila, 2017, p.5).

Desde el análisis precedente sobre la cultura de las sociedades, en Venezuela se observa en materia laboral, una nueva tendencia de la informalidad del trabajo, donde la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), de ahora en adelante, pretende retomar el sendero de la dignidad del trabajo. Sin embargo, se debe entender que, si bien es cierto, el trabajo informal no cuenta con el mismo grado de protección social que el trabajo formal, el primero, sigue siendo un proceso productivo dignificante de la actividad económica, del trabajador y su núcleo familiar.

Sobre lo planteado, "El trabajo informal puede observarse en todos los sectores de la economía, tanto en espacios públicos como en espacios privados" (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 3). Por lo que se quiere rescatar aspectos como el respeto a la estabilidad laboral, los beneficios laborales, así como la transición de la economía informal a la economía formal.

De modo que se establece, estatutariamente la relación de trabajo en el que se muestra entre otros aspectos las formas que existen y se han producido en el seno cultural y de sus propios valores, los cuales, desde el ámbito de la informalidad laboral, han sido descalificado y desatendido en lo

que respecta a las normas y leyes que rigen las condiciones de la actividad laboral informal, que atacan indiscutiblemente el derecho al trabajo. En virtud de esto, muchas veces deja al trabajador en una situación de desprotección e inseguridad, por lo que "el desarrollo del Sector Informal se da sin contratos colectivos, y sin leyes formales sobre ellos, ya que estos son trabajos atípicos, no estructurados, inseguros, y en estos momentos ocupan la mayor parte de la población" (Linares, 2016, p. 77).

Desde esta óptica conceptual, legalmente se privilegian las actividades de trabajo formal frente a las informales, donde influye notoriamente la cultura laboral en Venezuela, lo cual genera crisis en el sector productivo, económico, social del país. En el caso de las regiones de América Latina para el año 2019, en términos de la tasa de crecimiento económico, se tiene que:

En vista de la necesidad de muchos hogares de generar ingresos laborales para asegurar su subsistencia, es de suponer que gran parte de los nuevos puestos de trabajo serán de peor calidad media, dado que se tratará especialmente de cierto tipo de trabajo por cuenta propia. La situación laboral se deteriorará sobre todo en países que en 2019 estén pasando por una crisis económica, como la Argentina, Nicaragua y Venezuela. (Informe Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, 2019. P. 17).

En función del estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) del año 2019, se estimó que el aumento de la informalidad laboral existente en dichos países, específicamente Venezuela, es de gran incertidumbre; además del deterioro de la situación laboral existente dada las condiciones y particularidades propias del país. Igualmente es visible sobre todo en el rol del sector informal subordinado y cuyas condiciones no están regidas en la ley; en este caso el derecho al trabajo juega un papel destacado con ciertos elementos como los derechos o beneficios sociales, y la seguridad laboral de los trabajadores en la actividad económica desarrollada en este sector productivo.

Lo anterior, propicia la problemática que se suscita en la cultura de la informalidad laboral frente al derecho al trabajo en Venezuela,

donde el Estado es el responsable directo que garantiza la organización, el derecho, la protección y la seguridad en materia laboral y social, a partir de los principios de: legalidad, competencia, responsabilidad, participación, eficacia, eficiencia y honestidad. Estos principios, intrínsecamente corresponden a la conceptualización de la buena administración, en aras del bienestar humano, social y colectivo. Por supuesto la naturaleza jurídica de la buena administración comprende elementos tales como: sus principios, derechos y deberes.

En este contexto el presente trabajo tiene como objetivo analizar los derechos laborales desde la perspectiva de la actividad económica informal venezolana. A continuación se presentan los principales referentes teóricos, basados en la literatura reciente, para posteriormente exponer la metodología seguida y los resultados alcanzados en la investigación.

2. Revisión de la literatura

2.1. Cultura

El vocablo cultura, ostenta una definición amplia. No obstante, se aborda en esta investigación la cultura a partir de lo laboral en función de la organización de los trabajadores. De este modo, desde el contexto organizacional, "una organización es un conjunto de personas que actúan juntas con una división lógica del trabajo para alcanzar objetivos comunes" (Dávalos, 2015, p.1).

En Venezuela se puede testificar que, en los últimos años, la cultura organizacional informal conserva una tendencia al crecimiento, con una estructura propia de trabajadoras y trabajadores, producto de la presencia en la práctica de externalidades propias del país, como la situación económica y social actual, que obliga a los individuos a ingresar a la actividad económica informal para satisfacer sus necesidades básicas, como alimentación, vestido, educación entre otras.

Igualmente, (...) “las organizaciones invaden nuestra sociedad (...) y una organización es una sociedad en miniatura” (Chiavenato, 2002, p.10). Es decir, la cultura laboral se corresponde a un sistema social integrado por trabajadoras, trabajadores y empleadores que se organizan y conforman una organización, para desarrollar una actividad productiva. Por su parte, Aguirre (citado por Vásquez, 2004) define la cultura como:

Sistema de conocimiento que proporciona un modelo de realidad a través del cual se le da sentido al comportamiento. Este sistema está formado por un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por la organización como eficaces para alcanzar sus objetivos (...) (p. 32).

En este orden de ideas, la cultura desde el contexto laboral es la forma de organizar el trabajo, y también como cada sociedad trata con sus trabajadoras, trabajadores, empleadores, siendo compleja la mezcla de aspectos formales e informales. Lo anterior, representa la manera específica y distinta como la sociedad funciona, considerando todo un conjunto de creencias, métodos, objetivos, conductas, y comportamientos que operan en una sociedad. Por ello, “la sociedad es el conjunto de relaciones sociales que se dan en un hábitat y la cultura es lo que da forma y envuelve a esa sociedad” (Mavila, 2017, p. 5).

La relación entre cultura y sociedad es compleja, y el género complejo debe adaptarse al género de relación, puesto que representa un reto para las sociedades. En este sentido, el trabajo para la sociedad es fundamental al propiciar cambios en los procesos sociales y en las circunstancias económicas y personales de cada individuo o grupo social. Por lo tanto, el primer paso para conocer el crecimiento económico, la producción interna y la calidad de vida de una sociedad es el trabajo, de manera que el formar parte de una sociedad es asimilar su cultura laboral.

Con respecto a lo mencionado, dentro de este marco, se argumenta que “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza” (Cabanellas, 1979, p. 387), como trabajo productivo, es lo que permite obtener bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la

propia sociedad. Asimismo, “en un nivel más profundo la cultura puede pensarse como un grupo complejo de valores y creencias esenciales que se manifiestan en los sistemas, símbolos, mitos, estructura y lenguaje” (...) (Serra, 2009, p. 36). Lo cual permite afirmar que la cultura laboral es un elemento fundamental para la contextualización en la propia sociedad productiva del país, donde la actividad económica informal forma parte de la cultura de la sociedad venezolana, y de cualquier otro país. En consecuencia, y aunque la actividad económica informal, no cuenta con protección jurídica laboral su presencia es toda una realidad.□

2.2. Actividad económica informal

En términos generales es importante señalar que todas las actividades laborales, las formas de organización del trabajo, así como las convenciones de producción, comprenden el derecho al trabajo desde una perspectiva de la formalidad. Por consiguiente, el trabajo informal o la informalidad laboral abarcan actividades, formas de organización y producción de los trabajadores, cuyas condiciones de trabajo no están reguladas por una normativa legal en materia de derecho laboral. Es así como en Venezuela, este sector económico lo conforman comúnmente los denominados buhoneros, vendedores ambulantes, negocios familiares, bachaqueros, entre otros, los cuales no disfrutan de ningún tipo de derecho laboral establecido en la normativa.

A su vez, la expresión de economía informal hace referencia a “todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que en la legislación o en la práctica están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto” (Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, 2015, p. 2-3). Por su parte, Cimoli, Primi y Pugno (citado por Quejada, Yáñez, y Cano, 2014), expresan:

También se ha distinguido otro enfoque relacionado con el institucionalista y es el llamado ortodoxo, el cual plantea que el empleo informal es una consecuencia directa de la intervención del Estado, que hacen de la legalización de las empresas o negocios un proceso de alto burocratismo (p.133).

Así mismo, existe otra manera de considerar las causas de la informalidad laboral, o lo que engloba este concepto, lo cual se corresponde con el institucionalismo, que repercute necesariamente en la comprensión del funcionamiento eficiente y eficaz de todos los órganos que desempeñan funciones en pro del bienestar de la sociedad. En términos del trabajo, esta institucionalización es determinante en el terreno de la economía, política y cultura de la sociedad en general. Sobre la base de lo planteado, la informalidad laboral es parte del día a día en la sociedad venezolana, donde la presencia de cada uno de estos individuos son indicadores cuantitativos y a la vez cualitativos de la realidad social del país.

2.3. Derecho al Trabajo

El derecho surge a través del arte, la filosofía, la sociología y la ciencia, con el objetivo de fundar y establecer organizaciones de carácter jurídico para la constitución de normas y reglas de convivencia del quehacer cotidiano del ser humano y la sociedad, que permitan armonizar su interacción con todo lo que lo rodea. Partiendo de una concepción amplia, la palabra derecho etimológicamente proviene del latín *directus*, que significa lo recto, lo rígido y lo correcto.

De esta manera, el derecho corresponde a una visión compleja, amplia y diversa, el cual depende de la óptica en que se estudie y comprenda; en términos generales hace referencia al conjunto de normas, leyes, reglas que regulan la relación humana, el carácter valorativo y práctico del individuo, la conducta, la convivencia y el comportamiento de la sociedad. Asimismo, (...) "el derecho está presente en todos lados y en todo momento, resulta imposible imaginar una sociedad sin su presencia". (Antinori, 2006, p. 25). Por su parte, desde el ámbito del Derecho al trabajo, se considera, como:

(...) El Derecho (ahora con mayúscula, para distinguirlo del derecho convencional) expresa el orden o las órdenes que integran el contenido de códigos, leyes, reglamentos o costumbres, como preceptos obligatorios, reguladores o supletorios establecidos por el poder público, o por el pueblo mismo a través de la práctica general reiterada o de la tradición usual (...) (Cabanellas, 1979, p. 119).

De acuerdo a lo antes expuesto, es importante que el valor de la dignidad humana como valor jurídico de la sociedad sea considerada, donde toda actividad económica que realiza un individuo debe ser regulada, y por ende, dignificada y asegurada, en un ámbito de igualdad de condiciones, propia y producto de la capacidad y del esfuerzo de ejercer un trabajo, en función del Derecho, del respeto, de los principios, de la legalidad, los reglamentos, la rectitud, con la protección social y de los derechos laborales fundamentales en una actividad laboral.

En esta perspectiva, la idea del Derecho al trabajo es considerada para los trabajadores del sector formal e informal de la economía, como el requerimiento a la posibilidad y el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, de seguridad en el trabajo, remuneración justa, defensa de intereses, trabajo decente, entre otros aspectos. Estos aspectos deben comprometer, en primer lugar, la satisfacción de las necesidades humanas elementales, así como el bienestar colectivo e individual y personal de la actividad laboral, o del trabajador, dado que son el fundamento legal y de las normas que competen a este campo.

De esta forma, "el Derecho del Trabajo, constituye fundamentalmente, una garantía de estabilidad en las relaciones laborales que surge como respuesta a la cuestión social. Asimismo, posee una función igualadora que sirve para armonizar intereses" (Troncoso y González, 2014, p.10).

De la idea citada se puede afirmar, en primer lugar, que el Derecho es un conjunto de normas y principios que obedece a la justicia al orden de las relaciones humanas en todo lo que realiza. Por su parte, respecto a la palabra trabajo, aborda una gran discusión

en cuanto a la terminología se refiere, siendo un término complejo de abordar. Sin embargo, desde la óptica de actividad humana, contribuye significativamente al crecimiento y desarrollo de un país, por lo que autores como Benería, Carrasco, Carrasquer (citado por Richter, 2011) expresan que:

La palabra trabajo para referirse a todas las actividades que garantizan la reproducción social, o sea, el trabajo doméstico-familiar, que abarca un sinnúmero de actividades que no se agotan en el cuidado de la familia, sino que se expanden a la gestión de la vida cotidiana (p.171).

Se plantea entonces que, con base a la conceptualización de Derecho y del trabajo, se comprende que el trabajo, así como los derechos relacionados con el mismo, están protegidos por el órgano competente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a nivel nacional por la Inspectoría del Trabajo, Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General, el Ministerio Público, los cuales son las organizaciones que establecen las normas del trabajo en apoyo y promoción de los derechos primordiales del trabajo en Venezuela. De este modo, a nivel internacional, en cuanto a los derechos y principios básicos del trabajo se expone:

(...) que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano (Organización Internacional del Trabajo, 1998, p.1).

Con base a lo planteado, el Derecho al Trabajo, así como los derechos que la actividad laboral, implican, a nivel mundial están enmarcados legalmente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual tiene como propósito principal, dictar un conjunto de normas y principios, en pro de una estrategia mundial del trabajo que contribuyan al desarrollo económico y social. En particular, estas normas corresponden con las condiciones de trabajo, empleo, puestos de trabajo, según la

información expuesta en el sitio Web de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- : La OIT, “reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres”. Vale decir que la OIT en contribución a las mejores situaciones económicas, sociales y de trabajo, permite que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos puedan coexistir equilibradamente en el bienestar de la sociedad.

3. Metodología utilizada

El marco metodológico del presente estudio se encuentra desarrollado desde el paradigma cualitativo, a través de la Teoría fundamentada y un diseño de investigación documental. Ahora bien, estas formas metodológicas de abordar la investigación, responden a un determinado enfoque o visión del mundo o realidad, es decir, a un paradigma multidisciplinario del mundo laboral, donde se intuye de acuerdo al proceso investigativo. En este contexto, Kunh (citado por Martínez y Ríos, 2006) define:

..una estructura conceptual de creencias metodológicas y teorías entrelazadas que abre el campo de visión, de una comunidad científica específica, formando su concepción del mundo (cosmovisión), a la vez que la construye como tal... (p. 7).

Por ello, con respecto a la estructura conceptual considerada en esta investigación, “La investigación cualitativa se caracteriza por buscar dimensiones no conocidas o poco conocidas de un hecho social. Estas dimensiones se buscan también a partir de la forma cómo viven y entienden ese hecho los grupos afectados por él” (Badilla, 2006, p. 44). En consecuencia, la realidad laboral de la sociedad venezolana productos de las externalidades y de los aspectos internos, demandan la comprensión argumentativa del propio proceso vivenciado en los últimos años. Asimismo “En el diseño consideraremos la definición del problema

por investigar y los procedimientos para producir la información, analizarla y asegurar su credibilidad (...)” (Badilla, 2006, p.46).

Adicionalmente, Ruíz (citado por Badilla, 2006) asevera que, una investigación desde el paradigma cualitativo comprende:

... conforme se avanza en los hallazgos. Esto significa que la construcción de la teoría, además de que procede de los datos, es elaborada sistemáticamente en relación con ellos a lo largo del proceso investigativo. Podría señalarse que la elaboración de la teoría también es un proceso investigativo. (p.47).

De hecho, es importante señalar que se parte del análisis cualitativo desde el procedimiento de la teoría fundamentada, puesto que el propósito planteado en este estudio le corresponde analizar los derechos laborales desde la perspectiva de la actividad económica informal, es decir, el derecho del trabajo en Venezuela desde el contexto de la cultura de la informalidad laboral, desde las primeras fases de la investigación, dado que “el análisis cualitativo no debe verse como una fase final que ocurre una vez obtenido los datos, sino como un proceso continuo que comienza cuando el investigador se plantea las primeras interrogantes” (Rojas, 2014, p. 151). Se debe considerar que, el proceso de comprensión de una realidad social es un hecho totalmente complejo, producto de las interrelaciones de variables tanto internas como externas, dado el origen epistémico del problema que se quiere comprender desde su propia realidad. En consecuencia, deben existir teorías o bases que permitan tener algún punto de partida o de comprensión y que, a la vez, haga de cada elemento un participante significativo en la propia comprensión del hecho. Es decir:

La teoría fundamentada (...) consiste en proceso sistemático de investigación en el cual la recolección, el análisis de los datos y la teoría surgida de ellos están íntimamente relacionados. La teoría fluye inductivamente de un proceso de comparación constante de la información recabada (Rojas, 2014, p.151).

De igual manera, en relación al diseño de investigación documental, se utilizó la consulta de documentos como libros, textos jurídicos,

artículos de revistas científicas electrónicas, anuarios electrónicos, sitios web, que permitieron la fundamentación teórica y la unidad de análisis de la investigación. Lo anterior atendió a la definición de la investigación documental, dada por Alfonso (citado por Morales, 2003):

... es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos (p.2).

4. Discusión y conclusiones

A continuación se presenta de manera gráfica y analítica el objeto de estudio de la presente investigación (Tabla N° 1), desde la construcción de las bases teóricas que permiten la interpretación de los hallazgos obtenidos a través de la revisión documental realizada durante el proceso de investigación. Por ende, Ruíz (citado por Badilla, 2006) asevera que en cuanto a los acercamientos teóricos en una investigación desde el paradigma cualitativo se comprende:

... conforme se avanza en los hallazgos. Esto significa que la construcción de la teoría, además de que procede de los datos, es elaborada sistemáticamente en relación con ellos a lo largo del proceso investigativo. Podría señalarse que la elaboración de la teoría también es un proceso investigativo (p.47).

Tabla N° 1. Matriz ilustrativa del acercamiento teórico de los Derechos al trabajo en Venezuela desde la cultura de la económica informal

<p>Acercamientos teóricos que sustentan el Derecho del trabajo en Venezuela desde el contexto de la cultura de la Informalidad laboral</p>	<p>El Derecho del Trabajo: se interpreta de acuerdo a Cabanellas (1979), se conforma por un conjunto de normas, doctrinas y aspectos legales referentes a la celebración de un contrato laboral, que incluyen las relaciones que se suscitan entre el capital, la producción, la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, donde, además, el Estado marca el compás de llevar a cabo los fundamentos de los derechos y deberes de ambas partes contractuales.</p>
<p>La Informalidad Laboral. desde la postura de Loayza y Rigolini (2011) citado Quejada, Yáñez y Cano (2014), se analiza que, en base a las normas, los informales representan aquellas personas que desarrollan sus actividades económicas y productivas al margen de la legalidad, en virtud de lo cual, surge la incorporación de organizaciones, empresas y trabajadores al sector formal, a través de la reducción de rigidez del mercado laboral</p>	<p>En consecuencia, se trata de integrar teorías que fundamentan el Derecho de trabajo en Venezuela, dado el contexto cultural de la informalidad laboral, para lo cual, se interpreta y analiza los siguientes aspectos:</p>
<p>Cultura</p>	<p>En base a Dávalos (2015), se interpreta que la cultura desde el contexto laboral, implica aquellas organizaciones de trabajadores que sin lugar a dudas se afecta por la cultura del país, concierne a sus normas, creencias y costumbres que de alguna manera se internalizan en los mismos</p>
<p>Estado</p>	<p>En relación a Calduch (1991), se analiza que el Estado representa la comunidad humana fundada sobre un territorio determinado para llevar a cabo funciones políticas y económicas, a través de organizaciones de poder que se institucionaliza internamente hacia el exterior.</p>
<p>Principio de Legalidad</p>	<p>Abdelkarim y Bosignori (2012), se interpreta que este principio también es conocido como primacía de la ley, siendo este fundamental del Derecho público donde todo el ejercicio de poder debe estar supeditado a la voluntad de la norma y a la de su jurisdicción, por lo que, sobre dicho principio se determina la seguridad jurídica, es decir, la representación de un principio universalmente conocido.</p>
<p>Buena Administración</p>	<p>Rodríguez-Arana (2014), se interpreta que esta se basa desde un enfoque de Estado democrático, cuyas funciones se orientan al cumplimiento</p>

Fuente: Elaboración propia, a partir de los documentos citados.

Del estudio realizado en torno a la conceptualización de los Derechos laborales en Venezuela, desde la perspectiva de la actividad económica informal, se deriva claramente considerarlos como realidades de la sociedad venezolana en materia de Derechos de trabajo absolutamente conexas y ligadas a las condiciones de la informalidad laboral en el país. Puesto que, autores como Quejada et al, (2014) ratifican que:

En la literatura que existe alrededor de este tema se establecen una serie de variables que condicionan la informalidad en la sociedad, y que tienen que ver con factores estructurales, institucionales, económicos, e inclusive aspectos del orden social. La mayor atribución a la informalidad es un reflejo del alto nivel de desempleo, lo cual conduce a que las personas se vean obligadas a ingresar al sector informal como medio de subsistencia, enfrentando diferentes barreras, como edad, nivel educativo, género, reformas laborales y apertura económica, entre otros. Precisamente, en este último punto se encuentra la mayor divergencia de los efectos sobre la informalidad (p. 128).

En tal sentido, se analiza que las trabajadoras, trabajadores y empleadores de estas actividades económicas informales, están ligadas a condiciones de inseguridad, subsistencia, falta de protección, barreras y ausencia de atención del Estado; si bien es cierto el papel del Estado en el contexto de la organización del trabajo, como expresión de una determinada relación laboral entre trabajadores, con los diversos grupos que lo conforman, en función de las condiciones de la informalidad laboral de una sociedad, se deben a factores estructurales e institucionales, es decir, Estado-Norma-Leyes, en las relaciones económicas y sociales del trabajo”.

Tal, como lo afirma la Recomendación N° 204 de la Conferencia General de la OIT, del años 2015, que trata sobre la transición de la economía informal a la economía formal, donde se destaca: “reconociendo que la informalidad obedece a múltiples causas, incluidas las cuestiones estructurales y de gobernanza y que, en un contexto de diálogo social, las políticas públicas pueden acelerar el proceso de transición a la economía formal” (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 1.).

En atención a lo anterior, se analiza para la realidad venezolana que es necesario la implementación de reformas laborales y tributarias, en cuanto al reconocimiento de la informalidad laboral cotidiana hoy en día; pese al esfuerzo de inclusión de dicha actividad económica a la formalidad laboral se incurre en contradicciones y debilidades

de la legalidad y de los Derechos al trabajo. De igual forma "se constituye como herramienta destinada a proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores que (...) son la parte débil de la relación del trabajo" (Troncoso y González, 2014, p. 5).

Del mismo modo, en términos de la informalidad laboral (...) "Los estudios sobre informalidad, permitieron ubicar el trabajo autónomo no profesional como una categoría ocupacional importante de los mercados de trabajo" (Richter, 2011, p.172). Además, la Recomendación N° 204 mencionada revela que:

Reconociendo que la alta incidencia de la economía informal, en todos sus aspectos, representa un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo (...) y el Estado de derecho, y el ámbito de actuación de los gobiernos, en particular por lo que se refiere a las políticas económicas, sociales y ambientales, así como para la solidez de las instituciones (...) (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 1).

De acuerdo a lo antes expuesto, es importante analizar como la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2015, asomaba la idea, de lo que representaría para hoy en día, la alta incidencia de la economía informal en todos sus ámbitos (económicos, políticos, sociales) siendo ya una dificultad o problema para los derechos de los trabajadores, no solo en Venezuela sino en todos los países. También en dicha Conferencia se recalca el papel que juega el Estado en cuanto a sus políticas públicas, actuación, buena administración de los gobiernos y la institucionalidad, cuyo significado es: "La institucionalidad, vista como el conjunto de normas o leyes formales que rigen el comportamiento humano, también incide en la informalidad" (García, citado por Quejadra et al, 2014, p.135).

Es importante indicar, que la utilización de los términos cultura y sociedad no deben ser consideradas como una cuestión semántica o de representación formal de lo que significa su concepto, puesto que no están desconectadas de la realidad social que pretende comprender el fenómeno de la informalidad laboral.

Basta con reflexionar actualmente que la problemática desde este ámbito ha sido compleja en cuanto al principio de legalidad y de buena administración en una situación de desprotección e inseguridad, en función del fundamento legal que deberían regir las condiciones de la actividad informal en Venezuela. Tal es el punto de complejidad, que existe pocos datos e información estadística que muestre la realidad actual del sector informal en Venezuela, los cuales repercuten indiscutiblemente en el Derecho al trabajo en términos de legalidad, normas, políticas públicas y económicas. Puesto que "(...) los elementos político-económicos de la vida de una sociedad forman parte de un bagaje cultural (...)" (Calduch, 1991, p.16).

En este sentido, es transcendental reflexionar que las trabajadoras o trabajadores de cualquier forma de organización del trabajo, sea esta formal o informal, son la columna vertebral del trabajo. Sin ellos no puede existir el crecimiento y desarrollo de un país, por lo que deberían estar ligados de alguna u otra manera a condiciones de protección, seguridad y atención del Estado en un marco de legalidad, cultura e institucionalidad laboral y fiscal.

La razón de fondo por la cual los trabajadores son la base para el crecimiento y desarrollo del país, es que la actividad laboral comprende entre algunos de sus aspectos la transformación de materias primas en productos terminados y de servicios básicos, para la comercialización en la sociedad que lo demanda, por lo que su realidad es tanto compleja como cambiante permanentemente. Por ello, adicionalmente, "La clase trabajadora es más heterogénea, fragmentada y compleja" (Antúnes, citado por Linares, 2006, p. 32) y son los protagonistas principales del sector productivo de cualquier país, en virtud de lo cual, a su actividad se le debe otorgar el respeto como persona, en primer lugar, y el debido trato laboral que le permita satisfacer sus necesidades humanas y laborales.

5. Referencias

- Antinori, N. (2006). Conceptos básicos del Derecho. Editorial de la Universidad del Aconcagua. Documento en línea, recuperado de http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/208/conceptos-basicos-del-derecho.pdf
- Abdelkarim, Y. y Bosignori, N. (2012) Legalidad y legitimidad en el derecho venezolano como institución social. Anuario. Volumen 35. ISSN 1316-5852. Documento en línea, recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art08.pdf>
- Badilla, L. (2006). Fundamentos del paradigma cualitativo en la investigación educativa. Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud. Vol. 4, N°1. Documento en línea, recuperado de [file:///C:/Users/Mi%20PC/Downloads/Dialnet-FundamentosDelParadigmaCualitativoEnLaInvestigacio-4790881%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mi%20PC/Downloads/Dialnet-FundamentosDelParadigmaCualitativoEnLaInvestigacio-4790881%20(1).pdf)
- Bastidas, F. (2017). Organización administrativa a nivel local en Venezuela. Estrategias para generar el paradigma de "buena administración. Provincia n°38. Documento en línea, recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/46108/articulo4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860, diciembre 30, 1999.
- Cabanellas, G. (1979). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Eliasta S.R.L. I.S.B.N: 950-9065-98-6
- Calduch, R. (1991). El Estado, el Pueblo y la Nación. Edit. Ediciones Ciencias Sociales. Madrid. Documento en línea, recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55159/lib1cap6.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2015) Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Recomendación 204. Documento en línea, recuperado de [\[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm//relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf\]](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm//relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL- (2019) Informe Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe CEPAL-OIT. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Número 20. Documento en línea, recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2019a). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 20. Documento en línea, recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf
- Chiavenato, I. (2002) "Gestión del Talento Humano". Editorial McGRAW-HILL: Ciudad de México, México.
- Dávalos, L. (2015). Fundamentos de la gestión organizacional. Términos y definiciones. Documento en línea, recuperado de <https://labcalidad.files.wordpress.com/2015/08/1-2015-terminos-y-definiciones.pdf>

- Linares, J. (2006). Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización. Documento en línea, recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000200003
- Mavila, J. (2017). Trabajo monográfico. "Cultura y sociedad". Universidad privada de la selva peruana. Documento en línea, recuperado de https://www.academia.edu/35250749/CULTURA_Y_SOCIEDAD
- Moreira, M. (2003). ¿Qué es la sociedad? Documento en línea, recuperado de <https://www.biblioteca.org.ar/libros/89004.pdf>
- Martínez, A. y Ríos, F. (2006). Los conceptos de conocimiento, epistemología y paradigma, como base diferencial en la orientación metodológica del trabajo de grado. *Revista Cinta de Moebio*. 25, pp. 1-12.
- Morales, O. (2003). Fundamentos de la investigación documental y la monografía. Universidad de Los Andes, Venezuela. Documento en línea, recuperado de <file:///C:/Users/Mi%20PC/Desktop/investigacion%20documental.pdf>
- Quejada, R. Yáñez, M. y Cano, M. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Investigación y desarrollo* vol. 22, n°1. ps. 126-145. Documento en línea, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/268/26831411006.pdf> ISSN 2011-7574
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2015). Acerca de la OIT. Documento en línea, recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998. Documento en línea, recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. Primera Edición. Documento en línea, recuperado de https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf ISBN 978-607-733-009-7
- Rojas, B. (2014). Investigación Cualitativa: Fundamentos y praxis. Editorial Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. FEDUPEL: Caracas, Venezuela.
- Richter, J. (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *Gaceta Laboral*. Universidad del Zulia. Venezuela. Documento en línea, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33619713002.pdf> ISSN: 1315-8597
- Rodríguez-Arana, J. (2014). La buena administración como principio y como derecho fundamental en Europa. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*. Num.6, pp. 23-56. Documento en línea, recuperado de <file:///C:/Users/Mi%20PC/Downloads/Dialnet-LaBuenaAdministracionComoPrincipioYComoDerechoFund-5167578.pdf> ISSN 1794-600X.
- Sandoval, G. (2014). La informalidad laboral: Causas Generales. *Equidad y Desarrollo*. N.º 22: 9-45. Documento en línea, recuperado de <file:///C:/Users/Mi%20PC/Downloads/Dialnet-LaInformalidadLaboral-5166528.pdf> ISSN 1692-7311

Serra, R. y Kastika, E. (2004). Re-estructurando empresas. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.

Troncoso y González, (2014). Educación Obrera para el trabajo decente. Módulo 2: Derecho al trabajo. Oficina internacional de trabajo. Primera Edición. Buenos Aires. Documento en línea, recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249879.pdf

Vásquez, M. (2004). La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A: una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial. Universidad Católica Andrés Bello. Documento en línea, recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf>