



Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín
Vicerrectorado Académico
Decanato de Investigación y Postgrado.



Jornada Binacional de Investigación de la URBE

**CICJPS - CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS
JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES**

**EXTENSOS Addendum (PARTE II) DEL EVENTO, 29 de noviembre
de 2014**

ISBN: 978-980-414-017-4
Depósito Legal: LFX7782014002259



NOTA DEL EDITOR

Ni a Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, ni el Centro de Investigación de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, ni su Fondo Editorial URBE, se responsabilizan o solidarizan con los conceptos u opiniones contenidas en estos trabajos. Tampoco en relación con cualquier hecho de copia no autorizada, copia parcial o cualquier otra forma de plagio sobre otros trabajos previos. Todos los trabajos aquí publicados son obra, creación y responsabilidad de sus autores y la URBE no asume compromiso ante cualquier acción legal que pueda ejercerse sobre la forma y contenido de los mismos o sobre cualquier hecho irregular que se haya escapado al proceso de revisión o arbitraje.

Dr. Jesus Cendros Guasch

Director Fondo Editorial – URBE



ABORDANDO LO ACOSTUMBRADO: LA REPRESENTACIÓN DE LOS OTROS EN LA EDUCACIÓN

Ernell Villa A

Universidad de la Guajira-Riohacha.

Colombia

evillaa@uniguajira.edu.co

RESUMEN

En este trabajo se aborda la situación de la invención de la diversidad o lo diferente como una deformación hecha a través de la institucionalización de la representación eurooccidental que se sustenta en los principios de normalidad y equilibrio, en este caso se parte de los antecedentes de los griegos, quienes en la antigüedad presentaban a las personas que habitaban los territorios lejanos como barbaros, y como se construye un metarelato que permitió la reproducción de una cultura común a través del espacio de la educación y la escuela, que ha sido asumida por la pedagogía de corte monocultural, quien ve en la educación una posibilidad para reunir, unir y adherir a todos bajo unas mismas creencias, desde los presupuestos monoculturales

Palabras claves: Otridad, interculturalidad, educación lo silenciado, Diversalidad, pensamiento propio.



INTRODUCCIÓN

Históricamente el hecho de asignar nombres a través de categorías que tenían como propósito la destrucción de los significados dignificantes de la experiencia de los pueblos, se implementó como práctica de subalternización que tuvo como intención, el desalojar a las personas del sentido que reforzaba su representación sonora de sí mismas y del mundo que los rodeaba. En este caso “para los que están por fuera, las técnicas adjetivales explícitas de aparición se volvieron entonces una práctica usual, como se observa, por ejemplo, en “africano”, “asiático” o “nativo”, entre otros, como marcadores de su estatus subalterno”. Todo esto se convertiría en una instancia efectiva para producir un orden, institucionalizado y legitimado por medio de los sistemas de clasificación y valoración de la experiencia. La operación que aseguraba este ejercicio del poder hegemónico consistía en definir, designar y exaltar los atributos o rasgos negativos que eran inventados por quienes controlaban la generación de los significados. Cabe señalar que esto se hacía en la fría distancia afirmadora de una diferencia, causante de las indiferencias y desprestigios de la vida de los otros u otras.

El arte de dar nombre se convirtió en las primeras instancias de control, regulación y producción de los significados de la vida de la gente, consideradas como bárbaras, incivilizadas, incultas y atrasadas. Estas denominaciones sirvieron a los intereses de los grandes imperios, los cuales implementaron las tecnologías de silenciamiento para favorecer los procesos administrativos, militares y políticos, los cuales vinieron a estabilizar los aspectos económicos, lingüísticos, psicológicos, epistémicos, religiosos, estéticos y comerciales, que favorecían el funcionamiento del sistema colonial en los territorios de ultramar o “pueblos extraeuropeos” (Perrot y Preiswerk, 1979:178) en distintos lugares de la geografía mundial, pero también empleados en la estabilización que hicieran las élites locales en el establecimiento de las nacientes repúblicas durante el siglo XIX. Es de señalar que este tipo de maniobra ha contribuido a la institucionalización de una mirada occidental y occidentalizante de los discursos, las representaciones y las prácticas.



La referencia a un occidente generalizado y proyectado sobre toda la geografía mundial, se convertiría en un fundamento esencial para estructurar un marco de visión de mundo, el cual comenzó en 1492 cuando los europeos comenzaron a estirar sus dominios y se apropiaron de los territorios que estaban del otro lado del atlántico. Algunos autores como Juan Bosch, llegan a plantear que la emergencia del caribe, sería la “frontera imperial” (1985); en el caso de Eric Williams, plantea que el capitalismo, toma la fuerza inicial a través de la esclavitud de las personas que fueron inicialmente comercializadas en el Caribe, en su libro “Capitalismo y esclavitud” publicado en 1944, logra demostrar como la abolición de la esclavización se debió más a unas causas económicas que humanitarias o éticas, la obra de este autor es de referencia obligada al momento de entender el proceso de expansión de un sistema que desde sus inicio se sustentó propósitos netamente capitalista. También se puede considerar a este respecto el libro de “Atlántico Negro” (2001) de Paul Gilroy, quien analiza el circuito de comercialización humana, personas arrancadas del continente africano con el fin de ser vendidas al otro lado del atlántico, para este autor “el atlántico negro” se convirtió en una “contracultura de la modernidad” (2001: 33).

Las anteriores referencias bibliográficas actúan en el análisis crítico del sistema establecido a través del ensanchamiento de la geografía occidental, que por medio del colonialismo e imperialismos, construyó un orden mundial. Según Immanuel Wallerstein, “el mundo en que vivimos, el sistema-mundo estaba entonces localizado en sólo una parte del globo, principalmente en partes de Europa y de América. Con el tiempo, se expandió hasta abarcar todo el mundo. Es y ha sido siempre una *economía-mundo*. Es y ha sido siempre una *economía-mundo capitalista*” (Wallerstein, 2006: 40). El sustento de la llamada “economía-mundo” se manifiesta a través de la “división del trabajo”, “intercambio significativo de bienes básicos o esenciales” y “flujo de capital y de trabajo”, todo esto se vería incorporaría y consolidaría con el acontecimiento histórico del ensanchamiento del atlántico en 1492. Para Wallerstein el sistema dominante que se origina en el siglo XVI, necesita de una “geocultura”, es decir “el



desarrollo *de* algunos patrones culturales comunes” (2006: 40), ya que “lo que unifica con más fuerza a la estructura es la división de trabajo constituido dentro de ésta” (2006: 40).

Con la fijación del “sistema mundo-moderno” se dio una adhesión programada de los territorios de ultramar a los centros imperiales, los cuales fueron sometidos a través de la fuerza militar, la programática científica que conduciría a lo que Ramón Grosfoguel llama como el “espistemicidio”, el colonialismo lingüístico, causante de la glotofagia o linguisticidio; así como el establecimiento de una religión monoteísta que terminaría por reducir la espiritualidad de las personas. Todo esto traería consigo la condena de las costumbres, creencias, prácticas y tradiciones de los pueblos que para ese entonces eran totalmente desconocidos. A este respecto señala Wallwerstein, viene a señalar que para el siglo XIX existían cuatro disciplinas inspiradora del conocimiento occidental, estas eran “historia”, “economía”, “sociología”, y “ciencias políticas”.

Los científicos sociales tenían otros problemas por delante. Las cuatro disciplinas en su conjunto (...) estudiaban, de hecho, sólo una pequeña parte del mundo. Pero en el siglo XIX, esos cinco países imponían su dominio colonial en muchas otras regiones, e incluso sostenían relaciones comerciales y a veces bélicas con otras. Convenía estudiar el resto del mundo también. No obstante, el resto del mundo parecía ser un poco distinto, resultando inadecuado el uso de estas cuatro disciplinas inspiradas en Occidente para el estudio de partes del mundo que no se consideraba “modernas”. Como resultado, surgieron dos disciplinas adicionales. (Wallerrstein, 2006: 20).

En medio de este contexto surge la antropología, unas de las disciplinas que iría a brindar los saberes necesarios para comprender los pueblos que se sitúan en el mundo colonial, los cuales debían de ser conocidos a través de la tecnología de captación



modernizante, como lo eran “la observación participante” que era una instancia de producción de los conocimientos que se necesitaban para administrar las vidas y el entorno colonial en los territorios “extraeuropeos”. En el análisis del sistema mundo-modernos la otra disciplina que surge con su establecimiento y funcionamiento, fue la del “orientalismo”, la cual surgió del “nombre derivado de la clásica distinción entre el Este y el Oeste que durante largo tiempo había existido dentro de la tradición intelectual europea” (Wallerstein, 2006: 22).

Tanto la antropología, vía la etnografía, y orientalismos, vinieron a generar un conocimiento que ha actuado durante un largo tiempo en los procesos de invención de las culturas de los pueblos referidos, este tipo de invención se convertiría en una forma de encarcelar los significados desde una producción que obedecía al centro de representación dominante. Esto es en tanto hablar por los otros o hablar sobre los otros, es decir en un sentido político y un sentido epistemológico. Según Edward Said, “orientalismo se puede describir y analizar como una institución colectiva que se relaciona con Oriente, relación que consiste en hacer declaraciones sobre él, adoptar posturas con respecto a él, describirlo, enseñarlo, colonizarlo y decidir sobre él; en resumen, el orientalismo es un estilo occidental que pretende dominar, reestructurar y tener autoridad sobre Oriente” (Said, 2004: 21).

Al momento de ver el proceso de estabilización del sistema de producción mundial a nivel político, militar, económico, epistémico y lingüístico, nos damos cuenta que el papel jugado por el lenguaje es importante, sobre todo si tenemos en cuenta la articulación de la experiencia a través de la formación del significado, el cual actúa en el posicionamiento de las personas y son producidas por las instituciones sociales. Por este motivo es que “la elección del lenguaje y el uso que de él hacemos son básicos para la definición que un pueblo da de sí mismo en relación con su entorno natural y social, incluso en relación con el universo entero” (Giroux, 1997: 33).



La cuestión de la elección del lenguaje no es una cuestión libre y espontánea, sino una repuesta programada de acuerdo al agencimiento de la voluntad, el deseo y conciencia, todo esto manifestado a través del lenguaje, por medio del cual las personas disponen o aprehenden la realidad. En situaciones de dominación severa el lenguaje se corresponde a una búsqueda de posibilidades operadas y reguladas desde los criterios de reproducción y fijación del sentido que puede ser la producción intervenida desde una lógica de funcionamiento del patrón de poder dominante del cual se desprenden los sistemas de clasificación, descripción, definición y asignación de cualidades, centrales en la asignación de rasgos negativos en los pueblos racializados de forma negativa, o los grupos de personas que son discriminado por su condición, creencias y procedencias.

A través de la configuración de algunos saberes disciplinares que han incidido en la emergencia de los lenguajes de articulación de contenidos que inciden en la representación de los pueblos y colectividades, se ha llegado a intervenir la realidad de las personas. Un claro ejemplo de esto lo tenemos como la cultura, donde en cierto momento de la historicidad de esta, encontramos que se ha entendido como “un tropos ideológico del colonialismo, *que va* clasificando y encerrando pueblos periféricos en espacios de sujeción y legitimación de las desigualdades características del funcionamiento del capitalismo occidental” (Grimson, 2001: 23).

La formalización, institucionalización y desarrollo de una visión de mundo universalizante, ha tenido que ver con el arte del nombrar, el cual lleva a que toda práctica de establecimiento a través de los nombres, sea parte de un ejercicio de conocimiento donde tenemos que esto se debe a las relaciones de poder; por este motivo tenemos que “la necesidad de saber cómo sabemos y debatir acerca de cómo debemos saber”, es una dinámica guiada por el poder que establece las condiciones bajo las cuáles se debe saber y qué se sabe en relación a un aspectos práctico de la vida de los pueblos y las comunidades.



El colonialismo esparcido por el mundo en el momento que los europeos se apropian del territorio, las realidades de las personas que se encontraban al otro lado del atlántico, se convirtió en una empresa de producción no sólo de grandes riquezas, sino también una empresa de organización de los espacios que fueron dispuestos como propiedad, esta iniciativa de tomar lo ajeno a través de procesos arbitrarios y violentos, pasa hacer soportado por medio de un despliegue militar que buscó siempre someter a los pueblos originarios de los nuevos territorios. También el colonialismo se convirtió en una empresa de conversión lingüística que opero de forma efectiva y eficiente.

Todo *empezó con el hecho* de asignar nombres. El desprecio por el otro (es decir, el desconocimiento o la incomprensión del otro desprovisto de cuidado y esfuerzo por conocerlo o comprenderlo) se manifiesta desde los primeros contactos precoloniales en la empresa taxonómica. Es un fenómeno tan viejo como el mundo, que consiste en dar a los otros nombres peyorativos, términos que a menudo hacen referencias a las diferencias lingüísticas, convertidas una vez más en desigualdad. (Calvet, 2002:72).

Fue por medio de la empresa de conversión lingüística que se llevaría a cabo el colonialismo, la cual condujo a la institucionalización de las prácticas de invención que terminaría por condicionar la mirada sobre los otros y las otras, ubicadas en lugares distintos a los lugares de donde procedían las personas que armaban las interpretaciones y explicaciones que eran arbitrarias o contrarias a las realidades de quienes eran encerrados a través de los discursos formalizados en el desarrollo moral, religiosos, científico y político de quienes se apoderaron de las representaciones. Las definiciones se presentaron como un ejercicio de estabilización de la realidad de los pueblos “extraeuropeos”, quienes fueron descritos a través de un código gramatical que los condenaría a ser re-presentados como seres inferiores.



Estas descripciones adquirirían su fuerza porque no solo definían sino que producían la realidad. Parte de esta realidad fue la misma equivalencia entre las perspectivas y tecnologías del conocimiento indígena y aquellas de los conquistadores y colonizadores. Las tecnologías epistémicas y las perspectivas de las poblaciones en resistencias fueron subalternadas y perdieron en gran medida su capacidad de definir el orden social y político (Walsh, Schiwy y Castro-Gómez, 2002: 11).

La empresa colonial se amparó en la trayectoria de una ciencia autorizada por las regulaciones que establecía su propia institucionalidad, y fue ganado terreno ahí donde se creía necesaria su participación que con el paso del tiempo la ciencia entró a ocupar todo cuanto se ponía al frente de la mirada del observador. Fue por medio de explicaciones absolutas que se producían en la biología y en especial con el darwinismo aplicado al campo social, la medicina con la propuesta de higiene, así como la antropología física con el desarrollo específico de la antropometría y la sociología que aportó rasgos y perfiles que justificarían el grado de desviación o anormalidad de las personas. Estos relatos se convertirían en una producción especializada en razón de la focalización en la mirada en aquello que representaría el objeto de estudio, así como el soporte filosófico, histórico y literario, los cuales se escribían e inscribían desde una geografía compuesta por un paisaje físico y un paisaje humano dominado y adecuado a la visión de los europeos.

Un caso que puede ilustrar la situación del colonialismo epistémico a través del *mal-decir de los otros*, se presenta a través de la deformación de los cuerpos colonizados. En este caso la representación ha sido guiada por una discursividad inapropiada para referirse a la existencia de aquellos a quienes se les negó su humanidad, con el propósito de apoderarse de sus vidas. Este mal-decir de los otros, consiste en fijar la voz que dice sobre los otros u otras de forma inadecuado, impertinente y violenta. Es el



mal-decir un proceso que fija el desacredito y la desvalorización de aquellos seres que se consideran inferiores; actúa el mal-decir por medio de la estrategia de desalojo de la fuerza narrativa de quienes son impedidos a construir sus propias imágenes acústicas.

Interrogando las experiencias de desde la construcción de lo otro en educación

La educación se ha abordado como manifestación que asegura la reproducción de una colectividad, también se ha considerado como parte de un proceso, así como institución que se afirma en la escuela. Pero para ir más allá de la naturalizaciones que tenemos de la educación y la escuela, se hace necesario mirar la manera como estas emergieron como parte de unas configuraciones históricas que tenían como principal papel la estabilización de la realidad, así por ejemplo el trabajo arqueológico y genealógico, nos ayudan a tener en cuenta los tipos de saberes que acompañaron el establecimiento del dispositivo escolar a partir de unos régimen de verdad que tenían como principal objetivo el de normalizar y normativizar el comportamiento de las personas para volverlas parte del proceso de producción.

Para el caso de los estudios que hace Michel Foucault, sobre el vigilar y castigar, “el arte de las distribución”, viene a jugar un papel importante ya que permite describir y analizar la situación de emergencia a partir de las regulaciones que establece el dispositivo. A partir de esta instancia de producción se genera una serie de clasificaciones que son reportadas a través de los exámenes y los diagnósticos que se van perfilando como una instancia de generación de conocimiento de experto. Este caso al igual que el trabajo de Julia Varela y Fernando Alvarez-Uria, con su “Arqueología de la escuela”, nos ayudan a comprender las condiciones históricas bajo las cuales emergieron los saberes y las prácticas que ayudaron a establecer a la escuela y la educación como institución reguladora, comprometida con la producción. En el caso colombiano se resalta el trabajo de Javier Sáenz, Óscar Saldarriaga y Armando Ospina, “Pensar la infancia: pedagogía, moral y modernidad en colombiana, 1903-1946”, donde se explora las condiciones históricas bajo la cual se establecieron



“las llamadas rejillas de apropiación de lo moderno”. Los trabajos referenciados, bien sea desde una perspectiva arqueológica o una perspectiva genealógica, contribuyen a la desnaturalización de la educación en tanto manifestación, proceso e institución. Ayudan a poner la mirada sobre aquellos silencios guardados cuando se representa la educación y la escuela y sobre todo cuando se posiciona como institución humanizante que aparece como si siempre hubiera sido la misma y siempre hubiera estado ahí, cumpliendo el papel que hoy se le conoce.

Hacemos esta alusión a la arqueología y la genealogía, porque nos permite abordar la educación y la escuela como algo diferente a lo que se suele hacer desde los discursos que la proyectan como parte de una sociedad deseada que se asegura a si misma a través de la producción de contenidos, prácticas, discursos y representaciones que aparecen articulados a partir de un lenguaje transparente, sin poner en el terreno de lo posible los problemas y los conflictos que surgen con su funcionamiento. Ante esta posibilidad de visibilización advertimos sobre la necesidad de repensar la educación y la escuela, no desde los referentes de disolución del papel que cumple en la sociedad, sino desde la posibilidad de transformar las prácticas, los discursos y las representaciones que desde ellas se generan como parte de una institución social.

Vemos en la educación y la escuela un papel central, pero que debe de ser reconsiderado a partir de los procesos históricos que se viven en la actualidad de los pueblos, comunidades y grupos. Vemos que la educación y la escuela participan en la construcción, validación y transformación de las prácticas culturales que configuran la visión de mundo dentro de un mundo heterogéneo que no puede ser reducido a la intención universalista de occidente y sus *proyecciones retóricas de acción y representación*. Frente a esta situación surgen las preguntas: ¿Cuáles son los contenidos culturales que se buscan afirmar por medio de la educación? y ¿Desde qué lugar se piensan los contenidos culturales?



Cuando interrogamos la “cultura en el marco de la educación” pensamos en las “acciones posibles” (Villa y Villa, 2008:62) que conllevan a la configuración de los escenarios de representación donde la organización de lo significativo, se da por medio de la experiencia de las colectividades humanas que se particularizan, frente a unos contenidos generales que ejercen una presión hacia las especificidades de la *cultura local*, es desplazada por las costumbres, valores y principios de acción universal que occidente ha construido a través de la historia. Esta situación posibilita la reflexión acerca de la pregunta: ¿Dónde quedan los referentes de arraigo que son desplazados por la cultura universal? El intentar dar repuestas a estos tres interrogantes, se convierte en alternativa de orientación para la discusión de la educación y el sentido del lugar en la configuración de las identidades culturales de las personas.

La institucionalización de la educación con pretensión universal se convertiría en una acción que buscaba “compensar” las llamadas “deficiencias” de las personas que no se habían tenido acceso a la cultura universal, se trataría de generar un proceso de “*adaptación social*” a aquellos rasgos supuestamente comunes a todos los grupos o colectividades; de lo que se trataría era de generar una *cultura común* que gobernara los modos de sentir, pensar y desear de las personas. Era y es la elección de algunos sectores dominantes que defienden el patrimonio racial que bajo la consideración de ciertas narrativas fundacionales buscan promover el mantenimiento del orden y alejar supuestamente el riesgo de las fragmentaciones. “De aquí que el camino que tenemos que evitar sea el del mantenimiento y desarrollo de las diferencias sociales referidas al lenguaje, la postura ante la vida, la cultura o las costumbres.

Tales diferencias -alegan los monoculturalistas- crean divisiones y el único modo de construir una sociedad funcional es a través del consenso” (Kincheloe y Steinberg, 1999:28) esta es una forma de defenderse quienes están de acuerdo con la cultura común.



La defensa de reproducción de una *cultura común* a través del espacio de la educación y la escuela ha sido asumida por las élites, quienes ven en la educación una posibilidad para reunir, unir y adherir a todos bajo unas mismas creencias, de ahí que los sectores que defienden los presupuestos monoculturales, cultiven el ideal nacionalista de que somos el resultado de “una lengua, una historia, una religión, un territorio...”. Todo esto va en contra del reconocimiento, la valoración, el respeto y la inclusión, entre otros aspectos que deben de ser tenidos en cuenta al momento de considerar la diversidad cultural como un referente para ampliar la comprensión de mundo de las personas.

La apuesta de una educación que propende por la universalización de ciertos valores, desemboca en unas prácticas de exclusión y discriminación de los valores localizados en un contexto de actuación concreta. Todo esto tiene que ver con la manera como se ha representado en la educación lo nacional que ha terminado en una “autobiografía de las elites”. En tal sentido la adopción de alternativas que ayuden a remplazar las ya acostumbradas maneras de representar, se convierten en una posibilidad de destotalizar las prácticas que devienen de las relaciones asimétricas de poder.

En los procesos educativos inciden las dinámicas culturales y sociales, donde la representación de los otros ha sido el resultado de las invenciones que conllevan al desprestigio de los otros reconocido como indio, negro, mujer, campesino, niño, pobre, discapacitado y los marginales urbanos, quienes a través de la historia han sido representados como anormales, disfuncionales, irregulares.

El caso que mejor ayuda a entender la génesis de las formas de representar en cultura, política y educación, es el de los ilustrados criollos, quienes generaron unos modos de decir que obedecen a los *patrones de poder de la colonialidad de poder*. Estos ilustrados conformaron una conciencia política criolla y muchas de sus ideas perduraron en el proyecto republicano.



Frente a la educación se expresaban así refiriéndose a los indígenas y a los negros “en las escuelas no se pueden recibir indios, negros, mulatos ni zambos; porque es de nuestro ánimo deliberado y voluntad expresa excluirlos, y que solo se reciban blancos pobres y españoles (...)” (Silva, 2002; 608).

Durante la república y la modernización del Estado se mantuvieron los *patrones de poder* propios de *la colonialidad*, esto se hace evidente en las apuestas que lideraron las autoridades de cada época. En el caso de la educación se mantuvo la continuidad de inferiorización a los indígenas, los negros, los niños y las mujeres, quienes eran tildados de *degenerados*. Así los pedagogos de finales del siglo XIX y comienzo del XX se apoyaron en los saberes de la medicina, la siquiatria, la antropología física y la biología, para encerrar y clasificar las personas “*anormales por impedimento físico o por la degeneración de la raza*”. Según Sáenz, Saldarriaga y Ospina, para esta época se tenía “(...) una imagen pesimista del estado de la raza y de la infancia colombiana, pues las consideraban afectadas por profundas y gravísimas patologías físicas, mentales, morales y sociales, y por tanto privilegiaron opciones de reforma educativa de carácter remedial o “defensivo” (...) *se trataba de detener el retroceso de la raza, su involución hacia un pasado primitivo y bárbaro*” (1997:11, vol. 2).

Al considerar las personas diferentes como “*seres degenerados*” que debían de ser normalizados, surgió la necesidad de contar con instituciones especializadas que garantizara el tratamiento terapéutico, el cual ayudaría atenuar los riesgos de las “*impurezas raciales*” que según algunos políticos de finales del siglo XIX y comienzo del XX se convertía en el principal obstáculo para el avance social.

Los ilustrados criollos y sus descendientes, contribuyeron a la formación de una imagen negativa del indio, el negro, el niño, la mujer y el campesino, estas personas harían parte de la llamada “*sociedad bárbara*”. La alianzas bipartidistas con la iglesia, arrojaría



como resultado una campaña de reducción de las etnias existentes en el país, las cuales debían de ser sometidas bajo una “labor misional” que diera como resultado la asimilación de los *barbaros*. “No hay que dejar pasar tampoco la enseñanza sobre los indígenas: éstos “ni se preocupan por reconocer el orden moral ni aunque lo intentasen por sí mismo”. Su vida en los bosques, su organización familiar –vínculo de sangre y fuerza- y “su inhumanidad llevada hasta el canibalismo”, era fruto de un pecado, “única causa proporcionada a un efecto tan espantoso como su degradación y debilidad (...)” (1997: 182, vol: 1).

Las prácticas y los usos característicos de los grupos humanos que fueron desprestigiados durante cierto tiempo, en algunos casos terminarían siendo desalojadas del centro de representación de la experiencia vivida como pueblo o cultura, todo por la marcada influencia de los discursos dominantes que conducirían a la autodepreciación de las costumbres de los subalternos. Esto en la actualidad, se relaciona con el “enunciado ajeno”, formulado por Bajtín cuando afirma:

Los enunciados ajenos y las palabras aisladas ajenas de que nos hacemos conscientes como ajenos y que separamos como tales, al ser introducidas en nuestros enunciados le aportan algo que aparece como irracional desde el punto de vista del sistema de la lengua (...) Pero, además, en todo enunciado, en un examen más detenido realizado en las condiciones concretas de la comunicación semiocultos o implícitos... (De Tezanos, 2002: 78)

En este caso la acción discursiva que se da *sobre sí*, es el resultado de lo dicho por quienes tienen el control en la producción de los discursos. *El sí mismo* se da por medio de lo dicho por ellos-ustedes, quienes dominan y distribuyen el sentido colectivo a través de las agencias discursivas.



Según lo que se ha venido desarrollando, en educación remplazar o abordar lo acostumbrado se convierte en un desafío para el reconocimiento, el respeto, la valoración e inclusión de los aspectos que tienen que ver con lo diverso y sus múltiples relaciones de afirmación dentro de la complejidad humana, lo cual no implica que con el reconocimiento de la diversidad sea suficiente, al momento de repensar las relaciones sociales en lo que refiere a las desigualdades y la diversidad. Por todo esto es que la educación y la escuela se deben de convertir en un lugar para la emergencia del pensamiento colectivo que se corresponda con la cultura, pero debemos a la vez preguntarnos ¿Qué es la cultura? sobre en los actuales momentos donde aparece la “glocalización” como parte de la producción. Esta categoría de Roland Robertson, aporta a la reflexión sobre la necesidad de tomar conciencia de que hacemos parte de un relacionamiento local que se ve afectado por lo global, es “<<la *percepciónconsciente* del mundo como lugar singular>> que se ha convertido en algo absolutamente corriente”, y donde los medios de comunicación juegan un papel determinante en la construcción de las identidades.



CONCLUSIÓN

El gran desafío que tenemos frente a la reducción que se ha hecho de la diversidad, es la de desinstalar los lenguajes, los discursos, las representaciones y las significaciones que han hecho de la diversidad, lo malo o lo negativo, algo que atenta contra la unidad, la normalidad y funcionalidad de una sociedad deseable a través de perfiles equivocadas de humanidad. También se hace necesario señalar que desde hace un tiempo se plantea “la diversidad en la unidad”, cosa que solo se ve en la formalización de una mirada que parte del hecho de exaltar la diversidad como parte de una movida política de corte multicultural, donde en algunos casos se celebra la diferencia y la diversidad a partir de una euforia colectiva que es momentánea, después de eso todo sigue igual, sin transformar o afectar las relaciones entre las comunidades, los grupos, las culturas, los pueblos y las etnias, entre otras manifestaciones diversas.

La educación y la escuela deben ser propuestas sin dejar de lado las demandas del contexto, pero también teniendo en cuenta las influencias de los flujos culturales que devienen de los medios que conectan con varios espacios proyectados por los medios. Frente a esta posibilidad de acción y representación surge la pregunta por las prácticas comunicativas que se dan en la escuela, donde tenemos aún modos de decir que contribuyen a activar los puentes con el pasado desde lenguajes de deformación, desacredito y desalojo del otro y otra visto aun como seres extraños.

No es una exageración el decir que superamos los tiempos de reducción e invención de los otros desde una autoreferencialidad limitada por el decir de forma negativa, esos son tiempos ausentes con prácticas presentes venidas de esas épocas pasadas. Es decir que en la educación y la escuela hace falta mirar las prácticas discursivas que atañen a la percepciones equivocadas que tienen las personas sobre las franjas poblacionales que han sido representadas históricamente como portadoras de lo malo, por ende se tienen que seguir manteniendo a “raya” o a una distancia que no contribuya a la “contaminación” de los que supuestamente son “normales”.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMIN, Samir. De la crítica del racismo a la crítica del euroccidentalismo culturalista. En: CÉSAIRE. Aimé. Discursos sobre el colonialismo. Madrid. Editorial: Akal, 2007.
- ANDERSON, Benedict. Comunidad imaginada. México. Editorial: Fondo de la Cultura Económica, 1997.
- BOIA, Lucían. Entre el ángel y la bestia. Santiago. Editorial: Andrés bello, 1997.
- CASTRO, Santiago y GROSGUÉL, Ramón. (editores) El giro decolonial. Bogotá. Editorial: Siglo del Hombre, 2007.
- CÉSAIRE. Aimé. Discursos sobre el colonialismo. Madrid. Editorial: Akal, 2007.
- GEERTZ, Clifford. Conocimiento local. Barcelona. Editorial: Paidós, 1994.
- Grupo de Investigación Etnicidad, Colonialidad e Interculturalidad ECI, Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2008.
- HALL, Stuart y du GAY, Paul (Comps) Cuestiones de identidad cultural. Buenos Aires. Editorial: Amorrortu, 2003.
- KHATIBI, Abdelkebir. Maghreb plural. En: MIGNOLO, Walter. (Comps). Capitalismo y geopolítica del conocimiento. Buenos Aires. Editorial: Signo, 2001.
- KINCHELOE, Joel y STEINBERG, Shirley, Repensar el multiculturalismo. Barcelona. Editorial: Octaedro, 1999.
- LARROSA, Jorge y SKLIAR, Carlos (Eds). Habitante de Babel. Editorial: Laertes, 2001.
- QUIJANO, Anibal. Colonialidad de poder. Cultura y conocimiento en América Latina. En: MIGNOLO, Walter. (Comps). Capitalismo y geopolítica del conocimiento. Buenos Aires. Editorial: Signo, 2001.
- SÁENZ, Javier. SALDARRIAGA, Oscar y OSPINA, Armando. Mirar la infancia: pedagogía, moral y modernidad en Colombia, 1903 1946. Bogotá. Editorial: Colciencias, 1997.
- SAID, Edward. Orientalismo. Barcelona. Editorial: Debis!llo, 2004
- SILVA, Renan. Los Ilustrados de Nueva Granada 1760-1808. Genealogía de una comunidad de interpretación. Medellín. Editorial: Banco de la República-Universidad EASIT, 2002.



VILLLA, Wilmer y VILLA, Ernell. La cultura en el marco de la educación: acciones posibles para una construcción de lo “lo otro”. Bogotá. Revista Educación y cultura. Federación Colombiana de Educadores CEID, 2008.

VILLLA, Wilmer y VILLA, Ernell Descentración del canon y la valoración de las emergencias posibles: la cuestión del lugar de enunciación de lo silenciado. En: Cuadernos de literatura del Caribe e Hispanoamérica. Universidad de Cartagena y Universidad del Atlántico, 2008.

WALSH, Catherine. Interculturalidad, conocimiento y decolonialidad. En: Signo y Pensamiento. Volumen 46. Bogotá. Pontificia Universidad.



JURISPRUDENCIA SOBRE EL FUERO REFORZADO A LA MATERNIDAD EN COLOMBIA. 1997- 2014.

JURISPRUDENCE ANALYSIS ON REINFORCED JURISDICTION IN COLOMBIA MOTHERHOOD. 1997-2014.

Abog. JEYSON ALEXANDER BAQUERO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MONTERIA
Colombia

Jeyson_089@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el desarrollado a través de líneas jurisprudenciales respecto del fuero reforzado a la maternidad de las Altas Cortes: Corte Constitucional, Corte suprema de justicia, y el Consejo de Estado, dentro del periodo comprendido desde 1997 hasta el 2014. Para darle cumplimiento a este objetivo aplicó una investigación de tipo documental- descriptivo con diseño bibliográfico a través de un análisis hermenéutico a todas las sentencias que se convierten a su vez en jurisprudencia, como resultado se observó que en la República de Colombia el embarazo de la mujer trabajadora se encuentra bajo una amplia protección constitucional y legal por parte del Estado, lo que está en concordancia con la doctrina internacional enunciada por los organismos multilaterales, lo que se conoce como fuero reforzado de maternidad. Y como conclusión se tiene que el fuero reforzado a la maternidad muestra una progresividad jurídica de los derechos de la mujer embarazada así como también del nacíurus, frente al empleador en pro de las madres de familia.

Palabras claves: Fuero Reforzado de Maternidad, Línea Jurisprudencial, Progresividad Jurídica.



ABSTRACT

The present study aimed to analyze the case law developed by the courts reinforced lines on motherhood of the High Courts: Constitutional Court , Supreme Court of Justice , and the State Council , within the period comprised between 1997 and 2014 period. to give effect to this purpose he used a descriptive research documentary- type bibliographical design through a hermeneutic analysis all statements that become turn in jurisprudence, as a result it was observed that in the Republic of Colombia's pregnancy working woman is under broad constitutional and legal protection by the state, which is consistent with the doctrine enunciated by international multilateral organizations , which is known as enhanced maternity jurisdiction. And the conclusion is that the courts have reinforced motherhood shows a progressive legal rights of the pregnant woman as well as the naciturus versus employer towards mothers.

Keywords: Reinforced Jurisdiction Maternity Jurisprudencial Line Progressive Law .



INTRODUCCION

Para la OIT. (1973) la constitución de una familia es un objetivo muypreciado por muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia.

Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia.

Sin duda alguna la OIT se ha visto en la tarea de proteger a las mujeres trabajadoras que son cabeza de familia en especial las que se encuentran en estado de embarazo, esta postura de las organizaciones internacionales ha generado fricciones con el mundo empresarial, basados en un conflicto de interés; mientras unos procuran proteger la familia, los otros buscan la mayor productividad financiera.

Ahora bien, en Colombia la realidad también se refleja en un porcentaje alto del mundo empresarial; quienes ejercemos funciones públicas en torno a solucionar conflictos laborales, nos vemos en ocasiones superado en la posibilidad de dar respuesta a tiempo, como lo es la obligación del estado, por la gran denuncia de procesos de esta naturaleza motivados en la gran cantidad de despidos injustos por que han desconocido el fuero maternal.

Por lo consiguiente, se hace perentorio dar una respuesta a esta grave situación que se presenta en el país. ¿Pudiera la jurisprudencia contribuir a la administración de justicia



de manera expedita frente a este tipo de situaciones que afectan y agravan cada día a los hogares colombianos y al futuro de la nación?, o serán las leyes ordinarias la vía más adecuada para dar respuesta a término.

En la presente investigación se aborda el tema anteriormente planteado, mediante el método descriptivo- analítico desarrollado a través de líneas jurisprudenciales lo que se ha dicho respecto del fuero reforzado a la maternidad por cada una de las altas cortes entendiéndose estas Corte Constitucional, Corte suprema de justicia, Y Consejo de estado, dentro del periodo comprendido desde 1997 hasta el 2014 el cual se convierte esto en el objetivo del mismo.

Con la aspiración de aportar una orientación sobre cuáles serían las jurisprudencias con mayor idoneidad a las cuales se invocaran para solucionar en menor tiempo posible el conflicto que hoy se plantea en el presente trabajo, mediante una metodología descriptiva- Analítica, se enuncian una serie de preguntas pertinentes en el tema del fuero maternal, en aras de buscar posibles respuestas a un tema tan álgido y trascendental como lo es el fuero reforzado de maternidad. La línea jurisprudencial está dada por la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado. El desarrollo de este trabajo está estructurado en las siguientes partes: Protección a la maternidad, análisis comparativo jurisprudencial, resultado y conclusión.

1.- Protección a la maternidad

La maternidad está considerada universalmente como un derecho humano que garantiza la preservación de la especie, para lo cual siempre ha tenido primacía en su protección por parte del estado. En el ámbito laboral esta condición es recogida en el numeral 2do. Del Artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en el Artículo 10 numeral 2do., del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1954) y en los Art. 13, 43 y 53 de la Constitución Política de Colombia (1991) .



El último inciso del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia establece:

“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Igualmente, el artículo 43 de la Carta Política (1991) , señala la igualdad existente entre el hombre y la mujer y consagra a favor de ésta una especial protección reforzada, cuando se encuentra en estado de maternidad, al indicar que *“durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.”*

Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela a la mujer en embarazo particularmente en relación a su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, los cuales son:

“... igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

En conciliación con las doctrinas universales, la Constitución Política de Colombia(1991) plasma estas normas y recoge su espíritu y le da a la maternidad un fuero reforzado para la protección de la misma. De tal manera que la administración de justicia debe estar enmarcada en la importancia que le concede la constitución al estado de gravidez y alumbramiento de las nacionales colombianas.

El autor de este trabajo internalizando la importancia que le da la constitución y las leyes nacionales colombianas, elaboró una guía que facilita el análisis hermenéutico interpretativo de la protección de la mujer, para contribuir con el derecho, los colegas, los investigadores, los estudiantes y con la comunidad en general.

Figura 1: análisis hermenéutico interpretativo de la protección a la mujer:



FUENTE: BAQUERO 2014

En la figura anterior se plasma la proyección de la maternidad como núcleo de la acción en sentido horario que consiste en:



La licencia de maternidad adquiere el carácter *ius fundamental* en la medida en que trasgrede el mínimo vital de la madre y del recién nacido? Tomando en cuenta de que como ya dijimos que la maternidad es un derecho humano y es deber del estado garantizar su normal desarrollo bajo su protección, la figura se inicia con esta fase que representa la obligatoriedad que determina el estado al empleador que presente mujeres en estado de embarazo.

Para que proceda por vía de tutela el pago de la licencia de maternidad, es necesario que la misma se impetre dentro del año siguiente contado a partir del nacimiento del menor? Para reforzar la protección de este fuero maternal el Estado debe establecer mecanismos que sean sencillos, prácticos y de efecto inmediato.

Resulta ineficaz el despido en caso de que la madre se encuentre disfrutando la licencia de maternidad o del período de lactancia? Una de la mejor manera de asegurar la protección laboral de la mujer embarazada es mediante la prohibición de su despido o de cualquiera figura que lesione la relación laboral y los beneficios que ella conlleva, por lo tanto cualquier acción patronal contraria a esta resulta ineficaz.

La terminación del contrato por vencimiento del término en el período de embarazo, licencia y lactancia da derecho a reintegro o ineficacia? Se ha determinado que el embarazo es un derecho humano de primera generación es decir, que se corresponde con condiciones propias de la especie, por lo tanto sus lapsos y periodos no tienen por qué vincularse con los términos del contrato de trabajo. Es por ello que se impone los efectos de la naturaleza sobre las relaciones sociales de trabajo, de allí que los despidos realizados a la mujer en estado de embarazo son ineficaces.

La protección a la maternidad cobija por igual a las empleadas públicas sin importar su forma de vinculación con la administración? La condición humana no es vinculante con el oficio o profesión de las personas, de tal manera que la primera prevalece sobre la



otra, entonces cualquier contingencia que se produzca en el campo laboral o profesional no puede subrayar la condición de la trabajadora y sus derechos siguen vigente en torno al fuero reforzado de maternidad.

La mora patronal en el pago de la cotización autoriza a la EPS respectiva a negar el pago de la licencia de maternidad? El embarazo es una condición muy especial en las trabajadoras cuyo desarrollo normal protegido no puede estar condicionado a desencuentro entre el patrono beneficiario del trabajo de la mujer embarazada, y la entidad responsable de cubrir el pago de la licencia de maternidad, porque de lo contrario estaríamos desdeñando la condición de derecho humano con la cual está determinada el embarazo.

De todo lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que los derechos humanos están por encima de cualquier otra relación entre los miembros de una sociedad, incluyendo la relación laboral o de cualquier otra naturaleza. El Estado es el garante de la protección del embarazo mediante los instrumentos legales y los mecanismos de cohesión de lo cual dispone. Como en Colombia se cumple con esta obligación.

2.- Descripción analítica jurisprudencial

Respecto del fuero reforzado de maternidad: Seguidamente se ofrecen cuadros descriptivos de las normas aplicadas por diferentes instancias: Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado, que conforman las líneas jurisprudenciales que enmarcan la descripción del tema a tratar.

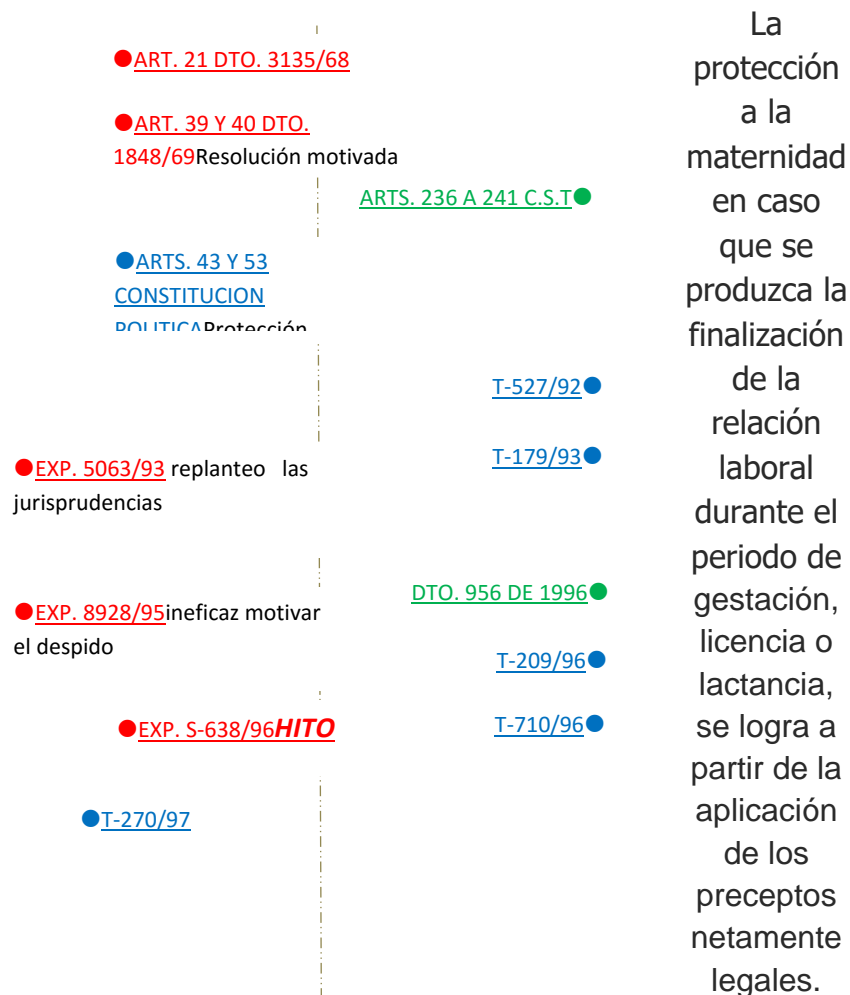
Para López (1997) una línea jurisprudencial tiene como centro una pregunta o un problema jurídico bien definido sobre un tema específico, con base a lo cual se abre un periodo de discusión y análisis para determinar posibles respuestas. Este espacio abierto con todas las posibles respuestas a la pregunta planteada, es una estrategia



conveniente para graficar las soluciones que la jurisprudencia ha dado al problema y para reconocer si existe un patrón de desarrollo decisional.

Seguidamente se aborda el fuero reforzado de maternidad mediante el estudio evolutivo en el periodo 1997- 2014 de las diferentes jurisprudencias y su relación en un formato matricial, que significa que las diferentes providencias se han colocado en orden cronológico y la vinculación entres que tienen las mismas con el tema a tratar, y que representan a su vez fuente de derecho, que en el caso del derecho laboral tienden a favorecer a la trabajadora, en su fuero maternal que históricamente se ha considerado como el débil jurídico.

Cuadro N°1: Resumen del desarrollo jurisprudencial comparado en la protección a la maternidad, desde el precedente de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Corte Constitucional





● [EXP. 17252/98](#)

[RAD. 10993/98](#) ●

● [T-625/99](#)

[RAD. 13561/00](#) ●

[RAD. 13812/00](#) ●

● [C-371/00](#)

● [T-446/00](#)

● [T-494/00](#)

● [T-765/00](#)

● [T-832/00](#)

[SU-879/00](#) ●

[T-901/00](#) ●

[T-1245/00](#) ●

[RAD.15300/01](#) ●

● [T-040A/01](#)

[T-311/01](#) ●

● [T-1070/01](#)

● [T-1201/01](#)

[RAD.16523/02](#) ●

● [EXP. 5879/02](#) Indemnización

● [EXP. 1582/02](#) Retiro de policía servicio

● [T-308/02](#)

[RAD.19222/03](#) ●

[RAD.20776/03](#) ●

[T-850/03](#) ●




- [T-999/03](#)
- [T-1185/03](#)
- [EXP. 90/04](#) ● **carga prueba** ● [RAD.23863/04](#) ●
- [RAD.24636/05](#) ●
- [EXP. 6496/05](#) **Remplazo concurso méritos**
- [EXP. 5848/05](#)
- [RAD. 25385/06](#) ●
- [RAD. 28483/06](#) ●
- [T-323/07](#) ● [RAD. 28520/07](#) ●
- [T-465/07](#)
- [RAD. 32154/08](#) ●
- [T-094/08](#)
- [S.V. T-069/10](#) ● [.38190/10](#) ●
- [T-088/10](#) ● [S.V. T-088/10](#)
- [T-216/10](#)
- [T-559/10](#)
- [T-031/11](#)
- [T-126/12](#) - **Resumen precedente – Liquidador**

En el cuadro anterior se encuentra un análisis descriptivo de cada una de las líneas jurisprudenciales que se han manejado por las altas cortes colombianas respecto del fuero reforzado de maternidad y los derechos laborales que se han creado por las

distintas cortes y que se convierten en fuente material de derecho, para posteriores juicios o recurrencias en otras instancias de la administración de justicia.

En el cuadro subsiguiente están presentadas en un formato matricial las diferentes líneas jurisprudenciales que originaron el resumen. El valor de estos mencionados cuadros está dado por la complementariedad jurídica de cada una de las instancias según el caso que se presenta y que se desprende del fuero reforzado de maternidad.

Cuadro N°2: Precedente jurisprudencial de la **Corte Suprema de Justicia** en cuanto al **Fuero maternal**.

| | | |
|--|---|--|
| <p>En un Estado Social de Derecho como el que rige en Colombia, la protección que se le otorga a la maternidad en caso que se produzca la finalización de la relación laboral durante el periodo de gestación, licencia o lactancia, constituye un derecho fundamental</p> |  <p>ARTS. 236 A 241 C.S.T. ● actualizar</p> <p>Tarifa legal de la prueba RAD. 10993/98 ●</p> <p>SENTENCIA HITO Prospera el despido RAD. 13561/00 ●</p> <p>Diferencia Ineficacia e indemnización. RAD. 13812/00 ●</p> <p>Reitera precedente de carece despido RAD.15300/01 ●</p> <p><i>Reitera set. 13561/00</i> RAD.16523/02 ●</p> <p>No prospera liquidación RAD.19222/03 ●</p> <p>Permite termino. C.T.Fijo RAD.20776/03 ●</p> <p><i>Reitera 19222703</i> RAD.23863/04 ●</p> <p>Diferencia CT Fijo oficial privado Licencia RAD.24636/05 ●</p> | <p>La protección a la maternidad en caso que se produzca la finalización de la relación laboral durante el periodo de gestación, licencia o lactancia, se logra a partir de la aplicación de los preceptos netamente legales</p> |
|--|---|--|



HITO. Reitera 4 causales 13561,13812/00RAD. 25385/06 ●

Ineficaz Despido licencia NO justa causaRAD. 28483/06 ●

Reitera precedente muestra diferen.RAD. 28520/07 ●

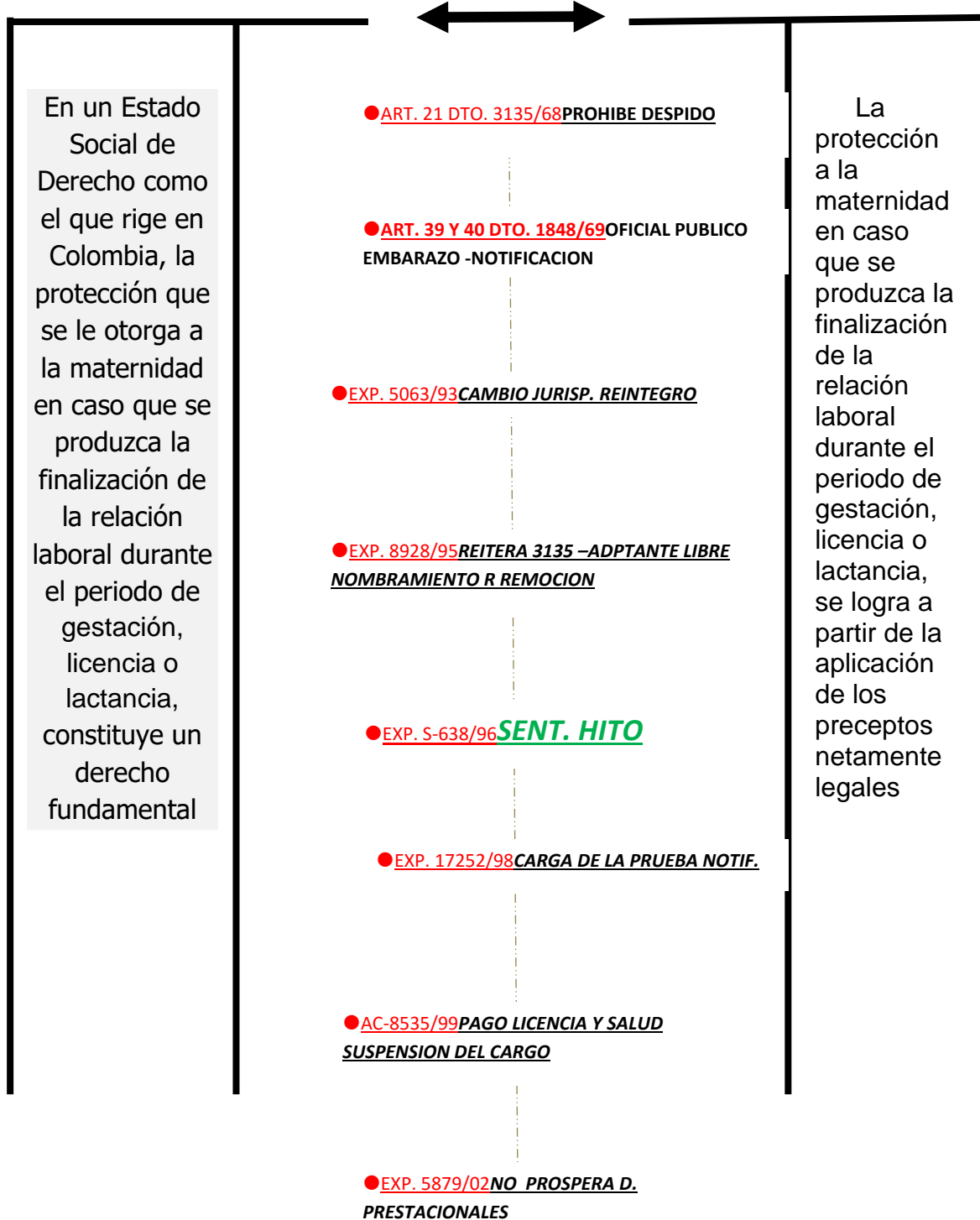
Reitera T.Fijo RAD. 32154/08 ●

Reitera toda la Doctrina ProbableRAD. 38190/10 ●

Su RAD. 24135/11 Reitera y Doctrina

El cuadro anteriormente expuesto muestra cómo ha evolucionado la jurisprudencia respecto del fuero reforzado de maternidad, en temas específicos, a diferencia de la Corte Constitucional para la Corte Suprema el tema de la notificación al patrono ha sido y sigue siendo un requisito para que opere la presunción de que el despido de la trabajadora embarazada se hace en razón al mismo. En un principio se dijo que debía probarse a través de un examen médico. Posteriormente la Corte definió que si bien la trabajadora podía informar inicialmente de forma oral al empleador debía hacerlo posteriormente con la prueba médica. No se han estipulado criterios diferentes por parte de la Corte suprema de justicia, sino que en el análisis específico de los recursos de casación se surte el debate y análisis probatorio del caso, todo esto demostrado a través de las distintas jurisprudencias que se han dado en el transcurrir de los años del período 1998- 2011.

Cuadro N° 3: Precedente jurisprudencial del CONSEJO DE ESTADO en el Fuero Maternal.





Su

● EXP. 1582/02 REINEGRO EN LA POLICIA

NO DEMOSTRO LA PRUEBA DE EMBARAZO Y
NOTIFICACION EXP. 90/04 ●

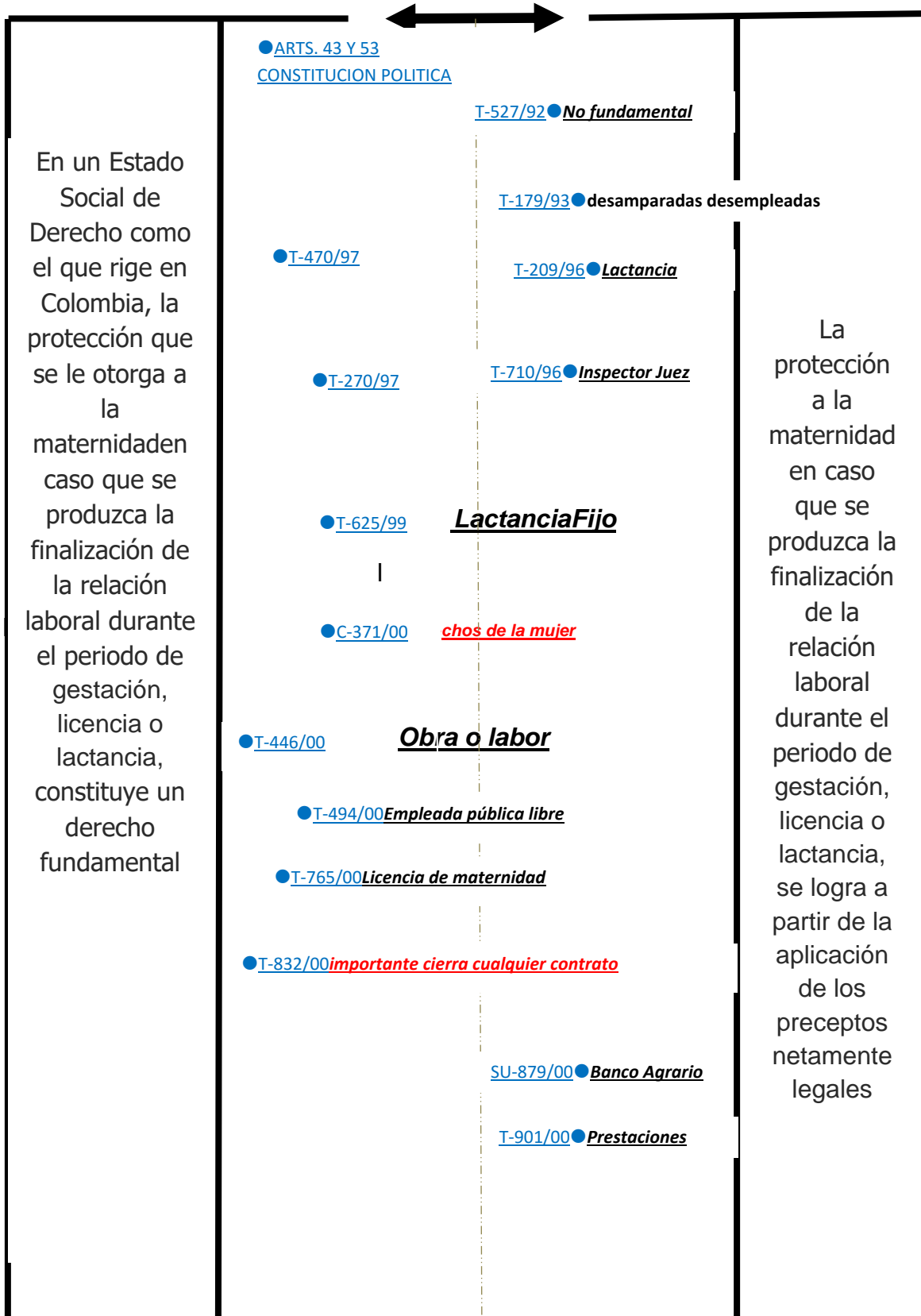
● EXP. 6496/05 OTRO NOMBRAMIENTO
MERITO

● EXP. 4812-12 Reitera jurisprudencia

El cuadro anteriormente presentado explica cada una de las jurisprudencias establecidas por el Consejo de Estado respecto del fuero maternal que se da en las trabajadoras del sector público que se encuentran en estado de embarazo, periodo de lactancia, donde se destaca en la sentencia Hito referida, la importancia de las normas y señala de manera realmente garantista y apegada a los principios y derechos señalados en los pactos internacionales y en la Constitución Política de Colombia de 1991. Exp. S-638/96 Sentencia Hito.

Cuadro N° 4: Desarrollo del precedente de la doctrina constitucional de la Corte Constitucional respecto del Fuero Reforzado de Maternidad.

Con





[T-1245/00](#) ● **C.T Fijo**

[T-311/01](#) ● **Obra y Fijo**

● [T-1070/01](#) **Cont. realidad**

Su

● [T-1201/01](#) **Reitera por orden de servicios**

● [T-308/02](#) **Reintegra e indemniza por alto riesgo**

[T-850/03](#) ● **licencia**

● [T-999/03](#) **Cambio jurisp. Amplia 1 año reclamarla**

● [T-1185/03](#) **Amplia al aborto**

● [T-759/05](#) **Contrato Misión reintegra e indemniza**

● [T-323/07](#) **SENTENCIA HITO EN LICENCIA**

● [T-465/07](#) **sent. Definitiva mínimo vital**

● [T-094/08](#) reitera licencia maternidad

● [T-095/08](#) **HITO – clases contratos y prueba embarazo**

● [T-136/08](#) **licencia personal y no familiar mínimo vital**

● [T-069/10](#) confirmadora del preaviso carga probar

● [T-088/10](#)

● **S.V. T-069/10 Prestación**

Servi orden de



● [V. T-088/10](#) ***Concurso meritos***

● [T-216/10](#) ***amplia jurisp. Licencia maternidad***

● [T-031/11](#) ***Reitera precedente contrato realidad***

[T-571 /11](#) ***Contrato realidad Estado T-987/08 – T-635/09***

[T-126/12](#) - ***Resumen precedente – Liquidador***

El cuadro visto con anterioridad muestra lo que ha dicho la Corte Constitucional sobre el fuero reforzado de maternidad, siendo este el problema jurídico. La misma instancia en el año 2006 dijo que el requisito de que la mujer embarazada haya notificado a su empleador de su estado, era un hecho que debía aparecer acreditado, para que de esta manera hiciera posible el cumplimiento del requisito de procedibilidad de la tutela, de otro modo, en caso de que no se probara que el empleador tuviera conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora, era para la Corte aún menos probable probar que por esa razón del estado de embarazo de la mujer el empleador la hubiera despedido. Esto lo encontramos específicamente en la Sentencia T 807/06, en donde la Corte Constitucional encuentra que al no ser probado el hecho de que la mujer embarazada no notificó a su empleador por su estado, era imposible ampara su derecho a la estabilidad reforzada.



Pese a lo anterior, en otra sentencia de ese mismo año, sobre notificaciones (Sentencia T-160/06), la Corte deja claro que cuando existan hechos notorios que hagan dudar al empleador acerca del embarazo de una trabajadora, este debe cerciorarse para tomar la decisión idónea, ya fuera el despido por incumplimiento de las labores o el trámite respectivo frente a la autoridad laboral con el fin de obtener el permiso correspondiente, lo anterior dependiendo del caso.

Esta tesis sigue presente en la jurisprudencia de la Corte, en tanto que se ratifica hasta el año 2008. Pero antes de ese momento, la Corte va dando señales de querer dar siempre más protección a la mujer, en tanto que dice que la notificación no es la única forma en la cual el empleador puede conocer el estado de embarazo de una trabajadora, por tanto si la comunicación fuere verbal, o la mujer no hubiera hecho manifestación alguna acerca de su estado de embarazo y el patrono observa cambios físicos propios de una mujer en estado de embarazo y además es incapacitada o tiene conocimiento de visitas médicas de la misma, no es una justificación constitucionalmente admisible que sea despedida porque no fue manifestado por escrito o allegando exámenes médicos que lo comprobaran.

Así quedo dicho en la sentencia T- 412 de 2007 (Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis). Sobra decir, que la Corte otorga la protección a mujeres embarazadas sin importar la naturaleza del contrato, así lo ha hecho tanto en contratos a término fijo como en empresas de servicios temporales, se traten de empresas del sector público o del sector privado

Para el año 2008, la Corte Constitucional, mediante sentencia T- 095 de 2008 (Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.) abandona su jurisprudencia anterior, cambiando su tesis, pues ahora queda claro que para la Corte el requisito de la notificación ya no es necesario dado que si la trabajadora quedó embarazada durante la vigencia del contrato y prueba mediante certificado médico que ello fue así, el



empleador debe reconocerle la protección de maternidad consagrada en las ley y en la constitución colombiana, sin que pueda válidamente argüir que para la fecha en que se le comunicó a la trabajadora que no se le prorrogaría el contrato (preaviso), aún no se tenía conocimiento del estado de embarazo.

Toda esta nueva tesis siguió siendo ratificada como lo fue en la Sentencia T-181/09, (Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio) y precisa que si bien en una época fue exigible el requisito correlativo a que al momento del despido el empleador debía conocer el estado de gravidez de la accionante, previa notificación oportuna, dicho requerimiento no es exigido cuando por el avanzado estado de gestación de la mujer, su estado de gravidez constituye un hecho notorio; o cuando la trabajadora se vio obligada a ausentarse temporalmente de sus labores por motivo del embarazo y presentó a su empleador una certificación médica sobre incapacidad donde claramente se señala el estado de gravidez como la causa de la incapacidad, y ahora con esta nueva tesis, ya no es aceptado bajo ningún argumento de falta de notificación que el empleador de por terminada la labor de su trabajadora. Hasta llegar hoy a la Sentencia SU- 070 Y 071 de 2013.

De todo lo anteriormente expuesto, en cuanto a las líneas jurisprudenciales ya mencionadas, demuestra que el derecho ha venido evolucionando en sentido de lograr una progresividad del fuero reforzado de maternidad en material laboral, lo que representa un avance a nivel jurídico y social que redundará en un beneficio a la célula fundamental de la sociedad lo que es la familia.



REFLEXIONES FINALES

A manera de conclusión, en esta parte del trabajo, se puede afirmar que en cuanto a fuero maternal reforzado, el análisis de las líneas jurisprudenciales abordadas, demuestra una progresividad en cuanto a los derechos que tiene la mujer en estado de embarazo para la protección de esta condición frente al empleador. Así mismo las leyes colombianas están insertas en la normativa de los convenios y tratados multilaterales que ha suscrito el estado colombiano en los diferentes organismos.

El análisis de las líneas jurisprudenciales hechas de cada una de las Altas Cortes en Colombia, sirve de fundamento para unificar el criterio jurisprudencial de los jueces al tomar sus decisiones, de los abogados al momento de defender los intereses de la trabajadora en estado de embarazo, así mismo advertir al empleador las consecuencias de su desacato, por lo tanto puede convertirse esto en una herramienta de mucha utilidad para las ciencias jurídicas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Poder Constituyente, Constitución política de Colombia. 1991

López Medina. Diego Eduardo. El Derecho de los Jueces. (1997) Editorial Legis Bogotá- Colombia.

Organización de las Naciones Unidas Declaración Universal de Derechos Humanos 1948.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Protección de la maternidad.
<http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm>. Consultada el día 22 de Agosto de 2014.



DELITO DE OMISIÓN DEL AGENTE RETENEDOR O RECAUDADOR EN MONTERÍA DE 2008 A 2012

Autor: Juan Manuel Solórzano Riaño
jumasori1@hotmail.com

Coautores: Sahaday Eloisa Brito Wilches
saday5@hotmail.com

Cindy María Zabala Otero
cimazaot@hotmail.com

Procedencia: Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum (Córdoba, Colombia) en asocio con COLCIENCIAS (Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación) (Colombia)

RESUMEN

Es un aporte investigativo, del contexto socio-jurídico, para la investigación Regional, de la Universidad del Sinú, y COLCIENCIAS, línea "OBSERVATORIO DEL DELITO Y LA CRIMINALIDAD EN CÓRDOBA, UNA MIRADA CIENTÍFICO/ACADÉMICA", hacia conocer la participación en Montería del delito **Omisión del Agente Retenedor o Recaudador**, en los juzgamientos del Sistema Penal Acusatorio por los Delitos Contra la Administración Pública, para distinguir y establecer el problema teóricamente, para ampliar, corregir o aplicar el conocimiento. Es una investigación Bibliográfica-documental, de método ecléctico documental jurídico. Concluye primero que los Juzgamientos de los JPCM fueron por 5 de 41 delitos, y por Omisión del Agente Retenedor o recaudador, son el 90%, luego se obtuvo que el delito se comete el **85%** muestra, **como retenedor**, el **46%** la **acción de retención** es por **Impuesto sobre las Ventas IVA y Retención en la Fuente**; en el restante **38%** por **Auto-retención** de la **Retención en la Fuente**; en el **15%** restante a título de **recaudador** por la acción de **recaudación de Tasas y Contribuciones Publicas**.

Palabras Claves: Juzgamiento, Omisión del Agente Retenedor o Recaudador, Tributos.



ABSTRACT

CRIME OF RETAINING AGENT OR OMISSIONS IN THE MUNICIPALITY OF COLLECTOR MONTERÍA CAPITAL IN CORDOBA (COLOMBIA) FROM 2008 TO 2012

It is a research contribution , the socio- legal context for Regional Research , University of Sinu and COLCIENCIAS line " OBSERVATORY OF CRIME AND CRIME IN CORDOBA , A LOOK SCIENTIFIC / EDUCATIONAL ," to know the participation in Monteria of Dropout crime Withholding Agent or Collector , in the judgments of the Adversarial System of Criminal Offenses Against Public Administration , to distinguish and establish the problem theoretically , to extend , amend or apply knowledge. It's a documentary Bibliographic, eclectic approach legal research documentary. First concluded that the judgments were JPCM for 5 of 41 offenses , and Withholding Agent or omission of the collector , are 90% , then the offense scored 85 % showing is made, as a retainer , 46% action retention is for Sales Tax VAT and withholding ; the remaining 38 % by self- retaining Withholding ; in the remaining title recaudador by the action of raising fees and contributions Public 15 %.



FUNDAMENTOS BÁSICOS

Partiendo de la configuración del Estado Social de Derecho en Colombia, el ejercicio de la Función Pública¹, así como de la correlación entre el individuo civil con los funcionarios titulares de dicha función, se despliega un amplio abanico de Derechos y Obligaciones de carácter imperativo, donde los dos extremos individualizados, deben interrelacionarse, con el ejercicio eficiente, transparente y guiado por lo axiomas de dicha función pública^{2,3}, para la consecución de los fines del Estado y la satisfacción de las cargas recíprocas.

Así, las desviaciones y excesos tanto en el ejercicio de esta función como en el goce de la misma, implican una transgresión al sistema de cargas dinámicas, cuya gravedad puede modularse y ser desde mínima cuyos efectos jurídicos serían irrisorios, hasta una gravedad magna de la configuración de los delitos del TÍTULO XV “DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”⁴, del LIBRO II “PARTE ESPECIAL”⁵, del Código Penal Colombiano Ley 599 de 2000⁶, sin excluir per se, con la ocurrencia del delito, los

¹ Es según la Corte Constitucional, en la Sentencia C-620 de 2008, Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, de junio veinticinco (25) de dos mil ocho (2008) “en sentido amplio, está relacionado con las actividades que realiza el Estado a través de las ramas del poder público y de los órganos autónomos e independientes, como también mediante las entidades o agencias públicas para alcanzar los fines estatales; en este campo también pueden ser incluidos los particulares que en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y por mandato legal son investidos de funciones públicas.”

² Que según el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia son “...intereses generales... igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad...”

³ A los cuales la Ley 489 de 1998, agrego en su ARTICULO 3o los de buena fe, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia. A su vez estableció en el “ARTICULO 4o. FINALIDADES DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA. La función administrativa del Estado busca la satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política. Los organismos, entidades y personas encargadas, de manera permanente o transitoria, del ejercicio de funciones administrativas deben ejercerlas consultando el interés general.”

⁴ Título XV sobre Delitos Contra la Administración Pública del LIBRO II “PARTE ESPECIAL del Código Penal Colombiano, consultable en la página web institucional de la Secretaría General del Senado de la República de Colombia, en el url:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr015.html#397

⁵ LIBRO II “PARTE ESPECIAL” del Código Penal Colombiano, consultable en la página web institucional de la Secretaría General del Senado de la República de Colombia, en el url: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr003.html#101, a partir del artículo 101.

⁶ Código Penal Colombiano de 2000, Consultable en la página web institucional de la Secretaría General del Senado de la República de Colombia, en el url:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html



demás Regímenes de Responsabilidad y Derecho Sancionatorio existentes (Disciplinario, Policivo, Fiscal, etc.)⁷. Debe resaltarse que uno de tales delitos es el de Omisión del Agente Retenedor o Recaudador⁸, cuyo juzgamiento en el Sistema Penal Acusatorio Colombiano, es desarrollado por los Juzgados Penales del Circuito⁹, y que en el Municipio de Montería como cabecera de Circuito Judicial y capital del Departamento de Córdoba (Colombia), es desarrollada por los Juzgados Penales del Circuito de Montería¹⁰. A quienes se les presentaron Derechos de Petición¹¹ de información¹², solicitando la Información correspondiente, a los delitos del Título de Delitos Contra la Administración concretamente solicitándoles el número de Procesos iniciados por cada delito por cada año, y el Estado del Proceso, según se presenta en el siguiente cuadro:

⁷ Según la Corte Constitucional, en la Sentencia C-870 de 2002, Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, de quince (15) de octubre de dos mil dos (2002), como modalidades del mismo. Ver al respecto, entre otras, las sentencias T-438 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-438 de 1994 (MP Carlos Gaviria Díaz), C-280 de 1996 (Alejandro Martínez Caballero), y SU-637 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). Para la jurisprudencia constitucional es diferente el alcance de los principios que componen el debido proceso en el derecho penal, en comparación con el de los regímenes sancionatorios administrativo o disciplinario, en los cuales el grado de protección es menos intenso.

⁸ Contemplado en el artículo 402 del Código Penal Colombiano de 2000, consultable en la página web institucional de la Secretaría General del Senado de la República de Colombia, en el url:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr015.html#402

⁹ Por disposición de la competencia residual establecida en cuanto al factor material en el numeral 2 del artículo 36 del Código de Procedimiento Penal Colombiano de 2004, consultable en la página web institucional de la Secretaría General del Senado de la República de Colombia, en el url:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0906_2004.html#36

¹⁰ Que según el Mapa Judicial de Colombia, para el circuito judicial de Montería, Perteneciente al Distrito Judicial de Montería, son 4.

¹¹ Radicados en los Juzgados Penales del Circuito de Montería, el día 23 de julio de 2013, en el Primero a las 04: 08 pm, en el Segundo a las 04: 10 pm, en el Tercero a las 04: 02 pm, y en el Cuarto a las 04: 00 pm.

¹² Amparados en el Artículo 23 de la Constitución Política Colombiana que establece “*Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución.*”, desarrollado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, el que establece “**ARTÍCULO 13.** *Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución. Toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Mediante él, entre otras actuaciones, se podrá solicitar el reconocimiento de un derecho o que se resuelva una situación jurídica, que se le preste un servicio, pedir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos. El ejercicio del derecho de petición es gratuito y puede realizarse sin necesidad de representación a través de abogado.*”

CUADRO No 1. (Fuente propia)

| DELITO | Total de Juzgamientos de 2008 a 2012 | Procesos iniciados en | | | | | En trámite | Terminados en | | |
|--------|--------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|------------|---------------|------------|------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | condena | absolución | otros preclusión |

A los Derechos de Petición presentados se obtuvieron cuatro tipos de respuestas¹³.

Afirmativa: que concedió inmediatamente la información por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Montería¹⁴, quien informo según el siguiente cuadro:

CUADRO No 2. (Fuente propia)

| Delito | Total de Juzgamientos de 2008 a 2012 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | EN TRAMITE | OTROS. PRECLUSIÓN. |
|--|--------------------------------------|------|------|------|------|------------|--------------------|
| Peculado por apropiación. | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Omisión del agente retenedor o recaudador. | 90 | 19 | 19 | 22 | 30 | 61 | 29 |
| Contrato sin el cumplimiento de los requisitos legales | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |

Negativas por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Montería¹⁵, quien fundamentado en que no cumple funciones estadísticas, negó la información; también se obtuvo respuesta negativa por parte de la Coordinación del Centro de Servicios

¹³ En este punto es necesario manifestar que no se incluyen los traslados realizados dentro de la Fiscalía, por cuanto ella se dio únicamente en razón a la competencia. Por el contrario si es necesario manifestar que el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería, para la resolución de la petición radicada, le corrió traslado a la coordinación del Centro de Servicios Judiciales quien a partir del traslado, fue quien contesto y ante quien se siguió el procedimiento.

¹⁴ En respuesta notificada el 20 de agosto de 2013.

¹⁵ En respuesta notificada el día 27 de agosto de 2013.



Judiciales¹⁶ quien fundamento en falta de personal suficiente para atender la solicitud, por cuanto el cumulo de trabajo existente no lo permite y la recopilación de los datos resulta dispendiosa. A cuyas respuestas se interpuso Recurso de Reposición¹⁷ con fundamento en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano¹⁸ la Jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia¹⁹ y del Consejo de Estado²⁰.

El recurso interpuesto fue resuelto, por Juzgado Primero Penal del Circuito de Montería el día 4 de septiembre de 2013²¹ en forma favorable a los recurrentes y que resolvió autorizar el acceso a los libros de radicación previa designación de dos investigadores para lo pertinente. Por lo cual se realiza la asignación de investigadores²², para realizar las inspecciones con fines investigativos, la que practicada el mismo día 04 de septiembre, fue suscrita por los intervinientes investigadores, el Juez Segundo Penal del Circuito de Montería y la Oficial Mayor del Juzgado, el día 06 de septiembre, y que arrojó los siguientes resultados:

CUADRO No 3. (Fuente propia)

| DELITO | Total de Juzgamientos de 2008 a 2012 | Procesos Iniciados En | | | | | En Tramite | Terminados En | | |
|--------|--------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|------------|---------------|------------|------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | Condena | Absolución | Otros Preclusión |
| | | | | | | | | | | |

¹⁶ En respuesta notificada el día 12 de agosto de 2013

¹⁷ Radicado a la contestación del Juzgado Primero Penal Del Circuito De Montería el día 27 de agosto de 2013, y radicado a la contestación de la Coordinación del Centro De Servicios Judiciales (a quien corrió traslado el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería) el día 20 de agosto de 2013.

¹⁸ Específicamente lo establecido en los artículos **74** numerales 1 y 2, **76** inciso primero segundo y tercero, **77** numeral 2, **79** inciso primero

¹⁹ Sentencias T-377 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero, T -192 de 2007, M.P. Álvaro Tafur Galvis, SU. 975 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

²⁰ Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, Consejero Ponente: William Giraldo, del 19 de agosto de 2003 con radicación 25000-23-15-000-2009-00747-01 (AC).

²¹ Notificado personalmente el auto (que resuelve el recurso de reposición interpuesto) en la misma fecha de su expedición.

²² En oficio radicado ante el juzgado el día 04 de septiembre de 2013 a las 02:54 PM. Referente a la inspección con fines investigativos.

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Omisión del agente retenedor o recaudador. | 7 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 2 |
| Peculado por apropiación. | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |

A su vez el recurso interpuesto fue resuelto, por la Coordinación del Centro de Servicios Judiciales el día 26 de agosto de 2013²³ en forma favorable a los recurrentes y que resolvió revocar la decisión anteriormente tomada y proceder a dar respuesta al Derecho de Petición interpuesto, contestación que notificada²⁴ que arrojó los siguientes resultados:

CUADRO No 4. (Fuente propia)

| DELITO | Total de Juzgamientos de 2008 a 2012 | Procesos Iniciados En | | | | | En Tramite | Terminados En | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|------------|---------------|------------|------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | Condena | Absolución | Otros Preclusión |
| Cohecho por dar u ofrecer | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | - | - | - | - |
| Peculado por apropiación. | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | - | - | - | - |
| Violencia contra servidor público. | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | - | - | - | - |

Resulta necesario acotar que conforme la contestación se circunscribió únicamente al número de juzgamientos iniciados, omitiendo referir a los estados de los mismos, no se es posible incluir en los análisis posteriores la información relacionada con el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería, otorgada por la a Coordinación del Centro de Servicios Judiciales

²³ Notificado personalmente el auto (que resuelve el recurso de reposición interpuesto) el día 27 de agosto de 2013.

²⁴ Personalmente el día 03 de septiembre de 2013.

Condicionada por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Montería²⁵, quien fundamento en falta de personal suficiente para atender la solicitud, por cuanto el personal judicial y judicantes se encuentran ocupados en el manejo de los dos sistemas procesales penal vigentes²⁶ y de acciones de tutela²⁷, para apoyar la investigación concede el acceso a los libros de radicación siempre y cuando se designen dos investigadores para lo pertinente y se practique los días viernes luego de 2 PM. Por lo cual se procede a realizar la asignación de investigadores²⁸, para realizar las inspecciones con fines investigativos los días 30 de agosto y 06 de septiembre de 2013, la que practicada el día 06 de septiembre, fue suscrita por los intervinientes investigadores, el Juez Segundo Penal del Circuito de Montería y la Oficial Mayor del Juzgado, el día 09 de septiembre, y que arrojó los siguientes resultados:

CUADRO No 5. (Fuente propia)

| DELITO | Total de Juzgamientos de 2008 a 2012 | Procesos Iniciados En | | | | | En Tramite | Terminados En | | |
|--|--------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|------------|---------------|------------|------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | Condena | Absolución | Otros Preclusión |
| Omisión del agente retenedor o recaudador. | 14 | 0 | 4 | 4 | 6 | 0 | 2 | 5 | 0 | 7 |
| Peculado por apropiación. | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 |

Luego del proceso de análisis se logró determinar la injerencia de las autoridades intervinientes en el Sistema Penal Acusatorio Colombiano, establecido por el Código de Procedimiento Penal Colombiano de 2004, aplicable a Montería capital del Departamento de Córdoba, a partir del año 2008.

²⁵ En respuesta notificada el día 21 de agosto de 2013.

²⁶ El Sistema procesal penal de la Ley 600 de 2000, así como el sistema procesal penal de la Ley 906 de 2004.

²⁷ Acción de tutela consagrada en el Artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, y regulada por el Decreto 2591 de 1991 y jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia.

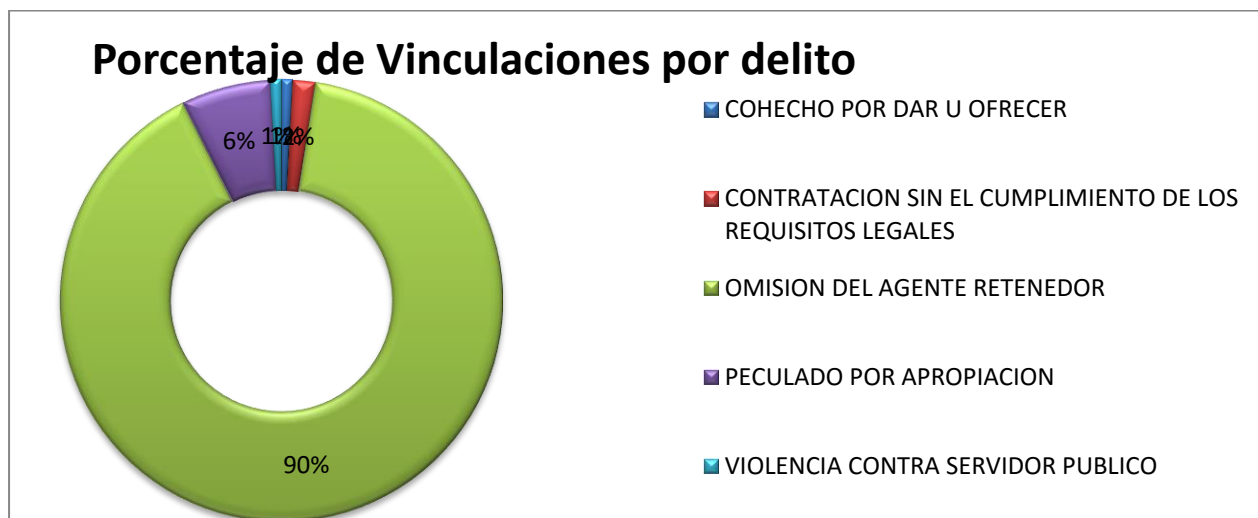
²⁸ En oficio radicado ante el juzgado el día 27 de agosto de 2013 a las 05:32 PM. Referente a la inspección con fines investigativos.

Se observa que en los Juzgados Penales del Circuito de Montería, los que adelantaron juzgamientos por 5 de los 41 delitos, así:

CUADRO No 6. (Fuente propia)

| Totalización por juzgamientos | | | | | | |
|--|--------------------|------|------|------|------|------|
| | POR TODOS LOS AÑOS | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| COHECHO POR DAR U OFRECER | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| CONTRATACION SIN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| OMISION DEL AGENTE RETENEDOR | 111 | 0 | 23 | 25 | 33 | 30 |
| PECULADO POR APROPIACION | 8 | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 |
| VIOLENCIA CONTRA SERVIDOR PUBLICO | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Grafica No 1. Para el cuadro No. 6 (Fuente propia).

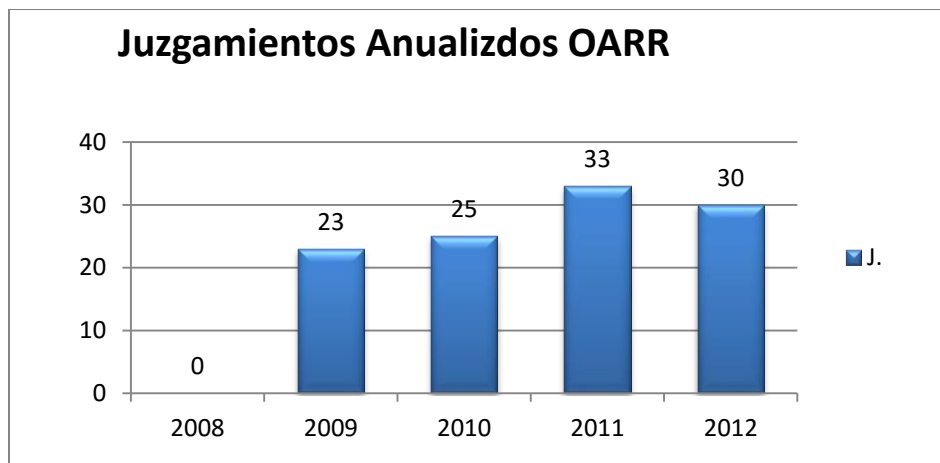


Siendo evidente que el delito de Omisión del Agente Retenedor o Recaudador, domina la los juzgamientos en un 90% de los juzgamientos desarrollados.

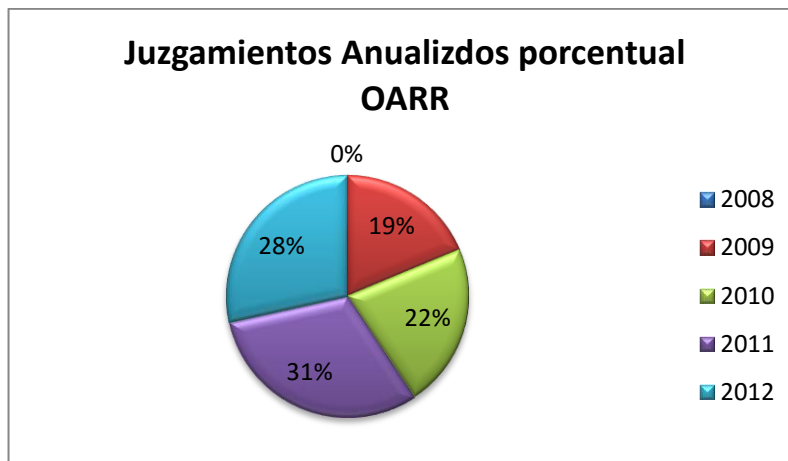
CUADRO No 7. (Fuente propia)

| Juzgamientos por el delito de Omisión del Agente Retenedor Anualizados | | | | |
|--|------|------|------|------|
| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 0 | 23 | 25 | 33 | 30 |

Grafica No 2. Para el cuadro No. 7 (Fuente propia).



Grafica No 3. Para el cuadro No. 7 (Fuente propia).



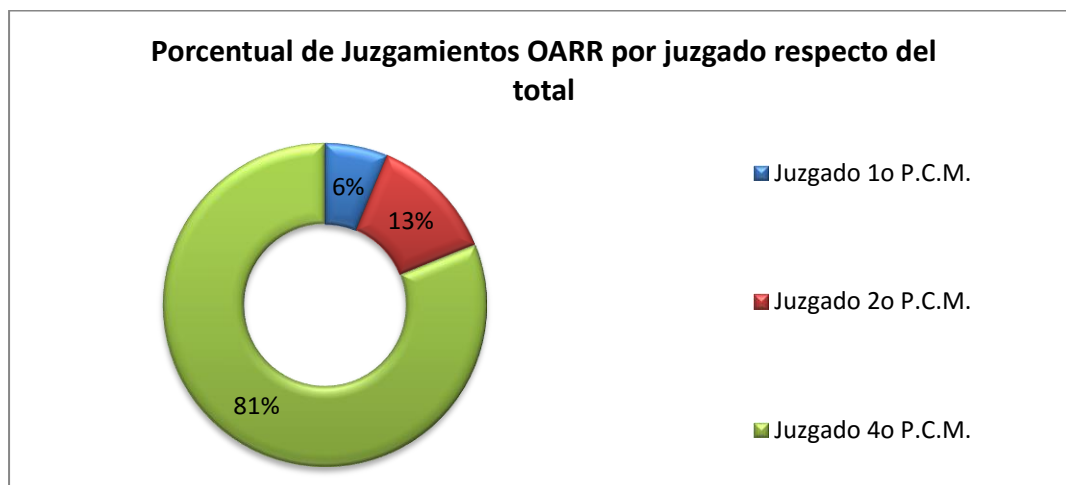
En el análisis de los juzgamientos adelantados por el Delito de Omisión del Agente Retenedor o Recaudador, muestra un incremento en promedio del 10,5% anual a partir del año 2009.

Para el entendimiento sistémico del Delito de Omisión del Agente Retenedor o Recaudador se hace necesario analizarlo con relación a los estados, lo que arroja:

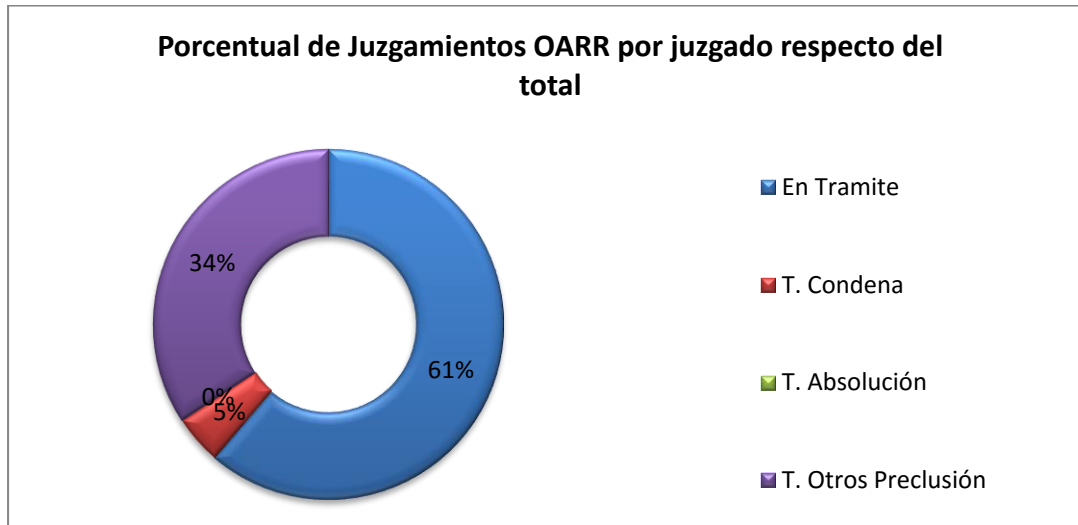
CUADRO No 8. (Fuente propia)

| JUZGAMIENTOS DELITO DE OMISION DEL AGENTE RETENEDOR O RECAUDADOR POR ESTADO | | | | | |
|---|-------------------------|------------|---------------|------------|------------------|
| unidades judiciales | total del procesos OARR | En Tramite | Terminados En | | |
| | | | Condena | Absolución | Otros Preclusión |
| Juzgado 1o P.C.M. | 7 | 5 | 0 | 0 | 2 |
| Juzgado 2o P.C.M. | 14 | 2 | 5 | 0 | 7 |
| Juzgado 4o P.C.M. | 90 | 61 | 0 | 0 | 29 |
| J.P.C.M. | 111 | 68 | 5 | 0 | 38 |

Grafica No 4. Para el cuadro No. 8 (Fuente propia).



Grafica No 5. Para el cuadro No. 8 (Fuente propia).



Se observan varios fenómenos llamativos, la concentración del 81% de los procesos en manos del Juzgado 4^{to} Penal del Circuito de Montería, que la mayoría de los procesos se encuentran en trámite, pero la mayoría de los procesos terminados, lo hacen por una forma anómala de terminación cual es la Preclusión, la que domina el 34% del total de juzgamientos, y es el medio por el que el 87% de los procesos se ha terminado.

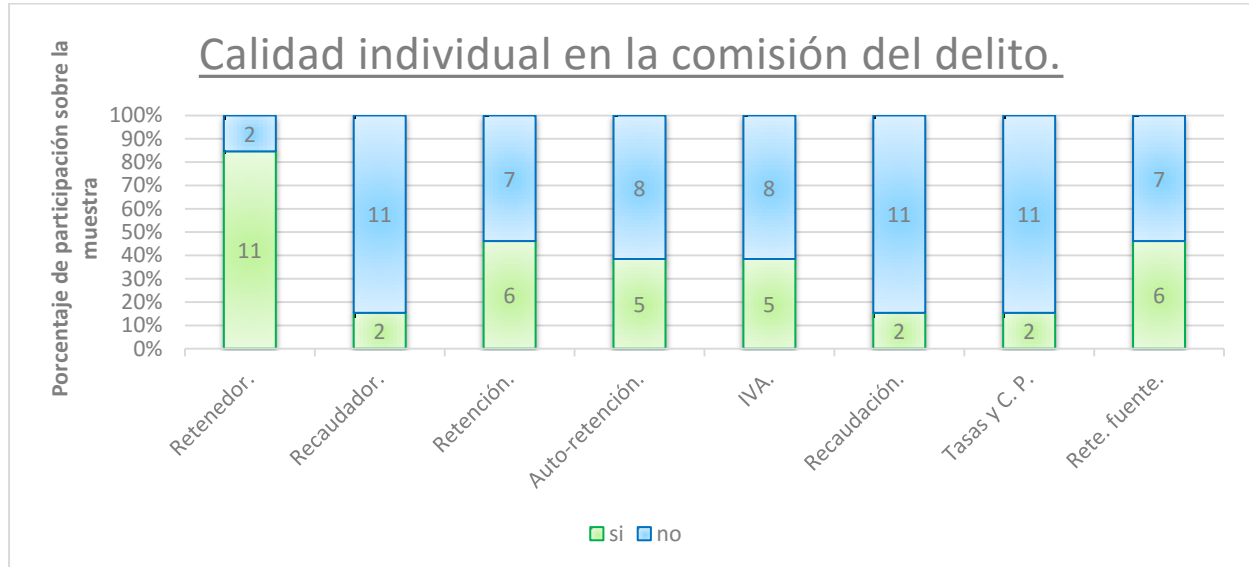
Reconocida la población como el total de casos encontrados por el Delito de Omisión del Agente Retenedor o Recaudador, se determinó una muestra equivalente al 14,5% de la población (para analizar los factores incidentes en el delito) que corresponde a 13 procesos, tomados aleatoriamente de cada estado²⁹, de modo tal que exista participación de todos los juzgados y de procesos en cada estado, tomando del Juzgado Primero Penal del Circuito 2 en trámite y 1 con sentencia de preclusión, del Juzgado Segundo Penal del Circuito, 1 en trámite, 2 terminados en sentencia condenatoria y 1 con sentencia de preclusión y del Juzgado Cuarto Penal del Circuito, 4 de trámite y 2 con sentencia de preclusión.

²⁹ Del Juzgado Tercero Penal del Circuito, conforme no cuenta con población por estado, no se puede tomar muestra del mismo.

CUADRO No 9. (Fuente propia)

| | J. 1o P.C.M. | | | J. 2o P.C.M. | | | | J. 4o P.C.M. | | | | | |
|---|--------------|-----|-------------|--------------|-------------|-----|-------------|--------------|-----|------|------|-------------|------|
| | EN TRAM. | | SENT. PREC. | EN TRAM. | SENT. COND. | | SENT. PREC. | EN TRAM. | | | | SENT. PREC. | |
| | C 1 | C 2 | C 3 | C 4 | C 5 | C 6 | C 7 | C 8 | C 9 | C 10 | C 11 | C 12 | C 13 |
| | si | si | si | si | si | si | si | si | si | si | si | si | si |
| <u>Calidad individual en la comisión del delito</u> | | | | | | | | | | | | | |
| Retenedor. | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| Recaudador. | 1 | | | | | | | | | 1 | | | |
| Retención. | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | |
| Auto-retención. | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | 1 |
| Impuesto sobre las Ventas (IVA). | | 1 | | 1 | | | | 1 | | | 1 | 1 | |
| Recaudación. | 1 | | | | | | | | | 1 | | | |
| Tasas y C. P. | 1 | | | | | | | | | 1 | | | |
| Retención en la fuente. | | | 1 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | | | 1 |

Grafica No 5. Para el cuadro No. 9 (Fuente propia).



Como conclusión se obtiene que de la población total equivalente al total de casos encontrados por el Delito de Omisión del Agente Retenedor o Recaudador en los juzgados, se tomó una muestra equivalente al 14,5% de la población (para analizar los factores incidentes en el delito) que corresponde a 13 procesos, los que observados reflejaron como en el **85%** de los casos muestra, **la conducta se comete a título de retenedor**, en el **46%** (respecto de la muestra) la **acción de retención** respecto de las Obligaciones tributarias de **Impuesto sobre las Ventas IVA y Retención en la Fuente**, y en el restante **38%** por **Auto-retención** siempre respecto de la **Retención en la Fuente**, y en el **15%** restante a título de **recaudador** por la acción de **recaudación de Tasas y Contribuciones Publicas**.

Teniendo en consideración la naturaleza de **ultima ratio** del Derecho Penal como instrumento, resulta necesario realizar la modificación al tipo penal constituido, para que deje de utilizar el proceso penal como un medio de amedrentamiento o presión al deudor tributario, lo cual puede conseguirse con la modificación de la cláusula de terminación del proceso, y reconfigurándola bien sea como una circunstancia de atenuación punitiva



o excluyendo del ordenamiento jurídico, para poder realizar el restablecimiento del bien jurídico tutelado, al respecto debe observarse que si se registrasen sentencias condenatorias por este punible, y la sociedad comprende que ni siquiera con el pago de la obligación tributaria, sus intereses moratorios y sanciones, se da por terminado el proceso en lo referente a la responsabilidad penal, se haría innecesario el incidente de reparación integral a la víctima, y realmente se cumpliría con la función de prevención general del derecho Penal.

Así mismo observa que podría constituirse un régimen Penal Tributario propiamente, como el desarrollado en España, Argentina o Chile, para castigar no solo el incumplimiento de la labor de retención o recaudación, sino también para los incumplimientos graves de las obligaciones tributarias.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Educación, Programa de Derecho, de la Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum. Acta N° 010, de julio 30 de 2013.
- Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, Artículo 13.
- Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, artículo 14. Parágrafo.
- Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, artículos 74 numerales 1 y 2, 76 inciso primero segundo y tercero, 77 numeral 2, 79 inciso primero.
- Código Penal Colombiano de 2000, Consultable en la página web institucional de la Secretaria General del Senado de la República de Colombia, en el url: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html.
- Código Penal Colombiano Título XV sobre Delitos Contra la Administración Publica del LIBRO II "PARTE ESPECIAL" , consultable en la página web institucional de la Secretaria General del Senado de la República de Colombia, en el url: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr015.html#397.
- Código Penal Colombiano. LIBRO II "PARTE ESPECIAL" consultable en la página web institucional de la Secretaria General del Senado de la República de Colombia, en el url: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr003.html#101, a partir del artículo 101.
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, Consejero Ponente: William Giraldo Giraldo, del 19 de agosto de 2003 con radicación 25000-23-15-000-2009-00747-01 (AC).
- Constitución Política de Colombia Artículo 209.
- Constitución Política de Colombia Artículo 23.
- Constitución Política de Colombia Artículo 86.
- Corte Constitucional, Sentencia C-280 de 1996 (Alejandro Martínez Caballero).



- Corte Constitucional, Sentencia C-620 de 2008, Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, de junio veinticinco (25) de dos mil ocho (2008).
- Corte Constitucional, Sentencia C-870 de 2002, Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, de quince (15) de octubre de dos mil dos (2002).
- Corte Constitucional, Sentencia SU. 975 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
- Corte Constitucional, Sentencia SU-637 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).
- Corte Constitucional, Sentencia T -192 de 2007, M.P. Álvaro Tafur Galvis.
- Corte Constitucional, Sentencia T-377 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero.
- Corte Constitucional, Sentencia T-438 de 1994 (MP Carlos Gaviria Díaz) Corte Constitucional, Sentencia T-438 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).
- Decreto 2591 de 1991.
- Ley 489 de 1998 de Colombia ARTICULOS 3o y 4o.

- Luis Eduardo Díaz Cid, Material Académico, 2013 presentado en clases en la Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum, y en el FORO DE SOCIALIZACION PRODUCTOS DE INVESTIGACION del 25 de septiembre de 2013 en el Auditorio Cesar Alemán Camargo de la misma Universidad



DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MONTERÍA DESDE 2008 A 2012

Sahaday Eloisa Brito Wilches

saday5@hotmail.com

Juan Manuel Solórzano Riaño

jumasori1@hotmail.com

Cindy María Zabala Otero

cimazaot@hotmail.com

Procedencia: Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum (Córdoba, Colombia) en asocio con COLCIENCIAS (Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación) (Colombia)

RESUMEN

Es un aporte investigativo, del contexto socio-jurídico, para la investigación Regional, de la Universidad del Sinú, y COLCIENCIAS, línea “OBSERVATORIO DEL DELITO Y LA CRIMINALIDAD EN CÓRDOBA, UNA MIRADA CIENTÍFICO/ACADÉMICA”, hacia conocer la participación en Montería, de los delitos Contra la Administración Pública; para distinguir y establecer el problema teóricamente, para ampliar, corregir o aplicar el conocimiento. Es una investigación Bibliográfica-documental, de método ecléctico documental jurídico. Concluye que de los delitos Contra la Administración Pública, la FGNSM investigo por 22 de 41 delitos, incrementaron en promedio 68%, y las fuentes de noticia criminal dominantes del 97% son denuncia y de oficio; el INPECSM vinculo por 7 de 41 delitos, incrementaron en promedio 24%, y son el 71% por Peculado, y Concusión; y los Juzgamientos de los JPCM fueron por 5 de 41 delitos, incrementaron en promedio anual 13%, y el 96% fue por Omisión del Agente Retenedor o recaudador y Peculado por Apropiación.

Palabras Claves: Investigación criminal, Vinculación, Juzgamiento.



ABSTRACT

CRIMES AGAINST PUBLIC ADMINISTRATION FROM 2008 TO 2012 MONTERÍA.

It is a research contribution , the socio- legal context for Regional Research , University of Sinu and COLCIENCIAS line " OBSERVATORY OF CRIME AND CRIME IN CORDOBA , A SCIENTIFIC LOOK / ACADEMIC " towards knowing participation in Monteria crimes against the Public Administration; to distinguish and establish the problem theoretically , to extend , amend or apply knowledge. It's a documentary Bibliographic , eclectic approach legal research documentary. Concludes that crimes against the Public Administration, the FGNSM investigated for 22 of 41 offenses , increased an average of 68 % , and the dominant sources of news of the criminal complaint and 97 % are ex officio ; the link INPECSM 7 of 41 offenses , increased on average 24% and 71% are for Embezzlement and Extortion ; and judgments of JPCM were for 5 of 41 offenses , increased annual average 13 % , and 96 % were due to omission of Withholding Agent or servicer and embezzlement by appropriation.

Fundamentos básicos

Partiendo de la configuración del Estado Social de Derecho en Colombia, el ejercicio de la Función Pública³⁰, así como de la correlación entre el individuo civil con los funcionarios titulares de dicha función, se despliega un amplio abanico de Derechos y Obligaciones de carácter imperativo, donde los dos extremos individualizados, deben interrelacionarse, con el ejercicio eficiente, transparente y guiado por lo axiomas de dicha función pública^{31,32}, para la consecución de los fines del Estado y la satisfacción de las cargas recíprocas. Así, las desviaciones y excesos tanto en el ejercicio de esta función como en el goce de la misma, implican una transgresión al sistema de cargas dinámicas, cuya gravedad puede modularse y ser desde mínima cuyos efectos jurídicos serían irrisorios, hasta una gravedad magna de la configuración de los delitos del TÍTULO XV “DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”³³, del LIBRO II “PARTE ESPECIAL”³⁴, del Código Penal Colombiano Ley 599 de 2000³⁵, sin excluir per se, con la ocurrencia del delito, los demás Regímenes de Responsabilidad y Derecho Sancionatorio existentes (Disciplinario, Policivo, Fiscal, etc.)³⁶. Cuya materialización del

³⁰ Es según la Corte Constitucional, en la Sentencia C-620 de 2008, Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, de junio veinticinco (25) de dos mil ocho (2008) “en sentido amplio, está relacionado con las actividades que realiza el Estado a través de las ramas del poder público y de los órganos autónomos e independientes, como también mediante las entidades o agencias públicas para alcanzar los fines estatales; en este campo también pueden ser incluidos los particulares que en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y por mandato legal son investidos de funciones públicas.”

³¹ Que según el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia son “...intereses generales... igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad...”

³² A los cuales la Ley 489 de 1998, agrego en su ARTICULO 3o los de buena fe, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia. A su vez estableció en el “ARTICULO 4o. FINALIDADES DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA. La función administrativa del Estado busca la satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política. Los organismos, entidades y personas encargadas, de manera permanente o transitoria, del ejercicio de funciones administrativas deben ejercerlas consultando el interés general.”

³³ Título XV sobre Delitos Contra la Administración Pública del LIBRO II “PARTE ESPECIAL del Código Penal Colombiano, consultable en la página web institucional de la Secretaría General del Senado de la República de Colombia, en el url:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr015.html#397

³⁴ LIBRO II “PARTE ESPECIAL” del Código Penal Colombiano, consultable en la página web institucional de la Secretaría General del Senado de la República de Colombia, en el url: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr003.html#101, a partir del artículo 101.

³⁵ Código Penal Colombiano de 2000, Consultable en la página web institucional de la Secretaría General del Senado de la República de Colombia, en el url:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html

³⁶ Según la Corte Constitucional, en la Sentencia C-870 de 2002, Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, de quince (15) de octubre de dos mil dos (2002), como modalidades del mismo. Ver al respecto, entre otras, las sentencias T-438 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-438 de 1994 (MP Carlos Gaviria Díaz), C-280 de 1996 (Alejandro Martínez Caballero), y SU-637 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). Para la jurisprudencia constitucional es diferente el alcance de los principios que componen el debido proceso en el derecho penal, en comparación con el de los regímenes sancionatorios administrativo o disciplinario, en los cuales el grado de protección es menos intenso.

Sistema Penal Acusatorio Colombiano en el Municipio de Montería como cabecera de Circuito Judicial y capital del Departamento de Córdoba (Colombia), es observada por las Autoridades correspondientes que son la Fiscalía General de la Nación Seccional Montería, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC Seccional Montería, y los Juzgados Penales del Circuito de Montería³⁷. A quienes se les presentaron Derechos de Petición de información³⁸, solicitando las Información correspondientes, con relación a los delitos del Título de Delitos Contra la Administración Publica. Siendo de la Fiscalía General de la Nación Seccional Montería³⁹, el número de investigaciones realizadas por cada delito por cada año, y la Fuente de la Noticia Criminal según el siguiente cuadro:

CUADRO No 1. (Fuente propia)

| DELITO | Número total de investigaciones de 2008 a 2012 | Investigaciones Iniciadas En | | | | | FUENTE DE LA NOTICIA CRIMINAL | | | | |
|--------|--|------------------------------|------|------|------|------|-------------------------------|----------|-------------------|----------|---------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Oficio | Denuncia | Petición Especial | Querella | Anónimo |

Del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC Seccional Montería⁴⁰ el número de Vinculaciones realizadas por cada delito por cada año, y el Estado de la Vinculación, según el siguiente cuadro:

CUADRO No 2. (Fuente propia)

| DELITO | Total vinculados de 2008 a 2012 | Vinculados iniciados en | | | | | Con medida de aseguramiento | | | Ejecución de Pena |
|--------|---------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Privativas de libertad | | No privativas de libertad | |
| | | | | | | | Domiciliaria | Intramuros | | |

Y de Juzgados Penales del Circuito de Montería⁴¹, el número de Procesos iniciados por cada delito por cada año, y el Estado del Proceso, según el siguiente cuadro:

³⁷ Que según el Mapa Judicial de Colombia, para el circuito judicial de Montería, Perteneciente al Distrito Judicial de Montería, son 4.

³⁸ Amparados en el Artículo 23 de la Constitución Política Colombiana que establece “*Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución.*”, desarrollado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, el que establece “**ARTÍCULO 13.** *Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución. Toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Mediante él, entre otras actuaciones, se podrá solicitar el reconocimiento de un derecho o que se resuelva una situación jurídica, que se le preste un servicio, pedir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos. El ejercicio del derecho de petición es gratuito y puede realizarse sin necesidad de representación a través de abogado.*”

³⁹ Radicado el día 23 de julio de 2013.

⁴⁰ Radicado el día 24 de julio de 2013.

CUADRO No 3. (Fuente propia)

| DELITO | Número total de procesos de 2008 a 2012 | Procesos iniciados en | | | | | En tramite | Terminados en | | |
|--------|---|-----------------------|------|------|------|------|------------|---------------|------------|------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | condena | absolución | otros preclusión |

A los Derechos de Petición presentados se obtuvieron cuatro tipos de respuestas⁴².

Afirmativas: que concedieron inmediatamente el información.

Por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Montería⁴³, quien informo según el siguiente cuadro:

CUADRO No 4. (Fuente propia)

| Delito | Total proceso iniciados de 2008 a 2012 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | EN TRAMITE | OTROS. PRECLUSIÓN. |
|--|--|------|------|------|------|------------|--------------------|
| Peculado por apropiación. | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Omisión del agente retenedor o recaudador. | 90 | 19 | 19 | 22 | 30 | 61 | 29 |
| Contrato sin el cumplimiento de los requisitos legales | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |

Y por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC Seccional Montería⁴⁴, quien informo según el siguiente cuadro:

CUADRO No 5. (Fuente propia)

⁴¹ Radicados en los Juzgados Penales del Circuito de Montería, el día 23 de julio de 2013, en el Primero a las 04: 08 pm, en el Segundo a las 04: 10 pm, en el Tercero a las 04: 02 pm, y en el Cuarto a las 04: 00 pm.

⁴² En este punto es necesario manifestar que no se incluyen los traslados realizados dentro de la Fiscalía, por cuanto ella se dio únicamente en razón a la competencia. Por el contrario si es necesario manifestar que el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería, para la resolución de la petición radicada, le corrió traslado a la coordinación del Centro de Servicios Judiciales quien a partir del traslado, fue quien contesto y ante quien se siguió el procedimiento.

⁴³ En respuesta notificada el 20 de agosto de 2013.

⁴⁴ En respuesta notificada el 06 de septiembre de 2013.

| Delito | Vinculación De 2008 A 2012 | Año De Vinculación | | | | | Con Medida De Aseguramiento | | | | | | | | | | | | | | | En Ejecución De Pena | | | | |
|--|----------------------------|--------------------|---|----|----|----|-----------------------------|---|----|----|----|---|---|----|----|----|--------------------------|---|----|----|----|----------------------|---|---|---|---|
| | | | | | | | Privativa De Libertad | | | | | | | | | | No Privativa De Libertad | | | | | | | | | |
| | | Domiciliaria | | | | | Intramural | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | | |
| Peculado Por Apropiación | 39 | 6 | 7 | 16 | 8 | 2 | 0 | 1 | 13 | 6 | 2 | 5 | 4 | 2 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 |
| Peculado Por Uso | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Peculado Por Aplicación Oficial Diferente | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Cohecho Por Dar U Ofrecer | 5 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Concusión | 8 | 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | - | - | - | - | - | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Interés Indevido En La Celebración De Contratos | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Contrato Sin El Cumplimiento De Requisitos Legales | 7 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Solicitud de término adicional para la contestación por parte de la Fiscalía General de la Nación Seccional Montería⁴⁵, luego del cual⁴⁶ informo según el siguiente cuadro:

CUADRO No 6. (Fuente propia)

| DELITO | NÚMERO TOTAL DE INVESTIGACIONES DE 2008 A 2012 | Investigaciones iniciadas en | | | | | fuente de la noticia criminal | | | | |
|---|--|------------------------------|----|----|----|----|-------------------------------|----------|-------------------|----------|---------|
| | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | oficio | denuncia | petición especial | querella | anónimo |
| 1. ABUSO DE AUTORIDAD POR ACTO ARBITRARIO E INJUSTO | 136 | 13 | 20 | 33 | 26 | 44 | 0 | 118 | 0 | 18 | 0 |
| 2. ABUSO DE AUTORIDAD POR OMISION DE DENUNCIA | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 3. ABUSO DE FUNCION PÚBLICA. | 5 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 4. COHECHO IMPROPIO | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 5. COHECHO POR DAR U OFRECER | 14 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 6 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| 6. COHECHO PROPIO | 12 | 0 | 2 | 3 | 1 | 6 | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| 7. CONCUSION. | 21 | 1 | 7 | 2 | 4 | 7 | 1 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| 8. CONTRATO SIN CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES | 67 | 5 | 7 | 22 | 14 | 19 | 26 | 41 | 0 | 0 | 0 |

⁴⁵ En respuesta notificada el día 18 de agosto de 2013. Con fundamento en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, artículo 14. Parágrafo. Solicitaron 20 días adicionales para la contestación en debida forma de la petición presentada.

⁴⁶ En respuesta notificada el día 03 de septiembre de 2013.



| | | | | | | | | | | | |
|--|------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|----|---|
| 9. ENRIQUECIMIENTO ILICITO | 6 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 |
| 10. INTERES INDEBIDO EN LA CELEBRACION DE CONTRATOS | 38 | 1 | 1 | 1 | 18 | 17 | 23 | 15 | 0 | 0 | 0 |
| 11. OMISION DEL AGENTE RETENEDOR O RECAUDADOR | 273 | 8 | 4 | 0 | 157 | 104 | 0 | 54 | 0 | 0 | 0 |
| 12. PECULADO CULPOSO. | 5 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 13. PECULADO POR APLICACION OFICIAL DIFERENTE. | 52 | 1 | 16 | 17 | 6 | 12 | 12 | 39 | 0 | 0 | 1 |
| 14. PECULADO POR APROPIACION | 307 | 12 | 46 | 43 | 89 | 117 | 72 | 229 | 0 | 0 | 6 |
| 15. PECULADO POR USO | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 16. PREVARICATO POR ACCION | 73 | 6 | 8 | 6 | 22 | 31 | 8 | 65 | 0 | 0 | 0 |
| 17. PREVARICATO POR OMISION | 68 | 0 | 10 | 30 | 5 | 23 | 4 | 64 | 0 | 0 | 0 |
| 18. REVELACION DE SECRETO | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 19. SIMULACION DE INVESTIDURA O CARGO | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20. TRAFICO DE INFLUENCIAS DE SERVIDOR PÚBLICO. | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 21. VIOLACION DEL REGIMEN LEGAL O CONSTITUCIONAL DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 22. VIOLENCIA CONTRA SERVIDOR PÚBLICO | 113 | 19 | 8 | 10 | 38 | 38 | 41 | 72 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALES | 1206 | 72 | 134 | 175 | 392 | 433 | 206 | 754 | 0 | 18 | 9 |

Negativas por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Montería⁴⁷, quien fundamentado en que no cumple funciones estadísticas, negó la información; también se obtuvo respuesta negativa por parte de la Coordinación del Centro de Servicios Judiciales⁴⁸ quien fundamento en falta de personal suficiente para atender la solicitud, por cuanto el cumulo de trabajo existente no lo permite y la recopilación de los datos resulta dispendiosa. A cuyas respuestas se interpuso Recurso de Reposición⁴⁹ con fundamento en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

⁴⁷ En respuesta notificada el día 27 de agosto de 2013.

⁴⁸ En respuesta notificada el día 12 de agosto de 2013

⁴⁹ Radicado a la contestación del Juzgado Primero Penal Del Circuito De Montería el día 27 de agosto de 2013, y radicado a la contestación de la Coordinación del Centro De Servicios Judiciales (a quien corrió traslado el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería) el día 20 de agosto de 2013.

Administrativo Colombiano⁵⁰ la Jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia⁵¹ y del Consejo de Estado⁵².

El recurso interpuesto fue resuelto, por Juzgado Primero Penal del Circuito de Montería el día 4 de septiembre de 2013⁵³ en forma favorable a los recurrentes y que resolvió autorizar el acceso a los libros de radicación previa designación de dos investigadores para lo pertinente. Por lo cual se realiza la asignación de investigadores⁵⁴, para realizar las inspecciones con fines investigativos, la que practicada el mismo día 04 de septiembre, fue suscrita por los intervinientes investigadores, el Juez Segundo Penal del Circuito de Montería y la Oficial Mayor del Juzgado, el día 06 de septiembre, y que arrojó los siguientes resultados:

CUADRO No 7. (Fuente propia)

| DELITO | Número total de procesos de 2008 a 2012 por | Procesos Iniciados En | | | | | En Tramite | Terminados En | | |
|--|---|-----------------------|------|------|------|------|------------|---------------|------------|------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | Condena | Absolución | Otros Preclusión |
| Omisión del agente retenedor o recaudador. | 7 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 2 |
| Peculado por apropiación. | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |

⁵⁰ Específicamente lo establecido en los artículos **74** numerales 1 y 2, **76** inciso primero segundo y tercero, **77** numeral 2, **79** inciso primero

⁵¹ Sentencias T-377 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero, T -192 de 2007, M.P. Alvaro Tafur Galvis, SU. 975 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁵² Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, Consejero Ponente: William Giraldo Giraldo, del 19 de agosto de 2003 con radicación 25000-23-15-000-2009-00747-01 (AC).

⁵³ Notificado personalmente el auto (que resuelve el recurso de reposición interpuesto) en la misma fecha de su expedición.

⁵⁴ En oficio radicado ante el juzgado el día 04 de septiembre de 2013 a las 02:54 PM. Referente a la inspección con fines investigativos.



A su vez el recurso interpuesto fue resuelto, por la Coordinación del Centro de Servicios Judiciales el día 26 de agosto de 2013⁵⁵ en forma favorable a los recurrentes y que resolvió revocar la decisión anteriormente tomada y proceder a dar respuesta al Derecho de Petición interpuesto, contestación que notificada⁵⁶ que arrojó los siguientes resultados:

CUADRO No 8. (Fuente propia)

| DELITO | Número total de procesos de 2008 a 2012 por | Procesos Iniciados En | | | | | En Tramite | Terminados En | | |
|------------------------------------|---|-----------------------|------|------|------|------|------------|---------------|------------|------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | Condena | Absolución | Otros Preclusión |
| Checho por dar u ofrecer | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | - | - | - | - |
| Peculado por apropiación. | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | - | - | - | - |
| Violencia contra servidor público. | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | - | - | - | - |

Condicionada por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Montería⁵⁷, quien fundamento en falta de personal suficiente para atender la solicitud, por cuanto el personal judicial y judicantes se encuentran ocupados en el manejo de los dos sistemas procesales penal vigentes⁵⁸ y de acciones de tutela⁵⁹, para apoyar la investigación concede el acceso a los libros de radicación siempre y cuando se designen dos investigadores para lo pertinente y se practique los días viernes luego de 2 PM. Por lo

⁵⁵ Notificado personalmente el auto (que resuelve el recurso de reposición interpuesto) el día 27 de agosto de 2013.

⁵⁶ Personalmente el día 03 de septiembre de 2013.

⁵⁷ En respuesta notificada el día 21 de agosto de 2013.

⁵⁸ El Sistema procesal penal de la Ley 600 de 2000, así como el sistema procesal penal de la Ley 906 de 2004.

⁵⁹ Acción de tutela consagrada en el Artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, y regulada por el Decreto 2591 de 1991 y jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia.

cual se procede a realizar la asignación de investigadores⁶⁰, para realizar las inspecciones con fines investigativos los días 30 de agosto y 06 de septiembre de 2013, la que practicada el día 06 de septiembre, fue suscrita por los intervinientes investigadores, el Juez Segundo Penal del Circuito de Montería y la Oficial Mayor del Juzgado, el día 09 de septiembre, y que arrojó los siguientes resultados:

CUADRO No 9. (Fuente propia)

| DELITO | Número total de procesos de 2008 a 2012 por | Procesos Iniciados En | | | | | En Tramite | Terminados En | | |
|--|---|-----------------------|------|------|------|------|------------|---------------|------------|------------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | Condena | Absolución | Otros Preclusión |
| Omisión del agente retenedor o recaudador. | 14 | 0 | 4 | 4 | 6 | 0 | 2 | 5 | 0 | 7 |
| Peculado por apropiación. | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 |

Luego del proceso de análisis se logró determinar la injerencia de las autoridades intervinientes en el Sistema Penal Acusatorio Colombiano, establecido por el Código de Procedimiento Penal Colombiano de 2004, aplicable a Montería capital del Departamento de Córdoba, a partir del año 2008.

De forma tal que LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION SECCIONAL MONTERIA, realizo investigaciones por 22 de los 41 delitos así:

CUADRO No 10. (Fuente propia)

| Número total de investigaciones de 2008 a 2012 | Investigaciones iniciadas en | | | | | Fuente de la Noticia Criminal | | | | |
|--|------------------------------|------|------|------|------|-------------------------------|----------|-------------------|----------|---------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Oficio | Denuncia | Petición Especial | Querella | Anónimo |
| 1206 | 72 | 134 | 175 | 392 | 433 | 206 | 754 | 0 | 18 | 9 |

⁶⁰ En oficio radicado ante el juzgado el día 27 de agosto de 2013 a las 05:32 PM. Referente a la inspección con fines investigativos.

Gráfica No 1. (Fuente propia)

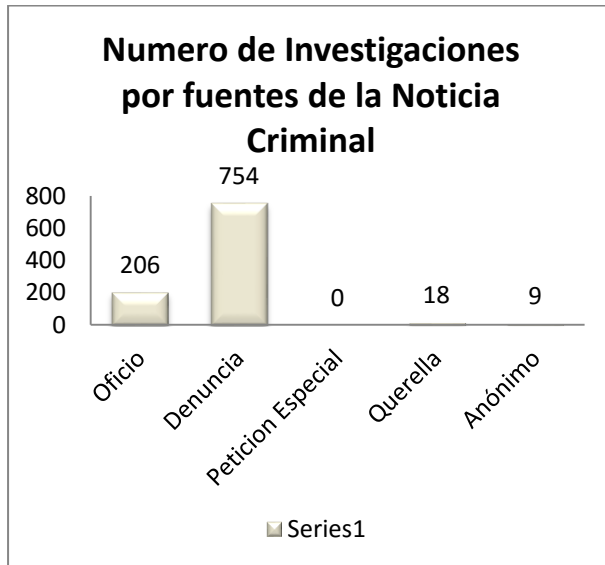


Gráfica No 2. (Fuente propia)

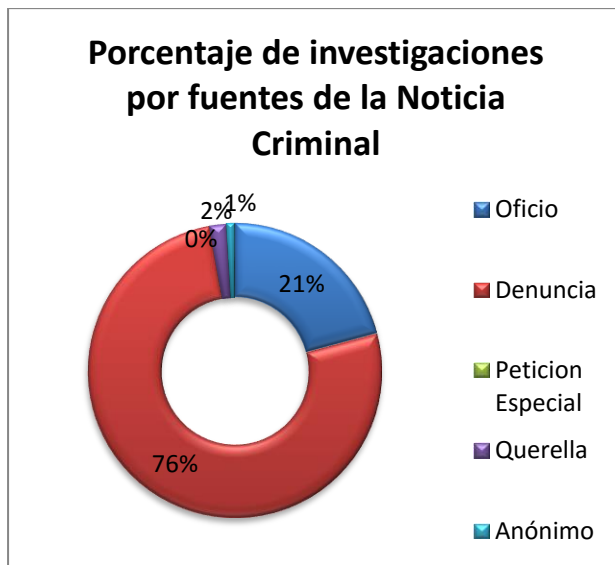


Reflejando una tendencia al aumento con el paso de los años, en promedio del 68%.

Gráfica No 3. (Fuente propia)



Gráfica No 4. (Fuente propia)



Reflejando como las fuentes de noticia criminal dominantes fueron la denuncia y de oficio dominando conjuntamente el 97% de los medios de noticia criminal.

A su turno el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC Seccional Montería, realizo vinculaciones por 7 de los 41 delitos así:

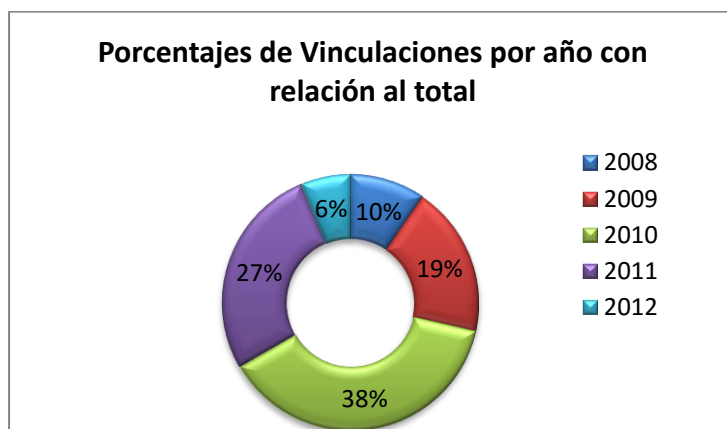
CUADRO No 11. (Fuente propia)

| Vinculación De 2008 A 2012 | Año De Vinculación | | | | | Con Medida De Aseguramiento | | | | | | | | | | | | | | | En Ejecución De Pena | | | | |
|-------------------------------|--------------------|----|----|----|---|-----------------------------|---|----|----|----|------------|---|----|----|----|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|----|----|----|
| | | | | | | Privativa De Libertad | | | | | | | | | | No Privativa De Libertad | | | | | | | | | |
| | | | | | | Domiciliaria | | | | | Intramural | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 63 | 6 | 12 | 24 | 17 | 4 | 0 | 3 | 13 | 13 | 3 | 5 | 6 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| | 63 | | | | | 32 | | | | | 18 | | | | | 0 | | | | | 13 | | | | |

Gráfica No 5. (Fuente propia)

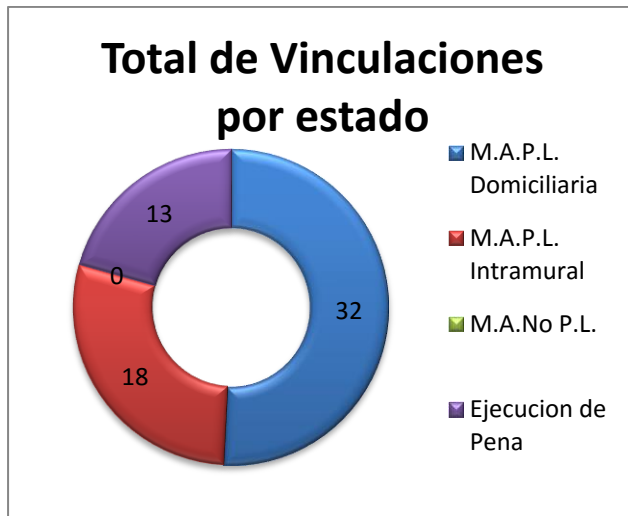


Gráfica No 6. (Fuente propia)

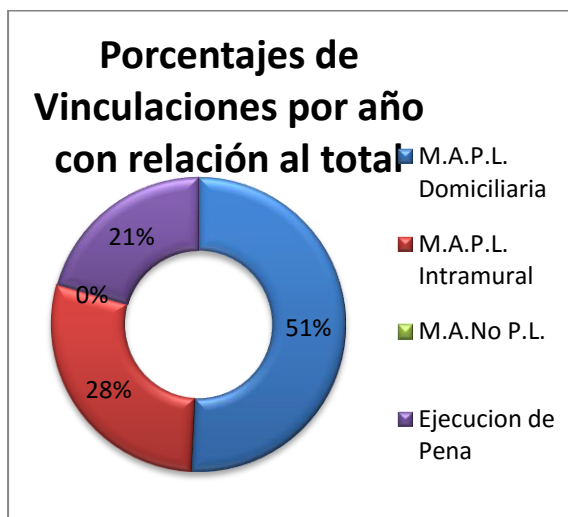


Mostrando un incremento en de las vinculaciones durante los tres primeros años, las que luego se reducen, pero que conjuntamente tienen un aumento promedio del 24%.

Gráfica No 7. (Fuente propia)



Gráfica No 8. (Fuente propia)



Con lo cual se observa que en poco más de la mitad de las vinculaciones realizadas, se opta por imponer Mediadas de Aseguramiento Privativa de la Libertad Domiciliaria, y

que el porcentaje de vinculaciones en ejecución de penal es apenas la quinta parte del total de las vinculaciones.

Lo más interesante respecto a la actuación de esta autoridad, es con relación a los delitos para lo que encontramos:

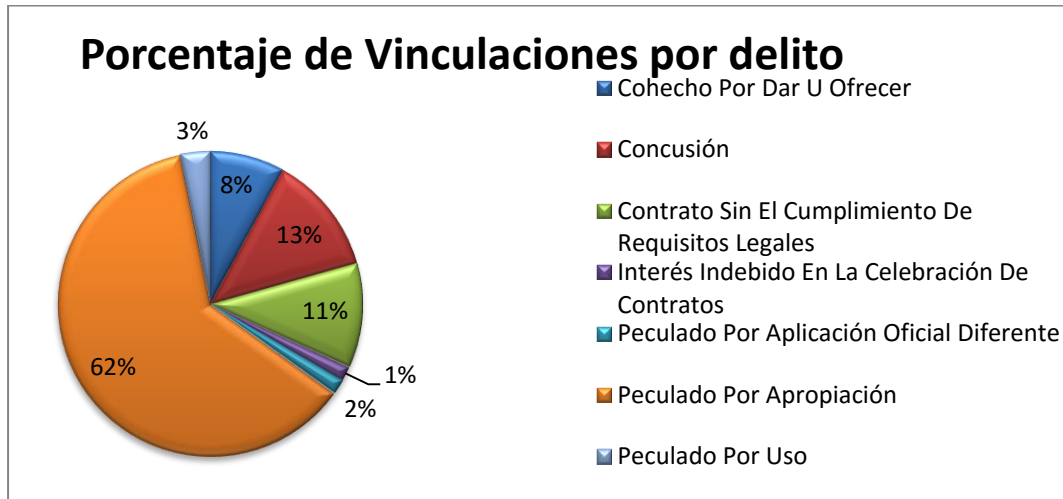
CUADRO No 12. (Fuente propia)

| Delito | Cohecho Por Dar U Ofrecer | Concusión | Contrato Sin El Cumplimiento De Requisitos Legales | Interés Indevido En La Celebración De Contratos | Peculado Por Aplicación Oficial Diferente | Peculado Por Apropiación | Peculado Por Uso |
|----------------------------|---------------------------|-----------|--|---|---|--------------------------|------------------|
| Vinculación De 2008 A 2012 | 5 | 8 | 7 | 1 | 1 | 39 | 2 |

Gráfica No 9. (Fuente propia)



Gráfica No 10. (Fuente propia)



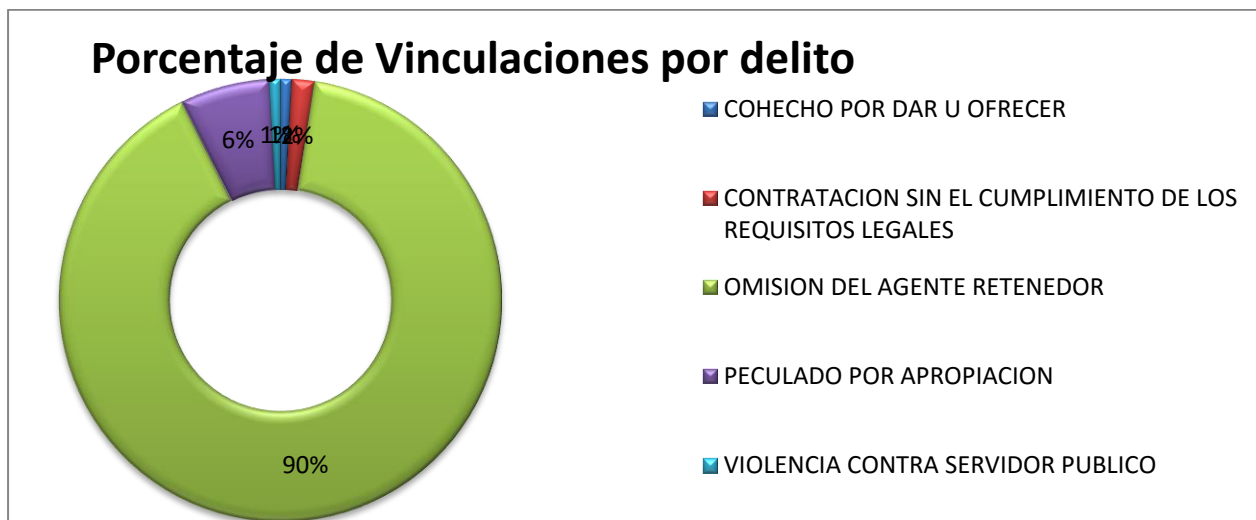
Dominan las vinculaciones los delitos de Peculado por apropiación y Concusión, delitos por los cuales se realizaron el 71% de estas.

Concluyendo se debe observar la participación de los Juzgados Penales del Circuito de Montería, los que adelantaron juzgamientos por 5 de los 41 delitos, así:

CUADRO No 13. (Fuente propia)

| Totalización por juzgamientos | | | | | | |
|--|--------------------------|------|------|------|------|------|
| | POR TODOS LOS AÑOS | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| COHECHO POR DAR U OFRECER | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| CONTRATACION SIN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| OMISION DEL AGENTE RETENEDOR | 111 | 0 | 23 | 25 | 33 | 30 |
| PECULADO POR APROPIACION | 8 | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 |
| VIOLENCIA CONTRA SERVIDOR PUBLICO | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Gráfica No 11. (Fuente propia)

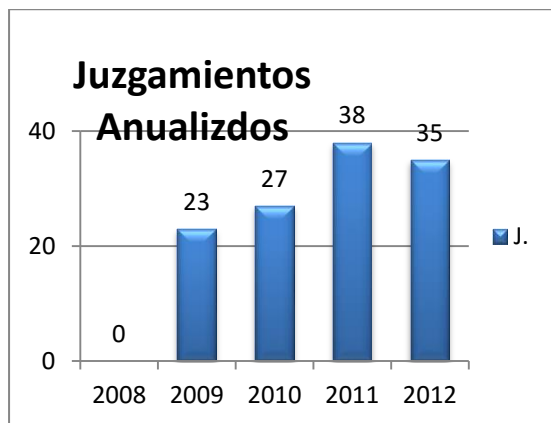


Obsérvese como el delito de Omisión del Agente Retenedor o Recaudador, domina la los juzgamientos en un 90% y conjunto con el de peculado por apropiación el 96%.

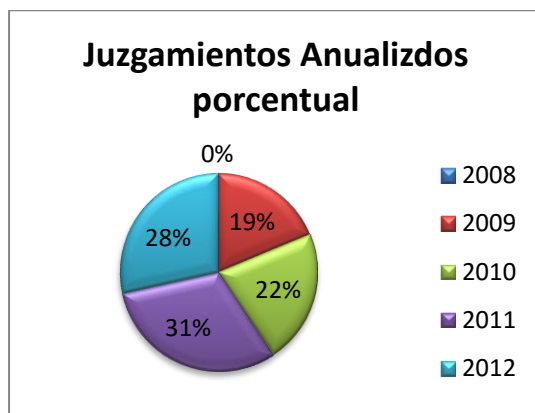
CUADRO No 14. (Fuente propia)

| Juzgamientos Anualizados | | | | |
|--------------------------|------|------|------|------|
| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 0 | 23 | 27 | 38 | 35 |

Gráfica No 12. (Fuente propia)



Gráfica No 13. (Fuente propia)



En el análisis de los juzgamientos adelantados se muestra un incremento en de los mismos, en promedio del 13% a partir del año 2009.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Educación, Programa de Derecho, de la Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum. Acta N° 010, de julio 30 de 2013.

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, Artículo 13.

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, artículo 14. Parágrafo.

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Colombiano, artículos 74 numerales 1 y 2, 76 inciso primero segundo y tercero, 77 numeral 2, 79 inciso primero.

Código Penal Colombiano de 2000, Consultable en la página web institucional de la Secretaria General del Senado de la Republica de Colombia, en el url: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html.

Código Penal Colombiano Título XV sobre Delitos Contra la Administración Publica del LIBRO II "PARTE ESPECIAL", consultable en la página web institucional de la Secretaria General del Senado de la Republica de Colombia, en el url: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr015.html#397.

Código Penal Colombiano. LIBRO II "PARTE ESPECIAL" consultable en la página web institucional de la Secretaria General del Senado de la Republica de Colombia, en el url: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000_pr003.html#101, a partir del artículo 101.



Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, Consejero Ponente: William Giraldo Giraldo, del 19 de agosto de 2003 con radicación 25000-23-15-000-2009-00747-01 (AC).

Constitución Política de Colombia Artículo 209.

Constitución Política de Colombia Artículo 23.

Constitución Política de Colombia Artículo 86.

Corte Constitucional, Sentencia C-280 de 1996 (Alejandro Martínez Caballero).

Corte Constitucional, Sentencia C-620 de 2008, Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, de junio veinticinco (25) de dos mil ocho (2008).

Corte Constitucional, Sentencia C-870 de 2002, Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, de quince (15) de octubre de dos mil dos (2002).

Corte Constitucional, Sentencia SU. 975 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional, Sentencia SU-637 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

Corte Constitucional, Sentencia T -192 de 2007, M.P. Alvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional, Sentencia T-377 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional, Sentencia T-438 de 1994 (MP Carlos Gaviria Díaz).



Corte Constitucional, Sentencia T-438 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). Decret 2591 de 1991.

Ley 489 de 1998 de Colombia ARTICULOS 3o y 4o.

Luis Eduardo Díaz Cid, Material Académico, 2013 presentado en clases en la Universidad del Sinú Elias Bechara Zainum, y en el FORO DE SOCIALIZACION PRODUCTOS DE INVESTIGACION del 25 de septiembre de 2013 en el Auditorio Cesar Aleman Camargo de la misma Universidad.



DEMANDA Y PROTECCIÓN LABORAL DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

Serrano, Diana
Abogada
C.I. 19.765.303:
dianaaserrano@hotmail.com
Maracaibo, Venezuela.

Bencomo, Mareila
Recursos Humanos de PDV Marina, S.A
CI: 14.357517:
Maracaibo, Venezuela.
mareilambencomod@hotmail.com
Maracaibo, Venezuela.

Manuel Ramos
Abogado,
CI 58.77.269
manuelbacallado@hotmail.com

RESUMEN

El objeto de esta investigación es analizar la demanda laboral de los niños, niñas y adolescentes venezolanos. Se realizó un estudio documental, con un diseño bibliográfico; la técnica de recolección de datos utilizada fue el análisis documental. Analizándose los datos la hermenéutica jurídica, por medio del método lógico; gramatical y exegético. Basándose en la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (Asamblea Nacional, 2012), y por último el libro vidas explotadas, la explotación laboral infantil Fundación Intervida (2008). Se pudo determinar, que en Venezuela a pesar de existir un conjunto de leyes novísimas la realidad dista mucho al espíritu recogido en la norma.

Palabras clave: demanda, protección, trabajo, niños.



DEMAND AND LABOR PROTECTION OF CHILDREN AND ADOLESCENTS

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the labor demands of children and adolescents Venezuela. A documentary study was conducted with a bibliographic design; the data collection technique used was document analysis. Data analyzing legal interpretation, by logical method; grammatical and exegetical. Based on the Constitution (National Constituent Assembly, 1999), Labor Law and Workers Workers (National Assembly, 2012), and finally the book you lives exploited child labor exploitation Intervida (2008) Foundation. . It was determined that in Venezuela despite the existence of a set of the newest laws the reality is far to the spirit contained in the standard.

Keywords: demand, protection, work, kids.



INTRODUCCIÓN

El trabajo infantil constituye un problema complejo que se manifiesta concretamente en formas muy diversas y que perjudica a todos por igual, no por el hecho de trabajar sino por las formas del trabajo y lo vulnerable que pueden ser estos sujetos de derecho, si bien es cierto la ley los faculta para trabajar, pero aun considerando las consecuencias, no es suficiente debido a que es más la mayoría de niños que se ve afectado por prestar un servicio sin recibir beneficios que le pertenecen por derecho a los que realmente trabajando son bien beneficiados. Cabe destacar que muchas veces no hay una relación de trabajo entre las partes puesto que en algunos casos la relación es de padre-hijo, como algunos autores llaman las subestimadas tareas del hogar.

En la medida que se conozca esta realidad, se hace posible actuar acertadamente para producir el cambio requerido, en beneficio de este grupo tan desprotegido y vulnerados en sus derechos. En la actual ley orgánica del trabajo para los trabajadores y trabajadoras se establece que los niños, niñas y adolescentes están para educarse y recrearse, sin embargo la ley permite las actividades artísticas las cuales forman parte del desarrollo integral. Así mismo establece la edad mínima para poder trabajar e indica que se tratan los casos conjuntamente con la Constitución De La República Bolivariana De Venezuela y La Ley Orgánica Para La Protección De Niños, Niñas Y Adolescentes.



El trabajo infantil a lo largo de la historia

La fundación intervida (2008) en su libro *vidas explotadas* pag.11, indica que “Durante cientos de años los niños han colaborado con los adultos en diferentes tareas, unas veces dentro de la estructura familiar y otras veces fuera de ésta. Al hablar del trabajo infantil hay que diferenciar, por tanto, entre dos formas:

El trabajo dentro de la estructura familiar y no remunerado: ayudando en las tareas domésticas o colaborando en las labores artesanales o agrícolas.

El trabajo asalariado fuera del hogar: El trabajo infantil dentro de la estructura familiar ha sido habitual y no ha tenido forzosamente una connotación negativa. Al contrario, a menudo era la mejor forma de aprender las responsabilidades y los oficios que desarrollarían en la vida adulta.”

Trabajo infantil según la organización internacional del trabajo (OIT).

Del mismo modo la fundación intervida (2008) en su libro *vidas explotadas* pág. 9, aborda Según la denominación de la (Organización Internacional del Trabajo), las tendencias globales sobre este fenómeno bajo tres categorías:

a) Niños económicamente activos

La actividad económica se refiere las actividades económicas productivas que realizan los niños, destinadas o no al mercado, remuneradas o no, por pocas horas o a tiempo completo, de manera ocasional o regular, legal o ilegal. Excluye las tareas que los niños realizan en su propio hogar y las actividades escolares.

b) Trabajo infantil

Al hablar de trabajo infantil se toma la definición del Convenio sobre la Edad Mínima: “La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o



la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años”. El convenio especifica que las legislaciones de los países deben elevar progresivamente la edad mínima de trabajo entre los niños, allí donde se produzca, pero nunca por debajo de los 14 años de edad, o de los 16 en el caso de actividades más peligrosas, en casos excepcionales y siempre que exista un consenso entre trabajadores y empleadores, junto con unos mínimos de integridad y seguridad para los niños. Convenio sobre la edad mínima, OIT, (1973). Artículo 3, párrafo 1.

c) Actividades peligrosas

Entre las actividades que la OIT no admite para los niños bajo ningún concepto, independientemente de su edad y naturaleza de la actividad, se encuentran los trabajos peligrosos. Se entiende como trabajo peligroso aquel que por sus características puede producir efectos perjudiciales en la seguridad, la salud (física o mental) y el desarrollo moral de los niños. Estos efectos pueden referirse a una carga de trabajo excesiva, a las condiciones físicas, su intensidad, duración, número de horas, peligrosidad o seguridad de la actividad. La lista de trabajos peligrosos se define en el ámbito nacional mediante una serie de consultas multipartido entre distintos actores sociales y gubernamentales. Por ende Venezuela el 26 de octubre del año 2005 ratificó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

La Constitución de la república bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), en su artículo número 23, establece:

Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.



Tipos de trabajo infantil prohibidos en el derecho internacional (convenios ratificados y suscritos por Venezuela).

La comunidad internacional entiende que el trabajo que entra en los límites establecidos por la ley, siempre que no afecte a la salud ni al desarrollo personal del niño, y que tampoco interfiera en su escolarización, puede considerarse una experiencia positiva. Sin embargo, los Convenios 138 y 182 de la OIT establecen los límites de estos trabajos y de aquellos que se consideran inaceptables para que los desempeñe un menor. Se encuentran divididos en tres categorías:

- Las peores formas de trabajo infantil, que internacionalmente se definen como esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados, prostitución, pornografía, y actividades ilícitas.
- Un trabajo realizado por un niño que no alcanza la edad mínima especificada para el tipo de trabajo que se trate.
- Un trabajo que ponga en peligro el bienestar físico, mental o moral del niño, ya sea por su propia naturaleza o por las condiciones en que se realiza, y que se denomina “trabajo peligroso”.

La Convención 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil establece un criterio para definir cuáles son estas peores formas de explotación. Según esta Convención, aprobada en 1999, las peores formas de trabajo infantil son:

- a) Todas las formas o prácticas similares a la esclavitud, como la venta o tráfico de niños, trabajo por deuda, servidumbre y trabajo forzado.
- b) El uso o la oferta de un niño para la prostitución o la producción de pornografía.
- c) El uso o la oferta de un niño para actividades ilícitas, especialmente la producción y tráfico de drogas.



d) Todo aquel trabajo que por su naturaleza o circunstancias en las que se lleve a cabo, pueda dañar la salud, la seguridad o la moral del niño.

Para determinar lo que significa un trabajo peligroso o dañino, la Convención se refiere a todo aquel trabajo que dañe la salud, la seguridad o la moral de un niño.

En este sentido la Ley Orgánica Del Trabajo, Para Los Trabajadores Y Trabajadoras (2012) establece: **Protección especial para niños, niñas y adolescentes**

- **Artículo 32.** Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente para la protección de niños, niñas y adolescentes. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta, su protección integral. El trabajo de los adolescentes mayores de catorce años y hasta los dieciocho años, se regulara por las disposiciones constitucionales y la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Causas del trabajo infantil

Al respecto según Fundación Intervida (2008), vidas explotadas pág. 26, “ningún niño del mundo trabaja por gusto o por amasar riqueza. Si una madre pudiera elegir y no dependiera de sus ingresos, impediría que trabajaran sus hijos; preferirían que estuvieran en la escuela o jugando. Los niños se ven empujados a trabajar por una situación de necesidad y falta de alternativas, no de obligatoriedad.”

- **Los niños trabajan porque su familia es pobre**

La pobreza es sin duda la causa principal del trabajo infantil. Muchos niños trabajan para ayudar a su familia y no ser una carga. Pero el trabajo infantil no hace otra cosa que generar más pobreza.



- **Trabajan porque el sistema educativo es deficiente**

La baja inversión de los gobiernos en educación genera un sistema inadecuado. La mala calidad y la escasez de las infraestructuras escolares, los planes de estudios inadecuados, una disciplina violenta y una insuficiente preparación de los maestros hace poco atractiva y poco viable la escuela como sistema formativo, viendo el trabajo como una alternativa.

Para muchos niños y para sus familias ir a la escuela supone un enorme esfuerzo. La educación pública aunque gratuita es, en realidad, demasiado cara para una familia pobre que debe adquirir los libros y los otros materiales escolares, los uniformes, la ropa, el transporte y muchas veces contribuir a pagar de manera extraoficial a los maestros que muchas veces no pueden llegar a fin de mes con su sueldo.

- **Trabajan por competencia del sistema**

El sistema económico liberal del mercado demanda mano de obra, pero en muchos sectores ni siquiera es necesario que sea cualificada o respete una ética empresarial. Es suficiente que sea una mano de obra barata. Se incursiona entonces en una espiral por obtener el recurso más barato y una competencia donde el empleador aprovecha el factor de necesidad del empleado, en este caso los niños, para ofrecer y aceptar una mano de obra que siempre será más barata que la de un adulto y para la que existe una demanda porque hay una necesidad de obtener recursos.

Los niños pueden incluso llegar a competir como mano de obra con los adultos de su misma familia. Algunos economistas afirman que el empleo masivo de niños y niñas como mano de obra barata provoca y mantiene una alta cifra de paro entre los adultos. Muchas veces el número de niños y niñas que trabajan es igual al número de adultos parados, creándose así una competencia destructiva entre los miembros de las mismas familias, en las clases más pobres del mismo país.



- **Trabajan por desarraigo familiar**

Cuando una familia es muy pobre no existe tiempo para un desarrollo creativo, lúdico y afectivo de los niños. No hay tiempo ni recursos para que los niños lo inviertan en algo que no sea el mantenimiento de la familia. Los hermanos mayores se ocupan de los hermanos menores, y a una cierta edad se pondrán a trabajar como hicieron sus padres. Cuando los niños son separados de sus familias pueden quedar en una situación vulnerable frente al maltrato, el abandono y finalmente la explotación, al ingresar en círculos distintos a los de su familia, en los que pueden obtener recursos y el reconocimiento social que se les niega entre otros menores de su misma condición. De esta forma tienen más probabilidades de acabar realizando trabajos poco cualificados.

- **Trabajan en actividades peligrosas porque sus padres también lo hacen**

En ciertas regiones y ciertas familias perdura la tradición de que los hijos sigan los pasos de sus padres. Si la familia se ha dedicado siempre a tareas peligrosas como el curtido del cuero o la minería, los niños acabarán haciendo lo mismo con muchas probabilidades. En los sectores y ocupaciones en los que se paga a los trabajadores por jornada, se recurre a menudo a los niños para que ayuden a otros miembros de la familia, por ejemplo, en las obras de construcción en muchas partes del mundo y en tareas caseras como la elaboración de cigarrillos.

POR QUÉ EXISTE LA DEMANDA DE TRABAJO INFANTIL

“Los empleadores recurren a la mano de obra infantil por muy diversas razones, y la explicación que suele darse más a menudo es doble: su coste menor, y la destreza que demuestran los niños en algunas labores.” En realidad, ninguna de esas dos tesis es defendible, y son otras y mucho más elocuentes las razones que llevan a reclutar la mano de obra infantil. Fundación Intervida (2008) *vidas explotadas* pag.23.



En el mismo orden de ideas la fundación intervida (2008), vidas explotadas, pag.23 Expresa que “La justificación de la habilidad de los niños ante los trabajos manuales defiende que sólo unos niños de dedos pequeños son capaces de realizar determinados trabajos, sobre todo textiles: confeccionar alfombras, coser prendas de cuero y piel, complementos deportivos, fabricar vidrio y cristal, picar y extraer piedras en canteras de pizarra, cal y lascas para mosaicos, fabricar cierres, etc.” Pero varios estudios de la OIT han demostrado que esto es totalmente falso. La mayoría de las actividades que llevan a cabo los niños en estos sectores las realizan también adultos que trabajan a su lado en tareas no especializadas. Es, pues, evidente que podrían sustituirlos unos adultos.

Además, casi todas las tareas que efectúan casi exclusivamente niños, como las de acarreo y embalado, son no cualificadas y requieren poca fuerza física.

El otro argumento para justificar el trabajo infantil es el de la ventaja económica de los niños. Pero según unos estudios de la OIT en la India, en sectores tan específicos como el de la fabricación de alfombras, el ahorro de costes laborales obtenido gracias al empleo de niños es sorprendentemente pequeño entonces: ¿Por qué se emplean niños como mano de obra, incluso teniendo en cuenta la creciente oposición internacional a los productos que presuponen el empleo de niños?

Los niños no son en realidad económicamente necesarios para que la industria pueda sobrevivir en el mercado, y con unos pequeños cambios en las condiciones comerciales de los propietarios, los exportadores y los importadores, podría resultar menos interesante valerse de mano de obra infantil.

Los niños no tienen una destreza insustituible y tampoco resultan visiblemente más baratos que los adultos, pero éstos son los dos argumentos más recurrentes para justificar el trabajo infantil.



Por último según las investigaciones realizadas por la fundación intervida (2008) “la demanda de mano de obra infantil es internacional, y las medidas encaminadas a neutralizarla han de ser igualmente globales con el fin de evitar mercados alternativos de mano de obra.” Por lo que Renunciar a la mano de obra infantil sin una estrategia conjunta en un área geográfica, sólo significaría trasladar la producción a otra región o país vecino que sí utilice trabajo infantil y busque el productor más competitivo, con lo que la situación seguiría sin resolverse.



CONCLUSIÓN

Para concluir con esta interesante y amplia investigación es importante acotar que cualquiera que sea la razón, con frecuencia la causa fundamental del trabajo infantil en condiciones peligrosas y del que se realiza en régimen de servidumbre, puede variar e ir en muchos sentidos.

El conocimiento de las causas del trabajo infantil ha mejorado a medida que se han planteado distintas perspectivas académicas para abordar el problema. La consideración del trabajo infantil como un producto de las fuerzas del mercado (oferta y demanda) ha tenido en cuenta el factor de los empleadores y de los hogares, y la conclusión final de esta perspectiva es que el trabajo infantil contribuye a perpetuar la pobreza. Como ejemplo, las investigaciones hechas por el Banco Mundial en Brasil pusieron de manifiesto que el acceso temprano al trabajo reduce las ganancias a lo largo de la vida adulta entre un 13 y un 20 por ciento aproximadamente, lo que aumenta considerablemente la probabilidad de terminar sumido en la pobreza. Sin embargo, la pobreza no basta para explicar el trabajo infantil.

Es preciso adoptar una perspectiva de derechos humanos para entender mejor el problema, y centrarse en aspectos como la discriminación y la exclusión como factores que contribuyen al mismo.

Los grupos más vulnerables en relación con el trabajo infantil suelen ser los que sufren discriminación y exclusión: las niñas, las minorías étnicas, los pueblos indígenas, las personas de clase baja o casta inferior, los discapacitados, las personas desplazadas y las que viven en zonas apartadas.

La combinación de estrategias hacia la eliminación del trabajo infantil puede alcanzar un punto de equilibrio en el que el trabajo infantil deje de existir, y las consecuencias no



sean otras que el progresivo desarrollo de esa sociedad. Por ejemplo, si se prohíbe el trabajo infantil en un país, y se obliga a cumplir esa prohibición, la educación sería obligatoria hasta los 14 años. Esto haría respetar la legislación a padres y empleadores, y se reduciría la oferta de niños en el mercado de trabajo. Los empleadores recurrirían al mercado laboral adulto donde antes recurrían al infantil, y las empresas que solían emplear a niños podrían invertir en nuevas tecnologías para optimizar el rendimiento de sus trabajadores adultos, más costosos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453.Venezuela. Documento en línea. Disponible en <http://www.tsj.gov.ve/>.
- Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras, (gaceta oficial ext. 6.076. 7-may-2012) ediciones Juan Garay noviembre (2012).
- Vidas explotadas, la explotación laboral infantil Fundación Intervida (2008). Documento en línea. Disponible en: <http://ella.intervida.org/>.
- Convenio sobre la edad mínima, (1973). Documento en línea. Disponible en <http://www.ilo.org/>.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, (1999). Documento en línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/>.



DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL ANTE LOS RIESGOS OCUPACIONALES DE LAS EMPRESA AVICOLAS C.A.

Autor: Lcda. Clara M. Adarme. T.
C.I. 11.289.505

claraadarme@hotmail.com

Trabajo Libre Ejercicio

Co-autor: Lcda. Thais Fernandez

fthaism@hotmail.com

C.I. 12.099.985

Trabajo Libre Ejercicio

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue establecer la importancia de los derechos a la protección laboral ante los riesgos ocupacionales en el marco empresarial. Basada en teorías de Organización Internacional del Trabajo (2007), Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica del Trabajo de las trabajadoras y trabajadores (2012), Díaz (2009), Sánchez (2007), Rubio (2004). La investigación fue de tipo descriptiva; documental, transversal, con un diseño de análisis, bajo las técnicas de observación y el análisis de contenido especialmente, para establecer comparaciones y estudiar en profundidad las temáticas planteadas. La cual indica que se debe tomar en cuenta los derechos a la protección laboral ante los riesgos ocupacional, partiendo de investigación, así como, la importancia creciente de los factores ocupacionales y la protección laboral en el ámbito del trabajo y su papel cada vez más significativo, aunque no siempre adecuadamente reconocido, para la salud y bienestar de los trabajadores. Los resultados afirman que se debe mejorar la parte del derecho de la protección laboral, formación y conocimiento de estos en los trabajadores. Se recomendó realizar talleres, charlas, ponencias a los empleados y gerentes de las organizaciones en cuanto al derecho que poseen sobre el bienestar laboral, así como, las condiciones que debe tener el ambiente laboral.

Palabras claves: Derecho, Protección Laboral, Riesgos Ocupacionales.



ABSTRACT

The objective of this research was to establish the importance of labor rights protection from occupational hazards in the business environment. Based on theories of International Labour Organization (2007) Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), The Labour Act (2012), Diaz (2009), Sanchez (2007), Rubio (2004). The research was descriptive; field transverse with a design field under observation techniques and content analysis especially for comparison and study in depth the issues raised. Which indicates that you must take into account the rights to labor protection from occupational hazards, based on research and the growing importance of occupational factors and job protection in the field of labor and its increasingly significant role but not always properly recognized for the health and welfare of workers. The results argue that it should improve the right to labor protection, training and knowledge in these workers. It was recommended that workshops, lectures, presentations to employees and managers of organizations in law have on labor welfare and the conditions that must be the workplace.

Keywords: Law, Labour Protection, Occupational Hazards.



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las organizaciones han experimentado una serie de transformaciones a nivel tecnológico, organizacional, económico y humano. Estos cambios son consecuencia de la productividad, competitividad de la industria, traen consigo una serie de desafíos, los cuales deberán ser afrontados de forma rápida. Ante esta panorámica, el derecho a la protección laboral ante los riesgos ocupacionales se convierte en una herramienta que permite a la empresa, en corto o mediano plazo, según sea el caso, para enfrentar de forma eficiente, los retos propuestos por los constantes y complejos cambios a los cuales están sometidos los trabajadores de las organizaciones.

En este sentido, los riesgos ocupacionales, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) es definido como la posibilidad de ocurrencia de un evento en el ambiente de trabajo, de características negativas y con consecuencia de diferente severidad; este evento puede ser generado por una condición de trabajo directa, indirecta o confluyente, capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador como también daños materiales, equipos.

En este mismo sentido, los riesgos ocupacionales tienen como características que racionalmente resultan probables su ocurrencia, se materializa con inmediatez, posiblemente por las diversas condiciones laborales inadecuadas dentro del ambiente o lugar de trabajo, propiciando accidentes o enfermedades ocupacionales en los trabajadores. Además los factores de riesgo laborales como variable, están presente en las condiciones de trabajo, y pueden originar una disminución en el nivel de salud del empleado, lo cual, abre la apertura para la protección laboral como derecho que tiene los trabajadores para su seguridad laboral dentro de las organizaciones o empresas.

Al respecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 89 señala que: "el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales



e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras". Asimismo el artículo 86 de la carta magna consagra el derecho a la seguridad social, señalando que el estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho.

En la misma vertiente, la legislación y procedimientos en materia de prevención de riesgo ocupacional es la base legal de este estudio, el marco legal, además es guía para la creación de los lineamientos para apreciar la exposición de los trabajadores a condiciones insegura durante su labor. En Venezuela, los derechos del trabajador tienen un rango constitucional, con principios rectores para la divulgación de las leyes vigentes, para garantizar las condiciones de seguridad y salud laboral en un ambiente de trabajo adecuado, propicio para el desempeño de los trabajadores.

De la misma manera, en el país existen una variedad de disposiciones legales, normativas aplicables en materia de seguridad y salud ocupacional, para prevenir riesgos ocupacionales, dictadas por diferentes organismos: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual textualmente en su artículo No. 83 expresa "todos tienen derecho a la protección de la salud" El artículo 86 habla del derecho a la seguridad, donde el estado garantice un sistema de seguridad para proteger a los habitantes de los infortunios del trabajo, enfermedades, invalidez, vejez, muerte y otros riesgos.

Seguidamente, se encuentra la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), esta asigna un marco legal actualizado en cual trabajador es centro de referencia por lo establecido para su bienestar y protección, su objetivo es proporcionar después de la constitución en el marco legal sobre el cual se desarrollan las condiciones de defensa de trabajo. Asimismo, señala el rango de penalizaciones para ambos (trabajador, patrono).

Por ello, se puede hablar que es una Ley Orgánica sumamente amplia, pero su matriz de acción la hace una ley más específica puesto está sustentada en normas, decretos y resoluciones, la Ley presenta 11 títulos y 665 artículos. De los títulos más resaltantes



en materia de seguridad e higiene son el título en los cuales se expresa las obligaciones de los patronos o patronas con sus trabajadores o trabajadoras, como las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, que se encuentra más especificado en el artículo 43, 44 y 156 de las responsabilidades del patrono o patrona.

Aunado a esto, en su título IV, establece todo lo relativo a las condiciones de trabajo; en el título VIII todo lo referente a los infortunios de trabajo, además, el artículo No. 185 establece que el “trabajo deberá prestarse en condiciones que permitan suficiente protección a la salud, a la vida contra enfermedades, accidentes manteniendo el ambiente en condiciones satisfactorias.

En cuanto a, el artículo 186, “determina que los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas podrán convenir libremente las condiciones prestadas en el trabajo. El artículo No. 236 se establece que el patrono deberá tomar las medidas necesarias en condiciones de seguridad e higiene correspondientes a los requerimientos de la salud, en un medio ambiente adecuado y propicio.

De los anterior se desprende, la responsabilidad de los patronos o dueños de las empresas Avícolas C.A, tienen ante sus trabajadores y trabajadoras hacia la protección laboral, lo cual, garantiza el resguardo físico y mental de las personas en sus jornadas laborales, para Díaz (2009, p.49) manifiesta que la protección laboral se centra en “que el trabajador no resulte afectado, o lo sea lo menor posible en el caso de riesgos en su actividad”. Se busca, corregir los procesos para que sean eficientes, y la capacidad productiva este al máximo, todo esto debe estar en función directa de la operación total de los procesos que se dan en la empresa, se debe buscar que éstas operen con elevada confiabilidad dentro de sus parámetros de diseño, con el fin de disponer de procesos productivos óptimos al menor costo posible, para prevenir los riesgos ocupacionales.

Por tanto, dentro de las normativas legales existen un conjunto de reglamentos donde el trabajador tiene garantizado su protección laboral, pero realmente dentro de las



organizaciones y empresas se cumplen dichas reglas o prevenciones hacia los trabajadores, posiblemente en la actualidad exista un inadecuado resguardo hacia los trabajadores, causado por no cumplir la organización con los insumos necesarios para la prevención de accidentes, la nula supervisión legal que garantice a los trabajadores que su ambiente de trabajo y materiales estén en óptimas condiciones para realizar su labor.

En este sentido, quizás es evidente que las empresas Avícola C.A, se descuiden en las normas que debe ofrecer a sus empleados a nivel de la protección laboral, así como la importancia en materia de la salud ocupacional de los trabajadores y trabajadoras que encierra la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en cuanto a los riesgo de accidentes que puede tener sus empleados y lo que les proporcionara mayores gastos para la empresa; por ello, con este estudio se pretende establecer la importancia de los derechos a la protección laboral ante los riesgos ocupacionales en el marco empresarial, de manera que esta permita abordar los aspectos esenciales dentro del derecho de protección al trabajador y los riesgos ocupacionales, proporcionando conocimiento en cuanto a las tópicos abordadas.

Protección Laboral

El trabajo sin las medidas de protección apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud y bienestar del trabajador. En este sentido muchas veces la protección laboral no se toma tan en serio como se debería, lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios. Por todo esto las empresas están cada vez más interesadas en implantar programas de protección de riesgos laborales, un conjunto de técnicas que permiten evitar los accidentes más comunes que se producen en el trabajo.

Estas medidas que incluyen la protección de riesgos ocupacionales están especialmente diseñadas por especialistas que conocen los diferentes sectores de actividad y por eso son conscientes de las diferentes medidas que se deben aplicar a



cada sector. Es obvio que el derecho a la protección laboral, se encarga de garantizar a los trabajadores su salud y bienestar dentro de las empresas u organizaciones.

Por ello, la salud en el trabajo y los procedimientos de seguridad son necesarios para el bienestar tanto de los empleadores como de los empleados. La violencia en el lugar de trabajo es una preocupación cada vez mayor en la comunidad de las organizaciones de hoy. En este aspecto, Sánchez (2007, p.145) “es la técnica que tiene como objeto proteger al trabajador frente a agresiones externas, ya sean de tipo físico, psicológico y que se puede presentar en el desempeño del trabajo”.

Asimismo, los riesgos se consideran sustancias potencialmente peligrosas o comportamientos que pueden causar daño o lesión a un empleado. Hay varios peligros a los que los empleados pueden estar expuestos en el lugar de trabajo. Los riesgos ocupacionales pueden ir desde enfermedades infecciosas que se propagan de un trabajador a otro hasta los productos químicos tóxicos que no están correctamente almacenados y mantenidos; allí es donde la protección laboral cumple su importancia dentro del ámbito laboral en el trabajador, para Díaz (2007, p.145) “existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”

De allí que, la protección laboral se describe como la acción preventiva de accidente dirigidas a evitar o minimizar los riesgos, en este caso, laborales o derivados del trabajo. Los actos violentos y los comportamientos de los empleados y otras personas dentro del lugar de trabajo son motivo de preocupación, ya que amenazan a la empresa el bienestar que debe desarrollarse dentro de la misma. Las empresas deben adoptar un enfoque activo en la educación de los trabajadores sobre la importancia de practicar hábitos de seguridad con el fin de mantener un ambiente de trabajo sano y seguro.

Riesgos Ocupacionales

En este aspecto, los riesgos ocupacionales está relacionado con todo aquel aspecto del contexto del trabajo que tiene la potencialidad de causar algún daño al individuo; según



Rubio (2004, p. 121), lo define como una “pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia y la magnitud de las consecuencias, o probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional”.

La protección de los riesgos ocupacionales, se ha convertido en una disciplina, que si bien en algunas organizaciones, en otros se ha intensificado desde la década del cincuenta; En cuanto a, Hernández, Malfavon y Fernández (2003, p. 112), se refieren al riesgo ocupacional como la “probabilidad que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos”.

En este sentido, Rojas (2002, p. 98), que es la “probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado, este, puede ser un accidente o enfermedad”. La exposición es una posibilidad de lesión, daño material o ambiental; es presentarse a un riesgo o correr un riesgo. Todas y cada una de las actividades llevan implícito riesgos cuando estas son desarrolladas.

Según lo expuesto por Chiavenato (2004, p. 213), el riesgo ocupacional se define como una “ocurrencia imprevisible, pero probable, más allá del sistema de protección contra incendios (aparatos portátiles, hidrantes y sistemas automáticos)”. La administración de las condiciones potenciales de desastre para ellos, la misma exige un esquema de pólizas de seguro contra fuegos y lucro cesante, como medio complementario para asegurar el avance de la empresa.

Por otra parte, Denton (2005, p. 88), recomienda hacer un análisis sistemático de los riesgos, es decir, de la “probabilidad de que ocurran los eventos no deseados junto con la medida de sus consecuencias adversas”. De allí, la protección de riesgos ocupacionales, también está orientada a fomentar el desarrollo de actividades, normas y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados de la tarea laboral diaria.

Dentro del resguardo de los riesgos ocupacionales, la empresa tiene una gran responsabilidad frente a la protección y cuidado de sus trabajadores. Además de las



normas de seguridad que pueden surgir en una etapa de evaluación de riesgos, la institución debe motivar la conciencia colectiva del cuidado y respeto de la seguridad. Las áreas de recurso humanos, tienen a gran responsabilidad de cuidar el desarrollo psicológico dentro de la rutina diaria de trabajo, además de promover las relaciones sociales y el motivar el cuidado mutuo en los equipos de trabajo. Cumplir las normas y hacerlas cumplir es una gran responsabilidad que se encuentra en manos de todos los individuos que intervienen en la vida misma de una institución.

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de las empresas u organizaciones hacia su recurso humano (su capital humano) es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos ocupacionales, la salud de los trabajadores y la importancia de generar mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores y trabajadoras, al mismo tiempo en los factores que facilitan un ambiente laboral propicio para la consecución de los objetivos propuestos por la organización.

Para Maestre (2007, p. 312), la experiencia viene a demostrar que una actuación decidida en la mejora de las condiciones de trabajo, con la participación y el compromiso de los trabajadores y trabajadoras, viene a facilitar el objetivo de la calidad, creando el clima de confianza mutua que ofrece toda inversión en recursos humanos, y poniendo de relieve ante los trabajadores y trabajadoras que la calidad y la productividad no se pretenden a su costa, sino contando con ellos.

Tomando en cuenta, a Díaz (2009 p. 73) quien define los riesgos ocupacionales “como la posibilidad de ocurrencia de un evento en el ambiente de trabajo, de características negativas (produzca daño) y con consecuencia de diferente severidad”. Es decir, se trata de la probabilidad de que los trabajadores y trabajadoras estén expuestos a factores ambiental peligrosos en el trabajo lo cual, les cause daño, enfermedades o lesión en su persona.

De similar criterio, Cortés (2007 p. 146) define el riesgo ocupacional como “la amenaza potencial a la salud del trabajador, proveniente de una desarmonía entre el trabajador,



la actividad y las condiciones inmediatas de trabajo que pueden materializarse y actualizarse en daños ocupacionales”. Por lo general, es muy eficaz examinar las condiciones ocupacionales donde se desarrolla el trabajador o trabajadora, de manera de resolver o evitar problemas de salud ocupacional para mejorar considerablemente la comodidad, la salud, la seguridad y la productividad del trabajador.

En relación con los tipos de riesgos ocupacionales dentro cualquier empresa, su importancia es cada vez mayor, ya que estos aumentan de manera gradual muchas veces debido a no contar con las herramientas y materiales que deben tener los trabajadores que desempeñan una labor de alto o bajo peligro, por tanto los tipos de riesgos ocupacional, se caracterizan por ser variado según el puesto de trabajo u ocupación que tienen.

Para Díaz (2009 p. 75) los tipos de riesgos ocupacionales “son los físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales”, es este sentido, cada uno de ellos se activa o presenta cuando existe la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, partiendo de ello, se identifica que tipo de riesgo sufre el trabajador o trabajadora. No obstante es de resaltar, que cuando se habla de riesgos físicos se hace mención u origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones, las vibraciones, etc. pueden producir daños a los trabajadores.

Posteriormente, al referirse a los riesgos químicos, tienen su origen en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, irritaciones, entre otros. En cuanto, a los biológicos, se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos, envenenamiento por mordeduras y picaduras de animales e insectos, enfermedades respiratorias, enfermedades zoonóticas, dermatitis de contacto, hemorragias, SIDA, etc.

Ahora bien, los riesgos disergonómicos, se refiere a la postura que mantenemos mientras trabajamos, partiendo del agotamiento o cansancio, desórdenes o molestias



músculo esqueléticas, problemas circulatorios, entre otros; y por último, los riesgos psicosociales se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, apatía, frustración, estrés laboral, acoso laboral, condición postraumática.

De allí que, actualmente la seguridad e higiene industrial es regulada a través de la LOPCYMAT; El objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento es garantizar a los trabajadores condiciones y prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Cualquier organización, sea esta una sociedad civil mercantil o de cualquier otra naturaleza está en la obligación de cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento, por cuanto lo que da origen a la obligación es la relación de dependencia laboral que exista entre uno o varios trabajadores con su patrono.

En este sentido, en Venezuela las normativas son regidas a través de Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), la cual se encarga de velar por la estandarización y normalización bajo lineamientos de calidad en Venezuela estableciendo los requisitos mínimos para la elaboración de procedimientos, materiales, productos, actividades y demás aspectos que estas normas rigen, como las normas básicas de Seguridad, Higiene y Ambiente:

- Aspectos generales del programa de Seguridad Higiene y Ambiente (Normas Venezolanas COVENIN 2260-88).
- Guía para la elaboración de planes para el control de emergencias (Normas Venezolanas COVENIN 2226-90).
- Terminología. Prevención y protección contra incendios (Normas Venezolanas COVENIN 3438-99).
- Extintores portátiles. Generalidades (Normas Venezolanas COVENIN 1040-89).



Asimismo, el Reglamento de las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en su título I. Disposiciones generales, capítulo I. De los patronos y trabajadores. Artículo 1. Se establecen las siguientes normas sobre condiciones de higiene y seguridad industriales, de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores. Artículo 2. Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención.

En cuanto al, Artículo 3. Todo trabajador debe: hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección y colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar del trabajo. Artículo 4. Los trabajadores acudirán o se retirarán del lugar de trabajo, utilizando únicamente los medios de acceso y salida que se hayan dispuesto para tal fin.

Por lo tanto, esta comisión establece los aspectos que se deberán contemplar en la elaboración y seguimiento de programas de higiene y seguridad industrial, los lineamientos que se encuentran establecidos en sus normas garantizan que las empresas proporcionen un verdadero bienestar y protección laboral a sus trabajadores y trabajadoras de manera continua, evitando que su recurso humano se vea afectado por las diversos riesgos ocupacionales, generando daño a los empleados como a la empresa.

Factores de Riesgos Ocupacionales

Los factores de riesgos ocupacionales, según sostiene Bustamante (2006, p. 214) son describen “condiciones existan en el trabajo, y al no ser removidos traen como consecuencia, accidentes laborales y enfermedades profesionales”. Estos deben ser resueltos por medio de medidas de prevención y protección, por medio de diversas disciplinas, las que destacan la higiene, la medicina del trabajo, la ergonomía y la psicología que actúan como un conjunto multidisciplinario, para llegar al objetivo de



mantener la salud para los trabajadores, además de leyes que permitan el cumplimiento de los procedimientos de seguridad tanto para el trabajador como para la empresa quien lo contrata.

En este sentido, la protección de los riesgos ocupacionales se constituye en la actividad fundamental, que hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con respecto a la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo.

Basándose de nuevo en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento (LOPCYMAT), esta ofrece de manera clara las normativas técnicas en cuanto al medio ambiente de trabajo, condiciones de Trabajo, bien sea Inseguras e Insalubres, los cuales, tienen relevancia en los factores de riesgos ocupacionales. En este sentido, en su Artículo 8. Normas Técnicas. Las normas técnicas dictadas en desarrollo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, deberán publicarse en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Posteriormente, en su Artículo 10. Medio Ambiente de Trabajo, se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.



3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

En cuanto a su, Artículo 11. Condiciones de Trabajo, se entiende por condiciones de trabajo:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste. De igual forma, el Artículo 12. Condiciones Inseguras e Insalubres, hace referencia a las condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.

2. No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial.

3. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud.



4. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.

5. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

6. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras.

De lo dicho anteriormente, se puede deducir que dichas normas o reglamentos permiten de forma ineludible el que los patrones o dueños de las empresas, garanticen la protección laboral de sus trabajadores y trabajadoras, así como, el tener conocimientos en los factores que pueden ocasionar accidentes ocupacionales, de manera, evidenciando los patrones de las empresas no pueden manifestar un desconocimiento por parte de las leyes o normativas, ya que estas deben ser tomadas al momento de creado o constituir una entidad laboral.



CONCLUSIÓN

En este contexto, el presente estudio hace un aporte a la comprensión de los derechos a la protección laboral y los riesgos ocupacional. En concreto, a través de esta investigación, se evidencia la importancia creciente de los factores ocupacionales y la protección laboral en el ámbito del trabajo y su papel cada vez más significativo, aunque no siempre adecuadamente reconocido, para la salud y bienestar de los trabajadores.

Es importante señalar, que el derecho a la protección laboral y riesgos ocupacionales pueden representar acciones nuevas en el ámbito del trabajo. Se insiste en la necesidad de analizar, abordar los problemas de riesgos psicosociales a nivel colectivo, organizacional y no únicamente individual, como se ha venido planteando tradicionalmente.

En tal sentido, es necesario corregir las desviaciones existentes, minimizar o eliminar los riesgos y peligros presentes en las tareas diarias, y en ese sentido realizar los cambios requeridos para alcanzar los objetivos de la empresa, todo esto dentro del contexto operacional de la organización. Es por ello que, esta investigación optimiza los procesos de prevenir los riesgos ocupacionales, con la intención de proponer mejoras al proceso partiendo de las leyes del trabajador.

La importancia de la protección laboral de los riesgos ocupacionales; está relacionada con un derecho que tienen constitucional y humanamente todas las personas de trabajar en un ambiente libre de riesgos para evitar accidentes o enfermedades que puedan impactar su calidad de vida y la tranquilidad de su familia. Se podrá de otra manera encontrar otros beneficios de tipo económico relacionados con productividad, calidad y competitividad pero definitivamente seguirá siendo la protección social o el factor humano el más importante.

Por ello, esta investigación brinda conocimientos documentales a los trabajadores, para evitar el mayor número de accidentes laborales, al mismo tiempo eliminar las causas de



los mismos; para mejorar el conocimiento en los espacios y su operatividad. Asimismo, este estudio permitió ahondar varias teorías que ayudan a establecer una herramienta metodológica que se convierta en apéndice para futuras investigaciones, el permitir, a otros, aprovechar este conocimiento, para ampliar los saberes existentes, producto de este estudio.

De ésta manera, el estudio garantiza un análisis sobre el derecho a la protección laborales ante los riesgos ocupacionales, garantizando la disponibilidad de los patrones de la empresa Avícolas C.A, evitando costos innecesarios, contando con saberes que beneficiara a los interesados en el ámbito organizacional y legal. En conclusión, seguirá siendo el derecho a un trabajo libre de riesgos que impacten la calidad de vida de los individuos, su familia el factor más importante por encima de otro tipo de justificaciones, pero se requiere el compromiso de todos, trabajadores y empresarios, para su desarrollo, cumplimiento y conocimiento del contexto para que las acciones en intervención de riesgos ocupacionales sean una respuesta acorde con su realidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Arias. F (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. (5ª. e.d.). Venezuela: Episteme.
- Bustamante. T (2006). *Seguridad Industrial: Un enfoque integral*. México. Editorial Limusa.
- Cortés. J (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad de Higiene del Trabajo*. 9da. Edición. Madrid. Editorial Tébar.
- Constitución. Organización Internacional del Trabajo (2007). www.ilo.org/. [Consulta: sept.2014].
- Chiavenato. I (2004). *Administración de Recursos Humanos*. 2da. Ed. Colombia. McGraw Hill.
- Denton. S (2005). *Introducción a la Prevención Laboral*. 3ra. Edición. México. Editorial Thomson.
- Díaz. S (2009). *Riesgo Ocupacional*. 4ta. Edición. México. Editorial Thomson.
- Díaz. F (2007). *Fundamentos en Salud Ocupacional*. México. Editorial Thomson.
- Gaceta Oficial N° 36.860. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (1999, Diciembre 30).
- Gaceta Oficial N° 38. 236. *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento*. (2005, Julio 26).
- Hernández. S, Malfavon. A y Fernández. R (2003). *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas*. México. Editorial. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.



- Hernández. R. Fernández. C y Baptista. P (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial. McGraw – Hill.
- Hurtado. N (2010). *Introducción a la Investigación Educativa*. Venezuela: Editorial Graficas, S.A.
- Decreto N°. 1.564. *Reglamento de las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo*. (1973, Diciembre 31).
- Decreto N° 8.938. *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras* (2012, Abril 30).
- Maestre. F. (2007). *Tipos de Riesgos Disergonómicos*. Barcelona. España. Editorial Mansson.
- Moreno. M (2010). *Manual para la Formación en Prevención de Riesgo Laborales*. 6ta. Edición. España. Editorial Lex Nova. S.A.
- Rubio. G (2004) *Introducción a la Administración*. 3ra. Edición. México. Editorial Thomson.
- Rojas. C (2002) *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. 8va. Edición (3ra. en español). México. Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Sánchez. D (2007) *Administración de Personal y Relaciones Industriales*. México. Editorial CECSA.
- Sabino. R (2002) *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme, Caracas.
- Tamayo y Tamayo. M (2003) *El proceso de investigación científica*. México: Editorial Limusa.



DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

BUSTOS MARIANA. CI.21.230.613.

mariana_alejandra_23@hotmail.com.

Venezuela. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

MAYKELYS MENDEZ. CI. 19.547.628.

Maykelys_mendez@hotmail.com.

Venezuela. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

QUIROZ VIRGINIA. CI. 19.308.790.

virgy_q31@hotmail.com

Venezuela, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

RESUMEN

La Administración Pública venezolana en su actualidad se enfrenta a importantes retos, para poder satisfacer las peticiones del pueblo y lograr un alto nivel de eficacia a las cuales son exigidos los funcionarios públicos, pasando por su honestidad sus deberes y funciones para mantener el equilibrio social. La Metodología de la investigación fue la de tipo documental El tipo de investigación fue descriptiva documental, con diseño bibliográfico. La técnica de recolección de datos fue la observación directa y se concluyó que existe un impacto alto y negativo con estas exigencias, ya que conduce a que los funcionarios públicos tomen decisiones con base a motivos ajenos a los legítimos sin tomar en consideración las consecuencias que tienen en el aspecto económico, político, social y cultura y se ve perjudicados otras áreas importantes del sector social.

Palabra claves: Administración pública, funcionario público, Venezuela. Deberes, incompatibilidad



ABSTRACT

The Venezuelan public administration in its present faces important challenges, in order to meet the demands of the people and achieve a high level of efficiency to which public servants, through his honesty duties and functions to maintain social balance are required. The research methodology was the documentary research was descriptive documentary, with bibliographic design. The data collection technique was direct observation and concluded that there is a negative to these demands, and high impact since it leads to public officials to make decisions with base to the legitimate reasons without taking into consideration the consequences which have the appearance of economic, political, social and culture and other important areas of the social sector is handicapped.

Keywords: public administration, public official, Venezuela Duties, incompatibility



INTRODUCCIÓN

En la actualidad venezolana, el ámbito de la administración pública se encuentra con un alto nivel de responsabilidad, debido a que tiene el reto de dar repuestas a las pretensiones hechas por particulares de manera eficiente y a la brevedad posible para poder obtener un alto nivel de la calidad en los servicios brindados al ciudadano. La Administración Pública venezolana, se enfrenta en la actualidad a un reto capital: responder a las demandas sociales con eficacia, manteniendo unos mínimos niveles de calidad en un contexto de creciente servicio a la gente. Con este objeto se han puesto en marcha ambiciosos programas de reforma y modernización administrativa, que a su vez se descomponen en proyectos de actuación concretos.

En los últimos años el estado ha tratado de elevar la profesionalización de los actores sociales responsables del diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas dándole un trato de atención importante. Este esfuerzo es acentuado debido a que la administración pública ha sido víctima de múltiples debilidades, que para doctrinarios como Lozano (1998) señalan que estas debilidades viene aunadas a una ineficaz administración pública.

Una baja calidad de los servicios sociales, el desinterés por otros sectores importantes socialmente, la concentración de poder y la falta de compromiso por parte de esos funcionarios elegidos por el pueblo.

Esta situación sirvió de base para el inicio de una serie de “transformaciones que hicieran al Estado más eficiente”; de allí que en Venezuela el proceso de reforma administrativa se centró en la democratización y modernización del Estado (Cuñarro, 2004; y Cunill, 1997 p. 119). Igualmente la incorporación de diferentes actores sociales al proceso de toma de decisiones públicas y jerárquicas, contribuyendo así a la consolidación de una cultura política participante, y la reformulación de las políticas públicas (Brito, 2003).



DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS EN VENEZUELA

Los deberes y derechos de los funcionarios y funcionarias se encuentran establecidos en la Ley del Estatuto de la Función Pública, normativa vigente desde 2002, la cual derogó la Ley de Carrera Administrativa (1970), rige las relaciones de empleo público entre los funcionarios y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales.

Por mandato legal quedan excluidos de su aplicación los funcionarios públicos al servicio del Poder Legislativo Nacional, del Poder Judicial, del Poder Ciudadano, del Poder Electoral, de la Procuraduría General de la República, del Servicio Nacional Integrado de la Administración Aduanera Tributaria (SENIAT), los funcionarios a que se refiere la Ley del Servicio Exterior, los obreros al servicio de la Administración Pública y los miembros del personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades nacionales.

Esta Ley define al funcionario público en el Art. 3 como “toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente” Lares (2002 p. 360), define a los funcionarios públicos como “los individuos que, en razón de nombramiento de autoridad competente o de otro medio de derecho público, participan en el ejercicio de funciones públicas, al servicio de las entidades públicas estatales”.

En este sentido Rondón de Sanso (1991) señala que “funcionario público toda persona natural que desempeña una función pública al servicio de una entidad pública, es decir, que realice actividad a través de la cual se realizan fines del estado” una persona “. Asimismo la Ley del Estatuto de la Función Pública en su Art. 19, califica al funcionario público como:

Artículo 19. *Los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública serán de carrera o de libre nombramiento y remoción. Serán funcionarios o funcionarias de carrera, quienes habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en*



virtud de nombramiento, presten servicios remunerado y con carácter permanente. Serán funcionarios o funcionarias de libre nombramiento y remoción aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en esta Ley.

El fin de la función pública es el bien común, ordenado por las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados internacionales ratificados por la Nación y las normas destinadas a su regulación.

PRINCIPIOS GENERALES EN LOS DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Según Fernández (2002), los principios son los siguientes:

PROBIDAD

El funcionario público debe de mantener siempre una ética incorruptible, actuar de forma honrada, para llenar las expectativas e intereses del público en general que acuden a la administración a tratar sus intereses.

PRUDENCIA

El funcionario público debe actuar con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración, con la misma diligencia que un buen administrador emplearía para con sus propios bienes. El ejercicio de la función pública debe inspirar confianza en la comunidad. Asimismo, debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores.



JUSTICIA

El funcionario público debe tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, tanto en sus relaciones con el Estado, como con el público, sus superiores y subordinados.

TEMPLANZA

El funcionario público debe desarrollar sus funciones con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas inherentes a su cargo y los medios de que dispone únicamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes. Asimismo, debe evitar cualquier ostentación que pudiera poner en duda su honestidad o su disposición para el cumplimiento de los deberes propios del cargo.

IDONEIDAD

La idoneidad, entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. (Fernández, 2002).

RESPONSABILIDAD

El funcionario público debe hacer un esfuerzo honesto para cumplir con sus deberes. Cuanto más elevado sea el cargo que ocupa un funcionario público, mayor es su responsabilidad para el cumplimiento de las disposiciones de la leyes vigentes.



PRINCIPIOS PARTICULARES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

DISCRECIÓN

El funcionario público debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el secreto o la reserva administrativa.

TRANSPARENCIA

El funcionario público debe ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informada sobre la actividad de la Administración.

USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL ESTADO

El funcionario público debe proteger y conservar los bienes del Estado. Debe utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento. Tampoco puede emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados. No se consideran fines particulares las actividades que, por razones protocolares, el funcionario deba llevar a cabo fuera del lugar u horario en los cuales desarrolla sus funciones.

USO DE INFORMACIÓN

El funcionario público debe abstenerse de difundir toda información que hubiera sido calificada como reservada o secreta conforme a las disposiciones vigentes. No debe utilizar, en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio, información de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que no esté destinada al público en general (Fernández, 2002).



OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR

El funcionario público debe denunciar ante su superior o las autoridades correspondientes, los actos de los que tuviera conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicio al Estado o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en las leyes correspondientes

DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS O FUNCIONARIAS PÚBLICOS

Según La Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) establece:

En los Capítulos II y III conformados por los artículos 22 a 29 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) hace referencia a los derechos de todos los funcionarios. En el artículo 22 establece el derecho a ser informado ya que todo funcionario al incorporarse al cargo, tendrá que ser informado por su superior inmediato acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, así como las atribuciones deberes y responsabilidades que le incumbe.

Artículo 22. Todo funcionario o funcionaria público tendrá derecho, al incorporarse al cargo, a ser informado por su superior inmediato acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.

DERECHO A LA REMUNERACIÓN

Este derecho emerge como consecuencia de la prestación del servicio y se concreta en la percepción de las remuneraciones correspondientes al cargo que se ejerza.

Artículo 23. " Los funcionarios o funcionarias públicos tendrán derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al cargo que desempeñen, de conformidad con lo establecido en esta Ley y sus reglamentos."



DERECHO A VACACIONES

Como parte del derecho al descanso, la ley dispone que los funcionarios tengan derecho a disfrutar de una vacación anual dependiendo su tiempo de servicio dentro de la administración pública.

Artículo 24. *Los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública tendrán derecho a disfrutar de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer quinquenio de servicios; de dieciocho días hábiles durante el segundo quinquenio; de veintiún días hábiles durante el tercer quinquenio y de veinticinco días hábiles a partir del decimosexto año de servicio. Asimismo, de una bonificación anual de cuarenta días de sueldo.*

Cuando el funcionario o funcionaria público egrese por cualquier causa antes de cumplir el año de servicio, bien durante el primer año o en los siguientes, tendrá derecho a recibir el bono vacacional proporcional al tiempo de servicio prestado.

DERECHO A LA BONIFICACIÓN DE FIN DE AÑO

Artículo 25. *“Los funcionarios o funcionarias públicos al servicio de la Administración Pública, tendrán derecho a disfrutar, por cada año calendario de servicio activo, dentro del ejercicio fiscal correspondiente, de una bonificación de fin de año equivalente a un mínimo de noventa días de sueldo integral, sin perjuicio de que pueda aumentarse por negociación colectiva”.*

DERECHO A PERMISOS Y LICENCIA

Artículo 26. *“Los funcionarios o funcionarias al servicio de la Administración Pública tendrán derecho a los permisos y licencias que se establezcan en los reglamentos de esta Ley, los cuales pueden ser con goce de sueldo o sin él y de carácter obligatorio o potestativo”.*



DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Este otorgado en este artículo en los términos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999):

Artículo 29. *“Las funcionarias públicas en estado de gravidez gozarán de la protección integral a la maternidad en los términos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. No obstante, las controversias a las cuales pudiera dar lugar la presente disposición serán sustanciadas y decididas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional”.*

DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS O FUNCIONARIAS PÚBLICOS

Este comprendido en los artículos 33 y 34 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.482 Extraordinaria de fecha once de Julio de Dos mil Dos, regula el régimen General de la Función pública en Venezuela. Los cuales establecen

Artículo 33. *“Además de los deberes que impongan las leyes y los reglamentos, los funcionarios o funcionarias públicos estarán obligados a:*

- 1.- Prestar sus servicios personalmente con la eficiencia requerida.*
- 2.- Acatar las órdenes e instrucciones emanadas de los superiores jerárquicos.*
- 3.- Cumplir con el horario de trabajo establecido.*
- 4.- Prestar la información necesaria a los particulares en los asuntos y expedientes en que éstos tengan algún interés legítimo.*
- 5.- Guardar en todo momento una conducta decorosa y observar en sus relaciones con sus superiores, subordinados y con el público toda la consideración y cortesía debidas.*
- 6.- Guardar la reserva, discreción y secreto que requieran los asuntos relacionados con las funciones que tengan atribuidas, dejando a salvo lo previsto en el numeral 4 de este artículo.*

7.- Vigilar, conservar y salvaguardar los documentos y bienes de la Administración Pública confiados a su guarda, uso o administración.

8.- Cumplir las actividades de capacitación y perfeccionamiento destinados a mejorar su desempeño.

9.- Poner en conocimiento de sus superiores las iniciativas que estimen útiles para la conservación del patrimonio nacional, el mejoramiento de los servicios y cualesquiera otras que incidan favorablemente en las actividades a cargo del órgano o ente.

10.- Inhibirse del conocimiento de los asuntos cuya competencia esté legalmente atribuida, en los siguientes casos:

a.- Cuando personalmente, o bien su cónyuge, su concubino o concubina o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuvieren interés en un asunto.

b.- Cuando tuvieren amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de las personas interesadas que intervengan en un asunto.

c.- Cuando hubieren intervenido como testigos o peritos en el expediente de cuya resolución se trate, o como funcionarios o funcionarias públicos hubieren manifestado previamente su opinión en el mismo, de modo que pudieran prejuzgar la resolución del asunto; o tratándose de un recurso administrativo, que hubieren resuelto o intervenido en la decisión del acto que se impugna.

d.- Cuando tuvieren relación de subordinación con funcionarios o funcionarias públicos directamente interesados en el asunto.

El funcionario o funcionaria público de mayor jerarquía en la entidad donde curse un asunto podrá ordenar, de oficio o a instancia de los interesados, a los funcionarios o funcionarias públicos incurso en las causales señaladas en este artículo que se abstengan de toda intervención en el procedimiento, designando en el mismo acto al funcionario o funcionaria que deba continuar conociendo del expediente.

11.- Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes, los reglamentos, los instructivos y las órdenes que deban ejecutar”.

Artículo 34.” Sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes y los reglamentos, se prohíbe a los funcionarios o funcionarias públicos:

1.- Celebrar contratos por sí, por personas interpuestas o en representación de otro, con la República, los estados, los municipios y demás personas jurídicas de derecho público o de derecho privado estatales, salvo las excepciones que establezcan las leyes.



- 2.- *Realizar propaganda, coacción pública u ostentar distintivos que los acrediten como miembros de un partido político, todo ello en el ejercicio de sus funciones.*
- 3.- *Intervenir directa o indirectamente en las gestiones que realicen personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que pretendan celebrar cualquier contrato con la República, los estados, los municipios y demás personas jurídicas de derecho público o de derecho privado estatales.*
- 4.- *Aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros sin que preceda la correspondiente autorización de la Asamblea Nacional”.*



CONCLUSIONES

Un aspecto interesante de esta investigación, es que reconoce que los funcionarios públicos tienen una doble actuación: como agentes de la ciudadanía (actúan para otros ciudadanos) y a su vez como personas; en ambos contextos tienen derechos y obligaciones. De manera, que en el contexto de la función pública orientan su comportamiento con los principios de ambas actuaciones, es decir, con los valores inherentes a los deberes del cargo que ocupan y, los valores personales y los generales compartidos por todos los ciudadanos. (Lozano, 1998).

Venezuela no escapa de esta situación. A diario se observa en la prensa regional (Diario La Verdad, 2006) y nacional (Toro, 2006) y demás medios de comunicación, denuncias acerca de actos de corrupción por parte de los funcionarios públicos, tales como el robo o la utilización clientelista y desviación casi constante de los fondos públicos destinados al gasto social, el uso de sobornos, así como también la toma de decisiones sobre la política pública de manera inconsulta o sin la participación de la población involucrada.

Estas formas de actuar se deben a causas formales (existencia de un inadecuado ordenamiento jurídico e inoperancia práctica de las instituciones públicas), culturales (cultura de la ilegalidad generalizada, la persistencia de formas de organización y de sistemas normativos tradicionales, la ausencia de una solidaridad amplia fundada en el bienestar común) y materiales (las brechas existentes entre la dinámica del mercado y la intervención pública; la de las necesidades reales de control político y las condiciones formales de ejercicio del poder; entre los recursos de la administración pública y la dinámica social, y, entre la impunidad real y la responsabilidad formal de los funcionarios públicos).

Esto tiene un impacto alto y negativo ya que conduce a que los funcionarios públicos tomen decisiones con base a motivos ajenos a los legítimos sin tomar en consideración



las consecuencias que tienen en el aspecto económico, político, social y cultural. De manera que existe la necesidad de garantizar que los fondos públicos destinados al sistema de seguridad social: salud, educación, vivienda, alimentación, empleo, entre otros lleguen a la población desasistida. Indudablemente que en este aspecto participan dos actores sociales fundamentales: los funcionarios públicos y los ciudadanos. Los primeros tienen la responsabilidad de diseñar y ejecutar las políticas sociales y los segundos la de velar por la transparencia en la implementación de éstas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (1999), Gaceta Oficial No. 36.860, consagra en su Título IV “Del poder Público” las bases fundamentales y las normas programáticas sobre las cuales se sustenta todo el régimen funcional venezolano.

CUNILL, Nuria. 1997. Repensando lo Público a través de la Sociedad. Nuevas Formas de Gestión Pública y Representación Social. Editorial Nueva Sociedad, CLAD. Caracas.

CUÑARRO C., Edith M. 2004. Modernización reflexiva y democratización en Venezuela. En: Opción. Universidad del Zulia. Año 20. Nº 43. Págs. 119-142. Maracaibo.

CUÑARRO C., Edith M. 2004. Venezuela 1984-1999: 15 años de historia. (La comisión Presidencial para la Reforma del Estado (COPRE) como mecanismo de innovación política). En: Revista Cuestiones Políticas. Universidad del Zulia. Nº 33. Págs. 91-133.

LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.482 Extraordinaria de fecha once de Julio de Dos mil Dos, regula el régimen General de la Función pública en Venezuela.

LOZANO, Juan y Merino D., Valeria. 1998. La Hora de la Transparencia en América Latina. El manual de anticorrupción en la función pública. Ediciones Granica. Argentina.

RONDON DE SANZO, Hidelgard. 1961. El sistema contencioso-administrativo de la carrera administrativa. Caracas. Editorial Magón. p.60



DESESTABILIDAD DEL AMBIENTE DE TRABAJO COLOCA EN RIESGO EL ESTADO DE DERECHO LABORAL

Autor: Lcda. Clara M. Adarme. T.
C.I. 11.289.505

claraadarme@hotmail.com

Trabajo Libre Ejercicio

Co-autor: Lcda. Thais Fernandez

fthaism@hotmail.com

C.I. 12.099.985

Trabajo Libre Ejercicio

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue explicar la relevancia del ambiente de trabajo dentro del estado derecho laboral en las Organizaciones Públicas., se enmarco dentro de la línea de la investigación Condiciones y Ambiente del Derecho Laboral. Basada en teorías para la temática ambiente de trabajo los fundamentos ofrecidos por: Morante (2009) y Hortera (2008) y para la temática derecho laboral los aportes de Dávalos (2001) y Fournier (2011), entre otros. La investigación fue de tipo descriptiva; de campo, transversal, con un diseño no experimental, conformada por una población de veinte (20) sujetos, dieciocho (18) empleados y dos (02) gerentes del departamento de Administración de la corporación Alcaldía de Maracaibo. El instrumento fue a través de la técnica de observación por encuesta, tipo cuestionario contentivos de 20 ítems, Los resultados afirman que los gerentes le proporciona a los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía de Maracaibo, un ambiente de trabajo adecuada, puesto cumplen con las reglas, normas ergonómicas y legales que debe tener el contexto laboral, aunque algunos empleados manifestaron que en ocasiones este ambiente se ve afectado por la deficiencia del microclima de trabajo como la temperatura, humedad, iluminación, los contaminantes ambientales como los ruidos, así como, la motivación, comunicación adecuada por parte de los jefes quienes deben mejorar el trato hacia los empleados. Se recomendó realizar talleres, mesas de trabajo para que estudien de manera conjunta los deberes y derechos laborales, para garantizar una mejor convivencia laboral.

Palabras Claves: Derecho Laboral, Ambiente de Trabajo, Ergonómico.



ABSTRACT

The aim of this investigation was to explain the importance of the work environment within the labor law to Public Organizations. I was framed within the research line Ambiente Conditions and Labor Law. Based on theories for thematic work environment offered by the basics: Morante (2009) and Tacky (2008) and for the right job thematic contributions Davalos (2001) and Fournier (2011), among others. The research was descriptive; field, transverse, with a non-experimental design, consisting of a population of twenty (20) individuals, eighteen (18) employees and two (02) Management department managers of the Mayor of Maracaibo corporation. The instrument was through the art of observation survey contentivos type questionnaire of 20 items, which were used to conduct a descriptive analysis of the responses to supply the population. The results affirm that provides managers with workers of the Municipality of Maracaibo a suitable working environment, since they meet the rules, ergonomic and legal context must have labor standards, although some employees said that sometimes this environment is affected by deficiency of working microclimate such as temperature, humidity, lighting, environmental pollutants and noise, as well as motivation, adequate communication by managers who must improve the treatment of employees. It was recommended that workshops, workshops to study jointly the duties and rights at work, to ensure better living labor.

Keywords: Labour Law, Work Environment, Ergonomic.



INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en la actualidad requieren formar equipos de trabajo, identificados con la filosofía, misión, visión, objetivos y valores que la conforman, para adaptarse a los diferentes cambios del mundo postmoderno; esta exigencia se orienta a la demanda de una vida institucional integral, donde se conciben como aspectos complementarios la reflexión sobre la forma de vida general del trabajador y los derechos que le enmarcan.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir, obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

No obstante, hablar de estado de derecho laboral, implica reconocer la existencia de un Estado sometido al Derecho. En él vamos a encontrar como rasgo esencial el Imperio de la Ley, creado por un Órgano Legislativo que es, a su vez, representante de la voluntad popular. En ese Estado vamos a encontrar además, como rasgo característico, la defensa de los derechos y libertades de las personas. Para el Dr. Ramón Escovar (2005), hace referencia al derecho de los venezolanos, manifestando que "no hay Estado de Derecho, sino una apariencia formal, más que una realidad concreta y coherente".

Por lo anterior, esto se presenta porque en la aplicación de un modelo de reorganización económica y social, neoliberal, responde a otros criterios sobre el papel del Estado, en lo referente a derechos y garantías sociales e individuales de los venezolanos; en ese orden jurídico, el laboral también es contrariado, desfigurado, desconocido y violado por empresarios, por el Estado y por los tribunales del trabajo, aprovechando la brecha que dejan las instituciones sindicales, ya que son creadas con ataduras políticas de intereses partidistas, dejando a un lado la lucha gremial de auténtica democracia.



Por lo que, las instituciones deben ir cambiando según las circunstancias, creando nuevas percepciones hacia la comprensión dentro del entorno laboral, manteniendo la disposición y principios de derechos claramente definida mediante una plataforma comunicacional, cuya información sea veraz, oportuna y fidedigna. Para Granda (2007, p.22) citando a Caldera define el derecho del trabajo como “conjunto de normas jurídicas que se aplica al hecho social trabajo, por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.

Por tanto, la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades, puesto el entorno donde se desarrolle el trabajador debe ser adecuado, tener las condiciones que requiere este para efectuar su labor de manera eficaz; lo cual, deriva la importancia de un ambiente laboral con todas las condiciones dadas para la realización de las actividades por parte de los empleados.

Por lo que se puede mencionar que el ambiente de trabajo, según Gan y Berbel, (2011, p.173) el clima laboral “está compuesto por la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente, a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas”. En este sentido, el ambiente laboral ha cobrado notoriedad mediáticamente ante los conflictos que en las organizaciones y empresas se ha desarrollado.

De allí, la conformación de ambientes de trabajos que atiendan todas las condiciones físicas para el desempeño laboral de los trabajadores, que formulen ambientes laborales óptimos, la negociación como herramienta a posibles problemas, así como el compromiso de buscar canales de diálogos que ayuden a consolidar una comunicación efectiva a través de la labor desempeñada y la proactividad dentro de las organizaciones.



No obstante, es muy cierto que actualmente se está viviendo en un mundo cambiante y dinámico, que afecta directamente a las empresas u organizaciones para el logro de sus objetivos, por lo cual toda institución debe contar con un personal capaz de aceptar los retos y cambios presentes en el ambiente laboral, pero sin dejar de perder el derecho que tiene cada trabajador de realizar su labor en condiciones adecuadas.

Todo esto, para garantizar el derecho laboral de los empleados y gerentes en cuanto a un ambiente de trabajo idóneo, permitiendo alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas de la igualdad, estabilidad del trabajo de manera que se pueda lograr una verdadera relación significativa y positiva por parte de los patrones en el quehacer administrativo y social.

Al transferir estos planteamientos a las organizaciones, se puede decir que toda empresa debe regirse por las leyes y normas jurídicas que envuelven el derecho laboral, ya que en estas se especifican las condiciones que debe ofrecerle las organizaciones a sus empleados, al igual, que señalan cuales son los deberes de los trabajadores hacia las empresas, de allí, el poder explicar la relevancia del ambiente de trabajo dentro del estado derecho laboral en las organizaciones públicas.

En este orden de ideas, es preciso resaltar que toda empresa tiene el deber de promover una actitud gerencial asegurando el permanente desarrollo de las personas, las comunidades laborales, con iniciativa, creatividad y trascendencia. A todo ello se agrega, que los gerentes deben comprometerse con su desarrollo personal y con el de su organización, estimulando el cultivo de los más altos valores personales y sociales. Por ello, en las organizaciones públicas, tanto el gerente como todos los empleados, deben entrenarse para saber elegir las mejores decisiones, resolver problemas, e ir avanzando cada vez que sea necesario.

Desde esta perspectiva, este estudio, se ha otorgado vital importancia como la desestabilidad del ambiente de trabajo coloca en riesgo el estado de derecho laboral en las instituciones públicas, específicamente en la Alcaldía de Maracaibo y cómo se están



gestionando dichos procesos, dentro del marco legal; en virtud de lo antes expuesto, se presume que en esta corporación pública, posiblemente se ha venido desarrollando un inadecuado ambiente de trabajo por parte de los gerentes y que esto puede estar relacionado con el desconocimiento de las normativas laborales que tienen sus empleados, en cuanto a la adecuación de clima generándose en los mismos desmotivación, apatía en la ejecución de su labor.

En este sentido, el clima de trabajo constituye de hecho la personalidad de una organización, en el sentido que está formado por una multitud de dimensiones que componen su configuración global; la afirmación de la libertad de trabajo, que envuelve el derecho a trabajar en la ocupación que se escoja, o no trabajar por la fuerza, no colide con la afirmación del deber del trabajo ni puede confundirse con el derecho al trabajo.

Para el derecho laboral, en la más estricta significación jurídica del trabajo, por este se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes, aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento, el que puede elegir sus servidores o auxiliares.

Para Mora (2006, p.06) sería absurdo considerar la redención social como obra exclusivamente encomendada a la legislación del trabajo. La legislación del trabajo supone como corolario una acción para orientar y proteger la producción agrícola, pecuaria e industrial. El derecho del trabajo “regula las relaciones entre los factores de la producción. Protege al que vive del trabajo. Ampara al trabajo como fuente fecunda de la vida económica y moral de la nación”.

De igual manera, se considera probable que las causas de la situación expuesta podrían ser la falta de motivación por el personal gerente en la canalización de



funciones comunicativas e inexistencia de las condiciones laborales hacia los empleados o simplemente el desconocimiento por parte de los trabajadores sobre sus derechos laborales.

De hecho, esta situación repercute directamente en los trabajadores, los cuales tienen a su cargo la responsabilidad del desarrollo de las actividades dentro de la empresa. Sin embargo, aun cuando es cierto que la mayor parte de la formación se adquiere en el sitio de trabajo, sin duda alguna es indispensable que los gerentes y empleados conozcan sus deberes y derechos dentro del campo laboral, evitando de esta manera posibles consecuencias de agresividad en las relaciones entre estos, un clima organizacional desmotivador que refleja el poco interés por las labores, la ineficiencia en el desempeño laboral de los empleados, igual que el desconocimiento de las normas jurídicas del trabajo como derecho ineludible de los empleados, con el propósito de analizar si el ambiente de trabajo coloca en riesgo el estado de derecho laboral de los empleados de la Alcaldía de Maracaibo.

Un ambiente laboral quizás inapropiado, puede llevar a un empleado a desmotivarse en su labor, hasta un bajo rendimiento de estos, lo cual resulta una debilidad hacia la institución pública, puesto se desmejora el compromiso profesional, debido a ello, las organizaciones deben evaluar de manera continua el ambiente laboral de las instalaciones, para de esta manera formular un plan de costo que beneficie a las institución y a su vez garantice la satisfacción laboral de sus empleados, propiciando un desempeño y productividad en los trabajadores y trabajadoras, disminuyendo considerablemente la desmotivación de estos, lo que resultará un equilibrio entre costos y beneficios investidos en el mejoramiento del ambiente laboral.

Para que alcance todo su potencial e un ambiente laboral, señala Morante (2009, p.118), debe tener las “condiciones adecuadas, no basta con que tenga el entrenamiento y las herramientas necesarias”. Hace falta también que allá una comunidad en su trabajo, en el medio, con los compañeros de trabajo y sobre todo, con los jefes o líderes; desafortunadamente muchas organizaciones e instituciones tratan a



sus empleados de manera inadecuada, olvidando que son persona con necesidades especiales y diferentes que sin no son atendidas, no rendirán al máximo de su potencial como espera la institución.

Asimismo, es que la organización no debe procurar un ambiente labora saludable por humanidad, debe hacerlo por objetivos prácticos y tangibles, puesto que así los empleados serán mayormente productivos. El ambiente laboral, señala Hortera (2008, p. 57), involucra de alguna forma a “la organización y estructura del trabajo, ya que la organización se plasma en el espacio, comprende fundamentalmente problemas relacionados con factores físicos o psicológicos”. Siempre se debe tener presente que las condiciones positivas del ambiente laboral influyen notoriamente en la salud física y mental de los trabajadores, es decir, sobre las condiciones positivas: físicas, psicológicas y sociológicas desarrollando una calidad de vida en el trabajo.

Por consiguiente, el clima de trabajo es de gran importancia en el desarrollo de una organización, en su evolución, adaptación al medio interior y exterior; un clima demasiado rígido, con estructuras organizacionales difícilmente definida y poca evolutiva tal vez debilita el ambiente de la organización, en todo aspecto, por tanto, el clima o ambiente de trabajo tiene una configuración o particular de variables situacionales, está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, aptitudes, expectativas de otras personas, por las realidades de la cultura organizacional.

Clima Organizacional

Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Asimismo, según Brunet (2011), describe que:



El clima en una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté necesariamente consciente del papel y de la existencia de los factores que lo componen, de esta forma resulta difícil medir el clima puesto que nunca se sabe muy bien si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización (p.17).

Aunado a lo anterior, este un fenómeno de relevancia en el desempeño de la organización, propicia una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de una organización, e influye en sus comportamientos y tiene una duración relativa. Asimismo, la medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir.

De acuerdo a, Castellanos (2012, p. 104), “corresponde a las percepciones compartidas que los miembros de una organización tienen de las estructuras, procesos y entorno del medio laboral, y constituye un importante indicador organizacional”. Por consiguiente, dentro del sistema gerencial o administrativo, el clima organizacional incluye, la estructura organizacional, políticas, procedimientos, reglas, sistema de recompensas y toma de decisiones.

En este punto, las capacidades humanas requeridas por una organización, el desarrollar habilidades, aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros.

Para Chiang, Martín y Núñez (2010, p. 13), define el clima organizacional como el que “aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de la acción organizativa”. Es decir, integra un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona



con sus miembros y su ambiente. Por ello, es indispensable que los gerentes propicien un clima laboral donde se deben dar no solo las condiciones de equipos sino de relaciones entre los miembros que conforman la organización.

Derecho Laboral

Durante toda la existencia, el hombre, como ser social, ha necesitado, indefectiblemente, de principios, reglas y normas que orienten su comportamiento dentro de la comunidad a la que pertenece. Estas se constituyen, entonces, el compromiso laboral, que le indicaran cuáles son sus deberes y qué actos no debe realizar, dentro de su entorno.

Por consiguiente, para Fournier (2011, p. 06) el derecho al trabajo “implica, la posibilidad individual de elegir libremente una actividad en la que la persona empeña, compromete su dignidad; está ligado intrínsecamente al derecho a tener siempre una actividad productiva, que le permita vivir dignamente y mantener a su familia”. En es decir, el derecho al trabajo o laboral, viene a regular las obligaciones de los patronos y los trabajadores de manera de garantizar que en la organización se respeten los deberes y derechos de los individuos resguardando los respectivos interés que cada uno tiene de gozar de una estabilidad laboral adecuada.

Asimismo, siempre se ha creído que la clave de las buenas relaciones entre los gerentes y empleados radica en el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, por eso, siendo la ley la base de la que parte todos los derechos, obligaciones que correspondan a unos u otros, su conocimiento e interpretación, son indispensable para el logro de los fines que se desea establecer y alcanzar. Esto es útil, necesario tanto para los gerentes de las organizaciones públicas como para los empleados, puesto es importante la conjunción de voluntades para lograr un ambiente de trabajo superior.

Por otra parte, para Dávalos (2001, p. 05) el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas cuyo objeto es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”. Por tanto, el derecho del trabajo o laboral radica su necesidad en



poder lograr la solución de problemas de contenido social, en este caso con el ambiente de trabajo donde laboran los trabajadores, así como, las pues relaciones laborales entre empleador y trabajador donde en la mayoría de los casos se producen una serie de circunstancias y eventualidades que desestabilizan la relación y el ambiente laboral; que, en pocas ocasiones, es difícil solucionar entre los involucrados, donde es allí que entra las normas y leyes para poder darle una posible respuesta de solución al problema entre patrón y empleado.

Siguiendo con la temática, en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTT), en su título I, normas y principios constitucionales capítulo I, disposiciones generales, a través del Artículo 1°. Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Posteriormente, en el Artículo 16. Las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes:

- a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República.
- b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República.
- c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran.
- d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.



- e) Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
- f) La jurisprudencia en materia laboral.
- g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable.
- h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.

Asimismo, en el Capítulo III, del derecho del trabajo y del deber de trabajo, en su Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Principio del derecho del trabajo

Los principios del derecho del trabajo constituyen, la interpretación, aplicación de las normas en materia laboral, donde se describen los rangos constitucional, legal, fundamentales sobre los cuales descansa la rama del derecho que regula la relación capital y trabajo, puestos los principios fundamenta cada una de las reglas que por las que debe regirse los individuos

En este orden, Mujica (2007, p. 08) describe los principios del derecho del trabajo “como la identificación de las diversas funciones que ellos cumplen respecto del ordenamiento”. La importancia de estudiar los principios en los que se funda el derecho del trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.



Por ello, los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.

Posteriormente, en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTT), en su Capítulo II. Principios Rectores. Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad.
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.
7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.



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

De igual manera, en el **Artículo 19**. En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras. Las transacciones y convencimientos solo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.

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



CONCLUSIÓN

Una vez culminado el estudio sobre la desestabilidad del ambiente de trabajo coloca en riesgo el estado de derecho laboral, los resultados obtenidos en esta investigación, demuestran que siempre los gerentes y empleados identifican los derechos laborales de ambos, aunque se debe analizar o estudiar los principios que atañen a dichas normas legales, en virtud de que los gerentes deben conocer, manejar dichos principios para mejorar no solo su gestión sino el de sus empleados, puesto en ocasiones el ambiente laboral se ve afectado no solo a nivel de infraestructura o confort, sino en las relaciones entre gerentes y empleado debido al desconocimiento sobre los derechos y deberes laborales.

Por otra parte, los encuestados manifiestan la adecuada pero no constante acción tomada de acuerdo con los procesos de igualdad en el trabajo. Así mismo, tomando en cuenta los resultados obtenidos a estos de manera que puedan mejorar los aspectos de motivación, reforzando el comportamiento del clima organizacional dentro de la organización, a través de talleres o mesas de trabajo.

De igual forma, se pudo evidenciar que siempre se consideran los procedimientos legales que garantice la aplicación de las normas más eficiente, rápidas y eficaz de los derechos laborales en cuanto al clima de trabajo, observándose la debilidad en algunos casos por parte de los gerentes, de no darle la importancia que tiene la aplicación de las normativas laborales, estos deben ser tratados a través de sistemas de estrategias e intercambio de conocimientos, por parte de los gerentes y empleados, ya que se debe mejorar dichas debilidades para garantizar una gerencia estratégica optima bajo un clima organizacional reflexivo y armónico.

Es de resaltar, que el instrumento tipo cuestionario suministrado, recolecto información sobre como los empleados manifiestan que en la actualidad se han visto afectado de manera negativa su trabajo, puesto las reglas y normativas que han cambiado a nivel laboral, han reducido su permanencia en los puestos de trabajo, al igual, que el



desconocimiento por parte de los empleados de los derechos laborales y sus diversas normas y reglamentos en cuanto al ambiente de trabajo; así mismo, los resultados del instrumento arrojó que otras de las posibles debilidades es en cuanto a la motivación en el ambiente de trabajo, por parte de los gerentes, ya que los empleados se sienten poco atendidos hacia sus necesidades laborales, sin recibir de manera constante un estímulo por parte de los superiores, lo cual facilita un ambiente poco agradable en el lugar de trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Arias. F. (2006) *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. (5ª. ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Brunet, L. (2011) *La Gerencia y el Clima Organizacional*. Barcelona: Editorial Graó de IRIF, S. L.
- Castellanos. J. (2012) *Gerencia de aula y estrategias de aprendizaje*. México: Mc Graw Hill Internacional.
- Decreto N° 8.938. *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras* (2012, Abril 30).
- Chiang. M. Martín. M. Núñez. A. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Volumen 2. Madrid. Univ Pontifica.
- Dávalos. J (2001) *Derechos de los menores trabajadores*. México. 2da. Ed. Editorial. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Fournier. A (2011) *Derecho laboral I*. Costa Rica. Volumen 1. Editorial G.R. EUNED.
- Gan, F y Berbel, G (2011) *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona. Editorial UOC.
- Granda. M (2007) *Fundamentos de la legislación laboral*. México
- Hernández. R. Fernández. C y Baptista. P. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: McGraw – Hill.
- Hernández. R. Fernández. C y Baptista. P. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5a ed.) México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Hortera. G (2008) *Clima y Compromiso Organizacional*. México. International Thomson Editores.



- Morante. M (2009) *Ergonomía Laboral*. México. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.
- Mora. E (2006) *Derecho del Trabajo*. Universidad de los Andes (ULA). Venezuela. Ediciones CO-BO.
- Mujica. J (2007) *Introducción al Derecho Laboral*. Perú. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Tamayo y Tamayo. M. (2005) *El proceso de investigación científica*. México: Editorial Limusa.
- Yuní. J. (2006) *Investigación etnográfica. Investigación acción*. España. 3ra. Ed. Editorial Brujas.



DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO EN VENEZUELA

Katherin Parraga Cano

kthe_03@hotmail.com

C.I. V- 19.550.019

Venezuela

Universidad Rafael Belloso Chacin.

Maria Eugenia Almeida,

maria.eugenia2577@hotmail.com

C.I. V- 15.391.710

Venezuela

Universidad Rafael Belloso Chacin

Rosahana Larreal Prieto

politologaralp@gmail.com

C.I. 18495343

Venezuela

Universidad Rafael Belloso Chacin

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito hacer una revisión teórica referente a la discriminación en materia de empleo en Venezuela, si bien es cierto que todos los seres humanos, sin distinción de raza, edad, religión, política, incapacidad o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta investigación arroja como resultado que en definitiva la exclusión de las oportunidades laborales no solo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal; La eliminación de la discriminación es parte indispensable de cualquier estrategia viable de reducción de la pobreza y del desarrollo económico sostenible.

Palabras Claves: Discriminación, Empleo, Venezuela



La Discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra que tiene por objetivo impedir, anular o menoscabar el ejercicio, goce o disfrute de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. <http://nodiscriminesve.blogspot.com/p/que-es-la-discriminacion.html>

Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual y los sentimientos de esas personas. Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida algunas formas de discriminación social son la raza, la política, el género, la nacionalidad, la edad la religión, la incapacidad y la orientación sexual.

Según (Atouba 2006 p,129) se entiende por discriminación aquel tratamiento diferencial de las personas de acuerdo con su clasificación como miembros de categorías particulares, como pueden ser la raza, el sexo, la edad, la clases social entre otros. Constituye el proceso por el cual uno o varios miembros de un grupo social determinado son tratados de diferente manera (Generalmente de manera injusta por pertenecer a ese grupo).

Para autores como (Chávez y Villarreal 1998, p.5) la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos de raza, color, etnia, sexo, religión, edad, nacionalidad, opiniones políticas o de otra índole, idioma, opción sexual, discapacidad visible, condición económica, social y en general por otras causas o condiciones que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad (de las diversidades), de los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural, civil, familiar, o en cualquier otra esfera.



En otras palabras se entiende por discriminación todo trato desfavorable y evidentemente diferenciado en determinadas personas en razón de cualquiera de las características antes mencionadas, la discriminación en la vida de algunas personas resulta traumante ya que limita sus capacidades y esto no logra que se desenvuelvan ante una sociedad y como consecuencia las orilla a un aislamiento.

En decir los perjuicios cumplen varias funciones, alimentan el sentido de pertenencia la vanidad de un grupo que supuestamente es superior a los otros, alimentan también el orgullo, generando placer sintiéndose mejores o superiores y el perverso motivo de humillar y utilizar a los débiles.

La discriminación se ha presentado a lo largo de toda la historia de la humanidad desde sus más remotas épocas y a pesar de todos los esfuerzos para erradicarla hoy en día existen muchos casos de discriminación que violan los derechos humanos de las personas.

Aun cuando por primera vez en 1789 la famosa Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, universalizó los derechos del hombre sin distinción señaló en su artículo 1° que todos los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos y que las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la utilidad común; sin embargo, dicha afirmación en aquel entonces, implicaba una idea mucho más restringida, al referirse en realidad solamente a un tipo específico de ser humano, fue más bien una aspiración, que una realidad de la que pudieran gozar todos efectivamente.

Aunado a la situación una vez concluida la Segunda Guerra Mundial la lucha por la igualdad de derechos de todos los seres humanos se emprendió con seriedad, visto que las prácticas discriminatorias y las atrocidades que ambas guerras Primera y Segunda causaron a la humanidad, los gobiernos de los principales países del mundo se comprometerían a tratar de evitar que ello se repitiera, buscando lograr para todos



los pueblos e individuos la igualdad de derechos, prohibiendo en consecuencia la discriminación por tanto, todas aquellas distinciones injustificadas que pudieran afectar a las personas en el goce de sus derechos fundamentales.

Luego de esto la Carta de Naciones Unidas de 1945, en su Preámbulo reafirmo la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad, valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todas las naciones; a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia el respeto, para promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad. Asimismo en su artículo 1° señaló que los propósitos de la Organización de las Naciones Unidas, es desarrollar y estimular el respeto a los Derechos Humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinciones por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Posteriormente, el 10 de Diciembre de 1948 tuvo lugar la aprobación en el palacio de chaillot de Paris la Declaración Universal de Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas. En lo que respecta a su contenido el fundamento los derechos humanos consagrados en la declaración no va a ser otro que la dignidad de la persona humana (Oraá y Gomez 2009, p.44)

Esta declaración se fundamentaría en el principio de que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la “dignidad intrínseca” y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. (Oraá y Gomez 2009, p.47)

Así, esta Declaración señalaría en su artículo 1 que, “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Igualmente establecería en su artículo 2 que, “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin



distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional y social, posición económica, nacimiento y cualquier otra condición”. Como podemos apreciar en dicha Declaración se establecería ya de manera contundente la prohibición de la discriminación por determinados factores específicamente señalados o por cualquier otra condición análoga.

Cabe destacar, que con el paso del tiempo, se crearon diversos tratados e instrumentos internacionales que vendrían a establecer de una manera mucho más clara, no sólo la igualdad de derechos y la prohibición de la discriminación, sino que vendrían a configurar un auténtico derecho a la no discriminación en favor de todas las personas en general y también, particularmente, en favor de ciertos individuos pertenecientes a ciertos grupos considerados como vulnerables: mujeres, minorías étnicas y religiosas, grupos indígenas, menores de edad, discapacitados, migrantes, homosexuales, entre otros.

Entre estos instrumentos internacionales podemos encontrar a la Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio (1948), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1966), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos llamada también “Pacto de San José” (1969),.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1978), la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), la Convención Internacional sobre los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2006), por citar sólo algunos.



Aunado a la situación Venezuela toma parte en materia de discriminación y crea una ley llamada Ley Orgánica contra la Discriminación Racial, la cual, establece en su artículo N° 1.

La presente Ley tiene por objeto establecer los mecanismos adecuados para prevenir, atender, erradicar y sancionar la discriminación racial en cualquiera de sus manifestaciones, garantizando a toda persona y grupos de personas, el goce y ejercicio de sus derechos y deberes consagrados en la Constitución, leyes, tratados, pactos y convenios internacionales relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por la República.

El mismo texto define en su artículo N°8, “Se prohíbe todo acto de discriminación racial, racismo, endorracismo y de xenofobia, que tenga por objeto limitar o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades de la persona o grupos de personas”. De igual manera la misma ley en su Artículo N°10 consagra los tipos de discriminación racial que existen en nuestro país.

1. Discriminación racial: Es toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, acción u omisión, que fundadas en las ideologías racistas y por motivos de origen étnico, origen nacional o rasgos del fenotipo, tengan por objeto negar el reconocimiento, goce y ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades de la persona o grupos de personas.
2. Origen étnico: Se refiere a la etnia de origen de una persona o grupo de personas, caracterizado por factores históricos, genealógicos, culturales y territoriales.
3. Origen nacional: Se refiere a la nacionalidad de nacimiento o aquella que la persona haya adquirido por circunstancias particulares.
4. Fenotipo: Se considera cualquier rasgo físico observable en una persona o grupo de personas, como resultado de la relación de su genotipo y el ambiente en el que se desenvuelven, influyendo los aspectos naturales y sociales.



5. Grupos vulnerables: Persona o grupo de personas que, como consecuencia de su origen étnico, origen nacional, rasgos del fenotipo, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta para el ejercicio de sus derechos.

6. Diversidad cultural: Se refiere a la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro y entre los grupos y las sociedades. La diversidad cultural se manifiesta no solo en las diversas formas que se expresa, enriquece y transmite el patrimonio cultural de la humanidad, mediante la variedad de expresiones culturales, sino a través de distintos modos de creación artística, producción, difusión, distribución y disfrute de las expresiones culturales, cualesquiera que sean los medios y las tecnologías utilizados.

7. Racismo: Toda teoría o práctica que invoque una superioridad o inferioridad intrínseca de personas o grupos de personas en virtud de su origen étnico o cultural, que engloba las ideologías racistas, las actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, que históricamente se ha manifestado por medio de disposiciones legislativas o reglamentarias, prácticas discriminatorias, y en general por actos que anulen, menoscaben o impidan el reconocimiento, goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades de la persona o grupos de personas. El racismo es un mecanismo de dominación y explotación sociocultural, étnica, económica, política, entre otros.

8. Endorracismo: Actitud autodiscriminatoria en una persona, de rechazo a los rasgos característicos de su grupo étnico de origen, asumiendo como de mayor valor cualquier rasgo de un origen étnico o nacional diferente al propio, adoptando una posición de superioridad y perjudicando a aquellas personas que le rodean.

9. Xenofobia: Odio, rechazo u hostilidad hacia la persona o grupos de personas de diferente origen nacional.

A pesar de la amplia variedad de leyes aun en la actualidad existe la discriminación la cual puede ocurrir en diversas partes del mundo violando los derechos humanos y las libertades fundamentales de cada persona; el respeto por cada individuo de nuestra sociedad es extremadamente importante porque todos somos iguales, indistintamente de nuestra raza, edad, religión, política, incapacidad o sexo, todos tenemos derecho a un bienestar económico, en condiciones de libertad y dignidad.



En tal sentido se definir el empleo como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales, se puede decir que emplear hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo, ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada. La palabra emplear se usa también para mencionar una ocupación u oficio; en ese sentido, se lo suele aprovechar como sinónimo de trabajo.

Para autores como Borrajo (2011) Trabajo como “empleo”, con lo que se hace mención a la colocación del trabajador, y de ahí que al empresario que contrata los servicios del personal se le llame “dador de trabajo” o, con más precisión, “dador de empleo” o empleador.

Ahora bien haciendo referencia a la discriminación en el empleo, cabe destacar que este tipo de discriminación se manifiesta en el ámbito del empleo público o privado, asimismo abarca tanto la etapa previa a la contratación, la búsqueda del puesto de trabajo y las entrevistas de selección del personal, como el período durante el cual se produce el vínculo laboral efectivo y las condiciones de finalización del mismo.

De acuerdo a esto en la etapa anterior a la contratación, la discriminación se produce cuando se vulnera las aspiraciones y el derecho de una persona a acceder a un puesto de trabajo digno a causa de alguna característica personal ajena a la idoneidad requerida para el cumplimiento exitoso de la tarea.

Autores como Rey (2011), expresan que la necesidad de establecer una distinción conceptual entre el derecho al trabajo, los derechos laborales y la libertad de trabajar porque aunque en los textos jurídicos estos suelen aparecer juntos, la libertad de trabajar es una libertad negativa que se concreta en la prohibición de la esclavitud y de los trabajos forzosos así como en la defensa de un cierto principio de igualdad de



oportunidades a la hora de acceder a un empleo, consiste pues, en la libertad de ejercer una profesión sin sufrir la injerencia de las autoridades públicas.

En nuestro país y en el mundo entero la incorporación al mercado laboral es complicada para personas que son discriminadas, algunas de estas causas suelen ser el género, la edad, la incapacidad, la preferencia por un determinado rango etario y los caracteres físicos que se pretenden de acuerdo con un determinado modelo estético impuesto; otros factores que motivan la discriminación, en esta instancia, son el lugar de residencia u origen, el haber estado privado de la libertad, la orientación sexual o el ser persona con discapacidad.

De la misma manera la discriminación en el empleo se hace evidente en las ofertas de trabajo que aparecen en periódicos y sitios web, en las que frecuentemente se registran estos requisitos fundados en prejuicios y estereotipos como el tener buena presencia, pertenencia a determinado rango de edad, entre otros, que nada tienen que ver con la capacidad para desempeñar la tarea.

Es importante destacar que los únicos requisitos exigibles a las personas para el desempeño de actividades, profesiones u oficios son, en principio, las habilidades y cualidades pertinentes; La exclusión de las oportunidades laborales no solo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal, el acceso al mercado de trabajo para algunas personas no es un camino fácil es todavía más complejo ya que se encuentran en una posición de desventaja por los prejuicios que algunos empleadores tienen a la hora de contratar su personal de trabajo.

Es realmente inaceptable que las personas discriminadas que aspiran y tienen como propósito un trabajo en el cual puedan desarrollar sus potenciales, cualidades y aptitudes, quedan excluidos del mercado de trabajo, o si los aceptan, lo hacen en



condiciones desfavorables, violando la libertad de las personas de trabajar, así como también los derechos humanos fundamentales de esas personas por motivos de clase, religión, política, edad, género, raza o discapacidad.

En la 75ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1988), se amplió la posición de la OIT en cuanto a los derechos humanos tradicionales, libertad sindical, no discriminación, e igualdad y prohibición de trabajo forzoso; encuadrando la actuación de la OIT a los derechos enunciados en la declaración Universal de los Derechos Humanos y de los pactos internacionales referidos a : Libertad sindical, libertad de trabajo, eliminación de la discriminación y promoción de igualdad de oportunidades, derecho al trabajo, derecho a un ingreso mínimo, derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactorias.

Asimismo el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, del cual Venezuela es parte, protege a toda persona a cualquier tipo de trabajador en condición de empleo u ocupación contra la discriminación, la cual es definida como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”

De la misma manera la Organización Internacional de Trabajadores considera que “la discriminación en el empleo y la ocupación tiene muchas formas, esta ocurre en todo tipo de contexto laboral. Implica un trato diferente a causa de ciertas características como raza, color o sexo, que genera un deterioro en la igualdad, de oportunidades y trato. La discriminación produce o fortalece las desigualdades. Limita la libertad de las personas de desarrollar capacidades tanto de realizar sus aspiraciones profesionales o personales sin importar las calificaciones. Profesionalidad la competencia no pueden ser desarrolladas, no hay gratificación por el trabajo y se genera un sentido de humillación frustración e impotencia.”



Según la OIT La discriminación en el empleo o la ocupación puede ser directa o indirecta.

La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si una mujer, y no un marido, debe obtener el consentimiento del cónyuge para solicitar un préstamo o un pasaporte necesarios para iniciar una actividad laboral, se trataría de una discriminación directa por motivo de sexo.

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. Por ejemplo, exigir que los postulantes a un trabajo tengan una cierta altura podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres y a los miembros de ciertos grupos étnicos. A menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la tarea considerada, esto sería un ejemplo de discriminación indirecta.

En el caso de los empleados y de los trabajadores independientes (o por cuenta propia), la no discriminación en el empleo depende de la igualdad de acceso a una educación de calidad antes de entrar en el mercado de trabajo.

Igualmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) establece en su artículo 21

Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. 2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.



Asimismo establece en su artículo 89 la concepción de trabajo que prevalece en el país “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.”

Cabe destacar que la igualdad en el trabajo implica que todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollar completamente los conocimientos y las competencias que corresponden a las actividades económicas que quieren llevar a cabo. Para poder promover la igualdad considerar la diversidad de las culturas, las circunstancias familiares, los idiomas. Se necesitan medios eficaces para enfrentar los retos que plantea la discriminación. Los principios de la OIT fijan límites mínimos. La legislación y la práctica nacionales pueden ser más amplias y comprender disposiciones más generales para la eliminación de la discriminación en el trabajo.

Por su parte La Ley Orgánica del Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras (Asamblea Nacional, 2012):

Consagra en el artículo 21 que: “Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

asimismo el artículo 30 expresa que “Ninguna persona podrá impedirle el ejercicio del derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad.”



Como podemos observar tanto la Constitución como la Ley sustantiva laboral protegen el trabajo como un hecho social al cual toda persona sin distinción de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social pueden acceder, de manera que tengan un trabajo digno en el cual puedan ejercer su profesión, sus potenciales y tener una seguridad económica tanto como para el trabajador como para su familia.

De otra forma, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) en su artículo 56, ordinal 5,

obliga a todo empleador a “Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento, o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor”.

Así como también el mismo texto en su artículo 119, numeral 19, contempla además que “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (UT) por cada trabajador expuesto cuando: No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo”.

Es decir la ley establece limitación al patrono en cuanto a las acciones que pudiera ejercer en contra del trabajador de forma discriminatoria, que suponga una diferencia de trato entre personas y una alteración a su igualdad; las cuales, sean poco relevante para la calificación profesional de los trabajadores, lo cual no solo carece de



justificación técnica , si no legal. De igual modo la ley sanciona al patrono que incurra en este delito o prácticas fraudulentas que afecten la salud física o mental del trabajador.

Aunado a esto el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) establece en su artículo 3 que “La protección de la seguridad y salud en el trabajo es de orden público” y las normas en la materia son “irrenunciables, indisponibles e intransigibles” para el trabajador.

Es decir, la conducta excede del ámbito de las relaciones interpersonales de carácter privada y alcanza una dimensión pública al provocar una lesión a la integridad moral de la persona; este principio de no discriminación laboral se encuentra contemplado en la CRBV y es de orden público por lo que no puede ser relajado entre las partes.

Se necesitan medios eficaces para enfrentar los retos que plantea la discriminación. Los principios de la OIT fijan límites mínimos. La legislación y la práctica nacionales pueden ser más amplias y comprender disposiciones más generales para la eliminación de la discriminación en el empleo



CONCLUSIÓN

Por lo antes expuesto, se concluye que la discriminación en materia de empleo en Venezuela resulta particular porque el empleo, además de ser un modo de generación de ingresos, es una manera de desenvolvimiento de la persona, en consecuencia al excluir a una persona de oportunidades laborales se limita su desarrollo personal y profesional asimismo genera un campo abierto a actividades que tienen efectos sociales negativos, así como también restringe el acceso de las personas a recursos productivos, al mercado de trabajo y a servicios sociales de buena calidad.

Esto a su vez genera mayor vulnerabilidad de esas personas, lo cual se traduce, a menudo, en incapacidad de generación de ingresos estables y capaces de atender a las necesidades básicas. Este contexto implica que el individuo enfrenta una situación de pobreza que genera a su vez exclusión y discriminación, repitiéndose el mismo proceso una y otra vez.

La discriminación disminuye las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes así como también sus cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos, asimismo, restringe la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran y tiene como producto final la inserción de los miembros de determinados colectivos en una situación de desventaja relativa.

Como resultado al quedar los miembros de algunos colectivos excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables, la discriminación y la segmentación del mercado de trabajo se convierten en poderosos mecanismos que generan y prolongan la pobreza. Se considera que la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral es fundamental para la justicia social, la noción de igualdad de oportunidades para todos los que trabajan o buscan empleo y subsistencia es parte indispensable de cualquier estrategia viable de reducción de la pobreza y del desarrollo económico sostenible.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Venezuela.

Borrajo Dacruz, E. (2011). Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid.

Carta de las Naciones Unidas de 1945.

Chávez y Villarreal, Violencia y Discriminación, Quito, INREDH, 1998.

Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano (1789).

Declaración Universal de los Derechos Humanos documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París. <http://nodiscriminesve.blogspot.com/p/que-es-la-discriminacion.html>.

Ley Orgánica contra la Discriminación Racial Gaceta Oficial N° 39.823.

Oficina Internacional del Trabajo (1988) Clasificación Internacional. Informe de ocupación. 75ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

OnanaAtouba Discriminación Multiculturalidad en España (2006).

Oraá y Gómez Declaración Universal de Derechos Humanos serie Derechos Humanos Volumen 10.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Rey Pérez, J. (2011). El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos. Madrid. Comillas.

Salazar Carrión (2007), Democracia, Discriminación, lenguaje y género. Mexico comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

www.ilo.org.

Asamblea Nacional (2012). Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Decreto N° 8.938/ N° 6.076 Extraordinario. Venezuela.



UNIVERSIDAD PRIVADA DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN
I JORNADA BINACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE LA URBE
EXTENSOS DEL EVENTO *Addendum* (PARTE II), 29 de noviembre de 2014
ISBN: 978-980-414-017-4. Depósito Legal: LFX7782014002259

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005). Gaceta Oficial N°38.236 Venezuela.

Reglamento Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.



ERGONOMÍA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS ESCUELAS BÁSICAS PRIMARIAS

Creila Nava
C.I. 9734944
Lugar de trabajo: E.P.B. Luis Homez II
Alitasionava@hotmail.com
Universidad Rafael Belloso Chacín
Venezuela

Keila Ballestero
Keilaballestero20@gmail.com
Universidad Rafael Belloso Chacín
Venezuela

Soraida González
soraidag@hotmail.com
Universidad Rafael Belloso Chacín
Venezuela

RESUMEN

Este estudio tuvo como propósito analizar la relación que ejerce la Ergonomía organizacional como apoyo en la reducción del estrés laboral en docentes de escuelas primarias, para cumplir con este objetivo se realizó una investigación dentro del paradigma cualitativo, empleando un tipo de investigación hermenéutica interpretativa; con un diseño documental bibliográfico, estudiando textos, revistas y documentos pertinentes que permitan elaborar posibles soluciones producto de este aporte que sean los fundamentos de la propuesta anunciada. Como resultado se tuvo que el sistema educativo como estructura requiere de actualización y cambios profundos que permita un nuevo modelo de gerencia educativa, con la exigencia de perfiles profesionales capaces de transformar un nuevo modelo en la educación, basado en la implementación de lineamientos ergonómicos que minimicen el estrés laboral en las escuelas primarias.

Palabras clave: Ergonomía Organizacional. Estrés Laboral, Docentes.



ERGONOMICS ORGANIZATIONAL AND STRESS LABOR IN THE TEACHERS OF THE SCHOOLS BASIC PRIMARY

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship exerts Ergonomics and organizational support in reducing work stress in primary school teachers to meet this objective an investigation was conducted within the qualitative paradigm, using a type of research hermeneutic interpretive; a bibliographic document design, studying texts, journals and documents that allow the product to develop possible solutions of this contribution are the basics of the proposal announced. As a result he had to the educational system and structure requires updating and profound changes that allow a new model of educational management, the requirement of professional profiles able to transform a new model of education, based on the implementation of ergonomic guidelines that minimize work stress in primary schools.

Keywords: Organizational Ergonomics. Job Stress, Teachers.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los países en vías de desarrollo están protagonizando un tiempo histórico de cambios que suceden continuamente con gran agilidad. El mundo globalizado introduce al campo educativo un mismo discurso que responde a los avances tecno- científicos, buscando el desarrollo sustentable de las sociedades, haciendo un poco complejo el contexto donde ha de participar todo el personal integrante de las instituciones educativas, tanto entidades públicas como privadas.

En este orden de ideas las organizaciones requieren incorporar lineamientos ergonómicos, que pueda ofrecerle al recurso humano un ambiente laboral óptimo para poder garantizar el éxito en cuanto a la calidad del servicio que presta a la organización. En este sentido, Ivancevich (2005, p.583), señala “la ergonomía, es el estudio del diseño del trabajo para minimizar los trastornos y tensiones repetidas”. Al tomar postura activa implantando cambios ergonómicos, muchas organizaciones han conseguido ahorros sustanciales en el aumento de la productividad de los trabajadores, por cuanto se hace esfuerzos para brindarles confort y estabilidad en el trabajo.

En este sentido, todo gerente consciente de los cambios y realidades que plantea la sociedad actual caracterizada por los efectos de la globalización y la nueva era de la sociedad del conocimiento obliga a asumir posturas y liderazgos emergentes y de constante actualización para proporcionar transformaciones de avanzada con el fin proporcionar herramientas necesarias y obtener los objetivos laborales deseados. De allí que se supone que en las escuelas debe contarse con la presencia de un líder educativo que impulse los cambios e innovaciones; por esta razón favoreciendo la satisfacción laboral, la inclusión humana, la responsabilidad social y el compromiso por la institución para el logro de los objetivos propuestos por la institución.

No obstante, llevar a cabo esta responsabilidad amerita que las organizaciones educativas tengan como finalidad brindar una estructura organizacional que produzca



eficiencia y eficacia mediante un sistema de relaciones laborables educativas, cabe considerar que el abordaje tales como: conocimiento de la demanda de tareas, conflictos de rol, escenario físico y dilemas éticos quizás podrán crear un ambiente de igualdad, de equidad y justicia proporcionando así condiciones que posiblemente reduzca el estrés laboral. Al respecto, Chiavenato (2005, p. 506), refiere:

El estrés se ha vuelto un problema cada vez mayor en las organizaciones, seguramente como resultado de la creciente complejidad del trabajo de la velocidad de los cambios y transformaciones de la incertidumbre provocada por los cambios, de las cargas de trabajo cada vez mayor, de la creciente cantidad de responsabilidades delegadas en las personas. Las personas, se quejan y se dejan llevar por la apatía, las tensiones en el trabajo aumentan y los problemas se van agravando continuamente.

En este sentido, los gerentes educativos a fin de reducir los factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal, deben desarrollar mecanismos o lineamientos ergonómicos que permitan al personal adquirir conocimientos sobre las demandas de las tareas y un entendimiento estable del rol a desempeñar a fin de minimizar la ocurrencia de estados depresivos de ansiedad por cuanto estos problemas influyen en el ausentismo del personal y en su productividad laboral.

Ahora bien, el sistema educativo venezolano exige responsabilidad social de parte de las organizaciones escolares debido a que los lineamientos ergonómicos podrían generar en el personal una mayor satisfacción laboral si estos contaran con escenarios físicos en sus condiciones adecuadas, con demanda de tareas ajustadas a un límite de carga laboral, por cuanto el cumplimiento de estas condiciones producirían efectos positivos en la productividad organizacional y el bienestar del personal con la consecuente salud de la organización.

En este sentido, Fernández (2005, p. 113), asevera “En el caso de que, por sus cualidades el puesto promueva el aburrimiento, el estrés, incertidumbre, aislamiento



genera la insatisfacción del trabajador y una actitud negativa que percutirían en una disminución de su productividad”. En consecuencia, si no hubiera un mínimo de condiciones favorables del clima, motivaciones, lineamientos ergonómicos, poco o nada se conseguirá dentro de un sistema organizacional.

Por otro lado, es conveniente reconocer que en las instituciones educativas venezolanas el mal desempeño de algunos docentes y gerentes produce consecuencias graves tanto para la organización como para estos profesionales debido al incremento de la ansiedad y frustración generado por el estrés laboral, asimismo, la situación trae consigo elevados costos económicos y psicosociales porque además de incrementar el ausentismo también reduce la inclusión humana.

Ergonomía organizacional

El interés en la calidad de vida en el trabajo, se ha incluido insistentemente en el vocabulario laboral como una consecuencia de la inclusión de la ergonomía organizacional, la cual es considerada por Hernández y Rodríguez (2006), como el diseño de los instrumentos, equipos e instalaciones de trabajo conforme a las características anatómicas humanas por tanto, tomando en cuenta lo expuesto por este autor se comprende que las instituciones escolares deberían responder al requerimiento ergonómico dado que en algunas organizaciones llama la atención las inadecuadas condiciones laborales, con las cuales se encuentra el personal docente.

En este sentido, ciertamente el autor expresan su convicción de la necesidad de aplicar en las instituciones escolares, la nueva manera de gerencial en el mundo empresarial, el uso de lineamientos ergonómicos se hace necesario para llevar a cabo una gerencia eficaz y eficiente donde los empleados hagan su labor diaria con un ambiente digno, con todos los implementos necesarios para poder llevar a cabo un trabajo de calidad, tanto para los estudiantes como para la institución educativa. Por otro lado, Ramírez (2008, p.458), expresa:



La ergonomía facilita la interacción máquina, trabajo y posibilidades fisiológicas y psicológicas del individuo generando de esta manera un ambiente laboral ajustable al trabajador, que se traduce en mejora en la calidad de vida. La reducción de posibles accidentes y enfermedades y el incremento del bienestar para los usuarios.

Sin duda es la Ergonomía una herramienta de trabajo necesaria para el buen desempeño del empleado, laborar en un ambiente sin ningún tipo de riesgos, sin enfermedades producidas por el estrés cambia definitivamente la calidad de vida del trabajador transformándose esto en beneficios personales en cuanto a lo emocional y en calidad de servicio para la escuela que es el ente empleador.

En el mismo orden de ideas, Ivancevich (2005, p 591), refiere “Establecer mejores prácticas ergonómicas es prudente desde el punto de vista empresarial, porque los costos elevados de tratamiento y rotación, para no mencionar la baja de la productividad, apuntan en la prevención como estrategia competitiva”. Por consiguiente, se infiere que las organizaciones escolares para incrementar la productividad en su personal y conservar empleados con mejores condiciones de salud deberían establecer buenas prácticas ergonómicas de tal manera que al ambiente de trabajo genere al personal, satisfacción laboral y sentido de pertenencia por el lugar de trabajo. Por su parte, Álvarez (2009, p. 34), acota:

El objeto central es, por tanto optimizar el funcionamiento de los sistemas de trabajo teniendo en cuenta la interacción del diseño organizacional con la tecnología, el ambiente y las personas. La ergonomía de las organizaciones y la psicología aplicada son otras denominaciones de una acción preventiva que va desde la organización y gestión de la empresa llegando hasta el de trabajo.

Aplicar los nuevos modelos gerenciales, es sin duda una herramienta muy útil en el éxito de los jefes y gerentes, el mundo globalizado obliga a unir las nuevas tecnologías, el diseño de la tarea, la psicología aplicada a la gestión de trabajo optimizando los espacios y ambientes laborales que brinden una acción preventiva para minimizar los



riesgos de padecer posteriormente de enfermedades producidas por el estrés laboral. Así mismo, según Mondelo, Gregori y Barrau (1994, p.14), refieren: “El interés de la ergonomía se centra en optimizar las respuestas del sistema P-M, previendo el grado de fiabilidad que podemos esperar de las relaciones sinérgicas que se generarán en las múltiples subsistemas que integran en el sistema P-M y que repercuten en los resultados”. En este mismo orden de ideas, Rivas (2007, p.34), acota:

El diseño ergonómico en relación con la manipulación de información, materiales y a la creación de objetos puede dar una orientación concreta a las empresas para salvar la crisis económicas, sociales y políticas originadas por la globalización. Estos medios técnicos se refieren tanto a nuevos aspectos organizativos como al diseño de medios de elaboración, dispositivos especiales de productos. En general, estos medios tienden a mejorar la calidad de vida, condición que se debe observar en todo trabajo.

Lo expuesto por estos autores es una evidencia que la ergonomía organizacional es un elemento clave para la calidad del ambiente laboral por tanto, se comprende que al reducir las acciones contradictorias a un ambiente ajustado a las condiciones fisiológicas y anatómicas de los seres humanos también ayudaran a reducir la generación de, producto de escenarios ambientales inadecuados; ayudando así al docente a valorar e integrarse a sus labores en condiciones adecuadas.

Cabe considerar que los ambientes libres de todo peligro, daño o riesgo, contribuyen a incrementar la confianza en el personal, así mismo, el compromiso con el trabajo de allí la necesidad de adecuar lineamientos ergonómicos por cuanto esta permiten delinear concepciones sobre el ambiente de trabajo, los límites en las cargas de tareas, la adecuada administración del tiempo y la valorización del trabajo.

Al respecto, Ramírez (2008, p.180), refiere: “El análisis científico del trabajo concentra factores como: Finalidad del puesto, tareas asignadas, técnicas, equipos, herramienta y sus características del conocimiento para el desempeño de las tareas, responsabilidad y condiciones ambientales”. Por parte de estos, se refiere que los



lineamientos ergonómicos guardan relación con la forma y manera de desarrollar las actividades propias de las tareas, siendo esto parte importante de un sistema concatenado con la finalidad de relacionar el puesto de trabajo con las tareas asignadas y todas las características que ella presenta.

Por otro lado, Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004, p. 106), refieren: “Los nuevos criterios ergonómicos se resumen en un mismo término, la efectividad del sistema. Esta nueva ergonomía centrada en la persona adopta como objetivo de referencia, la necesidad de acomodar atributos humanos al sistema global”. De acuerdo con este autor, se comprende que los lineamientos ergonómicos tienen como objeto fundamental, acomodar las cualidades de los seres humanos al sistema global de trabajo brindando un sistema de empleo más efectivo, centrado en elevar la calidad de vida del capital humano y con intención de obtener los más altos estándares de calidad del servicio.

Desde esta perspectiva, Chiavenato (2005, p.662) considera que, los lineamientos ergonómicos: “son los ritmos y métodos de trabajo, con la idea de mejorar la adaptación del hombre a los procesos de trabajo. De esto se infiere que estos lineamientos guardan relación con el ámbito, carga del trabajo y la adecuada administración del tiempo de la realización de las tareas entre otros”. En este sentido, podemos acotar que diseñar efectivos lineamientos ergonómicos en toda empresa y lugar de trabajo es de gran utilidad, ya que ellos forman parte de métodos y herramientas de trabajo que influyen en desarrollar ámbitos adecuados de trabajo y tiene relación con la administración del tiempo, carga de trabajo y la realización de las tareas bien realizadas por el trabajador, cabe destacar que debe tomarse en cuenta en cualquier organización que en este caso sería el sistema educativo.

Por su parte, Rivas (2007, p.37) acota: “La ergonomía como ciencia de trabajo fundamenta sus estudios en las definiciones de carácter estricto empleadas por la



ingeniería de la administración, de la planificación y el control de la producción”. Esto refiere, que es de gran importancia la utilización de dichos lineamientos ergonómicos en el lugar de trabajo ya que ello contribuye a elevar la calidad de vida del empleado en su labor diaria, mejorando significativamente su salud emocional y su rendimiento laboral elevando el índice de producción y los beneficios para su empresa.

Así mismo, Cruz (2006, p.20) considera: “La ergonomía se enriquece con la adopción del entorno físico. El concepto de ergonomía quedó conformado por los factores humanos, entendidos como antropometría y biomecánica productividad, y el entorno con los factores físicos ambientales”. Estos lineamientos deben actuar siempre en función del bienestar del trabajador, enfocándose en aliviar las tensiones en el ambiente laboral y minimizar la carga de trabajo lo que actúa en función de un alto rendimiento preocupándose en proporcionar al trabajador un ambiente adecuado con el fin de lograr un alto y efectivo desempeño que beneficie a ambos sectores, el del trabajador y el del patrono.

En ese orden de ideas, el ambiente de trabajo se considera un elemento determinante en el desempeño de las actividades, por cuanto la percepción que el trabajador tiene sobre éste privilegia la iniciativa de los individuos de sus responsabilidades. En este sentido, Newstrom (2007, p. 288) refiere: “La naturaleza del ambiente del empleado fuera de su centro de trabajo, influye de manera indirecta en sus sentimientos en el trabajo. Así mismo el trabajo es parte importante de la vida de muchas personas, de modo que la satisfacción en el influyen en su satisfacción general con la vida”. Por consiguiente, se comprende que un ambiente de trabajo adecuado se ajusta a los lineamientos ergonómicos, brindándole así al personal, la posibilidad de sentir que las condiciones ambientales son compatibles con su situación anímica ya que se siente valorado en su ambiente de trabajo.

Un aspecto fundamental de los lineamientos ergonómicos está dirigido a la generación de disposiciones que conduzcan a la satisfacción laboral. En este sentido, Dubrin (2004



p. 49) refiere: “La satisfacción en el trabajo es el grado de placer o gusto relacionado con el trabajo”. En consecuencia cuando el personal se siente satisfecho con el puesto y el reconocimiento a la labor efectuada le ayudan a elevar su autoestima concediéndole la oportunidad para actuar de manera positiva tanto en el trabajo como en su vida personal, esto le brinda la oportunidad de aportar mayor rendimiento en su puesto de trabajo y desde luego reducir las posibilidades de estrés laboral. Por otro lado, Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004 p. 298), indican:

Quizás la causa de este interés tenga su origen en respuestas relacionadas con el rendimiento, basadas en la creencia convencional de que los trabajadores felices son más productivos. Sin embargo, los abundantes resultados disponibles señalan que la satisfacción laboral no se encuentra generalmente relacionada con la tarea.

En base a lo expuesto por este autor se percibe que la satisfacción laboral es una variable suficientemente amplia por cuanto no solo tiene como indicador la tarea de ejecutar por esta razón el empleador debe realizar planes complementarios de tal manera que pueda proporcionar a los empleados facilidad, comodidad y utilidad relacionadas con el puesto de trabajo, a efecto de mejorar su capacidad de vida y por consiguiente disminuir los factores estresantes.

Estrés laboral

Las organizaciones educativas comúnmente presentan dificultades debido a un número cada vez mayor de docentes afectados por situaciones estresantes y por consiguiente, los resultados de la eficacia organizacional también se ve comprometida ya que hay menor implicación del personal en la misión y en los objetivos de la situación escolar. Cabe considerar, que según, Shermerhorn (2005 p. 17) “El estrés laboral es un estado de tensión que los individuos experimentan cuando enfrentan demandas, limitaciones u oportunidades extraordinarias”.



Por consiguiente, se piensa que el ministerio de educación como ente empleador de los docentes debería asumir el compromiso de proporcionar a los maestros lineamientos destinados a prepararlos a enfrentar las demandas laborales extraordinarias a fin de reducir el estrés laboral, la profesión docente con el tiempo injustamente se le ha recargado de múltiples exigencias en cuanto a tareas y responsabilidades dentro de la institución educativa todo esto aunado a su función como docente de aula, mas no se prepara psicológicamente ni emocionalmente a fortalecer su personalidad para estar en condiciones de asumir un trabajo bajo presión característico de su profesión . Así mismo, Dolan, García y Díez (2005, p. 21), definen:

El estrés laboral como el desequilibrio entre las aspiraciones de un individuo y la realidad de sus condiciones de trabajo, dicho en otras palabras, es la diferencia percibida entre las demandas profesionales y la capacidad de las personas para llevarlas a cabo. En consecuencia se infiere que el estrés laboral guarda relación con la demanda de las tareas, los conflictos de rol en el ejercicio de esta sobrecarga de trabajo entre los factores.

En referencia a esto, muchas veces los conflictos de rol, tienen que ver con la falta de comunicación y la capacidad profesional para llevarlas a cabo, este desequilibrio dado por las condiciones de trabajo y las aspiraciones profesionales que tenga cualquier individuo ocasiona un dilema ético entre lo que se quiere y lo que se puede teniendo como consecuencia una falta de identidad y compromiso con su entorno y el ambiente de trabajo. El estrés laboral es la consecuencia de una serie de factores, que influyen altamente en su desempeño profesional.

Por otro lado, Dubrin (2006 p. 144), señala: “Por lo general, el estrés se presentará en una situación amenazante o negativa, como la preocupación por la posibilidad de perder el trabajo o de sufrir reprimendas”. En cuanto a esto, se puede decir que, el



estrés es factor negativo desde cualquier perspectiva ya que ocasiona múltiples consecuencias en la vida social, familiar y laboral del empleado, esto aunado al temor constante de perder el trabajo o en consecuencia de sufrir represalias de los superiores.

Por su parte, Benjamín (1990 p.10) acota: “Esas fuentes de estrés o de tensiones son relativas al ambiente en el trabajo mecanizado, al exceso o a la insuficiencia de trabajo, al peligro físico, a la adecuación del individuo a su medio y a la interrelación familia/trabajo”. En referencia al aporte de los autores, el estrés representa para los docentes y trabajadores en general, una situación de inestabilidad emocional al enfrentarse a diferentes tipos de situaciones laborales extremas y exigentes como el trabajo mecanizado, el exceso en la carga de tareas, la constante amenaza de la pérdida del trabajo, la falta de seguridad laboral entre otros son factores detonantes del estrés.

Estos autores aportan, que esos estados de estrés muchas veces ocasionados por fuertes tensiones en el trabajo, debido al exceso o a la carencia de trabajo que influyen en salud emocional y física de los trabajadores y que por ser estados patológicos crónicos expuestos habitualmente los docentes son producto de estadísticas muy altas de un fenómeno existente pero que pocos se preocupan por atender. Es sin duda, una taza muy alta de casos patológicos existente en la nómina de ese ministerio que afecta esta profesión tan noble pero sin duda con altos riesgos de enfermedades que con cierta atención pueden ser minimizadas en nuestro ambiente de trabajo.

Por las razones anteriores, se infiere que el estrés laboral es una situación medida por diferentes situaciones o sucesos que, colocan al estrés laboral como una variable multifactorial que afecta a cualquier trabajador sometido a presiones de trabajo afectándole aspectos importantes de su vida como: estado de ánimo, respuesta al trabajo, sentido de pertenencia hacia la empresa, bajo rendimiento entre otros. Para describir situaciones externas al individuo, se presentaran muchos factores laborales que influyen y generan estrés en la labor cotidiana de las personas.



En este sentido, Shermerhorn, Hunt, Osborn (2005 p. 417) acotan: “Se sabe que el estrés relacionado con el trabajo puede provenir de muchas fuentes, que van desde muchas demandas de las tareas excesivamente bajas o altas, los conflictos o ambigüedades de los papeles que desempeñan”. En este sentido, se puede acotar que muchos y diversos pueden ser los factores que influyen en la aparición del estrés, entre ellos tienen las situaciones dentro del ambiente trabajo así como excesiva o escasa demanda de las tareas, el flujo eficaz de la comunicación o los dilemas éticos internos ocasionados por los valores individuales que tiene cada persona generando conflictos de rol, que afecta la labor o las metas planteadas.

Así mismo, Dubrin (2004 p. 148) infiere: “Múltiples factores de una persona, así como condiciones organizacionales adversas, pueden causar o contribuir al estrés en el trabajo. Un tensor general que abarca factores individuales y organizacionales es tener que enfrentarse a un cambio importante”. Si bien es cierto que los factores ya mencionados forman parte importante en la aparición en nuestras vidas del estrés laboral, también es cierto que en todo ambiente de trabajo sobre todo en las empresas dónde se maneja un capital humano numeroso.

Los cambios tanto planificados como repentinos causan una gran ansiedad en la persona ya que representa una inestabilidad al puesto de trabajo, estas pueden ser justificadas o no pasado el evento planteado. En este mismo orden de ideas, Benjamín (2000 p.11) acota: “Las condiciones o el ambiente en el trabajo han sido factores de estrés ampliamente estudiados, desde hace más medio siglo debido al trabajo mecanizado que afecta los ritmos neuro fisiológicos, tales como la temperatura, niveles de glicemia, metabolismo, así como la eficacia mental y la motivación en el trabajo”.

Según este autor, uno de los grandes tensores que ocasionan del estrés es el trabajo mecanizado. Importantes estudios al respecto confirman que afecta el organismo de tal



manera que altera los ritmos neurofisiológicos como los niveles de la glicemia, el metabolismo así mismo, afecta la eficacia mental y disminuye la motivación en el trabajo estos son estados patológicos involuntarios y que el medio ambiente donde se desenvuelve es por tanto conveniente implementar lineamientos ergonómicos que ayuden a minimizar estas patologías propias de trabajos exigentes.

En este sentido, Gutiérrez, (1981p.43), aporta: “Bajo situaciones de estrés excesivo se observan irritabilidad insatisfacción, fatiga, situaciones del sueño, trastornos gastrointestinales y bajos en el sistema inmunológico, lo que facilita la aparición de enfermedades concurrentes u ocurrentes”. Una nueva visión del mundo es el origen de muchas investigaciones realizadas sobre el hecho de relaciones entre los sucesos de la vida, las enfermedades somáticas y el funcionamiento mental y físico de los individuos, sometidos a situaciones intensas de vida. El factor emocional y las condiciones de vida son determinantes en el desarrollo de enfermedades que afectan la calidad de vida de los docentes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcover, C; Martínez, D; Rodríguez, F; Domínguez, R (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I (2005). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Australia: Thomson.

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999).

Newstrom J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.

Dolan, S; García, S; Díez, M (2005). Autoestima, estrés y trabajo. Madrid: Mc Graw Hill.

Dubrin, A (2004). Fundamentos de comportamiento organizacional. Australia: Thomson.

Hernández y Rodríguez, S (2006). Introducción a la administración. Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia. México: Mc Graw Hill.

Ivancevich, J. (2005) Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Ramírez, O. (2008) Ergonomía y productividad. México: Mc Graw Hill.

Schermerhorn, J; Hunt, J; Oshorn,R (2005). Comportamiento organizacional. México: Limusa Wiley.



FORMACIÓN DE LOS JÓVENES DENTRO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

*Luciel Hurtado

Cedula: 20.457.393

Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin (URBE)

lucielhurtado@hotmail.com

María Virginia Quiroz

Cedula: 20.688.623

Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin (URBE)

mariavcarruyo@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo constituye una revisión documental referente al análisis del régimen jurídico del proceso de formación de los jóvenes en la legislación venezolana. Por lo tanto, se empleó una metodología de corte documental, a través de la revisión exhaustiva de diferentes instrumentos legales promulgados para la el estudio de los distintos sistemas educativos durante el trabajo para los jóvenes fundamentado en posturas doctrinales de diversos autores que abordan la temática. Del examen y análisis doctrinal y legal se pudo evidenciar que a través el régimen de formación laboral de los jóvenes acorde a la legislación venezolana implementada por el estado en búsqueda de acabar con el desempleo de la masa juvenil no ha sido suficiente para su radicación y el numero de desempleo sigue en aumento por consiguiente es evidente la necesidad de implementar normativas y programas de carácter coercitivo para el empleador en pro de la equidad en el mercado laboral.

Palabras Claves: Formación Profesional, Jóvenes, Primer Empleo, Mercado Laboral.



ABSTRACT

This paper is an analysis concerning the legal status of the formation of young Venezuelan law document review. Therefore, a methodology was used documentary-style, through an exhaustive review of various legal instruments adopted for the study of the different education systems at work for young people based on doctrinal positions of different authors approach the subject. Review and doctrinal and legal analysis that was evident through job training regime youth according to Venezuelan law implemented by the state in search of ending mass unemployment of the youth has not been sufficient for filing and number is still rising unemployment is therefore a clear need to implement regulations and coercive programs for the employer for equity in the labor market.

Keywords: Vocational Training, Youth, First Job, Job Market



INTRODUCCION

El mundo afronta una crisis de empleo cada vez más grave; los jóvenes tienen tres veces mayores probabilidades de estar desempleados que los adultos, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las condiciones a nivel socioeconómico son cada vez más exigentes para la población juvenil que lucha por su independencia económica mediante la búsqueda de labores remuneradas que les permitan tener una vida digna, por medio de su inclusión en el hecho social del trabajo, considerado a nivel mundial como el impulso en las economías de los países.

La discriminación ha sido una actitud constante en la historia del ser humano. Se puede observar desde el inicio de la historia escrita hasta nuestros días como una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de nuestra sociedad, a pesar de la normativa legal que la prohíbe y sanciona.

Ante dicha realidad, se hace necesario la creación e implementación de planes, proyectos, estructuras y ordenamientos jurídicos que hagan posible la vinculación de los jóvenes en el trabajo. En Venezuela, la crisis para incluir a los jóvenes en puestos de trabajo, no escapa de la realidad mundial, donde se necesita la elaboración de ordenamientos jurídicos que fomenten, promuevan, impulsen, y protejan la inclusión de los jóvenes en el hecho social del trabajo, tipificado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Si bien es cierto la legislación venezolana, dentro del ordenamiento jurídico regula las relaciones laborales del estado con los particulares o de los particulares con otros particulares, no subsana el escenario que se hace visible dentro de Venezuela. Sin embargo, los ordenamientos jurídicos nacionales, no definen dentro de su contenido planes de primer empleo, políticas de empleo o estructuras laborales que vinculen de



una manera directa al campo de trabajo a los jóvenes que buscan su primer empleo o que tienen la intención subjetiva de independencia económica.

La República Bolivariana de Venezuela, promulgó en Gaceta Oficial número 6.076, de fecha martes 8 de Mayo de 2012, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, como ordenamiento jurídico novedoso, siendo adaptado al dinamismo de la sociedad venezolana y mejorando las condiciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, el escenario en relación a la incorporación y formación de los jóvenes para la inclusión en el trabajo no ha cambiado, pero no significa que este nuevo ordenamiento jurídico, escape a la realidad que se enfrenta la juventud a diario: inclusión y formación en un puesto de trabajo. Por todo lo anteriormente expuesto, el presente estudio tuvo como propósito el análisis sobre la discriminación laboral hacia los jóvenes trabajadores

FORMACION DE LOS JOVENES EN LA LEGISLACION VENEZOLANA

Los jóvenes son los sujetos activos en el proceso social de trabajo, es un derecho y obligación, el estado debe ser el garante de que esto se cumpla con total eficacia y para esto ha creado un nuevo ordenamiento jurídico estableciendo nuevas normas para que el precepto constitucional citado anterior mente se cumpla.

La Ley Orgánica para el Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras contempla lo que es la educación y el trabajo, estos dos son primordiales para el desarrollo social del colectivo, ambos son los procesos elementales para la justa distribución de la riqueza en el país, la producción de bienes y servicios que cumplan con las necesidades que el colectivo requiera, además de ser pilares fundamentales para materialización de la sociedad de igualdad y la paz social que está establecida en la Constitución de la republica Bolivariana de Venezuela.



Ahora la Ley Orgánica para el Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras concebirá a la formación de los jóvenes y trabajadores como, la realizada por estos dentro del proceso social de trabajo, para desarrollar los aspectos de conocimientos en virtud del adiestramiento que deben tener ahora estos mismos, así mismos los afectivos para despertar el interés de ellos y prácticos para que exista una dinámica con respecto al rendimiento de cada uno de ellos, estos aspectos no deben restringirse, se deben llevar más allá y lograr el fraccionamiento del saber, es decir, explotar al máximo esta capacitación e instrucción a su vez distinguiendo las actividades manuales de las intelectuales.

Esta concepción de la formación la ley le establece unas singulares características para lograr su cumplimiento efectivo, tienen que ser colectivas, la formación debe ser para todos los jóvenes trabajadores, deberá ser también integral, no puede existir una discriminación en virtud de ser un proceso dinámico y multifactorial que posibilita a las personas que se encuentran en un sistema marginal a participar del nivel mínimo de bienestar socio vital alcanzado; por último, esta debe ser continua y permanente, tiene una existencia prolongada en el tiempo debido a que se busca el máximo desarrollo del joven.

NUEVAS FIGURAS

La Ley Orgánica para el Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras introduce nuevas figuras novedosas como el Becario, Pasante y Aprendiz, las cuales anteriormente estas no estaban incluidas, por lo tanto no había una regularización para estas, los patronos y patronas con estas nuevas figuras deberán insertar a los jóvenes en el proceso de formación y llevarlos al pleno desarrollo de los mismos.

El Becario; está en una nueva figura que se encuentra en el ordenamiento jurídico, la ley los define como en su artículo 301, como participantes activos del proceso social de



trabajo, están en constante contacto con la rama en la cual se desenvuelven, en virtud a esto ellos reciben una reciprocidad de conocimientos en el área y saberes de la materia con la cual están en constante contacto.

Según la LOTTT (2012) en su artículo 306 se entenderá por pasante “la forma de participación en el proceso social trabajo que realiza un o una estudiante como parte de su formación”. En ese sentido la ley los reconoce como participantes, pero, con la característica que este lo hace con conocimiento previo adquirido, es decir, estudios previos para aplicar sus conocimientos en el área en la cual se desenvuelva, además de ser aplicada esta instrucción deberá ser comprobada por un tutor asignado para la tarea, la cual será por el tiempo que duren las pasantías y se le aplicara también al mismo un programa de formación determinada

Así mismo el mismo cuerpo normativo anteriormente mencionado hace referencia en su artículo 302 al aprendiz considerando que “son todos aquellos adolescentes, entre catorce y dieciocho años de edad que forman parte del proceso sistemático de formación en el marco del proceso social trabajo” ; esta figura contiene aspectos nuevos que no contempla otra figura debido a que solo se considera aprendiz a los adolescentes que tienen una edad comprendida entre catorce y dieciocho años de edad, estos también son participantes en el proceso social de trabajo, pero con la característica de que el proceso que estos desarrollan es sistemático, es decir, su formación va dirigida a la creación de nuevos métodos de avances técnicos y tecnológicos que puedan servir de innovación el empleo o trabajo.

Análogamente a esto Cabanellas (1998) expone que el aprendiz es la persona que se educa de un arte u oficio de obtener nuevos conocimientos mediante el proceso social trabajo en un ente de trabajo ya sea del sector privado o público, mediante la asesoría de un maestro o experto en el área de que se trate. Con la finalidad de que todo este proceso concluya en la inserción a la vida laboral del individuo.



Cabe destacar que aun cuando la LOTTT (2012) ha recopilado las figuras anteriormente mencionadas no proporciona método alguno en donde los jóvenes que son revestidos por estas por medio de la ley sean incluidos en la entidad de trabajo, dejando de igual forma la problemática sin solución y con el aumento cada día de la tasa de desempleo por no ser visto como una buena opción a contratar por su falta de experiencia laboral.

Sobre este punto R. Caldera (1984; 233) señala “La legislación actual no se ha regulado espacialmente la situación del aprendiz. Los proyectos de reforma han tratado de llenar este vacío; y ello es loable no solo desde el punto de vista jurídico, sino también desde el social y económico, pues el aprendizaje reviste gran importancia para el desarrollo del trabajo calificado o técnico”. Según lo señalado por el autor existe una controversia *iuris tantum* originada por el carácter de la formación laboral de los aprendices por prestar servicio como “sujetos activos del proceso de desarrollo nacional y particular para su educación e incluso en el proceso social de trabajo como trabajador o trabajadora, aprendiz pasante dentro del trabajo, Artículo 300 LOTTT.

DISCRIMINACION LABORAL

Según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), el término “discriminar” significa dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, edad. Para Meza (2008) la actual noción de discriminación se refiere “un derecho autónomo fundamentado en la dignidad de la persona humana y que hace que la discriminación adquiera un carácter humillante para la persona y de exclusión social”. De allí que se busque igualdad laboral a la hora de la contratación de una entidad de trabajo para así brindar oportunidades a todos, dando se de esta forma la inclusión de todo aquel desempleado con una igualdad de trato.



En este mismo orden la Constitución en su artículo 21 establece “Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia no se permitirá discriminación fundada en la edad, raza, sexo, el credo la condición social o aquellas que en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos y libertades de todas las personas”.

Hernández (2005), al hablar de discriminación en el trabajo hace referencia a cualquier distinción, distinción o preferencia que se tenga, o al alterar la igualdad de oportunidades de trato. En el ámbito laboral se hace presente la discriminación en las siguientes situaciones: acceso al empleo, seguridad laboral, promoción profesional, igualdad de remuneración, condiciones laborales, salud laboral, vacaciones, entre otros.

Carneiro (2004), define la discriminación como “la acción de dar un trato de indiferencia a una persona o un colectivo grupo o grupo por motivo externos a los mismos”, es decir, a lo que se refiere el autor con esta definición es que en las empresas o entidades de trabajo no debería de existir ningún tipo de diferenciación bien sea por sexo, raza, edad, religión, entre otros. Que influyan a la hora de contratar o que dificulten el rendimiento laboral de un trabajador o ocasionando la incomodidad del mismo.

METODOLOGÍA

La presente investigación según Arias (2006) fue Documental - Descriptiva, ya que su objetivo fue analizar el régimen jurídico del proceso de formación de los jóvenes en la legislación laboral venezolana. Según Nava (2004) La investigación documental, conocida, hasta hace poco tiempo, como investigación bibliográfica, por ser una investigación formal, teórica, abstracta si se quiere, por cuanto se recoge, registra, analiza e interpreta la información contenida en documentos, en soportes de información registrada, es decir, en libros, periódicos, revistas científicas, materiales iconográficos y videográficos, sonoros, escritos en general, diskettes, cassettes, discos



compactos, documentos jurídicos y no jurídicos, los obtenidos por medios electrónicos, aquellos literarios e históricos en cuyo contexto es posible encontrar un mensaje jurídico.

Con lo antes expuesto por los autores Nava (2002) y Arias (2006), por medio de la presente investigación se busco fue obtener una idea completa del hecho u objeto de estudio, timando datos de fuentes indirectas como documentos e investigaciones elaboradas y procesadas con anterioridad a este trabajo. Además de ello busco especificar las propiedades de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sean sometidos a análisis Sampieri (1997).

El diseño se clasifico como no experimental debido a que solo se observo el fenómeno en su ambiente natural para después ser analizado, Hernández (2010). La técnica aplicada para la interpretación de la información fue la hermenéutica jurídica y el análisis documental, debido a que permitieron realizar la interpretación jurídica de los datos obtenidos y estudiados para llevar a cabo esta investigación. Finalmente, la validez del contenido estuvo a cargo del Comité Académico de La Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Escuela de Derecho de la Universidad Dr. Rafael Bellos Chacín.



CONCLUSIONES

El objeto del siguiente apartado, tal como se indica, lo constituyen las conclusiones a las que se ha llegado con este estudio, por lo antes expuesto, se concluye que:

En lo relativo a la inclusión de los jóvenes profesionales que se encuentra en la búsqueda de un empleo digno se puede determinar que es a consecuencia de poco interés de las entidades de trabajo en contratar personas sin experiencia laboral no tomando en cuenta sus capacidades y generando una discriminación a este porcentaje que incurren en el ya de por sí difícil mercado laboral.

Así mismo, es importante resaltar que aun cuando la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras hizo mención a las nuevas formas de educación laboral de los jóvenes no logro determinar una verdadera inclusión de estos, ya que persiste esta problemática debido a que las empresas no implementan estrategias equitativas a la hora de contratar el nuevo personal de ingreso.

Por último y no menos importante, pareciera que no solo la situación económica que atraviesa el país, es la causa preponderante para la inclusión de los jóvenes en las entidades de trabajo sino que luce también el que no se tenga ningún temor o respeto a las sanciones que el ordenamiento legal impone en este sentido, la falta de conciencia del venezolano promedio sobre sus deberes paternales, y el intrincado camino que hay que recorrer desde el punto de vista jurídico procedimental, para poder aplicar cualquiera de las sanciones y sus habitantes es necesitamos garantizar condiciones justas para que haya esta apertura de las empresas e instituciones y los jóvenes puedan formarse con un oficio o una profesión y tengan donde ejercerlo. El estado debería tener prioridad por tratarse de un tema que afecta a todos los venezolanos, principalmente al hecho de que dos de cada diez jóvenes en Venezuela no consiguen empleo, el doble del promedio nacional de desempleo.



RECOMENDACIÓN

Se sugiere realizar inspecciones por los órganos jurídicos correspondientes en materia laboral como la Inspectoría del Trabajo para la fiscalización sobre las entidades de trabajo para constatar el cumplimiento de lo establecido por la ley promulgada sobre el primer empleo así como también cualquier tipo de medida que permita la inclusión de la población de jóvenes trabajadores, debido a que cada día es más alto en nivel de desempleo de esta parte de la sociedad. Para garantizar condiciones laborales justas y los jóvenes puedan formarse con un oficio o profesión y tengan donde ejercerlo.

Por otra parte la disminución de ciertos impuestos para aquellas empresas o entidades de trabajo que de acuerdo a un número determinado por cada cierto periodo de tiempo y conforme sus posibilidades contraten a personal joven con la previa fiscalización del estado. Esto incentivaría al aumento de contratación de la mano de obra o implementación de conocimiento juvenil y de esta forma tanto el estado como el empleador se beneficiarían dando así una disminución a este problema.

Otra posible solución es el disminuir la edad para la jubilación de hombres y mujeres, es decir, una nueva regulación en donde los hombres pasen de 60 años a 50 y las mujeres de 50 a 45 con esto se lograría que las personas ya con estas edades puedan dejar de laborar cuidando de su salud y con ello dejar vacantes que pueden ser llenadas por el ingreso de jóvenes con los conocimientos necesarios para realizar las labores que estos realizaban. Lo que aumentaría la producción por ser un personal de una u otra forma más activo.

Finalmente otra propuesta no menos importante es el crear una estructura organizacional, que permita llevar un registro de todas las personas que se encuentren en situación de desempleo, controlada por el estado para mayor imparcialidad debido a que este por excelencia debe velar por la fomentación de la igualdad laboral a través de



registros creados por el Ministerio del Trabajo en donde las empresas se registren y contraten a jóvenes que no han terminado sus estudios pero que de esta forma ya tiene un contacto y adquieran así la tan exigida experiencia laboral que demandan las entidades de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (2006) *El Proyecto de Investigación: Como hacer un Diseño de Investigación*, Editorial Espetimes, Caracas.

Hernández, O (2005). *Relaciones de Trabajo encubiertas, su tratamiento en el Derecho Laboral Venezolano*. Caracas, Venezuela. *Ensayos Laborales 12*, Tribunal Supremo de Justicia.

Hernández R, Fernández C, Y Batista P (2010) *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw - Hill Interamericana, S.A de CV. Mexico.

Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta N° 6.076 del 07 de Mayo del 2012.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela*, En Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453.24 de marzo del 2000, Caracas. Venezuela. *Constitución Nacional*.

Cabanellas, G (1998). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires.

Meza M. (2008). *Distintas Formas de Protección a la Permanencia en el Empleo*.

Nava de Villalobos, Hortensia (2002). *La investigación Jurídica ¿Cómo se elabora un proyecto?*. 1er. Edición, Maracaibo, Venezuela, Editorial de la Universidad del Zulia. 175p.

Real Academia Española. 1984. *Diccionario de la lengua española*. 20ma.

Edición, tomos 1 y 2, Madrid, España, Editorial Espasa - Calpe, S. A. 1416 p.

Sampieri (1997). *Metodología de la Investigación*.

Sainz. C (2010) *Niños y Adolescentes Trabajadores: y su protección en la Constitución Bolivariana*.



GOBERNANZA DEL AGUA Y LA ENERGÍA

Msc. Elsa Rincón
Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE)
Venezuela
elsarincon40@yahoo.com.ve

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE)
Venezuela
licevalbuena@gmail.com

Msc. Maria Barroso

Comisionada Jefe de la Policía del Estado Zulia
Venezuela
lourdesbarroso1960@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo denominado Gobernanza del Agua y la Energía tiene por objeto la vinculación de estos dos recursos en el Buen Gobierno de los Estados, según la consideración de los autores estudiados. La investigación estuvo centrada en el análisis de referentes teóricos sobre el tema propuesto y basado en las teorías de los autores Simón (2014), Playán (2013) e instituciones como ONU Agua (2014), Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) (2012), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2009-2014), Conferencia Anual ONU Agua (2014), entre otros. La investigación se caracterizó por ser de tipo documental, basada en la revisión y análisis crítico de los documentos relacionados con el tema propuesto. Los resultados evidenciaron que la actual Gobernanza debe orientarse al binomio agua-energía. Se concluye que deben vincularse en los planes y proyectos y ser observados por los diferentes actores.

Palabras claves: Gobernanza, Gobernanza del Agua, Gobernanza de la Energía.



SOCIAL CHANGE AND POLITICAL VIOLENCE FRAMED IN THE MANAGEMENT OF PUBLIC POLICIES

ABSTRACT

This work called water governance and energy aims the linking of these two resources in the good Government of the States, according to the consideration of the studied authors. The research was focused on the analysis of theoretical references on the theme proposed and based on the theories of authors Simon (2014), Playan (2013) and institutions such as UN Water (2014), International Union for conservation of nature (IUCN) (2012), of the United Nations Educational, scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2009-2014), annual UN Water Conference (2014), among others. Research was characterized by being of documentary type, based on the review and critical analysis of documents related to the proposed topic. The results showed that the current governance should be directed to the water-power pairing. It is concluded that they must engage in plans and projects and to be observed by the different actors.

Key words: Governance, governance water, governance of energy.



INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se considera la Gobernanza como forma innovadora de ejercer el Gobierno, como resultado de la nueva Gestión Pública implementada en los países, que busca mejorarla y transformarla, con la intención de lograr los objetivos o metas previamente considerados y planificados, que satisfagan las necesidades colectivas, en los distintos ámbitos como el social, el económico o el ambiental, contribuyendo así a fortalecer las instituciones del sistema político democrático.

Estos objetivos o metas son determinados entre el Estado y los distintos grupos sociales, con quienes en forma equilibrada, con la disposición de prestar atención a sus planteamientos o aportes, se fijan los programas a cumplir para lograr satisfacer exitosamente dichos requerimientos, buscando el beneficio colectivo.

Dentro de la satisfacción de las necesidades ambientales el Estado implementa las directrices para el manejo del agua y las distintas energías existentes en su territorio, en sus diferentes niveles y actividades.

Ha surgido recientemente a nivel internacional la proposición del binomio agua-energía, como recursos que deben ser tomados en consideración en forma conjunta por los diferentes países en el desarrollo de la gobernanza y no en forma individual, como hasta entonces se había realizado.

Las consideraciones sobre la gobernanza del agua, la de la energía y el vínculo de ambas son temas tratados en la presente ponencia.

La Gobernanza

La gobernanza entendida como “Buen Gobierno”, se refiere a las mejores actuaciones de “Gobierno” realizadas por el Estado conjuntamente con los distintos actores privados o públicos con el propósito de lograr objetivos comunes, la cual ha venido a dinamizar la



forma de gobierno, sustituyendo el criterio antes sustentado que se centraba en los poderes públicos.

Según Concepción (2005 p. 20), “la mayoría de los conceptos de Gobernanza son utilizados de los documentos difundidos por el Banco Mundial y el PNUD”, esta nueva orientación hacia la nueva gestión pública ha sido promovida también por organismos internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo y OCDE, que han financiado proyectos de desarrollo poniendo a la gobernanza en el debate político actual en América Latina.

En los países latinoamericanos la Gobernanza está asociada con la participación civil en la gestión pública, en sus dimensiones económica y social, y a criterio de Córdoba (2006 p. 5), “también hay referencias sobre esta participación, pero más como un elemento que desplaza al Estado como ejecutor de las políticas públicas, en una suerte de privatización de los asuntos del Estado, y en la medida en que la sociedad asuma las responsabilidades de orden social que les son propias al Estado, esto contribuirá a la eficiencia económica que se persigue”.

En esta especial forma de Gobierno los distintos actores se interrelacionan con el Estado interactuando entre sí, buscando como objetivo alcanzar la solución a los diversos problemas, constituyéndose en asociaciones y realizando las contrataciones necesarias.

Esta particular forma de actuación e interacción es considerada por Aguilar (2007 p. 7), como “la existencia de un proceso de dirección de la sociedad que ya no es equivalente a la sola acción directiva del gobierno y en el que toman parte otros actores, y se constituye en un nuevo proceso directivo, una nueva relación entre gobierno y sociedad, que difícilmente puede ser ya en modo de mando y control, en



virtud de la independencia política de los actores sociales y de su fuerza relativa en virtud de los recursos que poseen”.

Sobre la característica de la gobernanza relacionada con la interdependencia o asociación entre los diversos actores, Serna (2009 p. 41), la considera como “la condición sin la cual no es posible que haya dirección de la sociedad; implica una idea descentralizada de la dirección social, en la práctica exige la puesta en común o el intercambio de varios recursos (informativos, cognoscitivos, económicos, tecnológicos, morales, políticos) que están dispersos en manos de diferentes actores, para la resolución de los problemas de la comunidad”, opina asimismo, que en la gobernanza el Gobierno debe reconocer la existencia, la relevancia de actores económicos-sociales competentes en la solución de varios problemas y aspiraciones de la vida social, para lograrlo debe diseñar estrategias para sumar las capacidades, los recursos de las empresas privadas, de las organizaciones no gubernamentales, por medio de las diversas formas de asociación y contratación.

Esa participación de factores preparados, capacitados en las áreas que requieren la solución o alternativas para su mejoramiento, unidos a las estrategias bien diseñadas con miras a lograr cada vez mejores resultados, y las mejores actuaciones del “Gobierno” unido a la satisfacción de las necesidades o aspiraciones de las colectividades, nacionales e internacionales, son objetivos para lograr el mejor avance de las metas propuestas, con la aspiración de alcanzar el desarrollo sostenible, promovido como sustituto de las Metas del Milenio que finalizan en el año 2015.

La Gobernanza del Agua

En su acción de gobernar, el Estado diseña también las estrategias, leyes, objetivos a alcanzar referidos al agua como recurso natural indispensable para la vida humana y que merece un tratamiento cada vez más especializado y acorde con su conservación, tratamiento, uso adecuado, preservación, y suscribey debe cumplir asimismo, los



acuerdos logrados a nivel nacional, regional e internacional sobre este gran, especial y único recurso.

La Gobernanza del Agua, es concebida por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), (2012 p. 12 y 13), como “un sistema político, legal e institucional-administrativo que afecta directa o indirectamente el uso, el desarrollo y la gestión del agua y la provisión del servicio a diferentes niveles de la sociedad”, institución que igualmente considera a la gobernanza como “las medidas a través de las cuales una sociedad define sus metas, aplicada a recursos naturales, cuyos componentes influyen en la gestión y toma de decisiones sobre un recurso particular”, en este caso el agua.

La Gobernanza del Agua tiene como fin, la gestión realizada por el Estado para alcanzar las metas establecidas en materia del agua, conjuntamente con los diferentes sectores integrantes de la sociedad y la preparación adecuada para ello, para alcanzar de manera eficiente el cumplimiento de la planificación, los programas y planes establecidos previamente, que contribuyan a solucionar los problemas o circunstancias relacionados con ella.

A criterio de Chica (2013 p. 17), la Gobernanza del agua “es el medio para lograr un fin: una adecuada gestión del agua”, considerando que su capacidad consiste en “la habilidad y competencia de una sociedad para implementar acuerdos efectivos en materia de recursos hídricos a través de políticas, leyes, instituciones, reglamentos, y mecanismos de aplicación y cumplimiento”, y la misma responde a Principios Rectores de la Gestión Integrada de los Recursos Hídricos, como: “eficiencia, equidad, sostenibilidad, transparencia, certeza, rendición de cuentas, participación pública...”.

Se puede lograr la efectividad y éxito en las gestiones del agua o su Gobernanza, cuando los diferentes actores que actúan en ella, cumplen eficazmente con los



Principios Rectores señalados por Chica (2013 p. 17), desarrollando la capacidad para conseguir los objetivos propuestos con el mínimo de recursos posibles, y alcanzar el fin perseguido.

En recientes encuentros internacionales sobre el agua realizados en los dos últimos años, se han abordado diferentes aspectos que deben ser considerados para lograr la Gobernanza del agua de manera exitosa, en una gestión sostenible de los recursos hídricos, pudiendo destacarse, entre otros, los señalados por Iagua (2013 p.1), "como las herramientas institucionales y tecnológicas para la innovación, la importancia de la transparencia, los retos de la calidad y la energía o la implicación de los regantes", que en España son corporaciones de derecho público, organizadoras del aprovechamiento colectivo de aguas públicas, superficiales y subterráneas, aunado a la sugerencia dada por el Partenariado del Agua del Ebro y reseñada por la institución en referencia, de que se deben "proponer soluciones e ideas con la finalidad de mejorar la gobernanza del agua sin imponer sus opiniones, sino llegando o asumiendo responsabilidades y obligaciones a través de acuerdos", entre los diferentes actores.

Estos aspectos revisten importancia porque exaltan la innovación necesaria para lograr la mejor gestión en la utilización de éste recurso, con la implementación de tecnologías avanzadas, donde cada actor asuma la responsabilidad que le corresponda en pro del cumplimiento de esta Gobernanza, de los acuerdos y obligaciones adquiridos previamente.

En este orden de ideas, Playán (2013. p. 1), asegura que "uno de los fines del partenariado", que es, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2009-2014 p. 1), "la relación en la que al menos dos partes se ponen de acuerdo para trabajar en un proyecto común y los partners o socios deben compartir responsabilidades, riesgos, pérdidas o ganancias sobre la base de un acuerdo de cooperación formalizado", consiste en "impulsar la



innovación para hacer frente a los retos del agua, desde el punto de vista de la agricultura, los ecosistemas, los ciudadanos y la industria” destacando asimismo el menciona autor, la función del partenariado “como impulsor de la innovación, haciendo especial hincapié en su papel como dinamizador del diálogo y creador de ideas innovadoras”.

Los retos adquiridos por las partes para trabajar en un proyecto común relacionado con la Gobernanza del Agua, deben ser innovadores en cualquier ámbito que éstos se desarrollen, en un ambiente de diálogo y concertaciones y con la creatividad adecuada para alcanzar los fines que se quieren conseguir.

Destaca igualmente Chica (2013. p. 1), un aspecto relevante en la Gobernanza de Agua, como lo es “la responsabilidad de los usuarios a la hora de tomar medidas y decisiones dentro de la Gestión Integrada de los Recursos Hídricos”, pues según su criterio “la habilidad de la sociedad civil para cohesionarse y lograr acuerdos efectivos en esta materia, es un activo que debe desarrollarse, basándose en criterios racionales y legales, donde impere la búsqueda del beneficio común o reparto equitativo de ineficiencias”.

Gobernanza de la Energía

Son varias las energías que se producen actualmente en el mundo, en diferentes regiones o países, que son utilizadas por las colectividades en la satisfacción de necesidades, como por ejemplo, la derivada de los hidrocarburos, de donde se produce la gasolina, producto trascendente para el ser humano de hoy, pues la misma mueve el mundo del transporte en sus diferentes formas, y es imprescindible en el funcionamiento de todas la actividades que gracias a ella se pueden desarrollar.



Estas energías son ofrecidas por los diferentes Estados a los usuarios por medio de servicios públicos, por lo que se constituye en un tema muy importante para los poderes públicos, tanto en una dimensión nacional como internacional.

La producción, comercialización y distribución de estas energías es realizada por instituciones especializadas de los Estados, quienes mantienen el control sobre todas las actividades que en ellas se realizan, sobre los productos, los derivados producidos mediante su utilización y los aspectos relativos a su comercialización.

Según opina Katz (1976: 273), “las entidades encargadas de tomar decisiones en la producción de energía son muchas y muy diversas; cada una tiene su propia opinión sobre los objetivos a perseguir, la elección de criterios para una decisión, así como su prioridad, su propia selección y análisis de los hechos pertinentes”, quien afirma también que en este sector, se encuentran organizaciones como las empresas (compañías privadas, agencias gubernamentales locales e instituciones nacionales) que construyen y administran las instalaciones generadoras de energía, donde se utilizan diversas fuentes primarias como: hidrocarburos, solar, hidráulica, biomasa, eólica, entre otras.

Vínculos entre el Agua y la Energía

Dentro de los avances que ha experimentado el tema sobre éstos dos importantes recursos, se ha llegado a la idea de que ambos deben ser considerados en forma conjunta y no separadamente como se venía haciendo, pues son utilizados por el ser humano, en el caso del agua, ésta es necesaria para la producción de las diferentes energías, y en el caso de la energía, ella es utilizada para la explotación, distribución y consumo del agua.



Se han realizado recientemente diferentes eventos internacionales donde se destaca la importancia de estos dos recursos y su estrecho vínculo. El veintidós de marzo del presente año dos mil catorce, fue celebrado el Día Mundial del Agua, centrado en los vínculos entre el agua y la energía, según lo expresado por el Secretario General de la Unesco (2014. p.1), en el mensaje dado en esta ocasión, quien consideró al agua como “un elemento clave del desarrollo sostenible”, y calificó de “imprescindibles la interacción entre ambos para erradicar la pobreza, y facilitar o dificultar esfuerzos por construir sociedades estables y garantizar una vida digna para todos”.

Sobre estos vínculos entre el agua y la energía, sostuvo que “son muchos y muy estrechos, requieren políticas coherentes e integradas y estrategias innovadoras. Tanto el uso del agua como la generación y la distribución de electricidad deben ser equitativos y eficientes para que todos los usuarios reciban la parte que en justicia les corresponde”, indicando que estos son los objetivos de la labor que llevan a cabo ONU-Agua, la iniciativa Energía Sostenible para Todos”, exhortando al compromiso de crear las políticas necesarias para garantizar que ambas estén al alcance de todos y no de unos pocos.

Esta iniciativa ha contado con el apoyo de los diferentes sectores como lo manifiesta Simón (2014 p.1), al indicar que “el binomio agua-energía es básico para todas las empresas que han apostado por el desarrollo sostenible, el cual pasa por el conocimiento, los recursos humanos y la innovación”, destacando lo necesaria que es la cooperación en este desarrollo, pues según datos de la ONU, “alrededor del 8% de la energía generada en el planeta se utiliza para bombear, tratar y transportar el agua para el consumo de las personas. Además, los recursos hídricos se utilizan para la generación de energía geotérmica, que es una alternativa para la energía en los países con escasez de agua”.

Mediante esta energía geotérmica se aprovecha el calor del subsuelo de la tierra para climatizar y obtener refrigeración o calefacción, y se utiliza en estos procesos solución de agua con glicol que circula a través de colectores enterrados en el subsuelo.



En la Conferencia Anual 2014 de ONU Agua (2014. p. 2), celebrada en Zaragoza, fueron destacados algunos aspectos resaltantes de este vínculo Agua-Energía, entre ellos:

-La energía y el agua están conectadas íntimamente. Todas las fuentes de energía, la electricidad entre ellas, utilizan agua en todas las fases de su proceso productivo incluyendo la extracción de materias primas, la refrigeración de las centrales térmicas, las actividades de limpieza, el cultivo de biocombustibles, la turbinación de caudales, etc.

También se utiliza energía para la provisión de servicios de agua para el consumo humano y para los usos económicos, en particular para el regadío. La energía es necesaria para el bombeo, el transporte, la distribución de agua, la aplicación a los cultivos, el tratamiento de efluentes, la desalación, etc.

-Se requiere una respuesta integral y coordinada para los desafíos del agua y la energía. Las soluciones no pueden consistir en seguir alternativas que resuelven los problemas de la energía aumentando la escasez de agua o que mejoran la seguridad hídrica agravando los problemas energéticos o, aún peor, pretendiendo resolver los dos problemas a expensas del medio ambiente.

-El nexo agua-energía permite avanzar en la comprensión de las interdependencias y complicaciones de los dos problemas. Si entendemos la dependencia del agua de la producción de energía y de la energía de la producción de servicios del agua, podremos tratar una amplia gama de problemas que van desde la gestión de los sistemas de provisión de agua pasando por la gestión sostenible de infraestructuras hídricas, hasta el diseño de sistemas energéticos eficientes y sostenibles.

-El desarrollo en paralelo de las políticas energéticas e hídricas, en lugar de su evolución aislada, resulta fundamental para el desarrollo sostenible. El sector energético, expuesto a riesgos crecientes, debe reconocer la importancia cada vez mayor de incluir los temas del agua en sus planes estratégicos.



Los aspectos considerados en esta conferencia permiten observar como son utilizados estos dos recursos y lo importante que es hacerlo de manera eficiente, consiguiendo soluciones y acuerdos para resolver los problemas relacionados al agua-energía sin afectar el medio ambiente, implementando políticas que las garanticen, usando las mejores tecnologías en su utilización y con las innovaciones necesarias.

También en la mencionada Conferencia Anual, (2014. p. 4), se indicaron dos importantes políticas públicas y gobernanza, donde exhortan a las alianzas de ciudadanos, gobiernos y empresas para invertir en este binomio y la promoción de la acción colectiva:

- Construcción de amplias circunscripciones o alianzas de ciudadanos que compartan una visión de largo plazo con objetivos compartidos entre gobiernoempresas y demás partes interesadas para invertir en la conservación del agua y la energía asumiendo mayores costes en el corto plazo a cambio de beneficios a largo plazo.
- Creación y promoción de una conciencia ciudadana para promover la acción colectiva y para alinear las decisiones individuales sobre el uso del agua y la energía con los objetivos sociales de un desarrollo sostenible.

La preparación y organización de los diferentes actores, traería como consecuencia la toma de conciencia sobre el uso y conservación de estos dos recursos, así como, la utilización de la tecnología adecuada, la innovación como elementos indispensables en la gobernanza, el adecuado cumplimiento de las alianzas o metas a alcanzar, con la consiguiente obtención de los beneficios perseguidos en la nueva gestión pública.



CONCLUSIONES

La gobernanza del agua comprende las medidas tomadas por una sociedad definiendo las metas aplicadas a este recurso, que influyen en su gestión y toma de decisiones, es un sistema político, legal e institucional-administrativo que afecta directa o indirectamente el uso, desarrollo, su gestión y la provisión del servicio a diferentes niveles de la sociedad.

En la producción de energía las entidades encargadas de tomar decisiones son variadas; trazan los objetivos que van a perseguir, consideran diferentes criterios para la toma de decisiones, establecen su prioridad, hacen su propia selección y análisis de los hechos.

La energía y el agua están conectadas íntimamente, pues todas las fuentes de energía, utilizan agua en todas las fases de su proceso productivo, a su vez, se utiliza energía para la provisión de los servicios de agua.

El desarrollo de las políticas sobre el agua y la energía son fundamentales para lograr el desarrollo sostenible, por lo tanto, se debe crear la conciencia ciudadana para promover la acción colectiva y alinear las decisiones individuales sobre su uso, para lograr los objetivos sociales.

Es importante realizar alianzas de ciudadanos que compartan una visión a largo plazo, con objetivos compartidos entre gobiernos, empresas y demás partes interesadas para invertir en la conservación del agua y la energía.

La creación de la conciencia ciudadana para promover la acción colectiva y alinear las decisiones individuales sobre el uso del agua-energía, es necesaria para lograr los objetivos sociales de un desarrollo sostenible.



Los vínculos entre el agua-energía, son variados y su relación es muy estrecha, por lo tanto requieren políticas coherentes, integradoras, estrategias basadas en la innovación; y la gobernanza que los considere debe procurar que su generación, utilización, comercialización, sea equitativa y eficiente para todos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR, L. (2007). **Reforma y Democracia**. Revista del CLAD. No. 39. Disponible en: <http://siare.clad.org/revistas/0057201.pdf> Consulta: 10-9-14.
- CONCEPCION, L. (2005). **Globalización, democracia y gobernanza global: perspectiva latinoamericana**. Universidad Autónoma de Baja California. VII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración. Democracia y Buen Gobierno. Grupo de Trabajo 29. Disponible en: http://aecpa.es/uploads/files/congresos/congreso_07/area06/GT29/CONCEPCION-MONTIEL-LuisEnrique%28UniversidadAutonomadeBa.pdf Consulta: 15-9-14.
- CÓRDOBA, E. (2006). **Administración Pública en Venezuela: Aproximaciones a los cambios y transformaciones**. Scielo. Revista de Ciencias Sociales v.12 n.3 Maracaibo. Septiembre 2006. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182006000300007&script=sci_arttext Consulta: 12-9-14.
- CHICA, C. (2013). **Jornada Innovar la gobernanza del agua. Agua y Energía. Parteneriado Agua del Ebro**. Disponible en: http://www.coiaanpv.org/recursos/files/web/el_colegio/parteneriado_del_agua/ponencias/agua-energia_carlos_chica.pdf Consulta: 8-9-14.
- CHICA, C. (2013). **Jornada Innovar la gobernanza del agua. Agua y Energía**. Disponible en: <http://www.iagua.es/noticias/usos-energeticos/13/08/12/agua-y-energia-34558> Consulta: 8-9-14.
- IAGUA (2013). **Innovar en la Gobernanza del Agua**. Disponible en: <http://www.iagua.es/noticias/espana/13/08/12/innovar-en-la-gobernanza-del-agua-34553> Consulta: 8-9-14.
- KATZ, M. (1982). La toma de decisiones en la producción de energía, Scientific American, ed., Energía. Madrid: Alianza editorial.



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO) (2009-2014). **Principios y Fundamentos**. Disponible en:

<http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/diversity-of-cultural-expressions/programmes/global-alliance-for-cultural-diversity/principles-and-bases/>

Consulta: 10-9-14.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO) (2014). **Mensaje del Secretario General con ocasión del Día Mundial del Agua**

Disponible en :<http://www.un.org/es/events/waterday/2014/sgmessage.shtml> Consulta: 10-9-14.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU- AGUA) (2014). **Agua y Energía**. Conferencia Anual. Disponible en:

http://www.un.org/spanish/waterforlifedecade/pdf/01_2014_water_and_energy_spa.pdf

Consulta: 10-9-14.

PLAYÁN, E. (2013). **Innovar en la Gobernanza del Agua: Herramientas para la innovación tecnológica e institucional**. Partenariado Agua del Ebro. coiaanpv.org
Disponible en:

<http://www.iagua.es/noticias/espana/13/08/12/herramientas-para-la-innovacion-tecnologica-e-institucional-34555> Consulta: 8-9-14.

SERNA, J. (2009). **Reflexiones sobre el Concepto de “Gobernanza Global” y su Impacto en el Ámbito Jurídico**

Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2897/3.pdf> Consulta: 8-9-14.

SIMÓN, A. (2014). **La cooperación en el binomio agua-energía es básica en la apuesta por el desarrollo sostenible**.

Disponible en:

<http://diamundialdelagua.agbar.es/es/noticias/26/Angel%20Sim%C3%B3n:%20%E2%8>



La cooperación en el binomio agua-energía es básicamente la apuesta por el desarrollo sostenible. Consulta: 12-9-14.

UNIÓN INTERNACIONAL PARA LA CONSERVACIÓN DE LA NATURALEZA (UICN) (2012). **Gobernanza del Agua**. Centro de Derecho Ambiental. Mesoamérica. Disponible en:

http://www.marn.gob.sv/phocadownload/gobernanza_agua_el_salvador.pdf Consulta: 8-9-14.



IMPLICACIONES DE LAS INNOVACIONES DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRARIO VENEZOLANO.

Abg. Osmairo J. Parra U.

Osmairoj92@hotmail.com

Abg. Andres A. Mora T.

Andresmora281@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación da un pequeño análisis de algunas innovaciones insertadas en la ley Orgánica del trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras en cuanto a los trabajadores del sector agrícola, teniendo como base aspectos principales como por ejemplo definiciones básicas, modalidades de trabajadores del sector agrícola, límite de trabajadores extranjeros, control de pagos, derecho a las parcelas cultivadas, daños que el trabajador pueda causar a la unidad de producción agrícola, trabajo en días feriados, vacaciones remuneradas, jornada de trabajo, disposiciones que establece la necesidad de una ley especial que regule en materia de trabajadores del sector agrícola. También estudia las posiciones doctrinales sobre los puntos antes mencionados, y sin dejar a un lado los criterios del investigador, además realiza un comparativo con legislaciones pasadas tales como la Ley Orgánica del Trabajo del año 1991, y sus reglamentos. La investigación trata de aclarar cuáles son las innovaciones y sus principales implicaciones con respecto a los trabajadores del sector agrícola venezolano. La investigación se caracteriza por ser una investigación netamente documental debido que estudia criterios como los del autor García Vara, Alfonso Guzmán, entre otros, del mismo modo la investigación pretende dar como posible conclusión cuales son las implicaciones que para los integrantes de las relaciones laborales resultan ventajosas sin embargo puede darse el caso que alguno de estos sujetos no se encuentre muy favorecido por la norma sustantiva laboral, ya que es bien sabido la desventaja en la cual se encuentra la parte patronal frente a un trabajador apoyado plenamente por las disposiciones legales contenidas en el mencionado cuerpo normativo.

Palabras claves: Trabajadores, Sector agrícola, innovaciones, beneficios.



ABSTRACT

This research gives a short analysis of some innovations embedded in the Organic Labour Act Workers and Workers with regard to agricultural workers, based on key aspects such as basic definitions, modes of agricultural workers, limit foreign workers, payment control, right to the cultivated plots, damage could cause the worker to the agricultural production unit, work on holidays, paid leave, working hours, it lays down the need for a special law regulating workers in the agricultural sector. It also examines the doctrinal positions on the above points, and leaving aside the researcher's criteria also makes a comparison with previous legislation such as the Labour Act of 1991 and its regulations. The research seeks to clarify the main innovations and their implications are with respect to employees of the Venezuelan agricultural sector. The research is characterized as a purely documentary research because studying criteria such as author Rod Garcia, Alfonzo Guzman, among others, in the same way as research aims to conclude what are the possible implications for members of labor relations are advantageous however it may be the case that any of these subjects did not find much favored by labor substantive rule, as is well known disadvantage in which the employer is facing a worker fully supported by legal provisions regulatory body said.

Keywords: Workers, Agricultural Sector, innovations, benefits.



GENERALIDADES

Con la entrada en vigencia de la ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras en el año 2012 se han visto una serie de innovaciones que perjudican las relaciones laborales, a pesar de que esta ley tiene por objeto proteger el hecho social trabajo, pero sin embargo cuando toca el punto de los trabajadores de este sector deja una serie incertidumbres y vacíos los cuales generan inconvenientes tanto para el empleador como para el patrono.

Vale destacar todos los cambios que a lo largo del tiempo ha sufrido este régimen especial, pues si bien es cierto en el año 1945 estos trabajadores se encontraban regulados por el reglamento del trabajo en la agricultura y en la cría, vale la pena hacer mención a la división que aún se palpaba entrado el siglo XXI, donde todavía se hacía discriminación del salario mínimo, ya que existían diferencias entre el salario urbano y el rural, posteriormente entran en vigencia en febrero de 1974 un reglamento que otorga igualdad de condiciones a los trabajadores rurales con los trabajadores urbanos, todo esto paso por cuestionamientos fuertes hasta llegar a la Ley Orgánica del Trabajo de 1991.

Ahora bien, entendemos como trabajador agrícola todo trabajador que desempeñe servicios en unidades de producción en el medio rural se considera trabajador agrícola si solo si el trabajo que desempeñe no tenga naturaleza industrial, es decir que no porque la industria se encuentre en un medio rural el trabajador que allí preste servicio se considera trabajador agrícola.

Ley Orgánica del Trabajo vs. Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras

Es necesario resaltar los pequeños cambios que se dan entre la ley derogada y la ley vigente pues a pesar de establecer casi los mismos derechos y obligaciones tienen cierta disparidades como por ejemplo la sustitución de los trabajadores temporeros por



los trabajadores de temporada, en este sentido pudiésemos decir que esto es solo un pequeño cambio de denominación ya que si vamos a la definición que se encuentra plasmada en la actual ley en el artículo 230 podemos observar casi una copia de lo establecido en el artículo 307 de la ley derogada. En este mismo sentido, se hace necesario destacar la definición de trabajador permanente que establecía la LOT derogada en su artículo 113 debido a que existe una diferencia evidente con la noción explana en la LOTTT vigente ya que en este último para adquirir el carácter de trabajador permanente es necesario una prestación de servicio no menor de seis meses.

Porcentajes de trabajadores nacionales en las unidades de producción agrícola

Con respecto a los límites de trabajadores agrícolas extranjeros el artículo 231 de la LOTTT aumenta un 10% con respecto a lo que establecía el artículo 308 de la ley derogada. Podemos observar la idea del doctrinante García Vara (2013) cuando establece que este tipo de contrataciones de mano de obra extranjera se da más en estados fronterizos debido a que esta de alguna manera puede llegar hacer más rentable. Por otra parte, en cuanto a la autorización para aumentar el porcentaje de extranjero en las unidades de producción agrícola se deben cumplir dos supuestos explanados en el artículo señalado ut supra, siendo estos supuestos el aumento de trabajo por causa de cosecha y la escasez de mano de obra.

Para determinar el primer supuesto se debe comprobar la existencia de la cosecha cuestión que no tiene mayor complejidad, por lo cual el patrono no se encontraría con ningún inconveniente para tramitar la autorización, pero con respecto al segundo supuesto entiéndase este como la escasez de mano de obra nacional, el inspector en la mayoría de los casos no podrá determinar que este supuesto es verdadero ya que no es el quien conoce el índice de trabajadores nacionales y extranjeros que se encuentran con la voluntad de prestar servicios de trabajo agrícola, además que la



mayoría de trabajadores venezolanos normalmente no tienen el entusiasmo de laborar en el área rural sino en el área urbana.

Con referencia a la mencionada autorización para la contratación de mano de obra extranjera vale destacar que la ley de extranjería y migración del año 2004 le otorga competencias a los ministros en materia agrícola para regular la contratación de trabajadores extranjeros en la agricultura y ganadería.

Control de pagos

Por su parte, la legislación vigente a la fecha denota una serie de diferencias notables en cuanto al control de pagos el artículo 232 de la LOTTT establece que todos los patronos llevaran libros donde se pueda explicar el salario que devenga cada trabajador agrícola, anexando al mismo su respectivo recibo de pago, además de las especificaciones de la deudas que el trabajador tenga por cualquier concepto, en este orden de ideas, el artículo señalado otorga a los funcionarios del trabajo la autorización para revisar estos libros o sistemas cuando lo crea necesario. Se indica de igual manera que cuando el trabajador resulte perjudicado a la hora del arreglo de cuentas el patrono deberá perdonar la deuda del trabajador, en este sentido, se puede evidenciar que esta sanción para el patrono no sufrió modificaciones con la LOTTT. En este caso es necesario resaltar que la LOT derogada tenía en su extenso un artículo dedicado al arreglo de cuentas, mientras que la LOTTT vigente ese artículo fue unificado.

Se hace evidente las diferencias que existe en el artículo de la legislación vigente y la LOT derogada pues el artículo 309 del mencionado cuerpo normativo establecía que solo los patronos con una carga mayor de 20 trabajadores estaban en la obligación de llevar el libro de control de pagos de salario, por otra parte la única autoridad competente para revisar dichos libros era el inspector del trabajo.



Según García Vara (2013) si el patrono no lleva este libro a la hora de que se pueda presentar un conflicto laboral le será permitido promover otros tipo de prueba para demostrar los hechos como seria recibos de pago, el comprobante de adelanto o préstamo y los abonos para el pago de este. Sin embargo, el investigador señala que este libro deberá ser indispensable puesto que todas esas pruebas que señala García en su obra deberán estar explanadas en el libro que debe llevar el patrono.

Derecho a la parcela cultivada

Como seguimiento de esta actividad se hace necesario el estudio del derecho que tienen los trabajadores agrícolas a la parcela cultivada, la LOT derogada con respecto a este derecho establecía que al final de la relación laboral el patrono debía de pagar al trabajador el valor de los productos y cultivos que se generen de dicha parcela; sin embargo no establecía que el trabajador tenía derecho a permanecer en ella, mientras en la LOTTT vigente el artículo 233 nos establece que todos los trabajadores agrícolas que tengan parcela cultivada tienen el derecho a permanecer en ella después que haya terminado la relación laboral haciendo la salvedad que si el trabajador no quiere usar este derecho el patrono deberá cancelar todas la mejoras y cultivos que se hayan generado en la parcela.

De igual manera Martínez (1996) establece que: "Se está haciendo depender la permanencia del trabajador en sus cultivos, de la existencia de la relación de trabajo, o sea que la relación derivada del contrato agrario se encuentra subordinada a la relación de naturaleza laboral de forma que extinguida ésta, aquella debe igualmente cesar".

Por otra parte establece García Vara (2013) que la diferencias más relevantes entres el cuerpo normativo derogado y el vigente radica que si el trabajador al final de la relación laboral decide no abandonar la parcela cultivada que se encuentra expensa al trabajador el patrono no podrá desalojarlo de la misma así este último haya pagado la totalidad de los productos y mejoras derivadas de la parcela.



En el mismo orden de ideas señala Prieto (2012) que “Una vez terminada la relación de trabajo con el patrono/a, el trabajador tendrá derecho a permanecer en la tierra que, por su cuenta, hayan cultivado para su propio beneficio o utilidad. En el caso que decidan no permanecer en la parcela que cultivaron, el patrono/a deberá pagarles el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden allí”.

De esta manera el investigador apoya el criterio del autor mencionado ut supra, cuando establece: “Esta nueva redacción, en nuestro criterio, impedirá que los patronos entreguen a trabajadores, para beneficio de estos, parcelas para que las cultiven a sus expensas, porque al producirse la ruptura de la relación de trabajo, el laborante permanecerá en el fundo o unidad de producción agrícola si así lo prefiere no podrá el patrono desalojarlo de la parcela, por más que pague el valor de la siembra productos o mejoras. La ayuda al trabajador pudiera, en algún caso, convertirse en un serio problema porque esa parcela no podrá entregarla a otro ni darle un uso distinto mientras el trabajador permanezca en ella”.

Es importante mencionar que esto es violatorio del derecho de la propiedad, pues no se puede entender que si bien la parcela es un espacio que ha sido explotado por el empleado, el patrono aun pagado la mejora y frutos que presentare la parcela no pudiere insistir en el desalojo, a sabiendas que en muchos casos la parcela se utiliza con dos fines por parte del patrono, cumplir con porcentaje de tierra cosechada y segundo una recompensa a los trabajadores por su producción, es entonces cuando se razona que por cualquier medio, se priva del derecho constitucional de la propiedad, pues en pocas palabras se ha dejado en un comodato la tierra al empleado

Vale destacar que esta parcela debe encontrarse dentro de la unidad de producción agrícola y que se propiedad del patrono al cual el trabajador agrícola presta sus servicios siendo esto una constante entre la legislación derogada y la legislación actual.



Daños a las unidades de producción agrícola

Del mismo modo, la legislación vigente establece una pequeña noción de lo que se entiende como los daños causados a la unidad de producción agrícola, pero vale destacar la gran diferencia que establecía la legislación del año 1991 puesto que en caso de algún daño el patrono podría retener los frutos y hasta el valor de las mejoras en tal sentido era un funcionario del trabajo que resolvería el conflicto presentado en sede administrativa, mientras la ley actual establece el medio de solución de conflicto ya que solo explana que en caso de presentar algún daño a la unidad de producción agrícola el conflicto se resolverá ante las jurisdicción agraria.

Es necesario resaltar que los inconvenientes ocasionados por algún daño a la unidad de producción agrícola o fundo quedan excluidos de la jurisdicción laboral, lo cual indica que si por algún motivo el trabajador tiene un procedimiento judicial contra el patrono y quiere solucionar el problema del daño ocasionado el laborante no podrá ya que debe hacerse a través de la jurisdicción agraria, todo esto debido a la competencia especial que la LOTTT le otorga a esta última. Finalmente los aspectos justifican el porqué de la competencia especial a la jurisdicción agraria ya que se debe tener en cuenta que los daños que se puedan generar a un fundo o unidad de producción no son de naturaleza laboral y es por ello que estos daños no pueden ser compensados con obligaciones laborales, además que estos daños de alguna manera debe ser cuantificados y si bien es cierto la jurisdicción laboral no es la idónea para realizar la tarea en consecuencia se otorga la competencia a una jurisdicción que por excelencia maneja el área agraria.

Remuneración de días feriados

Ahora bien, tocando un poco acerca de los establecido con respecto a los días feriados tenemos que si bien es cierto la mayoría de las unidades de producción agrícola no pueden interrumpir sus funciones debido a la naturaleza del servicio que se realiza en ésta.



Partiendo del supuesto anterior tenemos que la LOT del año 1991 obligaba a prestar servicio a los trabajadores del sector agrícola ya que por la naturaleza del mismo no podían ser paralizados o en caso de emergencia, sin embargo con la entrada en vigencia de la nueva legislación el trabajador no se encuentra obligado a prestar el servicio, pero vale destacar que si el trabajador efectivamente presta el servicio este deberá ser remunerado conforme a los establecido en la LOTTT.

Según el maestro García Vara (2013) tenemos que para el pago del salario en día feriado laborado, adicionando al mismo del día feriado el recargo por el trabajo efectuado más el porcentaje del 50%, esto es, que el trabajo en un día feriado representa el 250% del salario normal de ese día.

Derecho al descanso anual o vacaciones

Asimismo, se hace necesario estudiar el derecho al descanso anual que tienen los trabajadores del sector agrícola, de igual forma que los trabajadores urbanos no son sometidos alguna regulación especial, lo trabajadores agrícolas tienen derecho a un descanso anual remunerado llámese este vacaciones de conformidad con lo establecido en la LOTTT sin embargo es necesario resaltar que los trabajadores temporales que laboren en una misma unidad de producción agraria tienen derecho al pago de las vacaciones que correspondan al término de la relación laboral, además de esto las familias que trabajen en una misma unidad de producción tendrán este derecho de manera simultánea si así lo desean, para los trabajadores integrantes de esta familia solicitaran las vacaciones simultáneamente, solicitud que no puede ser negada por el patrono ya que se debe proteger el disfrute efectivo de este derecho, esto según lo establecido en el artículo 236 del cuerpo normativo mencionado.

Las evidencias anteriores dejan clara la existencia de diferencias con el artículo 314 y 315 de la ley derogada pues esta norma establecía que los trabajadores permanentes tenían derecho a sus vacaciones siempre y cuando hubiesen laborado 2/3 partes de los



días hábiles, solo encontrábamos la salvedad en caso de enfermedad o permiso otorgado por la parte patronal.

Jornada laboral de los trabajadores del sector agrícola

Igualmente la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras posee una regulación acerca de la jornada laboral de los trabajadores agrícolas establecida en el artículo 237 que reza:

La duración de la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras agrícolas no excederá de ocho horas por día ni de cuarenta horas por semana con derecho a dos días de descanso a la semana.

Para el trabajo en las unidades de producción agrícola se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde y las cuatro de la mañana.

Cuando la naturaleza de la labor lo exija, la jornada de trabajo podrá prolongarse por encima de los límites establecidos con el pago correspondiente de las horas extraordinarias conforme a esta Ley. Las horas extraordinarias no podrán exceder de diez horas a la semana.

En estos casos el patrono o patrona, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motiven la prolongación de la jornada.

El trabajador o trabajadora agrícola que desempeñe un puesto de vigilancia, o de dirección, y el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, se regirá por lo establecido en esta Ley para la jornada de trabajo.

Igualmente Prieto (2012) explana lo siguiente “Su jornada de trabajo diurna será de 08 horas por día y 40 horas por semana, con derecho a 02 días de descanso a la semana, aunque sea tiempo de cosecha, si deben trabajar por más de 08 horas al día, las horas



adicionales deberán ser pagadas como horas extras, es decir, con un 50% de aumento sobre su salario. Las horas extras no podrán ser más de 10 horas a la semana”.

El autor García Vara (2013) establece en su obra que se configura una diferencia en relación con el horario para distinguir la jornada diurna en relación de la nocturna, es que en esta modalidad especial de trabajador agrícola, la jornada nocturna comienza a las seis de la tarde y finaliza a las cuatro de la mañana, en cuyo caso la jornada diurna transcurre en un lapso que se inicia a las cuatro de la mañana y termina a las seis de la tarde.

Por otra parte Villasmil Briceño (1992) señala lo siguiente,” No puede el legislador adoptar una posición absolutamente rígida con respecto a la jornada del trabajador rural, pues la labor en la agricultura y en la cría es frecuentemente discontinua e intermitente, siendo en ocasiones de intensa actividad durante una parte de la jornada, y de simple vigilancia o de mera expectativa durante el resto”.

En este sentido, tenemos que además de la jornada regular el trabajador puede laborar horas extraordinarias siempre y cuando las mismas se remuneren según lo establecido en la ley vigente, es necesario resaltar que los funcionarios del trabajo pueden pedir al patrono justificaciones de las horas extras laboradas. Para finalizar con el punto tenemos que los trabajadores agrícolas que cumplan trabajo de vigilancia o de inspección no tendrán limitaciones con la jornada pudiendo laborar hasta 11 horas diarias.

Promulgación de ley especial

Ahora bien, la LOTTT establece que se sancionara una ley especial que regule los trabajadores que participan en el sector agropecuario, todo esto en el marco de la justicia social, para la discusión de esta ley se escuchara la participación de los sindicatos de trabajadores de esta área dejando totalmente excluidos a los patronos. Si



bien es cierto la ley vigente ya tiene dos años desde su entrada en vigor y aun este sector de trabajadores espera por la discusión de un cuerpo normativo especial que regule a los que laboran en él.



CONCLUSIÓN

Para concluir tenemos que la LOTTT mantiene su carácter proteccionista en este régimen especial y que el patrono no cumple un papel protagónico en las relaciones laborales a pesar de este tener la mayor parte de las obligaciones en este cuerpo normativo se encuentra en desventaja jurídica y solamente cuenta con el factor económico que poco puede ayudar cuando se tiene la ley en contra.

Por otra parte la ley le da cabida a la llamada propiedad social, ésto para realizar uno de los objetivos principales de esta norma llámese ésta justa distribución de la riqueza.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- García, J. (2013), **Derecho sustantivo laboral Venezolano.**
- Alfonzo, R. (2008), **Nueva didáctica del derecho del trabajo**
- Villasmil, F. (1992), **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo.**
- Martínez, J. (1996), **Régimen del Trabajo Rural”, en Revista Tachirenses de Derecho, N° 8. Universidad Católica del Táchira.**
- Legis, (2013), **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras**
- Legis, (2013), **Guía Práctica de Derecho Laboral.**
- Legis, (2013), **Análisis Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras**
- Prieto, I. (2012), **<http://alertalaboral.com/2012/07/1>**



INFLUENCIA DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Marielys Chiquinquirá León Álvarez

CI: 21.076.259

marielyscla@hotmail.com

Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín
Venezuela, Estado Zulia.

Glaucia Lorena Villalobos Montiel

CI: 20.775.865

glaucialvillalobosm@gmail.com

Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín
Venezuela, Estado Zulia.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de la reducción de la jornada laboral en la salud de los trabajadores, partiendo de la importancia que reviste el tiempo que utiliza el ser humano para dedicarlo a sus labores productivas, así como las diversas afectaciones físicas y psicológicas derivadas de dicho esfuerzo. El tipo de investigación fue documental, a través del análisis de la legislación venezolana por medio de la observación directa documental como técnica de recolección de datos, aplicando la hermenéutica jurídica y el análisis documental sustentada en los postulados Valera (2008), Santibañez (2007), Milán (2001). Luego del análisis de los resultados se concluyó que la reducción de la jornada laboral se considera como un beneficio para la salud del trabajador, debido a que tendrá más tiempo disponible para emplearlo en actividades recreacionales las cuales son fundamentales para el desarrollo del ser humano, sin embargo en Venezuela existe un incumplimiento en cuanto a las normativas que rigen el tiempo de trabajo lo que trae como consecuencia daños irreparables a la sociedad y a la aparición de enfermedades ocupacionales.

Palabras claves: Reducción, Jornada, Laboral, Salud, Trabajo, Venezuela.



ABSTRACT

The present study aimed to analyze the trend of reduced working hours in the Venezuelan system, based on the importance of the time that humans used to devote their productive work and the various physical and psychological encumbrances arising from that effort. The research was documentary, through the analysis of the Venezuelan legislation through direct observation and documentary data collection technique, applying the legal interpretation and documentary analysis supported by the tenets Valera (2008), Santibañez (2007) Milan (2001). After analyzing the results it was concluded that the reduction in working hours is considered a benefit to the health of workers, because you will have more time to spend with recreational activities which are essential for human development without But in Venezuela there is a failure in terms of the regulations governing working time d which results in irreparable damage to society and the emergence of occupational diseases.

Keywords: Reduction, Day, Education, Labor, Health, Venezuela.



INTRODUCCIÓN

El contexto social de la humanidad ha estado signado por numerosas condiciones, las cuales tienen como factor común la necesidad de realizar cualquier actividad que le permita obtener los ingresos necesarios para la satisfacción de sus necesidades, la subsistencia del individuo se basa fundamentalmente en el hecho social trabajo, por medio del cual se logra el ingreso económico para cubrir los requerimientos mínimos de su vida cotidiana.

Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primero Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1919, limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores.

Se indica así mismo que durante la evolución de la sociedad la regulación de la jornada de trabajo, siempre ha sido una lucha constante para los trabajadores ya que para los empleadores el tiempo es entendido como factor de producción, y para los trabajadores, el tiempo es su mercancía más valiosa, y con toda razón desean venderlo al mejor precio posible y disponer del mismo con la máxima flexibilidad.

En el caso de Venezuela con la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012) se reduce la jornada laboral siguiendo el mandato constitucional, para así mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras. Por tanto, la presente investigación se centra en el estudio de la reducción de la jornada laboral y que influencia podría tener esta en la salud de los trabajadores en Venezuela.



Debido a que es un tema de interés, ya que se encuentran en juego factores muy importantes como lo son la salud, el trabajador, la sociedad y por otra parte el empleador, Asimismo la investigación estudio la estructura o la regulación de la jornada laboral en Venezuela, así como los factores, consecuencias y beneficios de la misma.

METODOLOGÍA

La presente investigación sobre la influencia de la reducción de la jornada laboral en la salud de los trabajadores en Venezuela se caracteriza por ser de tipo documental y descriptiva, puesto que se orienta a la recolección de un cumulo de información a partir de documentos que pueden ser analizados y evaluados de manera precisa sobre el tema.

El aspecto fundamental de esta investigación documental se basó en la interpretación de la legislación laboral en Venezuela. A la vez se procedió a la lectura de diversos libros, revistas, jurisprudencias, textos electrónicos referenciales, entre otros, a través de los cuales se desarrolló y orientó toda la información recabada.

La técnica aplicada para la interpretación de la información fue la hermenéutica jurídica y el análisis documental, el cual consiste en una operación intelectual objetiva por medio de la cual se identifica, describe y compara los elementos recabados para su posterior estudio.

INFLUENCIA DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Es necesario en primer lugar definir la jornada laboral, en tanto Millán (2001), citando Montoya establece que, “la actividad laboral, como cualquier otra, se desenvuelve en el tiempo, y concretamente, en el tiempo diario al que se da el nombre de jornada de trabajo”. José Millán (2001) a este respecto señala:



Por jornada de trabajo, se entiende en la actualidad, el tiempo que cada día dedica el trabajador a la prestación profesional inherente al contrato de trabajo; bien entendido, como señala el profesor Alonso Olea, que el débito del trabajador no es realmente un tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante cierto tiempo. El número de horas que componen la jornada laboral se determina conforme al juego de dos criterios, el económico y el jurídico social.

En concreto, el criterio económico, afirma que el tiempo mínimo que una persona debe trabajar es aquel que le permita obtener un salario para satisfacer sus necesidades naturales. Por otra parte, es claro que el empresario no contrata a los trabajadores para que éstos obtengan satisfacción, sino para la obtención de un lucro. Combinando estas dos ideas, la duración de la jornada sería aquella que asegurase que el valor que se ha obtenido en ella, permite la subsistencia del trabajador, la financiación de la empresa y el beneficio del empresario.

Respecto del criterio jurídico social, la limitación o determinación de la jornada se establece con el fin básico de garantizar la salud y la seguridad social de los trabajadores; idea por otra parte compatible con el criterio económico. Este criterio social y jurídico tiene su sustento en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) la cual establece:

En su artículo 83 (CRBV), en primer lugar que la salud es un derecho social fundamental, y es el mismo Estado quien debe garantizarla como parte del derecho a la vida, por lo que el éste, está en la obligación de promover y desarrollar políticas encaminadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Pero no solo el estado tiene esa importante tarea, si bien es cierto todos tenemos derecho a la protección de la salud, pero de igual forma tenemos el deber de participar activamente en su promoción y defensa de acuerdo a los parámetros permitidos legalmente.



Por otra parte en su artículo 84 (CRBV), señala los mecanismos que ejercerá el Estado para garantizar el derecho a la salud, de igual forma como estará integrado el mismo y las competencias que debe desarrollar. Por lo que crea el sistema público de salud, el cual será descentralizado y participativo integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad equidad, entre otros. De igual forma deja claro que los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del estado y no podrán ser privatizados.

Asimismo establece el artículo 86 (CRBV), toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. De igual forma establece que el sistema de seguridad social será regulado por una Ley especial.

En este mismo sentido, el artículo 90, establece los límites de la jornada laboral cosificándola en diurna la cual no debe exceder de ocho horas diarias ni cuarenta horas semanales, la jornada nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales, salvo las excepciones legales, de igual forma establece que ningún patrono puede obligar a los trabajadores a laborar horas extraordinarias, es decir es potestativo del trabajador. Por tanto se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.



Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Es evidente que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela recoge aspectos esenciales en cuanto a la salud como derecho social fundamental, debido a que le corresponde a éste garantizar dicho derecho como parte de la vida, por tanto el Estado está en el deber de desarrollar políticas orientadas a elevar la calidad de vida.

Como se hace notar, la misma trata de abarcar de manera general los aspectos más importantes de dicho derecho, los cuales posteriormente serán desarrollados en leyes especiales. Sabemos que la Constitución como carta magna es la norma suprema y por tanto se deben cumplir los derechos y garantías establecidas en la misma.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se centra en resguardar la salud de las personas en todos los ámbitos, por lo cual regula y proporciona las medidas necesarias para que dicho objetivo se pueda llevar a cabo, asimismo podemos observarlo en cuanto a la regulación de la jornada laboral que dispone la misma, puesto que esta es vista como un aspecto esencial de la relación de trabajo, debido a que influye en el bienestar del trabajador. En consecuencia establece cuál debe ser el tiempo de la jornada además de señalar que se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social.

No cabe duda que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 es de neto corte social. Su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos. Para poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una



sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

Con la promulgación de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial el 07 de mayo de 2012, se evidenció la intención del gobierno de la República Bolivariana de Venezuela de saldar una deuda con los trabajadores y las trabajadoras, que data de 12 años, derivada de la disposición transitoria cuarta de la Constitución Venezolana que establece que la Ley Orgánica del Trabajo deberá contener un conjunto de normas que regulen la jornada laboral y que propendan su progresiva reducción, debiendo ser realizado dentro del primer año de su promulgación, cumpliendo esta con convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

La LOTTT (2012) establece en su artículo 167:

Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social trabajo.

Además el artículo 174 ejusdem establece:

Que se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mayor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportiva de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Con referencia a lo anterior el Art. 177 de la LOTTT:

El ejecutivo nacional podrá, en los reglamentos de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo



o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Tal es el caso de los trabajos excesivos, insalubres o peligrosos, debido a que hay veces en que el trabajador debe hacer un gran esfuerzo físico o corre riesgos con el trabajo que realiza.

En su Art. 189:

Los patronos patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador o la trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza. Se tomarán en cuenta, los acuerdos que se realicen con las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otra institución, que tenga como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

Como se puede observar la idea de la LOTTT (2012) es que el trabajador pueda tener mayor tiempo libre, pero no sólo que disponga de ese tiempo, sino que además ese tiempo libre sea agradable junto a su familia y de ser posible con actividades culturales deportivas, por lo cual la misma ley establece que el patrono debe colaborar además de los sindicatos, consejos de trabajadores, y cualquiera otra institución que tenga como objeto mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Según Valera (2008).

“Desde la perspectiva del Estado venezolano la reducción de la jornada de trabajo, permite reducir la cuota de explotación de trabajo, ampliar el tiempo libre dedicado al descanso otra actividad creadora, el trabajo doméstico, entre otros, asimismo, generar



más empleo y rotar en turnos combatiendo rutinas empobrecedoras y al parcelación de las tareas en el puesto de trabajo”.

A raíz de ello el enfoque se encuadra en una política de reducción de trabajo basada en una reivindicación, que en su sentido esencialista de mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores.

Sumado a lo expuesto, entre los diversos motivos para reducir la jornada de trabajo constituyen la base del abanico de medidas que concretan la acción efectiva de esta política la reducción de la jornada máxima legal, donde las reducciones sectoriales de la jornada la protagoniza, acompañado por el control y eliminación de horas extraordinarias, el aumento de vacaciones y permisos retribuidos.

Por otro lado, se observa otro cuerpo normativo que se encarga a grandes rasgos de regular la Salud de los Trabajadores, como lo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) cuyo objetivo principal reside en establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, además de regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo.

Además establece como una obligación al patrono o entidad de trabajo y un derecho de los trabajadores(as), la existencia de Programas de Recreación, Utilización del Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social. Además la LOTTT considera como infracciones muy graves: Como no asegurar el disfrute efectivo del período vacacional, no asegurar el disfrute efectivo del descanso de la faena diaria, infringir las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo nocturno. La recreación,



descanso, turismo social y la utilización adecuada del tiempo libre, son elementos vinculados a la salud y por lo tanto a la Calidad de Vida, además que cuando no existen o se limitan estos elementos el individuo se esclaviza al trabajo trayendo consecuencias nefastas para su salud.

Se observa claramente que el cuerpo normativo venezolano, ciertamente tiene bases jurídicas para garantizar la seguridad de las personas, no solo en relación a los trabajadores, sin embargo, con respecto a estos últimos con la reforma de la LOTT (2012) resalto un aspecto importante como lo es la reducción de la jornada laboral la cual busca fortalecer o mejor la salud de los trabajadores.

A este respecto la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012) modifico en su artículo 173 que la jornada de trabajo no excederá de 5 días a la semana, es decir le otorga a los trabajadores dos días de descanso continuo y remunerado durante cada semana de labor, por lo tanto se disminuye de 6 días a 5 días para atribuirle a los trabajadores mayor tiempo de descanso, de igual forma reduce las horas laborales a la semana, en cuanto a la jornada diurna paso de ser 44 a 40 horas semanales, la jornada nocturna de 40 a 35 horas semanales, y por último la jornada mixta de 42 a 37 horas semanales, salvo las excepciones establecidas en la ley precedente.

La reducción de la jornada laboral se encuentra debidamente justificada en el ordenamiento venezolano, en concordancia con las políticas mundiales emprendidas por los entes internacionales. Este ejemplo es seguido por la gran importancia que conlleva para el ser humano y para la sociedad, contar con trabajadores que puedan compartir un mayor tiempo para su desarrollo personal, amparado bajo la tendencia de la reducción de la jornada de trabajo.



Establece Sainz (2013) “con más tiempo libre el trabajador se siente más estimulado, lo cual genera mayor apego y esmero por sus funciones, con incidencia en el aumento de productividad, menos ausentismo laboral, menos riesgos de accidentes laborales y de enfermedades ocupacionales”.

En este sentido Vera (2013) establece:

Es por ello que la reducción de la jornada laboral es vista como un beneficio para la salud del trabajador puesto que, con dicha reducción el trabajador gozará de mayor tiempo libre, debido a que la experiencia en el mundo dice que los trabajadores cuando están descansados, en mejores condiciones, producen más.

La recreación, descanso, turismo social y la utilización adecuada del tiempo libre, son elementos vinculados a la salud y por lo tanto a la calidad de vida, además que cuando no existen o se limitan estos elementos el individuo se esclaviza al trabajo trayendo consecuencias nefastas para su salud.

Este tema es de vital importancia en la teoría económica ya que de la magnitud de la jornada laboral depende, en gran medida el tiempo libre destinado al desarrollo integral y pleno de los seres humanos, aspecto esencial en el enfoque humanista y solidario de las ciencias sociales. La obligación del descanso semanal, tiene un fundamento racional, por la necesidad de reducir el desgaste físico y mental a que está sometido el trabajador como consecuencia de su faena cotidiana en el centro de trabajo.

Villasmil Briceño (1997) acota lo siguiente:

El descanso semanal asegura al trabajador la posibilidad de romper la rutina impuesta por su diaria presencia en la fábrica, oficina o taller, para dedicarse, libre de tensiones y urgencias del trabajo, a cultivar relaciones sociales, a la sana recreación o, simplemente, a la convivencia familiar, diligencias estas que fortalecen su dignidad y evita su progresiva deshumanización.



Si bien es cierto, la reducción de la jornada laboral es sin duda alguna un beneficio para el trabajador, sin embargo no podemos dejar a un lado la realidad que se presenta en nuestro país, que inevitablemente afecta ese beneficio que se le ha otorgado al trabajador con la reducción, tal como se observa éste tendrá mayor tiempo libre, para que lo disfrute de acuerdo a sus necesidades, bien sea con su familia, instruyéndose académicamente, entre otras actividades recreacionales, incluso así lo establece la ley.

Cabe destacar que la norma se encuentra muy bien estructurada, pero una cosa es lo que establece y otra lo que se lleva a cabo, a pesar de que la ley está enfocada en resguardar la seguridad del trabajador e incluso está orientada a proporcionar las medidas necesarias para que ello se cumpla, pero no sólo depende del Estado sino en gran medida del trabajador puesto que es él quien decide en cómo utilizar su tiempo libre.

En Venezuela la mayoría de los trabajadores no toman en cuenta las herramientas que se les ofrece para invertir su tiempo libre, bien sea porque necesita cubrir otras necesidades o incluso porque sus entidades de trabajo no han desarrollado planes o alternativas de acuerdo a lo establecido, por lo que el trabajador en vez de invertir su tiempo libre en actividades recreacionales lo que busca es otra actividad económica que lo ayude a generar más ingresos para poder cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en líneas generales deja claramente establecida la situación sobre el tema planteado en su boletín de prensa del 07 de Junio de 2007, el en mencionado estudio se constató el fracaso de las iniciáticas para reducir las horas de la jornada laboral, por diversos motivos, incluyendo la necesidad de las personas de trabajar más para que sus ingresos les permitan llegar a fin de mes, y el uso extendido del sobre tiempo por parte de los empleadores como



mecanismo para aumentar su producción en condiciones de baja productividad. En general las leyes y políticas sobre las horas de trabajo tienen una influencia limitada en cuanto a la disposición del nuevo tiempo libre que goza el trabajador.

En consecuencia, para el trabajador la reducción de la jornada podría influir de manera negativa en su salud, en el sentido de que por la misma podría tener menores ingresos económicos, tal es el caso de que dejará de percibir un día del beneficio de alimentación debido a que este beneficio se otorga por cada día laborado, y la reducción establece que ahora serán 5 días laborales y 2 de descanso, la realidad es que al trabajador le interesa obtener mayores ingresos y no mayor tiempo libre.

Por lo tanto el trabajador no está teniendo tiempo libre, sino por el contrario se está sobreexplotando para poder obtener mayores ingresos económicos. Hoy en día la inflación cada día nos aleja de poder cubrir nuestras necesidades básicas, debido a que nuestro sueldo en ocasiones o la mayoría de los casos no alcanza para ello.

Algunos autores señalan que nada puede ser más importante que el bienestar de los trabajadores, sin embargo hay que enfocarnos bien en que consiste el bienestar del trabajador, es un aspecto muy amplio, que depende de los tipos de trabajadores y de las condiciones de los mismos, pero en sentido general no se podría considerar que un trabajador se encuentre en una mejor circunstancia por el simple hecho de tener mayor tiempo libre, debido a que no sabemos si en realidad éste lo va utilizar en su recreación.



CONCLUSIONES

Toda regulación laboral implica la búsqueda de equilibrio entre los empleados y los empleadores: un límite, un orden, ya que los derechos de uno y otros no son absolutos. En este contexto, apareció el ordenamiento jurídico que limita y establece la medida justa en búsqueda de un equilibrio que tiene como fin último el reconocer la dignidad del hombre. Y el trabajo, siempre que sea digno, dignificante al hombre.

Es claramente evidente que una disminución de la carga laboral genera aspectos positivos para los trabajadores. El aspecto inicial a considerar estriba en la necesidad de la especie humana de necesitar un descanso para poder reactivar las actividades propias de su modo de vida, lo cual se obtiene con la precitada reducción de la jornada de trabajo.

Pero cuando el trabajador por la necesidad económica, producto de un salario que no cubre sus necesidades básicas ni las de su familia, prefiere ir a trabajar por el hecho que le cancelen el día con el recargo correspondiente, o en el peor de los casos laborar en jornadas nocturnas, sin las condiciones necesarias para el bienestar de su salud, es allí donde las consecuencias de estas flexibilizaciones perjudican la salud del trabajador, este es el origen de muchas enfermedades ocupacionales entre las cuales pueden mencionar, el estrés laboral, considerado como un estado de angustia en la cual se encuentra el trabajador, principalmente por la inestabilidad laboral, las responsabilidades y el factor económico.

En conclusión la reducción de la jornada laboral es considerada como un beneficio para el trabajador siempre y cuando este utilice dicho tiempo para actividades recreacionales y no para generar mayores ingresos económicos, por lo que se recomienda que las entidades de trabajo sigan las estipulaciones de la ley en cuanto a brindarles planes a sus trabajadores para el desarrollo de su integridad física y la de su familia.



Si bien es cierto la norma contempla muchos beneficios para el trabajador, por tanto es indispensable que se empleen mecanismos para que las mismas sean cumplidas, debido a que su incumplimiento puede perjudicar la salud del trabajador.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**, Caracas, Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

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

Decreto con Rango y Fuerza de **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras** (LOTTT), publicado en Gaceta Oficial el 07 de mayo de 2012.

Millán, (2001) **Jornada Laboral Problemática Legal y Práctica**. Editorial Fundación Confemental

Santibáñez, I. (2007). **Jornada Laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado**. Venezuela. Editorial Díaz de Santos.

Machado y Hernández.(2014). Fin del trabajo, **Reflexiones desde el Análisis de la Jornada Laboral**, en <http://www.eumed.net/eve/resum/07-abril/mh1b.htm> fecha de la consulta: 14/ 09/ 2014 hora 4:00 pm

Sainz, C. (1999). **Los Derechos de los Trabajadores en la Ley Orgánica del Trabajo**. Editorial Lito- Jet. Caracas Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo, (2005) **Reglas del juego**, Primera Edición. Ginebra.

Rodríguez (2007). **“El Alcance de la Regulación Jurídica de la Jornada de Trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral”**. Trabajo especial de grado para optar al



Título de Magister Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo
(mención derecho del Trabajo) de la Universidad del Zulia.

Valera T., Arley J. (2008) “**Consecuencias laborales de la reducción de la jornada laboral enmarcada en la Constitución Venezolana**”. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo Estado Zulia- Venezuela

Villasmil (1997). **Salario Jornada y otros tema**



LA MATRIZ “TERRITORIOCUERPOMEMORIA” ABORDAJES Y RUTAS EPISTÉMICAS DESDE LA PLURIVERSIDAD DEL CONOCIMIENTO

Yolanda Parra

yolandaparra@uniguajira.edu.co

Pasaporte No AO024562

Universidad de la Guajira – Riohacha, La Guajira Colombia

RESUMEN

El presente escrito propone algunas reflexiones sobre la necesidad urgente de explorar nuevas rutas epistémicas en grado de reorganizar las ciencias del conocimiento, en palabras de Morín, “fraccionadas e inadecuadas a afrontar problemas que requieren hoy enfoques multidisciplinarios”. El reto: afrontar los nuevos problemas de una convivencia planetaria a través de las interconexiones del pensamiento ecológico, que en este estudio, son los ejes centrales de la cosmovisión y sabiduría ancestral de los pueblos de Abya Yala. Pueblos en los cuales la vida como horizonte de armonía y equilibrio se concreta en prácticas de vida cotidiana respetuosas de la diversidad biológica y de las diferencias culturales. Prácticas desde las cuales se concretan relaciones de reciprocidad y complementariedad que dialogan con la elaboración epistémica propuesta por Gregory Bateson en su “Ecología de la Mente”, poniendo al centro de la atención la inteligible y siempre presente “pauta que conecta”, eje central del pensamiento Batesoniano, donde la relación “HombreNaturaleza” se conjuga desde una perspectiva cosmocéntrica que toma distancia de la política de explotación y dominio de matriz antropocéntrica.

Palabras clave: Epistemología, Pedagogía, Ecología, Territorialidad, Memoria.



INTRODUCCIÓN

El eje conductor de la presente elaboración lo constituye la complejidad de la Matriz *TerritorioCuerpoMemoria*, es decir, el espacio/tiempo, donde los pueblos de *Abya Yala* construyen, guardan y transmiten su sabiduría ancestral.

Interconectar las diferentes dimensiones que dan cuenta de la Pluriversidad, es decir las diferentes visiones de mundo desde donde se construye, se significa y se transmite el conocimiento en América Latina, permite visionar nuevas rutas epistémicas y nuevos horizontes del posible, desde los cuales introducir en los escenarios de debate académico el principio de “crianza de la vida”, fundamento ancestral de las pedagogías pluriversas, con el propósito de visualizar la verdadera esencia del “problematicismo” de los pueblos, que para ellos no es la muerte, sino la búsqueda permanente del equilibrio con el todo, con la *Dualidad Complementaria*, basando la “proyectualidad existencial”, en búsquedas permanentes y continuas para ofrecer al mundo el modo mejor de “manejar” las tensiones que sostienen la vida misma, principalmente en la relación salud/enfermedad/, entendida ésta última también como enfermedad social.

Objetivo General

Reflexionar sobre la urgente necesidad de explorar nuevas rutas epistémicas en grado de reorganizar las ciencias del conocimiento, en palabras de Morín, “fraccionadas e inadecuadas a afrontar problemas que requieren hoy enfoques multidisciplinares”.

Metodología

La Metodología utilizada es de tipo cualitativo, enfoque interpretativo y hace uso del método etnográfico, específicamente la observación participante y entrevistas abiertas.

El cuerpo de la presente reflexión ha necesitado de un trabajo de traducción lingüística a varios niveles: de las lenguas originarias al castellano y de éste al italiano, lengua en



la cual ha sido presentado mi trabajo doctoral, fuente original de la presente colaboración.

Además, considerando la importancia del lenguaje simbólico en los contextos en los cuales el aprendizaje aquí presentado se originan, la escritura es enriquecida con la elaboración de una página en internet con los registros audiovisuales, los cuales pueden ser consultados en la página: [www.youtube.com/YolandaAbya Yala/dottorato in pedagogía/ Epistemologías desde el Sur](http://www.youtube.com/YolandaAbyaYala/dottorato%20in%20pedagogia/Epistemologias%20desde%20el%20Sur).

El trabajo de campo está representado por 74 entrevistas, así como algunos talleres con docentes indígenas y no, estudiantes, jóvenes y mujeres de las diversas comunidades pertenecientes a los pueblos antes mencionados. De estas entrevistas 25 corresponden a testigos privilegiados, considerados tales por la condición de guías, líderes y lideresas de las diferentes comunidades o de los diferentes contextos socioculturales a los cuales se hace referencia.

Tales ámbitos del conocimiento, representan en esta ponencia el núcleo central de las cosmovisiones y la sabiduría ancestral de los Pueblos a continuación relacionados: Quechua, Aymara, Kallawayá en el Estado Plurinacional de Bolivia; Wirarica en el Estado de Jalisco, Tsotsil y Tzeltal en el Estado de Chiapas, México; Maya K'iché en Guatemala, U'wa, Wayuu y Kogui en Colombia; Kolla, Ocloya e Guaraní en Argentina y Charrúa en Uruguay.

Finalmente, tomo en consideración algunos elementos de mi experiencia profesional en el área de la sociología de las migraciones en la ciudad de Bolonia-Italia, así como algunos aportes desde la educación a la "*Proyectualidad Existencial*" (Bertín-Contini, 2004) y la Ecología de la Mente. (Bateson, 1998).

1. LA MATRÍZ TERRITORIOCUERPOMEMORIA



Hablar desde la pluriversidad del conocimiento como nueva ruta epistémica implica preguntarnos: ¿bajo cuál estructura epistemológica se ha organizado y difundido el pensamiento Occidental?. Responder esta pregunta requiere partir de la aceptación de una realidad donde la experiencia cognitiva ha sido atravesada por las influencias de aquello que Morín llama el “Paradigma de la Disyunción”, fundado en la división Naturaleza Cultura y en la división Mente-Cuerpo. Es decir la humanidad y el pensamiento occidental son hijos de un pensamiento fragmentado que ha reproducido un conocimiento descontextualizado y prácticas depredadoras, es decir, en palabras de Toledo: “La humanidad ha perdido su conciencia de especie”.

Es decir, el paradigma de la disyunción riñe con la visión de mundo de los pueblos originarios aquí considerados, donde la relación con la naturaleza se da a niveles mucho más profundos, como se puede apreciar en las palabras de Luis E. Maldonado⁶¹,

“Todo pueblo produce conocimiento y cultura a partir de su relación con la naturaleza, en la coexistencia con ella y de las relaciones que se establecen al interior de sus sociedades. ..(..) Todos los pueblos han guardado o conservado estos conocimientos a través de mitos fundacionales, de símbolos y ritualidades, siendo estos sus referencias cosmogónicas, a partir de las cuales crean su estructura de pensamiento”.(Entrevista Personal) realizada en San Cristóbal de las Casas. Estado de Chiapas- México. Noviembre 2011).

Por lo tanto, dialogar desde la pluriversidad del conocimiento implica tomar distancia frente al monismo lógico-deductivo, que afirma la existencia de un único modo de racionalidad, abriendo de este modo la posibilidad de construir y transmitir conocimiento desde otras lógicas, en la medida que se van configurando esos otros horizontes del “posible” contrapuestos a la racionalidad monista occidental.

⁶¹Luís Eduardo Maldonado Ruiz, Ecuatoriano, Perteneciente a la Nación Kichwa. Presidente fundador de la Escuela de Gobierno y Políticas Públicas para las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador (2007-2011). Catedrático de la Universidad Intercultural Indígena de América Latina y el Caribe y de la Cátedra Indígena Itinerante Coordinador del Área de Geopolítica y Pueblos Indígenas.



Así entonces, la visión de un universo proteiforme se constituye en objeto de estudio desde la Pluriversidad del conocimiento, dando paso a la reflexión obligada de la academia, toda vez que la condición distribuida en el espacio y en el tiempo del deseo de saber no implica universalidad sino precisamente Pluriversidad.

Tomar en consideración esta condición del saber, distribuida en el espacio y en el tiempo, abre los caminos a reflexiones epistemológicas desde la Pluriversidad del Conocimiento, como quiera que es a partir de esta condición que la categoría “*TerritorioCuerpoMemoria*,” se constituye en dimensión vital, espiritual, cognitiva, social, política, cultural, propiciando el reencuentro de la “*memoria de especie*” (Contini-Fabbri 2006, 142) con las memorias de la tierra: “*Topoconciencia y Cronoconciencia*” (Toledo 2009, 219-228).

Es desde esta ruta epistémica que se plantea la necesidad de un aprendizaje situado y de una didáctica contextual que posibilite la consolidación de la categoría “*TerritorioCuerpoMemoria*” como sujeto pedagógico, a través del cual incorporar todo aquello que la escuela deja fuera: el cuerpo, las sensibilidades y los modos como las diversas culturas piensan, sienten y tejen el mundo.

TerritorioEspacioTiempo

Entender el Territorio como lugar de pensamiento, como eje ancestral de la construcción del conocimiento es fundamental para explicar las conexiones a través de las cuales se entrelazan la sabiduría ancestral con el conjunto de prácticas pedagógicas que en esa dimensión se construyen. El Territorio como útero del cual se nutre la trama epistemológica aquí presentada, representa esa grande mochila de la sabiduría ancestral.

Así entonces, considerar el Territorio como lugar del pensamiento ancestral, implica preguntarnos por el locus de enunciación, es decir: ¿Desde que lugar, desde cuál orilla



epistemológica se ha construido el conocimiento que ha sido transmitido desde las estructuras de poder?

En este sentido, una mirada “Otra”, es necesaria para comprender la complejidad de la dimensión TerritorioEspacioTiempo, mirada desde la cual la matriz TerritorioCuerpoMemoria comienza a cobrar sentido.

“Tiempo cósmico y tiempo humano: Las sociedades se han esforzado desde siempre en objetivar el tiempo crónico, para tener un referente social que le permita clasificarlo ..(..) Los tiempos configurados en los calendarios indígenas son, en sus rostros, complejos y significativos, comunes a todas las cosas del universo. El calendario es un itinerario analítico de cada existencia”. (Reyes 2008, 142).

Así mismo, el estudioso mexicano Bonfil Batalla (1990), retoma el concepto de Territorio común, recalcando el valor de la tierra como la tierra de los mayores, es decir donde reposan los ancestros y los difuntos.

“Allí, en aquel espacio concreto, se manifiestan en diversas formas las fuerzas superiores(..). Por esto, las relaciones con éste no son meramente mecánicas sino que se establecen simbólicamente a través de innumerables ritos expresados en mitos y leyendas. Con frecuencia, la imagen del mundo es organizada a partir de aquel territorio, que ocupa el centro del universo”.

El abordaje de la matriz TerritorioCuerpoMemoria toma igualmente distancia de aquella concepción lineal del tiempo, base del andamiaje epistémico de la razón occidental, en tanto existen otras temporalidades a esa racionalidad desconocidas, como lo manifiesta la siguiente cita:

“En la visión cósmica del mundo Quechua-Aymara, la vida es un permanente ciclo “*Kutiy*” (retorno permanente). Para lograr andar hacia adelante, tenemos que ir



hacia atrás, está por ejemplo la categoría lingüística quechua “*ñaupaq*”, traducida en castellano como “de frente, adelante” y al mismo tiempo como “antiguo, pasado”. Por eso en la visión quechua el pasado está adelante. En este mismo modo la palabra quechua: “*qhepaq*” (atrás, detrás), indica el futuro, es decir, aquello que viene después de nosotros. Así en la visión quechua el futuro está atrás, no es fácil verlo, exactamente porque está detrás de nosotros” (**Entrevista realizada** a Leone Cerruto. Cochabamba febrero 2012).

1.1 TerritorioMemoria

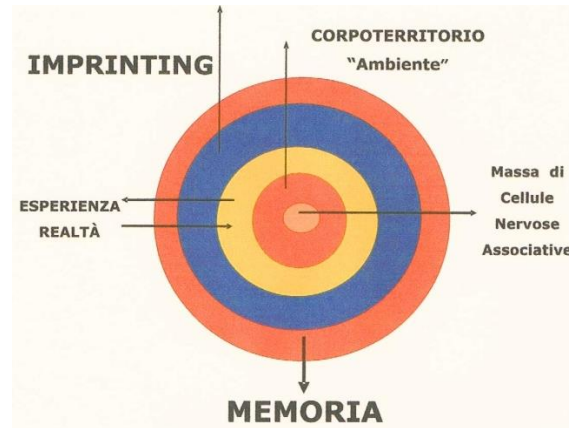
La consolidación de la dimensión “TerritorioCuerpoMemoria” como espacio de diálogo y encuentro entre las diferentes áreas del conocimiento, pero sobre todo de Memoria, contribuye a la emergencia de la categoría epistémica que he llamado “*ConoCSenir*”, la cual hace referencia al proceso cognitivo de construcción, significación y transmisión del conocimiento desde otras lógicas y otras formas de ver el mundo, donde el sentir de la naturaleza y la visión proteiforme del universo, se consolidan en prácticas pedagógicas contextualizadas que toman distancia de la lógica racional occidental.

Para esta conexión, propongo entender la matriz *TerritorioCuerpoMemoria*, desde la dimensión a la cual algunas disciplinas han tratado de aproximarse. Me refiero especialmente en las siguientes citas a la geografía, la biología y la Neurociencias.

“El lugar deja de ser un simple ámbito físico y se convierte en aquello que Yi-Fu Tuan propone llamar *topofilia*, es decir un lugar parte de nuestros sentimientos y nuestras emociones e inmerso en nuestra imaginación: no sólo un lugar en sí, teatro y guardián de la memoria, sino un lugar vivido, que se convierte en parte de nuestra esfera existencial y de nuestra espiritualidad”. (Vallega 2006, XI).

Un TerritorioMemoria que relaciono en modo directo con el juicioso análisis presentado por Maurizio Fabbri, quien profundiza la elaboración del biólogo francés Henri Laborit en merito a los estudios relacionados con la plasticidad cerebral, el “imprinting”, la memoria de especie, la memoria remota y la memoria cultural.

Figura No. 1



ConoCSentir y Memoria de Especie- Elaboración Propia

“Laborit tiende a re codificar la función de los “tres cerebros” delineados por Maclean, en términos de memoria. Así, por ejemplo, las funciones del “rettiliano” lejos de ser simplemente innatos, responde a una memoria de especie, che, dice Laborit: estructura el sistema nervioso. Existe en consecuencia, una memoria, pero una memoria que se transmite de generación en generación y que no puede transformarse con la experiencia”. (Contini, Fabbri, Manuzzi 2006, 142).

Los importantes aportes del biólogo francés Henri Laborit, retomados por el académico boloñés Fabbri, ofrecen un anclaje que me permite relacionar el concepto de “Conciencia y *Memoria de Especie*” como hilo importante en esta trama epistemológica.

“La conciencia y la Memoria de especie otorga a los seres humanos una nueva percepción del espacio (topoconciencia) y del tiempo (cronoconciencia), que trasciende la estrechísima visión a la que le condena el individualismo. La topoconciencia permite al individuo incorporarse, es decir, tomar conciencia de su propio cuerpo y de su ubicación en el espacio. La Cronoconciencia permite derrumbar la construcción de modernidad que conforma una época donde los individuos tienden a ser mutilados en su capacidad para percibir el tiempo como proceso histórico”. (Toledo 2009).



La Memoria como punto articulador de la matriz TerritorioCuerpoMemoria, tiene sus fundamentos en la memoria colectiva que se ha construido desde la Oralidad, aquello que la estudiosa aymara Silvia Rivera Cusicanqui presenta como el “potencial epistémico de la historia oral.”(Riviera 1987).

En este horizonte particular importancia revisten algunos conceptos del ConoCSentir Tsotsil, plasmados por Manuel en su libro *K'anel* y sobre los cuales tuvimos oportunidad de conversar durante largas horas. (Bolom Pale, 2010).

K'anel: Querer. Categoría ética. Está relacionado con el corazón y el pensamiento. Está vinculado con las relaciones sociales y el equilibrio comunitario, de allí la importancia de considerar la función ética del *K'anel*.

Ch'ulel: Conciencia. Tiene que ver con el desarrollo cognoscitivo. El *Ch'ulel* no nace con el individuo sino que madura con él. Es un acceso al conocimiento amplio de la vida: “despertar de la conciencia”. El *K'anel* á apegado a la madurez del *Ch'ulel* de los sujetos.

Ich'el ta Muk': Recibir en Grande. Tiene que ver con la disponibilidad de escucha y de respeto (*Kuxubinel*) por el otro, para la construcción de un *K'anel* Intercultural.

K'an bail: Hablar con el corazón. El pensar únicamente en la práctica se vuelve realidad, se transforma en los hechos cuando existe el *k'an bail*, querernos colectivamente es cuando se habla con el corazón. La palabra contiene vida y no solamente es la palabra, es también la guía para el sujeto. Cuando decimos que está viva es porque también se mueve.”

1.2 TerritorioCuerpo

Del camino recorrido emergen claramente dos elementos comunes a los pueblos encontrados desde Guatemala hasta Uruguay: la sacralidad de la Tierra y la relación íntima entre la creatura humana y la naturaleza de la cual ella misma hace parte, como se refleja en las notas transcritas a continuación.

“También la Tierra es un útero, como lo son la Sierra Nevada y cada casa de culto, de habitación y aún la misma tumba. Las cavernas son las grietas de la tierra representando los orificios (vaginas) de la Madre. Las puntas con las cuales terminan los techos de las *Nuhùè* (templos) simbolizan el órgano sexual de la Madre: la “grande vagina cósmica” que está representada en los techos de las casas, visible a todos. Esas son las puertas que permiten el acceso a los niveles más altos.” (Cucchiella, 2004, 154).

Así entonces, queda expuesto el propósito de colocar en el debate académico la posibilidad de hacer un viraje epistémico, en modo tal que desde la Matriz TerritorioCuerpoMemoria sea posible “pensar el Cuerpo en términos diversos”, en modo tal que éste pueda manifestar en forma espontánea la conexión de las memorias de la Tierra con las memorias de la especie.

Imagen No 2



Dibujo facilitado por Rubico, autoridad tradicional U'wa. Casa del Saber de Fátima. Cubará – Boyacá

Dibujo elaborado por Autoridad Tradicional del Pueblo U'wa- Foto personal



Se trata entonces, de una dimensión *Territorio* considerada en íntima relación con un “Otro” del cual la creatura humana hace parte. Un “Otro” que en la visión de los pueblos Andinos se convierte en un Nosotros, como bien lo explican las palabras del estudioso Aymara Boliviano, Fernando Huanacuni.

“En Aymara, por ejemplo, la primera palabra que se enseña es *Jiwasa*, che significa “Nosotros”. La primera persona no es “yo” (como enseña Occidente). La primera persona es “Nosotros” (*Jiwasa*) y “Nosotros” son también las montañas, las plantas, los insectos, las piedras, los ríos. Todo es “Nosotros”. *Jiwasa*, significa literalmente “Nosotros”, pero realmente tiene un significado mucho más profundo porque significa: “muero yo para unificarme con el entorno.” (Huanacuni 2010, 43).

Es desde esta mirada que encuentran lugar las epistemologías pluriversas, dando espacio entre otras a la “*pedagogía de las emociones*” (Contini, 2001) que reivindica el cuerpo como Sujeto educativo, llamando a la necesidad de que éste “*sea pensado en términos diversos*”, aspecto al cual la academia boloñés ha dedicado amplia atención, como bien lo comenta Paola Manuzzi en el párrafo transcrito a continuación.

“Asumir el cuerpo como hilo conductor del proceso formativo que comporta?. Implica tejer aquello – que aventurándome a anticipar algunas conclusiones, prefiero llamar una “*pedagogía desde el cuerpo*” ...(...) Mediante el quehacer – con nosotros mismos, con los demás, con los objetos o con los espacios-orientando en este modo el indispensable entrenamiento al “*metasentir*”. (Contini, Fabbri, Manuzzi (2006, 122).



Este entramado me porta obligatoriamente a retomar las palabras de Tupac Enrique Acosta, originario Izkaloteca de Norte América, en relación con lo que para él representa la esencia de la “Universidad Indígena”.

“La Universidad Indígena está codificada en los archivos de nuestros genes, en todas las cosas que tienen vida. Allí está la Universidad Indígena, allí ha estado desde siempre transmitiendo nuestras propias memorias. En la cognición de nuestras memoria se encuentran también todos los misterios. Allí encontramos los “cuatro” y los “veinte” que articulados con los “trece”, hacen de nosotros lo que hoy somos!” (**Entrevista** realizada en San Cristóbal de las Casas. Chiapas-México. Noviembre 2011).

Para comprender estas palabras hago un recorrido por el pensamiento Batesoniano, tratando de aproximar el conocimiento de Tupac al nivel III de aprendizaje, explicado por Bateson en los siguientes términos:

“A otros, más creativos, la resolución de los contrarios les revela un mundo en el cual la personalidad individual se funde con todos los procesos de relación en alguna vasta ecología o estética de interacción cósmica. Que cualquiera de éstos pueda sobrevivir parece casi milagroso, pero algunos se salvan quizá de ser barridos por el sentimiento oceánico gracias a su capacidad de concentrarse en las minucias de la vida. Cada detalle del universo se ve como proponiendo una visión del todo. Estas son las personas para las que William Blake escribió su famoso consejo en los “Augurios de la inocencia”: (Bateson 2006, 336).

*Ver el mundo en un grano de arena
Y el cielo en una flor silvestre,
Contener el infinito en la palma de tu mano.
Una eternidad en una hora.*



REFLEXIONES FINALES

El abordaje aquí presentado desde la matriz TerritorioCuerpoMemoria, dialoga con los postulados del “Sumak Kawsay” de los pueblos Aymara y Quechua del Estado Plurinacional de Bolivia, fundamento de la Filosofía Andina. (Estermann, 1998) y del “Lekil Kuxlejal” de los pueblos Tsotsil y Tzeltal del estado de Chiapas en México, toman distancia de los conceptos de “desarrollo”, “calidad de vida” o “bienestar”.

“El Lekil Kuxlejal es la Vida Buena per antonomasia. No es una utopía porque no se refiere a un sueño inexistente. No, el Lekil Kuxlejal ha existido, ha sido degradado pero no se ha extinguido aun y es posible recuperarlo”. (Paoli 2003, 71).

Desde el ConoCSentir de los pueblos anteriormente mencionados, la expresión Buen Vivir en la presente colaboración se refiere a:

[...] la relación en armonía y en equilibrio con el conjunto, con el todo, con el universo, con todos los seres vivos y espirituales que lo conforman. El todo esencia y espíritu viviente de aquello que la ciencia llama medio ambiente o relación uomo-natura. Como si las dos cosas no fuesen parte de la misma esencia, los seres humanos somos ya naturaleza.” (**Entrevista** realizada a Leonel Cerruto. Originario Quechua, educador comunitario y pedagogo, coordinador del proyecto Universidad Indígena Intercultural Kawsay (UNIK), Cochabamba, Bolivia, febrero 2012.)

Esta mirada desde las epistemologías Pluriversas ofrece una llave de lectura al pensamiento occidental en aras de abrir posibilidades a nuevas rutas epistémicas, donde el diálogo entre la Matriz TerritorioCuerpoMemoria, como sujeto histórico, cultural, político, espiritual y cognitivo, y la Chakana como “puente” articulador y conector del pensamiento andino puedan resignificar esos otros horizontes del posible.



“La *Chakana* es el símbolo de la cosmovisión andina. Muestra cuatro dimensiones vitales: *Munay* (cariño, energía, espíritu). *Yachay* (sabiduría, estética, ciencia, arte), *Ruway* (trabajo, acción, producción). *Atiy* (organización, autoridad, capacidad, gestión del gobierno del Ayllu⁶²). Hace referencia también a las cuatro dimensiones de la *Pacha*(Tierra): espacio, tiempo, situación/contexto y seres vivos, conectados por una quinta dimensión o *chawpi-taypi*. El centro articulador de la complementariedad, a través del cual se concreta el *Sumak Kawsay*”. (Cerruto, 2009, 123-154).

La *Chakana* se constituye en referente metodológico de las epistemologías pluriversas, en tanto *metodología “natural” como lo manifiesta Huanacuni*:

“Una metodología natural de la pedagogía y la sociología comunitaria: una metodología que no apunta solo a la razón, sino que considera también ese “otro” mundo, el mundo no lógico con la intención de sensibilizarnos y lograr pasar de la dimensión individualista a la dimensión comunitaria. Esto significa volver a percibir la vida principalmente a través del afecto, pero no solo el afecto hacia los seres humanos, sino también a todo este multiverso que nos rodea”. (Huanacuni, 2010, 45).

Al igual que el “Sumak Kaway” andino, el “*Lekil Kuxlejal* o “vida buena” forma parte de los modos de vida de los pueblos Tsotsiles y Tseltales. Sus bases conceptuales tienen sus fundamentos en las prácticas de vida colectiva y comunitaria, en el trabajo, en el compromiso y en la reciprocidad entre los miembros de una Comunidad, en la búsqueda del equilibrio y de la armonía entre los seres humanos, con la madre Tierra y con la Naturaleza.

⁶² Concepto que explica la forma política, social y económica como están organizadas aún las comunidades en el Estado Plurinacional de Bolivia.



“*K’inal* quiere decir medio ambiente y en algunas ocasiones terreno, pero significa también mente, y la mente se configura en gran parte por la experiencia del medio ambiente y al mismo tiempo el medio ambiente se reconfigura según las acciones de los humanos. El *K’inal* no es solamente el territorio, visto que también “*Ch’ul Chan*” (la sagrada serpiente, el cielo) forma parte del *K’inal*. *K’inal*, es donde transcurre toda la vida, sobre la tierra y en el aire. El *K’inal* es también la dimensión donde el cuerpo deja el *Ch’ulel*. El *K’inal* está conectado con otros mundos y otros niveles del “*Ch’u Chan*; es también el espacio/tiempo.” (Paoli 2003, 43).

La conexión presente en la arquitectura cosmogónica de los pueblos Maya en relación con la dimensión Territorio, al igual que la de los pueblos de los Andes está connotada de una profunda complejidad.

Para recorrer la Pluridimensionalidad del universo Maya, tomo en consideración la cruz Maya por considerarla un elemento altamente representativo para los pueblos tsotsil y tseltal, llamando la atención sobre dos elementos esenciales que coinciden con el *ConoCSentir* de los pueblos de los Andes: dos principios básicos del *Sumak Kawsay*: la complementariedad y la reciprocidad, los cuales a la luz de la sabiduría Maya se conectan perfectamente con la geometría sagrada expresada en las cuatro dimensiones *Chakana* andina, como pilar fundamental de la pedagogía del Buen Vivir.

“La reciprocidad, la complementariedad y los cuatro caminos de la existencia: En la cosmovisión Maya, el universo creador y formador tiene cuatro caminos fundamentales. Cada camino tiene su razón de existir. Los cuatro caminos con aquellos de la armonía y del equilibrio del padre Sol -la Energía-, la madre Tierra- el Vientre-, el padre Aire- el Aliento- y la madre Agua -el Alimento-.El universo, creador y formador nos demuestra con su plenitud que cada camino respeto los otros, con sus propias facultades y cualidades...(..) Descubrir estas cuatro



esquinas del universo con sus facultades y cualidades nos permite convertirnos en seres esclarecidos". (Cochoy, 2009:48).

La apuesta entonces en la construcción de nuevas rutas epistémicas buscan resolver la ruptura heredada del paradigma de la disyunción, descubriendo el entramado que se teje desde las relaciones e interconexiones generadas por los seres vivos que pueblan el planeta, seres de los cuales la especie humana es tan sólo una parte. Relaciones manifiestas en aquello que Bateson ha denominado la "pauta que conecta", pauta que se propone desde el andamiaje epistemológico de la matriz TerritorioCuerpoMemoria, desde la cuál podemos vislumbrar una posibilidad de respuesta a los continuos interrogantes del pensamiento Batesoniano:

"¿Qué pauta conecta el cangrejo a la langosta y la orquídea con la flor de la primavera y a los cuatro conmigo? ¿y a mí? ¿y a ti?" (Bateson 2006, 326).



BIBLIOGRAFÍA

- Bateson**, Gregory 2006. Una Unidad Sagrada. Pasos ulteriores hacia una ecología de la Mente. España: Gedisa.
- Bertin**, G.M., **Contini** Mariagrazia (2004). *Educazione alla progettualità esistenziale*. Roma: Armando.
- Bonfil B**, Guillermo. 1990. *México Profundo. Una civilización negada*. México: Grijalbo
- Bolom Pale**, Manuel. 2010. *K'anel. Funciones y representaciones sociales en Huixtàn Chiapas*. San Cristobal de las Casas, México: SNAJ TZ' IBAJOM Cultura de los Indios Mayas
- Cerruto A**, Leonel. 2005. *Metodologia Propia. Educacion diferente*. Cochabamba, Bolivia: Kawsay.
- Cochoy Alva**, María Faviana; **Yac Noj**, Pedro Celestino; Yaxòn, Isabel; **Tzapinel** Cush, Santiago; **Camey** Huz, María Rosenda; **López**, Daniel Domingo; Yac Noj, José Augusto; Tamup Canil, Carlos Alberto. 2006. *RAXALAJ MAYAB' K'ASLEMALIL Cosmovisión maya, plenitud de la vida*. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- Contini**, Mariagrazia. 2004. *Per una pedagogia delle emozioni*. Milano: La Nuova Italia.
- Contini** Mariagrazia., **Fabrizi** Maurizio, **Manuzzi** Paola. 2006. *Non di solo cervello. Educare alle connessioni mente-corpo-significati-contesti*. Milano: Raffaello Cortina.
- Cucchiella**, Pio E. 2004. *I Custodi del Sapere Mitico. Il Popolo Kogui della Colombia*. EMI: Bologna Italia
- Demozzi**, Silvia. 2011. *La struttura che connette. Gregory Bateson in educazione*. ETS: Pisa
- Estermann**, Josef. 1998. *Filosofía Andina. Estudio intercultural de la Sabiduría Autóctona Andina*. Quito: Abya Yala.
- Huanacuni** Fernando. 2010. *Buen Vivir / Vivir Bien. Filosofía, políticas, estrategias y experiencias regionales andinas. Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas – CAOI*. Lima



Maldonado, Luis. 2009. *Memoria del segundo encuentro de la Universidad Indígena Intercultural*. Fondo Indígena. Quito

Paoli, Antonio, 2003. *Educación, Autonomía y Lekil Kuxlejal: aproximaciones sociolingüísticas a la sabiduría de los tzeltales*, México, UAM Xochimilco.

Reyes, L. A, 2008, *El pensamiento indígena en América. Los antiguos andinos, mayas y nahuas*, Buenos Aires, Biblos.

Rivera C, Silvia. 1987. El potencial epistemológico de la historia oral De la lógica instrumental a la descolonización de la historia, en revista Temas Sociales. La Paz: UMSA

Toledo, Víctor, 2009, *Contra Nosotros? La Conciencia de Especie y una Nueva Filosofía Política*, Cartografías para el Futuro, Volumen 8, N° 22, Santiago, Chile: Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, pp. 219-228

Vallega Adalberto, 2006, *La Geografía del Tempo. Saggio di geografia culturale*. Torino, Utet.



LA FLEXIBILIDAD LABORAL FRENTE A LOS MECANISMOS PROTECCIONISTAS EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO.

Morales Paz, Mairyn

C.I 17.953.548

Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

mairynmorales@hotmail.com

Bohórquez, Edmir Carolina

C.I 20.071.633

Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

abogbohorquez@hotmail.com

Carrizo, María Belén

C.I 20.379.428

Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

abogcarrizo@hotmail.com

RESUMEN

Mediante la realización de la presente investigación, se evaluó la situación actual de la flexibilidad laboral frente a los mecanismos proteccionistas en el ordenamiento jurídico venezolano. El interés por realizar este tipo de investigación, surgió por ser precisamente el trabajo, un hecho social que ha contribuido al desarrollo de la sociedad, el cual al mismo tiempo ha venido sufriendo cambios como consecuencia del fenómeno de la globalización y el avance de la tecnología a nivel mundial, estando en la obligación de adaptarse a las nuevas necesidades que han venido surgiendo en el ámbito laboral mundial, mediante la realización de ajustes en las normas laborales, otorgándole mayor libertad tanto al patrono como al trabajador al momento de establecer condiciones de trabajo, que favorezcan a ambas partes y por ende, a la economía del país. Para la realización de esta investigación, se consultaron diferentes fuentes teóricas sobre la flexibilidad laboral desarrolladas por diversos doctrinarios como Hoyos(1987), Benavides(2003) y Bancaleiro(2006), así como todo lo relativo a los mecanismos de protección laboral, desarrollados tomando en cuenta la opinión de tratadistas como Bronstein(2006) entre otros. La metodología aplicada en la presente investigación es de tipo documental, la cual a través de la técnica de observación documental así como un análisis exhaustivo, se logró obtener como conclusión que la aplicación de la flexibilidad laboral, resultará una experiencia positiva o negativa dependiendo del país en cuestión. Específicamente en el caso de Venezuela, se hace necesaria la adaptación del ordenamiento jurídico laboral a los cambio producto de la flexibilidad, a fin de lograr que el mercado laboral venezolano sea realmente competitivo y atractivo a nivel mundial.

Palabras Claves: Flexibilización, Globalización, Mecanismos Proteccionistas.



WORKPLACE FLEXIBILITY FROM THE VENEZUELAN PROTECTIONIST MECHANISMS LAW

ABSTRACT

Through this research, assessed the current situation of labor flexibility against the protectionist mechanisms in the Venezuelan legal system. The interest in conducting this type of research emerged precisely as the work, a social fact that has contributed to the development of the society, which has been undergoing changes as a result of the phenomenon of globalization and the advancement of technology around the world, at the same time, being forced to adapt to the new needs that have been emerging in the global workplace, through adjustments in labor standards, granting greater freedom both the employer and the worker at the time of establishing working conditions conducive to both parties and therefore to the economy of the country. To carry out this investigation, it looked different theoretical sources on labour flexibility developed by various doctrinaire as hole (1987), Benavides (2003) and Bancaireiro (2006), as well as all matters relating to labor protection mechanisms, developed taking into account the opinion of scholars such as Bronstein (2006) among others. The methodology applied in this study is documentary, which through the technique of documentary observation as well as a comprehensive analysis; they managed to get in conclusion that the application of labor flexibility, will be a positive or negative experience depending on the country in question. Specifically in the case of Venezuela, the adaptation of labor law is necessary to the change the product's flexibility, in order to achieve that the Venezuelan labor market is really competitive and attractive around the world.

Keywords: Flexibility, Globalization, Protectionists Mechanisms.



GENERALIDADES

El trabajo como hecho social, ha contribuido en el proceso de desarrollo del hombre dentro de la sociedad, impactando desde los sistemas productivos hasta la forma como se organizan las entidades de trabajo. A lo largo de los años la globalización y la tecnología, han originado cambios importantes en todo lo relativo al trabajo y por ende las relaciones laborales, adaptándolo así a las necesidades que se presentan en la sociedad. Dichos cambios hacen que sea necesario flexibilizar el mercado de trabajo y así adaptarlos a los avances en todas las áreas.

A nivel mundial se ha mostrado gran preocupación por fenómenos como el desempleo, la inflación y la inestabilidad laboral, lo cual ha generado que en muchos países se adopten mecanismos, con el fin de proteger al trabajador de la pérdida de su puesto de trabajo, lo que origina un aumento del desempleo, afectando de esta forma, la economía del país, restándole así, oportunidades para ser competitivo en el mercado laboral internacional.

En el caso específico de Latinoamérica, se hace notorio los elevados niveles de protección del empleo, incluso si se comparan con la protección que tienen los trabajadores en países como: Italia, Alemania, Francia y Estados Unidos; lo cual ha afectado negativamente al patrono en muchos de estos países, desviando la inversión privada hacia otros horizontes, por considerar que los países de Latinoamérica no son los más indicados a la hora de invertir, lo cual acarrea consecuencias negativas para la economía del país, dejando al mismo tiempo, de ser competitivo en el mercado laboral mundial.

Precisamente, como consecuencia de los negativamente afectado que se ha visto la parte patronal, es que las entidades de trabajo se ven en la tarea de flexibilizar sus estructuras a fin de lograr ser competitivas, y que en muchos casos las relaciones laborales, se den sobre la base de acuerdos, donde el trabajador y el patrono tengan



mayor libertad al momento de iniciar o de poner fin a una relación laboral, así como también, modificar ciertas condiciones de trabajo, en pro del beneficio de ambas partes y no solo el trabajador, tal como ocurre en países cuyos ordenamiento jurídico laboral es altamente proteccionista.

De todo lo antes mencionado se origina el propósito de la presente investigación, la cual busca determinar qué tan beneficiosa puede ser la aplicación de la flexibilidad en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, el cual como se sabe, es un ordenamiento altamente proteccionista a favor del trabajador. Igualmente, con esta investigación se busca determinar si con la flexibilización de las normas laborales, Venezuela podría ser un país más competitivo en el mercado laboral internacional.

LA FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

El Autor Murgas (2006), menciona que hay 2 concepciones sobre lo que es la flexibilidad. En la primera se muestra a esta, como una desregularización salvaje donde hay reducción de los beneficios laborales, mientras que la segunda concepción, muestra la flexibilidad, como ajustes que deben realizarse a las normas laborales, lo cual supone un ejercicio más amplio del poder en relación a los sistemas de contratación, duración y terminación de las relaciones laborales.

Sin embargo, este mismo autor, también menciona que la concepción más aceptada de la flexibilidad, es precisamente aquella donde se muestra como la flexibilización de las normas jurídicas laborales, a fin de lograr calar en el mercado laboral internacional, se adapta a los cambios originarios del fenómeno de la globalización y la tecnología, en busca de reducir el desempleo.

Lo antes mencionado concuerda con lo planteado por Bronstein (2006) quien habla de la flexibilidad de los salarios, de la jornada laboral, la contratación laboral y de la flexibilidad de la organización del trabajo. Por su parte, el autor Plá (1993), menciona



que el éxito de la flexibilidad, ha tenido su base en lo que significa ser flexible, siendo esto totalmente opuesto a términos como “rigidez”.

La flexibilidad forma parte de las nuevas tendencias que ha generado la globalización, donde se busca adaptar el factor trabajo a mecanismos regulatorios que permitan cubrir las necesidades del sistema productivo y así lograr dar respuestas ágiles ante las exigencias de los mercados. La flexibilidad laboral está relacionada con las medidas de regulación del mercado laboral, en lo referente a la libertad de contratación y el contrato individual de trabajo.

Hoyos (1987), define la flexibilidad laboral como “la posibilidad de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad”. Esta definición de Hoyos (1987), se torna quizá exclusiva, hacia la entidad de trabajo, ya que solo muestra a esta como beneficiaria de los cambios producto de la flexibilidad, y colocando al proceso flexibilizador como excluyente de los derechos fundamentales de los trabajadores y el principio proteccionista, consagrados en la constitución y las normas laborales.

Por su parte Benavides (2003), define la flexibilidad laboral de la siguiente forma: “conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objeto fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado, tanto interno como externo, dentro del marco de la juridicidad.”

Se puede concluir que la flexibilidad laboral, plantea un modelo regulador de los derechos laborales que elimine trabas para contratar y despedir trabajadores por parte



de entidades de trabajo, tanto públicas como privadas, otorgándole así, mayor libertad al patrono y al trabajador para modificar condiciones de trabajo, a fin de obtener mayores beneficios para ambas partes, y no solo para el trabajador.

Mediante el proceso flexibilizador, se le otorga mayor libertad al patrono y al trabajador para realizar modificaciones en las condiciones de trabajo, abarcando al mismo tiempo mecanismos para contratar y despedir, pero respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y justificando dichas modificaciones, por las fluctuaciones del mercado globalizado.

FLEXIBILIDAD LABORAL. ¿FENÓMENO POSITIVO?

Existen diversas posiciones a favor y en contra de lo que es el fenómeno de flexibilidad. Los partidarios de esta, opinan que la flexibilidad permite mayores oportunidades tanto para el patrono como para el trabajador, en un mundo globalizado, donde las estructuras rígidas representarían un obstáculo para lograr una mayor libertad para la población económicamente activa. Pensadores contrarios, opinan que esta genera inseguridad y mutabilidad del puesto de trabajo.

Los defensores de este fenómeno plantean, que la flexibilidad puede ayudar a la creación de puestos de empleo a través de la reducción de costos, es decir que trabajas menos, pero tu remuneración también será inferior, sin embargo al mismo tiempo, la entidad de trabajo puede contratar otro trabajador a fin de cubrir el resto de las horas y así generar más puestos de trabajo. En relación a esto, pensadores contrarios, opinan que en muchos casos una mayor liberación de las condiciones de contratación, no han ido acompañadas de un aumento del empleo, tal como sucedió durante la crisis económica en Europa entre los años del 2008 al 2012.



Murgas (2006), señala como aspecto positivo de la flexibilidad, para las entidades de trabajo, la posibilidad de reducción salarial, con carácter temporal, basado en razones tecnológicas y económicas debidamente comprobadas; así como la reducción de la jornada laboral.

En muchos países a nivel mundial, se ha dado lo anteriormente mencionado, por la necesidad de flexibilizar sus normas laborales y así adaptarse a los cambios productos de la globalización y los avances tecnológicos. Al respecto, Bancaireiro (2008) señala, que la flexibilidad debe darse sobre el mercado de trabajo, abarcando la reducción de algunos derechos laborales, pero al mismo tiempo brindando protección de los periodos entre empleos, y realizando inversiones en políticas públicas, que generen empleo.

Por otra parte se hace de suma importancia tomar en cuenta la flexibilidad laboral, desde el punto de vista interno como externo en las entidades de trabajo. La flexibilidad se asocia a aspectos externos en los cuales se involucra la Constitución de la República, las leyes laborales y demás decretos relativos al campo laboral, los cuales deben contener y regular en sus disposiciones, todos los aspectos que abarquen las necesidades del mercado y por ende la sociedad, amoldando así al “trabajo”, a los requerimientos productivos, lo cual dará lugar a la reducción de los altos costos en materia laboral, que en muchos casos son consecuencia de normas proteccionistas, tal como ocurre en el caso de Venezuela y otros países de Latinoamérica, en donde claramente se evidencia una acentuada regulación por parte del Estado.

Murgas (2006) menciona lo propuesto por diversos autores, cuando establece que se debe plantear una especie de reforma a fin de eliminar la rigidez en las instituciones de derecho del trabajo, por considerar esta rigidez contraria al proceso de apertura del mercado de trabajo global, ya que esta, ha dado origen en muchos casos a un aumento en los índices de desempleo.



Es en este punto, donde surge la gran duda manifestada por diversos autores, al plantearse lo realmente favorable que puede ser para el trabajador, una ley exageradamente proteccionista, que posiblemente, como ya se ha venido dando, pueda llegar a afectar negativamente a las entidades de trabajo, llegando en muchos casos a cesar en sus funciones, por no estar en capacidad de cubrir las exigencias impuestas a estas, por parte del Estado, o si por el contrario, es la flexibilización un mecanismo eficiente que le permita a Venezuela, surgir y lograr un buen posicionamiento en el mercado internacional.

MECANISMOS DE PROTECCION ANTE EL FENOMENO DE LA FLEXIBILIDAD EN VENEZUELA

En relación a Venezuela, de acuerdos con diversos estudios realizados, indican que los costos laborales son superiores, si se comparan con otros países de Latinoamérica, lo cual viene originado muchas veces como consecuencia de la imposición de erogaciones impuestas por el Estado en caso de despido y para el financiamiento de la seguridad social, lo cual en muchos casos, ha originado una reacción inversa, ya que al no poder cumplir con las obligaciones impuestas por el Estado, muchas empresas privadas han tenido que cesar en sus funciones.

A este respecto, Bronstein (2006), habla de una forma de precariedad de la seguridad en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la desprotección relativa a la seguridad social. Por su parte, Urrea (1999) sostiene que la flexibilidad del mercado laboral, requiere la derogación de leyes demasiado favorables a la estabilidad y el salario, así como también lograr quebrar la resistencia de los trabajadores a la pérdida de privilegios adquiridos.



Este mismo autor denomina esta situación antes mencionada como “el terror del mercado”, ya que el trabajador en algunos casos deberá aceptar condiciones menos favorables para evitar quedar desempleado. Pero también es cierto, de acuerdo a la posición de diversos autores, que no es solo aceptar condiciones menos favorable, sino que se trata mas bien de cambiar ciertas condiciones pero sustituyéndolas por otras, con las que el patrono se vea menos afectado pero siempre se beneficie el trabajador.

Este es el punto donde la Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras incorporan normas jurídicas guiadas por principios como: el principio protector, principio de irrenunciabilidad y el principio de la norma más favorable. Cabe destacar, que en la mayoría de los casos la aplicación rígida de estos principios así como otras cargas impuestas por el Estado a las entidades de trabajo, han hecho que estas tengan poca solvencia financiera llegando así al cese de sus funciones, dando origen al círculo vicioso del desempleo.

En relación a uno de los factores mencionados, tal como es el salario mínimo, en el caso específicamente de Venezuela, este es determinado anualmente por el Ejecutivo Nacional, imponiéndose así un control que no permite negociar de forma flexible, salarios que se ajusten a la realidad de las necesidades y costos del país, ya que el sector privado no tiene ningún tipo de participación al momento de tomar decisiones relativas al aumento del salario mínimo.

Con esto, es indudablemente, que cada vez se hace más notoria, la tendencia del Estado a ejercer mayor regulación en materia laboral, la cual incluye la fijación de aumentos de los salarios, limitaciones en lo relativo a la fijación de horas de la jornada laboral, la inamovilidad laboral, etc, en las cuales no se toma en cuenta la postura de la parte privada, que en muchos casos origina grandes fuentes de empleo.



Si se analiza el ordenamiento jurídico laboral venezolano, se hace notorio que este, busca la protección de las minorías, a través del establecimiento de mecanismos de control más rígidos y limitantes para el patrono, en relación a los compromisos salariales, aún más específicamente en lo relativo al aspecto de la seguridad social. De lo antes mencionado se infiere, que la legislación laboral venezolana, tiene como objeto principal la protección del hecho social trabajo, imponiendo una cultura igualitaria, cooperativa y democrática, pero bajo premisas de un sistema socialista.

Sin embargo en otros países donde se aplica el criterio flexibilizador, es notorio que se privilegia la empleabilidad por encima de la estabilidad laboral, lo cual da origen a una mayor tendencia en la rotación de la mano de obra en el mercado laboral, con el fin de lograr mejoras salariales y contractuales. De esto se desprende, la necesidad de equilibrar: la fuerza laboral, los modelos de producción y los mecanismos legislativos, en la búsqueda de un estado donde se favorezca tanto al patrono como al trabajador.

Es indudable que en Venezuela, existen muchos factores que nos alejan de la flexibilidad laboral, tal como lo constituye la rigidez en las relaciones laborales, producto de las leyes exageradamente proteccionistas, en la cual el Estado toma pleno control y limita al patrono. Lo antes mencionado se encuentra en un estado de duda, al ser criticado por diversos autores que opinan que nuestro ordenamiento es altamente proteccionista que “ahoga” al patrono, lo cual al final no será favorable para el trabajador.



CONCLUSIONES

Se puede concluir que la incidencia favorable o negativa de la flexibilización en un país, dependerá de la estructura política, social y económica del país en cuestión, ya que la disponibilidad de recursos físicos, económicos, naturales y humanos, varían de un país a otro, y se hace necesario evaluar y estar conscientes de los recursos con los cuales cuenta el país para así dar paso al gran fenómeno de la globalización, que trae consigo a la flexibilidad laboral.

Lo antes mencionado, va a originar una pluralidad de experiencias laborales que en algunos casos resultaran beneficiosos y en otros no. Es necesario tener en cuenta que la flexibilidad laboral, no busca sustituir lo tipificado en la norma jurídica, es decir que no se debe tomar la flexibilidad como una desregularización salvaje, como lo plantean algunos autores, sino que esta busca brindar herramientas que simplifiquen los procesos, dando soluciones al problema mundial de desempleo, pero siempre respetando los derechos mínimos de los trabajadores.

Finalmente, es indispensable que exista un compromiso entre el Estado, el patrono y el trabajador, para poder enfrentar los retos que impone el fenómeno de la globalización, y así dar cabida al proceso de la flexibilización laboral, que busca favorecer tanto al patrono como al trabajador, siempre en pro de lograr mejores beneficios para todos.

Con el fenómeno flexibilizador, se busca fomentar el empleo y mejorar así la economía del país, pero respetando siempre los derechos tipificados en la ley, y bajo los principios establecidos en nuestra Constitución, logrando así un equilibrio donde se favorezca tanto al patrono como al trabajador, y por ende el mercado laboral, dándonos cabida en el mercado laboral mundial de forma competitiva.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NORMAS JURÍDICAS

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial Extraordinaria N. 5.453. Caracas, 24 de Marzo de 2000.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Gaceta Oficial 6.076 de fecha 07 de Mayo de 2012.

LIBROS

BANCALEIRO, J. (2008). Flexiseguridad y gestión intercultural. Revista Capital Humano. Núm. 226, Noviembre.

BENAVIDES, L. (2003). La flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales. Revista anuario del instituto de derecho comparado. No. 26. Venezuela: Universidad de Carabobo. Carabobo. Venezuela

BRONSTEIN, A. (2006). Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales. Ensayos. Costa Rica. Oficina Internacional del Trabajo.

BRONSTEIN, A. (2006). Avances y retrocesos en la evolución de la legislación laboral en América Latina; ponencia presentada al XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abril. Panamá.

HOYOS, A (1987). La flexibilidad del Derecho Laboral tradicional. Tendencias internacionales recientes. México. Ediciones RELASUR. Montevideo. México.

MURGAS, R. (2006). Globalización, relaciones individuales de trabajo y nuevas formas de organización de empresas. Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales: Ensayos. Oficina Internacional del Trabajo.

PLÁ, A. (1993). Impacto de las políticas de ajuste en el Derecho Laboral. Ajuste económico y política laboral. Centro de Estudios Regionales Andino Bartolomé de las Casas. Perú.

URREA, F. (1999). Un modelo de flexibilización laboral bajo el temor del mercado. Buenos Aires. Argentina.



LA JORNADA LABORAL EN VENEZUELA Y LAS TENDENCIAS EN EL MEDIO MARÍTIMO INTERNACIONAL

Bencomo, Mareila

14.357.517

Analista de Recursos Humanos de PDV Marina, S.A.

Maracaibo, Venezuela.

mareilambencomod@hotmail.com

Serrano, Diana

19.765.303

Abogado

Maracaibo, Venezuela.

dianaaserrano@hotmail.com

RESUMEN

Siendo el trabajo un hecho social reconocido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la ley orgánica en materia del trabajo, las distintas leyes especiales y otras disposiciones; se debe considerar que desde la antigüedad las personas han vinculado el trabajo con la subsistencia del ser humano. Tal realidad persiste y se fortalece actualmente a nivel mundial. No obstante, el abuso de poder que ha caracterizado a las relaciones de trabajo por largo tiempo, ha dado lugar a la preocupación e intervención de organismos internacionales por la defensa de los intereses de los trabajadores, estableciendo pautas o límites dentro de los cuales deben enmarcarse las relaciones de trabajo y dando importancia a diferentes aspectos de éstos acuerdos laborales entre estos al descanso en sus diferentes modalidades como principal reactivador de energía de los seres humanos. El presente estudio esboza la posición de la jornada de trabajo dentro del ordenamiento jurídico venezolano así como la posición de los organismos internacionales y sus disposiciones legales en relación a



los límites de duración máxima de la jornada de trabajo y las horas mínimas de descanso dentro del trabajo de la navegación marítima, fluvial o lacustre; ahondando al tiempo en aspectos psicológicos procedentes de aportaciones derivadas de revisión bibliográfica. En conclusión, el trabajo es el motor que mueve la economía de un país y para que este se de en las condiciones de seguridad y de manera continua, debe brindarse atención al descanso de quienes ejecutan dichas labores, en nuestro caso en particular a la gente de mar denominados en lo sucesivo “tripulantes”.

Palabras Claves: Jornada Laboral, Descanso, Tripulantes.



LABOR DAY IN VENEZUELA AND TRENDS IN INTERNATIONAL MARITIME ENVIRONMENT

ABSTRACT

Being a social fact work recognized in the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the organic law on labor, the various special laws or regulations; should be recognized that since ancient times people have been linked with the work of human existence. This reality persists and strengthens currently worldwide. However, the abuse of power that has characterized relations work for a long time, has led to the concern and involvement of international organizations to defend the interests of workers, setting guidelines or limits within which they must fit labor relations and giving importance to different aspects of these labor agreements between these relaxing break in its various forms as the main energy reactivating humans. This paper outlines the position of the working day within the Venezuelan legal system and the position of international organizations and their laws regarding the limits of maximum duration of working time and minimum rest hours within the job of sea, river or lake navigation; while delving into psychological contributions derived from literature review. In conclusion, the work is the engine that drives the economy of a country and this is under the conditions of safety and continuously, care must be provided to break those implementing such work, in our particular case people sea hereinafter "crew".

Keywords: Labor Day, Leisure, Crew.



INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad se crearon regulaciones para limitar la duración de la jornada, determinadas por la salida y la puesta del sol, la sucesión del día y la noche, la claridad y oscuridad, en fin, el día era para el trabajo y la noche para el descanso de los seres quedando esto fijado 1280 AC en las ancestrales Leyes de Manú. Como contraprestación de su salario, el trabajador pone a disposición de su empleador su fuerza de trabajo o energía por un lapso de tiempo.

Luego de la segunda mitad del siglo XIX, afirma Villasmil (2013), la preocupación por el problema de la duración del trabajo se ha acentuado obedeciendo a razones sociales que se evidencian en las constantes luchas de los trabajadores por mejores condiciones de vida y jornadas de trabajo que les permita disponer de tiempo para su descanso y recreación.

De acuerdo a Villasmil 2013, los grandes avances tecnológicos y científicos han permitido una simplificación del trabajo gracias a la incorporación de la máquina al sistema productivo, traduciéndose en mayor productividad en menor tiempo y en tal sentido sostiene: “ya el hombre no trabaja todo el día, porque existe una limitación a la jornada diaria; no trabaja todos los días, porque se ha establecido un régimen de descanso semanal obligatorio y de días feriados; y tampoco trabaja todo el año porque tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales”.

Es importante considerar que en las personas el estar sometidos a una fatiga prolongada conlleva a una disminución de las defensas orgánicas y la destreza manual, propiciando accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; esto de la mano al bajo rendimiento y afectación en la calidad del trabajo. Ante esta realidad, se ha creado todo un conjunto normativo desde diferentes perspectivas para la preservación



de la salud física y mental de los trabajadores, adaptados a la realidad, condiciones y exigencias de los trabajadores en cada territorio.

Disposiciones legales venezolanas de la jornada de trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, en lo sucesivo LOTT 2012, define en su Art.167 la jornada como “el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo”; sin embargo compartiendo el criterio de Villasmil 2013, en dicha ley no se define lo que se entiende por “proceso social del trabajo”. Sobre este particular, en materia de derecho laboral comparado, observamos como la legislación laboral de Argentina, por ejemplo, es más explícita por considerar jornada de trabajo “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”.

En Venezuela, el sistema laboral esta condicionado a trabajar hasta cinco horas continuas siendo posible fraccionar la jornada de ocho horas en cualquier combinación donde se conceda al trabajador al menos una hora de descanso que no será imputado a la jornada de trabajo, salvo en los casos donde el trabajador no puede ausentarse de la entidad de trabajo motivado a que se requiere su presencia en el sitio para atender órdenes o emergencias, por laborar bajo un sistema de guardias en jornadas rotativas, entre otras razones. Ante esta situación el Art.169 de la LOTT 2012 establece que “la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos”.

El Art.173 de la LOTT 2012 señala los límites de la jornada de trabajo en relación a cantidad máxima de horas a trabajar diaria y semanalmente atendiendo al horario dentro del cual se desempeñe el trabajador o trabajadora, en tal sentido se describe una jornada diurna si la labor es desempeñada entre las 5am y las 7pm sin exceder de



8 horas diarias ni de 40 semanales, se considera jornada nocturna si la labor se desarrolla entre las 7pm y las 5am sin exceder de 7 horas diarias ni de 35 semanales, y finalmente se describe una jornada mixta cuando comprende período diurnos y nocturnos no pudiendo exceder de 7,5 horas diarias ni de 37,5 horas semanales. Además sobre este tipo de jornada se aclara que si el período nocturno excede de 4 horas se considera jornada nocturna en su totalidad.

Las jornadas extendidas: oportunidad, procedencia y remuneración.

Resulta importante señalar, que la LOTTT 2012 en su Art.175 presenta algunos casos de excepción en los cuales se podrá exceder los límites diarios de la jornada de trabajo denominándolas jornadas extendidas, aplicables por la naturaleza y características de su labor, las necesidades de la empresa, entre otros casos; para el desempeño de las funciones de los trabajadores de dirección y trabajadores de vigilancia, principalmente; descritos éstos en los artículos 37 y 38 de la mencionada ley; en cuyo caso la jornada podrá extenderse a 11 horas por día o 55 horas semanales siempre que en un período de 8 semanas, no exceda en promedio las 40 horas semanales y se aseguren dos días de descanso continuo remunerado semanales.

Estas jornadas extendidas que prevé la LOTTT en su Art.179, es considerado por Villasmil 2013 como “válvula de escape”. El permitir prolongar la jornada de trabajo en forma excepcional es posible para aquellos trabajos de carácter preparatorios, trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse, el trabajo indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se relevan, el exigido para la preparación y elaboración de procesos y/o documentos administrativos (inventarios, balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos, cuentas), la terminación o ejecución de una obra urgente, para atender necesidades de la población en ciertas épocas del año, entre otros; es decir, están condicionadas a la naturaleza de la labor a desempeñar. Generalmente éstas labores deben ejecutarse antes del inicio o después de concluida la jornada, pues su realización en el curso de la jornada ordinaria resulta imposible o



causaría perjuicios a la actividad de la empresa; correspondiéndole al Ministerio con competencia en la materia determinar éstas labores mediante resolución especial.

La disposición antes descrita contempla el pago por las labores con el recargo establecido para las horas extraordinarias pero no se computan como parte de las 100 horas extraordinarias que como máximo pueden trabajarse anualmente según lo establece la LOTTT 2012. El legislador establece tres casos de prolongación de la Jornada, aunque el trabajador no está obligado a trabajar horas extras. A saber:

- Horas extraordinarias que según el Art.178 LOTTT son “las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo”, son de carácter eventual, obedecen a razones previsibles, están limitadas en oportunidad y cantidad (máximo 2 horas diarias, no más de 10 semanales y no podrán exceder de las 100 horas al año), se remuneran con un recargo del 50% sobre el salario convenido para la hora de la jornada ordinaria y deben ser autorizadas por el Inspector del Trabajo. En casos imprevistos o urgentes el patrono puede ordenar el trabajo de horas extraordinarias sin la autorización del Inspector del Trabajo siempre que notifique en el día hábil siguiente y se justifique la causa que las motivaron. En éste último caso, esas horas se remuneran con recargo del 100% sobre el salario convenido para la hora de la jornada ordinaria (doble recargo previsto en el Art.118 de la ley).
- Trabajo de emergencia cuando las labores extraordinarias obedecen a causas imprevistas, de fuerza mayor o fortuitas que amenacen la continuidad de la empresa; siendo su límite la duración de la emergencia. Cuando se exceda la jornada ordinaria se paga igual que las horas extraordinarias aunque cuando, como afirma Villasmil “el empresario no obtiene lucro como no sea la salvación de la empresa, lo cual también interesa a los trabajadores para la conservación de sus puestos de trabajo”. Por su carácter de urgencia, no requieren la aprobación previa del Inspector del Trabajo, (Art.180 de la LOTTT).



- Trabajo compensatorio con el fin de recuperar el tiempo perdido dentro de la jornada ordinaria por algún accidente o circunstancia de fuerza mayor o condiciones atmosféricas, que traiga consigo la suspensión de toda o parte de la jornada de trabajo por lo cual el empleador tendrá derecho a recuperar esas horas perdidas dentro de la jornada, siendo el número de horas máximo a compensar de una hora por día en máximo veinte días al año. Por tratarse de recuperar el tiempo perdido no requiere aprobación del inspector del trabajo ni amerita sobresueldo alguno salvo el salario de la hora ordinaria.

El descanso y las actividades industriales no susceptibles a interrupción

El profundo interés por limitar y regular la jornada de trabajo estableciendo como obligación el descanso diario, semanal y anual; obedece a la necesidad de reducir el desgaste físico y mental. El convenio MLC 2006 persigue que la jornada laboral se base en función de una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales; con tal transparencia que exige poner a disposición de los marineros los registros diarios de las horas de trabajo y publicar o anunciar los horarios de trabajo.

Vale la pena hacer mención de que aunque Venezuela aún no es signataria del convenio que derivó la MLC 2006, existen navieras venezolanas que han logrado obtener la Certificación Internacional que contempla dicho convenio, motivados por el deseo de velar por los derechos fundamentales de la gente de mar como la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; condiciones que resguarda el convenio internacional MLC 2006 y que también promueve nuestra magna carta constitucional.



Para obtener esta certificación las navieras están sometidas a inspecciones por parte de las clasificadoras internacionales quienes controlan y vigilan el mantenimiento a equipos, maquinarias y estructuras para que funcionen en condiciones seguras y confiables de acuerdo a los estándares internacionales, debiendo estar en máximas condiciones de operatividad para garantizar la vida humana y el funcionamiento de la tripulación y el buque, características afianzadas en el convenio en vigor.

Las embarcaciones como instituciones totales

Rodríguez (1996) considera al buque mercante como una institución total puesto que es el lugar de residencia y trabajo a la vez para los distintos tripulantes donde un grupo de individuos se encuentran aislados de la sociedad por un período apreciable de tiempo, compartiendo su encierro y rutina diaria; situación que enmarca su vida cotidiana y las relaciones sociales del grupo. Afirma Rodríguez “Ese lugar o espacio no es abierto, no permite una entrada y salida libre”.

Sostiene Rodríguez que “el marino se ve expuesto a pasar días y días sin descanso”; el tripulante tendrá que trabajar con movimientos incómodos y a la hora de descansar la embarcación continuará en movimiento impidiendo en algunos casos poder conciliar el sueño, y que además “las horas extras son habituales en el trabajo naviero más aún en los largos períodos de embarque”.

Un ciudadano común trabaja, se distrae y descansa en lugares distintos, Copn distintas personas y desempeñando distintos roles. Una institución total como lo es la embarcación, rompe con esa variedad de ámbitos; trayendo consigo sentimientos de soledad, incertidumbre, aburrimiento, fatiga ante condiciones ambientales, lo cual a su vez es un factor detonante para el estrés, que unido al cansancio, resultante una mezcla explosiva, causante de accidentes laborales y demás percances.



Consideraciones Finales

La navegación y por ende el trabajo marítimo presentan un carácter eminentemente internacional y envuelve grandes intereses económicos de armadores, operadores, trabajadores. El carácter transfronterizo del transporte marítimo de bienes y personas, la aparición de nuevas tecnologías, la globalización económica permanente, la aparición de nuevas situaciones y problemas tales como: la contaminación marítima, la explotación costa afuera y la sobre explotación de los recursos hidrobiológicos y en especial el recurso humano; ha impulsado la creación de formas tendientes a la unificación normativa, dando lugar a todo un conjunto de convenios internacionales, contratos en materia de construcción, fletamentos o arrendamientos, documentos, cláusulas uniformes y diversas recopilaciones de prácticas y usos empresariales. Según la O.I.T., el 90% del comercio mundial se realiza a través del transporte marítimo. La gente de mar también se ve a menudo expuesta a condiciones de trabajo difíciles y a riesgos ocupacionales particulares de su profesión.

Al trabajar lejos de sus casas, los marinos son vulnerables a la explotación y a los abusos, al impago de los salarios, al incumplimiento de los contratos, y están expuestos a dietas pobres y a condiciones de vida de baja calidad; incluso trabajadores del mar han sido abandonados en puertos extranjeros. He aquí la importancia de adoptar y desarrollar convenios internacionales así como armonizar relaciones entre los diferentes sectores empresariales para realizar prácticas uniformes. Sólo el cumplimiento de las normas marinas por todas las naciones, puede garantizar la protección adecuada a los trabajadores de la primera industria mundial genuinamente global.

Particularmente Venezuela, cuenta con una extensa zona costera de 2394 kilómetros (que representa 1/5 de la superficie total Caribeña), vital para el tráfico marítimo internacional, con un alto potencial económico, gran reservorio pesquero, inmensas reservas petroleras y de otros minerales. En tal sentido, nuestro país comparte la



preocupación que tienen grandes organizaciones del mundo como la OIT y la OMI en torno a la realidad del ambiente laboral que rodea a la gente de mar o tripulantes.

Finalmente, es preciso considerar que siendo este sector de trabajadores tan amplio, la tendencia es buscar mejorar o al menos homologar los beneficios y derechos a nivel mundial más en el caso venezolano, cuando aún sin haber ratificado el Convenio MLC 2006 de la OIT, las empresas navieras nacionales se han esmerado por obtener la certificación que dicho convenio establece y de esta manera seguir siendo competitivas ante el mercado internacional del transporte marítimo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carballo, César. Derecho Laboral Venezolano, Editorial: Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2008.

Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela. Constitución de la República bolivariana de Venezuela. Extraído de http://www.cgr.gob.ve/site_content.php?Cod=048. Consulta el 08/09/2014.

Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos. Marco Legal Nacional. Extraído de http://www.inea.gob.ve/ineaWEB/index.php?val=ml&option=com_content&view=article&id=204. Consulta el 11/09/2014

Ley Organica Del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. Extraído de: <http://www.lottt.gob.ve>. Consulta el 10/09/2014

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el trabajo Marítimo 2006 (MLC,2006). Extraído de <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/lang-es/index.htm>. Consulta el 08/09/2014.

Organización Marítima Internacional. Extraído de <http://www.imo.org/Pages/home.aspx>. Consulta el 10/09/2014.

Organización Marítima Internacional. Informe para el Comité de la Seguridad Marítima. Londres, 1992.

Organización Marítima Internacional. Historia de la OMI. Extraído de translate.google.co.ve/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.imo.org/&prev=/search%3Fq%3Domi%26hl%3Des%26biw%3D1024%26bih%3D605. Consulta el 10/09/2014.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras 2012.|

Rodríguez-Martos Dauer, Ricardo. El Buque Mercante: Un análisis Sociológico. Barcelona, 1996.



UNIVERSIDAD PRIVADA DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN
I JORNADA BINACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE LA URBE
EXTENSOS DEL EVENTO *Addendum (PARTE II)*, 29 de noviembre de 2014
ISBN: 978-980-414-017-4. Depósito Legal: LFX7782014002259

Villasmil Briceño, Fernando. *Derecho del Trabajo: Análisis crítico de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras*. Fondo Editorial del Colegio de Abogados del Estado Zulia. Maracaibo, 2013.

Zambrano, Freddy. *Glosario de Términos Laborales*. Editorial Atenea. Caracas, 2007.



LA RENUNCIA TÁCITA COMO MECANISMO DE CONTROL DEL PRINCIPIO DE INCOMPATIBILIDAD EN LA FUNCION PÚBLICA

Dra. Verónica González.
C.I. 11.290.339
Universidad Privada Dr. Rafael Beloso. (URBE).
Correo: yemigo@hotmail.com
VENEZUELA

Dr. Oscar Pérez Matheus
C.I. 7.724.920
Universidad del Zulia (LUZ).
Correo: oscarperezmatheus@hotmail.com
VENEZUELA

Dr. Francisco Guerero
C.I. 2880347
Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín
Francisco.guerrero@urbe.edu
VENEZUELA

RESUMEN

El objetivo de esta investigación se centra en estudiar la figura de la Renuncia Tácita como mecanismo de control del Principio de Incompatibilidad en la Función Pública, dada la importancia que se le otorga a ésta, por lo que la honestidad, la eficiencia y la eficacia de su ejercicio constituyen prioridades indiscutibles dentro de la misma. Se trata entonces de garantizar que la actividad pública se realice de manera transparente y eficiente en beneficio de los intereses de la sociedad, es por ello que la tendencia constitucional, Legal y jurisprudencial es el de no permitir el ejercicio simultáneo de más de un destino público remunerado, por cuanto la administración requiere dedicación completa, por la alta misión que implica el servicio público. No obstante lo anterior, las mismas normas prevén un régimen excepcional para los cargos docentes, accidentales, académicos y asistenciales, excepción ésta que debe ser interpretada con carácter restrictivo. Desde el punto de vista metodológico, se trata de un estudio documental, descriptivo, con un diseño no experimental. Utilizándose para ello un análisis de los instrumentos legales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley de Carrera Administrativa, **la Ley del Estatuto de La Función Pública, entre otros**; aplicando como técnicas la hermenéutica jurídica y la exégesis. Entre las primeras conclusiones se destaca la importancia de comprender que la



actividad funcionarial se encuentra sometida a reglas precisas que permitan su ejercicio; y que incluso permita la existencia de compatibilidad entre cargos, pero que no exista menoscabo en la función pública en el ejercicio de las funciones encomendadas.

PALABRAS CLAVES: Renuncia Tácita, Principio de Incompatibilidad, menoscabo en la Función Pública.



AS IMPLIED WAIVER OF CONTROL MECHANISM PRINCIPLE OF INCOMPATIBILITY IN PUBLIC FUNCTION.

ABSTRACT

The objective of this research is to study the figure of Tacit Renunciation as a control mechanism of the Principle of Incompatibility in Public Service, given the importance that is given to it, so that honesty, efficiency and effectiveness of exercise are indisputable priorities within it. It is then to ensure that public business be conducted in a transparent and efficient manner in the best interests of society, which is why the constitutional, legal and jurisprudential trend is to not allow the simultaneous exercise of more than one public destination paid, because management requires complete dedication by the high mission involving public service. Nevertheless, the same rules provide an exceptional system for teachers, incidental, academic and healthcare charges, except that it must be interpreted restrictively. From the methodological point of view, this is a documentary, descriptive study with a non-experimental design. Used for this analysis of legal instruments and the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), the Civil Service Law, the Law on the Civil Service Statute, among others; applying techniques like legal hermeneutics and exegesis. Among the first findings the importance of understanding the civil service activity is subject to precise rules allowing the performance stands out; and even for the existence of compatibility between charges, but there is no impairment in the public service in the performance of assigned duties.

KEYWORDS: Disclaimer Tacit, Principle of Incompatibility, impairment in the Public Service.



I.- A MODO DE INTRODUCCIÓN

La función pública es una de las actividades más formales dentro de las relaciones del trabajo, supone una relación funcionarial entre el funcionario y la Administración Pública, razón por lo cual se encuentra revestida de normas de orden público que imposibilitan la flexibilidad de algunas situaciones jurídicas dentro de su contexto.

Así las cosas, es preciso mencionar que la exposición de motivos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), recoge la importancia y significación que se le otorga a la función pública, por lo que la honestidad, la eficiencia y la eficacia de su ejercicio constituyen prioridades indiscutibles dentro de las exigencias de la sociedad venezolana y en esa medida se garantizan los niveles de idoneidad tanto profesional como ético de las personas que ingresen a ocupar cargos en la Administración, por lo cual los funcionarios deben adaptar su conducta, conforme a los principios establecidos en el artículo 141 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), tales como honestidad, participación, celeridad, eficiencia, eficacia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento a la ley y al derecho.

Lo que se busca entonces es garantizar que la actividad pública se realice de manera transparente y eficiente en beneficio de los intereses de la sociedad, estableciendo mecanismos para que quienes aspiran su ingreso a la administración pública, cumplan con las exigencias y requisitos establecidos en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), norma ésta que regula la relación funcionarial, siendo que ésta establece la forma de ingreso a la Administración Pública, pero al mismo tiempo señalan las causas de retiro de la misma.

En ese sentido, sobre este punto en particular es preciso analizar una figura que se constituye como una situación jurídica en la que se encuentra el funcionario, como prestador de servicio, y, que da pie a la terminación de la relación funcionarial en un cargo determinado; sin embargo, ésta no se encuentra expresamente establecida como causa de procedencia para el retiro de la Administración Pública, sino que pone fin a



una de las actividades, funciones o cargos ejercidos por el funcionario cuando éste decide aceptar un segundo destino público remunerado.

Así las cosas, la mencionada Ley establece taxativamente las causas en que procede el retiro de la Administración Pública al señalar específicamente en el artículo 78 lo siguiente:

Artículo 78. El retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos:

1. Por renuncia escrita del funcionario o funcionaria público debidamente aceptada.
2. Por pérdida de la nacionalidad.
3. Por interdicción civil.
4. Por jubilación y por invalidez de conformidad con la ley.
5. Por reducción de personal debido a limitaciones financieras, cambios en la organización administrativa, razones técnicas o la supresión de una dirección, división o unidad administrativa del órgano o ente. La reducción de personal será autorizada por el Presidente o Presidenta de la República en Consejo de Ministros, por los consejos legislativos en los estados, o por los concejos municipales en los municipios.
6. Por estar incurso en causal de destitución.
7. Por cualquier otra causa prevista en la presente Ley. (...omissis)

Se desprende del contenido normativo antes transcrito los casos específicos en que procede el retiro del funcionario de la Administración Pública; sin embargo y, pese a lo anterior, y dado el formalismo que reviste la función pública, se ha establecido otra forma para evitar las irregularidades dentro de la Administración, producto del menoscabo de la eficiencia y de la eficacia de las actividades que en ella se realizan, se establece, en ese sentido, otra forma de retiro diferente a las señaladas anteriormente, la cual no sólo se encuentra desarrollada desde el punto de vista legal, sino también constitucional.

Por su parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 148, establece:



Artículo 148. Nadie podrá desempeñar a la vez más de un destino público remunerado, a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes que determine la ley. La aceptación de un segundo destino que no sea de los exceptuados en este artículo, implica la renuncia del primero, salvo cuando se trate de suplentes, mientras no reemplacen definitivamente al principal.

Asimismo el artículo 35 de la Ley del Estatuto de la Función Pública reza textualmente:

Artículo 35. Los funcionarios o funcionarias públicos no podrán desempeñar más de un cargo público remunerado, a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes que determine la ley.

La aceptación de un segundo destino, que no sea de los exceptuados en este artículo, **implica la renuncia del primero**, salvo cuando se trate de suplentes mientras no reemplacen definitivamente al principal. (negritas y subrayado nuestro)

Mientras que el artículo 36 de la referida Ley establece:

Artículo 36. El ejercicio de los cargos académicos, accidentales, asistenciales y docentes, declarados por la ley compatibles con el ejercicio de un destino público remunerado, **se hará sin menoscabo del cumplimiento de los deberes inherentes a éste.**

Se desprende de las normas analizadas que, pese a establecerse como regla general, la prohibición de desempeñar más de un cargo público remunerado, se acude, de manera inmediata, a una excepción, al indicar que sólo podrá desempeñarse más de un cargo remunerado cuando se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes y que en caso de aceptarse un segundo destino, que no sea de los exceptuados, implica la renuncia del primero, salvo cuando se trate de suplentes, mientras no reemplace definitivamente al principal. Es decir, que al aceptar un segundo destino público remunerado que no se encuentre dentro los supuestos de excepción, irremediamente se produce la llamada renuncia tácita.



Por otro lado, es importante mencionar que existe una excepción a la excepción, por lo que el artículo 36 de la Ley del Estatuto de la Función Pública establece que el ejercicio de dichos cargos: académicos, accidentales, asistenciales y docentes, los cuales son declarados por la ley como compatibles con el ejercicio de un destino público remunerado, se hará sin menoscabo del cumplimiento de los deberes inherentes a éste.

Es por ello que la jurisprudencia patria ha dejado así sentado que la compatibilidad que permite la ley no puede implicar un menoscabo del cumplimiento de los deberes del funcionario. En consecuencia, no puede ser de manera distinta si se permite que una persona ocupe dos cargos públicos, pues se entiende que entre ellos no hay en principio incompatibilidad, no puede aceptarse que el doble ejercicio se traduzca en un deficiente desempeño en uno o hasta en ambos. Todo funcionario tiene unas obligaciones y a ellas debe entregarse con lealtad. De no hacerlo, la consecuencia sólo puede ser que se retome la incompatibilidad que por excepción había sido dejada de lado.

Y tan es así que incluso para el sector docente se establece, la prohibición expresa de aceptar cargos incompatibles, en ese sentido el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente establece en su artículo 188 lo siguiente:

Artículo 188. El egreso del servicio activo de los profesionales de la docencia en los siguientes casos (Omissis).

4.- Por renuncia tácita cuando el docente acepta un cargo que sea incompatible con el cargo que desempeñe, de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

Visto lo anterior, se evidencia la tendencia constitucional, Legal y jurisprudencial de no permitir el ejercicio simultáneo de más de un destino público remunerado, por cuanto la administración requiere dedicación completa, por la alta misión que implica el servicio público. No obstante lo anterior, las mismas normas prevén un régimen excepcional para los cargos docentes, accidentales, académicos y asistenciales Sin embargo,



lógicamente esta excepción por su misma naturaleza, debe ser interpretado con carácter restrictivo y sometida a reglas precisas que permitan su ejercicio; es decir que permita la existencia de compatibilidad, pero que no exista menoscabo en la función pública.

II.- EVOLUCIÓN LEGAL Y REGLAMENTARIA DEL PRINCIPIO DE INCOMPATIBILIDAD DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

La Ley de Carrera Administrativa, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria 1746 de fecha Veintitrés (23) de Mayo de 1975, inicia el desarrollo legal de este importante principio, el cual se encontraba contemplado en los Artículos 31 al 33 del Título III, Capítulo III De las Incompatibilidades, presentando especial relevancia para el presente trabajo los Artículos 31 y 32, que a tales efectos se transcriben respectivamente a continuación:

Artículo 31: El ejercicio de un destino público remunerado es incompatible con el desempeño de cualquier cargo, profesión o actividades que menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del funcionario.

El ejercicio de los cargos académicos, accidentales, asistenciales, docentes, edilicios, o electorales declarado por la Ley compatible con el ejercicio de un destino público remunerado, se hará sin menoscabo del cumplimiento de los deberes inherentes a éste, en conformidad con lo que establezca el Reglamento de esta Ley. (Subrayado nuestro)

Artículo 32: La aceptación de un nuevo destino incompatible con el que se ejerza implica la renuncia del anterior, salvo las excepciones contempladas en la Ley.

Parágrafo Único: La renuncia efectuada conforme a este artículo no presume la renuncia a la carrera administrativa. (Subrayado nuestro).

Comparando lo contemplado en la Constitución de 1961, con lo expuesto en la Ley de Carrera Administrativa se observó una aparente diferencia de regulación, ya que la Ley



de Carrera Administrativa se refiere la incompatibilidad de cualquier actividad, entendiéndose como actividad tanto la pública como la privada, la Constitución solo se refería al ejercicio de más de un destino público.

La aparente diferencia de regulación expuesta anteriormente, fue resuelta en su oportunidad, por jurisprudencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo en Sentencia de fecha 06 de Mayo de 1980, caso J. Guerra contra la República de Venezuela, contenida en el repertorio jurisprudencial de Ramírez & Garay (1980) donde aclaro:

Aparentemente entre las normas legales y la Constitucionales existe una diferencia de regulación, pues mientras la Ley de Carrera Administrativa se refiere al ejercicio de cualquier cargo que lesione el cumplimiento de los deberes del funcionario, la norma constitucional sólo plantea el hecho de cumplir simultáneamente más de un destino público .

Sin embargo, no obstante que la norma constitucional no haga alusión a ello, se debe presumir, por obvio, que el ejercicio de cualquier otra actividad que menoscabe el cumplimiento de la función pública hace surgir también la incompatibilidad. Además, dispone que la aceptación de un nuevo destino que no sea de los contemplados en la excepción implique la renuncia del primero. (Subrayado nuestro)

No obstante estar resuelta esta diferencia de regulación, se continuó desvirtuando el principio en cuestión, puesto que se observó que tanto los jueces como los operadores de la Administración Pública, se dedicaban a realizar interpretaciones extensivas a una prohibición constitucional que por su naturaleza debía ser interpretada en forma restrictiva.

En tal sentido, los operadores legales se apartaron de lo dispuesto en el primer aparte del Artículo 4 del Código Civil que textualmente dice: “A la Ley debe de atribuírsele el



sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras, según la conexión de ellas entre si y la intención del legislador”, trayendo como consecuencia una serie de situaciones que resultaron contrarias a la intención del constituyente de 1961 y del mismo legislador.

Dentro de este orden de ideas, se interpretaron erróneamente términos establecidos tanto en la constitución como en la ley, tal como el término “menoscabo”, que es definido por Cabanellas (1979), como la “reducción, acortamiento, disminución de una cosa,...”, dándosele un significado totalmente contrario al expuesto. De igual manera, es preciso indicar que existe otro término significativamente relevante en el tema en cuestión, y que igualmente ha sido objeto de erróneas interpretaciones, como lo fue el término “estricto”, que según el mismo autor significa “... ajustado enteramente a la Ley o reglamento, sin admitir interpretación fuera de la letra del preceptor”.

Así las cosas, lo establecido en la Ley es inalterable y no sucumbe ante estas interpretaciones, que buscan justificar lo injustificable y seguir con una corriente flexibilizadora carente de basamento legal y constitucional, que dio paso a irregularidades en la prestación de servicios por parte de los funcionarios públicos y que por ende lesionaron el interés colectivo implícito en las actividades del Estado.

Siguiendo el orden de la evolución legal del principio de incompatibilidad de la función pública y sustentado por la actual Constitución, es promulgada la Ley del Estatuto de la Función Pública, publicada en Gaceta Oficial 37482 de fecha 11 de Julio de 2002 y reimpressa por error material del ente emisor en Gaceta Oficial 37522 de fecha 06 de Septiembre de 2002, la cual deroga expresamente a la Ley de Carrera Administrativa.



En ese sentido, el contenido de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), deja en claro la aparente diferencia de regulación que existía entre la Constitución de 1961 y la derogada Ley de Carrera Administrativa (1975), dando paso a una perfecta homologación de criterios entre la actual Constitución y la Ley del Estatuto, evitando de esta manera interpretaciones ambiguas.

Esta homologación, no implicó que las actividades privadas, profesionales o de cualquier otra índole que menoscaben o den paso al incumplimiento del ejercicio de la función pública, sean motivos que limiten los mecanismos necesarios para restituir tal situación, pero en estos casos no sería aplicable el principio de incompatibilidad, sino las sanciones disciplinarias establecidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública, por incumplimiento a los deberes inherentes al cargo establecidos en la misma Ley.

Así las cosas, un elemento sublegal que sobrevivió parcialmente a la derogación de la Ley de Carrera Administrativa, es el Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria 2.905 de fecha 18 de Enero de 1982, reformado según Decreto 32.096 de fecha 07 de Enero de 1999, publicado en Gaceta Oficial 36.630 del 27 de Enero de 1999. Este Reglamento General, no fue derogado expresamente por la Ley del Estatuto de la Función Pública, encontrándose vigente sus disposiciones siempre y cuando no coliden con lo establecido en la Ley del Estatuto.

En este caso, las disposiciones reglamentarias relacionadas con el principio tratado están vigentes y somete el ejercicio de un segundo cargo público a la solicitud formal de permiso para su ejercicio, según lo dispone el Artículo 64 del reglamento en cuestión que dice:



Artículo 64. Quienes presten servicio a la Administración Pública Nacional tendrán derecho a que se les conceda un permiso de hasta seis horas semanales para desempeñar cargos académicos, accidentales, docentes o asistenciales, cuando tales actividades no menoscaben el cumplimiento de sus labores.

Si el cargo accidental requiere tiempo completo para su desempeño el permiso será concedido sin remuneración.

El permiso a que hace referencia este artículo se reducirá a la mitad cuando el funcionario preste sus servicios a la Administración Pública Nacional, con horario inferior a las treinta y cinco horas semanales.

En todo caso el funcionario trabajará por lo menos treinta y cinco horas semanales. (Subrayado nuestro)

Por otra parte, este reglamento en la Sección Primera del Capítulo III, De las Prestaciones Sociales de los Funcionarios Públicos de Carrera, en sus disposiciones generales Artículo 35, establece en referencia a los funcionarios públicos que ejercen dos cargos compatibles en el caso de cálculo de prestaciones, lo siguiente, “Si el funcionario desempeña dos cargos compatibles de medio tiempo cada uno, sólo le serán computados los lapsos prestados en uno de ellos.”

La exposición de motivos de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), al referirse al principio de incompatibilidad de la función pública señala que la misma está inspirada en “la ética, la moralidad, la organización, el respeto a las garantías de los ciudadanos y la prestación eficiente y eficaz de los servicios, es por ello que se estableció la figura de la renuncia tácita como mecanismo de control ante estas situaciones eventuales, que de seguidas explicaremos.

Por su parte la jurisprudencia patria, a través de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia el 5 de noviembre de 2008 con ponencia del



Magistrado: FRANCISCO CARRASQUERO LÓPEZ, en el caso Carmen Eufemia Labrador de Zambrano, contra el Estado Táchira, señaló lo siguiente:

De la decisión parcialmente transcrita se evidencia, que el principio de incompatibilidad para el ejercicio de dos o más cargos públicos ha sido interpretado como una regla general que se aplica a todo servidor público (independientemente de su ubicación en la estructura horizontal o vertical del Poder Público) y encuentra sus excepciones en el propio Texto Fundamental (artículo 148), según el cual, el ejercicio de la función pública resulta conciliable con el desarrollo simultáneo de cargos de naturaleza académica, accidental, asistencial, docente u otro cargo, mientras que sea en condición de suplente y no llegue a reemplazar definitivamente al principal, y por último, siempre que los mismos se ejerzan sin menoscabo del desempeño de las funciones correspondientes al cargo principal.

Como se observa, las concesiones al principio de incompatibilidad en el ejercicio de múltiples cargos públicos se basan, en primer lugar, en el carácter accesorio de ciertas actividades que el propio constituyente de 1999 consideró que se armonizan con la función pública y, en segundo término, en la salvaguarda del principio de eficiencia que informa las relaciones de empleo público.

Efectivamente, la relación estatutaria se encuentra concebida para prestar servicios al Estado, logrando que las figuras subjetivas del Poder Público cumplan sus fines, lo cual deja entrever que el régimen funcional tiene como presupuesto la eficacia (preparación, capacidad, disposición) que deben tener los elementos subjetivos de los órganos del Estado para proveer en las mejores condiciones el desarrollo de las competencias que legalmente se les atribuyen.

Por tanto, salvo los casos y las condiciones de no afectación *supra* referidas, los empleados públicos deben abocarse de forma exclusiva al ejercicio de las funciones para las cuales han sido designados. (subrayado nuestro).

En la sentencia antes transcrita se evidencia la importancia que reviste el principio de incompatibilidad para que no exista menoscabo en la función o actividad funcional.



III.- MECANISMO DE CONTROL DEL PRINCIPIO DE INCOMPATIBILIDAD DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

La renuncia al primer cargo viene a constituir sin lugar a dudas el mecanismo de control del principio de incompatibilidad de la función pública, llamada también por Quintana (1979) como renuncia tácita, puesto que es el único caso establecido en la Constitución y la Ley del Estatuto de la Función Pública donde la renuncia no se acoge a las formalidades establecidas en el primer ordinal del Artículo 78 de la misma ley, que dice:

El retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos:

1. Por renuncia escrita del funcionario o funcionaria público debidamente aceptada. (Subrayado nuestro)

Sin embargo, la Ley del Estatuto de la Función Pública no da lugar a interpretaciones ambiguas y aplica el régimen de incompatibilidades de la función pública única y exclusivamente entre cargos o destinos públicos, y no entre otras actividades o profesiones privadas, y mantiene los cargos exceptuados que determine la ley como compatibles y da por terminada la relación funcional del primer cargo, al aceptar el segundo destino público remunerado, es decir, subsiste la relación funcional que se tiene con la Administración pública, pero ya no con el primer cargo, sino con el segundo cargo aceptado.

En ese sentido, la renuncia tácita lejos de ser una sanción al funcionario público que viola el principio de incompatibilidad de la función pública, se constituye en un mecanismo de control establecido en la Constitución. No obstante, estos funcionarios públicos no están exentos de otras consecuencias que se derivan de la incompatibilidad de la función pública establecidas en otras leyes.

Es decir, que ésta sólo representa la consecuencia de una violación a la ley por configurarse el pago de cantidades de dinero como derivación de una labor que no fue



ejercida. En ese sentido y a fin de prevenir tales hechos, la Administración Pública debe afinar los mecanismos de supervisión sobre los cargos, exceptuados o no, ya que hasta ahora, no existe un sistema que permita a la Administración obtener y cruzar información de los funcionarios públicos que laboran al nivel nacional, regional o municipal.

Esta falta de información, ha originado que funcionarios públicos que ejerzan cargos en los diferentes Ministerios o dependencias gubernamentales, estatales o municipales, e incluso en Institutos Autónomos, bien por el desconocimiento de la Administración, del funcionario, por complicidad con los supervisores o por convenios gremiales que en el peor de los casos son avalados por la misma Administración.

IV. INCOMPATIBILIDAD O MENOSCABO DE LOS DEBERES INHERENTES AL CARGO

Es conveniente desarrollar el principio programático contenido en la frase “sin Menoscabo del cumplimiento de los deberes inherentes éste”, para determinar la posibilidad o no, de tener más de un destino público remunerado y las consecuencias jurídicas que deriven de ésta.

En ese sentido, es importante señalar que ante eventuales situaciones que se pudieran generar en la Administración Pública con ocasión al servicio prestado por algún funcionario, se analizarán las siguientes situaciones como lo son:

- a. **La Incompatibilidad de Cargos;** esta aparece cuando no entra dentro de las excepciones establecidas por la Constitución y por la Ley y es consecuencia de la prohibición de ambas normas de ocupar cargos que no pueden ser compatibles, es decir que viene dado en función a los cargos que se ejerzan.

- b. **El Menoscabo en la Función Pública;** esta aplica cuando va en detrimento de uno de los servicios prestados por la atención del otro. A este tipo de situación se le ha



denominado “Cabalgamiento”, donde el funcionario ejerce actividades que se superponen o se solapan los horarios de trabajo, o bien porque ambos cargos se ejercer durante la misma jornada laboral; o bien por la distancia que existe entre las dependencias donde se labora lo que se traduce en la imposibilidad que el funcionario pueda cumplir cabalmente en una de ellas o en ambas.

En ese sentido, cuando un funcionario se encuentre en una de las situaciones antes referidas, éstas se pudieran eventualmente transformar en menoscabo al estricto cumplimiento de los deberes que impone la relación funcional, y es por ello que el trabajador o funcionario cuya conducta esté comprendida dentro de las situaciones anteriores, se le aplica la consecuencia jurídica establecida en el artículo 148 del texto constitucional, conocida como renuncia tácita al primer cargo ostentado la cual se produce irremediamente al aceptar el segundo destino público remunerado.

Así las cosas, si bien es cierto que tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), como la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), solo refieren a los casos de incompatibilidades entre cargos públicos, determinándose una clasificación de las incompatibilidades de la función pública entre el ejercicio de más de un destino público entre cargos administrativos o cargos no exceptuados, y nada se señala sobre cargos en actividades privadas que vayan en detrimento con la actividad funcional; habría de considerarse entonces que estas situaciones administrativas se pudieran enmarcar en el incumplimiento de los deberes inherentes al cargo ocupado, establecidos en el artículo 33 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, específicamente en los ordinales 1 y 3 del referido artículo, como lo son prestar sus servicios personalmente con la eficiencia debida y cumplir con el horario de trabajo establecido, respectivamente, toda vez que el incumplimiento de los deberes del funcionario público configuraría una causal de destitución.



V. LAS EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE INCOMPATIBILIDAD DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Las excepciones al principio de incompatibilidad de la función pública, no son otra cosa que la posibilidad que otorga la Constitución y la ley, para ostentar dos cargos públicos, sin que este hecho constituya una violación a la norma vigente. Históricamente, se han incorporado y excluido del ejercicio de la función pública determinadas actividades, obedeciendo a criterios de carácter político, social y económico.

Un elemento importante dentro de lo expuesto hasta este momento, lo constituye la necesidad de crear una ley que establezca, cuáles de los cargos contenidos en cada actividad que posean el carácter de compatible o no. Hasta el momento no existe ningún instrumento legal que expresamente haya desarrollado los lineamientos generales los cuales permitan el ejercicio de estos cargos compatibles.

La legislación patria, en el parcialmente derogado Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa (1999), contempla un intento de establecer un control a la situación de los cargos compatibles, al condicionar el ejercicio de un segundo cargo público a la solicitud formal de permiso para poder ejercerlos, esto según lo expuesto en el Artículo 64 del referido reglamento, que dice:

Quienes presten servicio a la Administración Pública Nacional tendrán derecho a que se les conceda un permiso de hasta seis horas semanales para desempeñar cargos académicos, accidentales, docentes o asistenciales, cuando tales actividades no menoscaben el cumplimiento de sus labores.

Si el cargo accidental requiere tiempo completo para su desempeño el permiso será concedido sin remuneración.

El permiso a que hace referencia este artículo se reducirá a la mitad cuando el funcionario preste sus servicios a la Administración Pública Nacional, con horario inferior a las treinta y cinco horas semanales.

En todo caso el funcionario trabajará por lo menos treinta y cinco horas semanales. (Subrayado nuestro)



Sin embargo, en la práctica se ha observado, que los funcionarios no realizan esta solicitud, ni la administración exige estos requisitos. Por otra parte, el reglamento no estableció la creación de un registro de compatibilidades, como si lo hizo con los registros de elegibles y de cargos, así como tampoco un órgano que realice un especial seguimiento a estos casos.

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Desde el punto de vista metodológico, se trata de un estudio documental, descriptivo, con un diseño no experimental. Utilizándose para ello un análisis de los instrumentos legales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley de Carrera Administrativa, **la Ley del Estatuto de La Función Pública, entre otros;** empleando como técnica de recolección la observación documental, y como técnica de análisis de contenido la hermenéutica jurídica y la exégesis. La investigación analiza la renuncia tácita como mecanismo de control del principio de incompatibilidad en la función pública y consta de tres partes la primera referida a la introducción, una segunda parte donde se desarrolla el objeto del estudio, la tercera referente a las conclusiones.



A MODO DE CONCLUSIÓN

Se puede señalar que el principio de incompatibilidad se encuentra afianzado en elementos de orden éticos, morales y de servicios propios de los deberes del funcionario público y de la responsabilidad de la Administración. Estos fundamentos son los mismos en los que el legislador se basó para justificar el nacimiento de dicho principio en la Ley del Estatuto de la Función Pública y que plasmó en la exposición de motivos, cuando se refiere a que la Ley está inspirada en la ética, la moralidad, la organización, el respeto a las garantías de los ciudadanos y la prestación eficiente y eficaz de los servicios.

Sin embargo, estos elementos en los que está basado el principio de incompatibilidad de la función pública, en muchos casos pudieran llegar a chocar con la realidad fáctica que motiva al funcionario público a realizar otra actividad, pública o privada, adicional al cargo que éste ejerce.

Aún y cuando lo importante de todo esto, es que los funcionarios deben respeto a las normas tanto legales como constitucionales que hacen alusión a la forma eficaz y eficiente en que deben ejecutar sus actividades dentro la Administración para evitar que exista menoscabo en la función pública, dado que la actividad funcional se encuentra sometida a reglas precisas que permiten su ejercicio; y que incluso permiten la compatibilidad entre cargos, pero que no exista menoscabo en la función pública o la ejecución de un segundo destino público remunerado que vayan en detrimento de la actividad funcional que no es más que servir a la colectividad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CABANELLAS, G. (1979) **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo I, Doceava Edición revisada, actualizada y ampliada por Luís Alcalá-Zamora y Castillo, Editorial Heliasta SRL, Buenos Aires.

Quintana, A (1979) **La carrera Administrativa**. Estudios sobre la Constitución. Tomo III. Ediciones de la Universidad Central de Venezuela

Leyes:

Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial No. 5.453. Caracas, 24 de marzo de 2000.

Asamblea Nacional "**Ley del Estatuto de la Función Pública**". Caracas. Gaceta Oficial No. 37.482 de fecha 11 de julio del 2002.

Asamblea Nacional "**Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente**". Decreto No. 1.011. Publicado en Gaceta Oficial No. 5.496 Extraordinario de 31 de octubre de 2000.

Congreso de la República de Venezuela "**Constitución Nacional**". Caracas. Enero de 1961.

Congreso de la República de Venezuela "**Ley de Carrera Administrativa**". Caracas. Gaceta Oficial No. 1.745. Extr. 23 de mayo de 1975.

Congreso de la República de Venezuela "**Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa**". Caracas. Decreto No. 3.2096. Publicado en Gaceta Oficial 36.630 del 27 de Enero de 1999

Código Civil de Venezuela (1982). Gaceta Oficial extraordinaria. No. 2.990 de fecha 26 de Julio de 1982.



Jurisprudencias:

Sentencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo en fecha 06 de Mayo de 1980, caso J. Guerra contra la República de Venezuela, contenida en el repertorio jurisprudencial de Ramírez & Garay (1980)

Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 5 de noviembre de 2008 con ponencia del Magistrado: FRANCISCO CARRASQUERO LÓPEZ, en el caso Carmen Eufemia Labrador de Zambrano, contra el Estado Táchira.

Tesis:

González, V. (2002) Trabajo Especial de Grado presentado en la Universidad del Zulia para optar a Título de Magister Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, intitulada: **Impacto en el Desempeño laboral por la aplicación de la renuncia tácita a los músicos de la Secretaría de Cultura del Estado Zulia.**

Pérez, O. (2005) Trabajo Especial de Grado presentado en la Universidad Católica Andrés Bello para optar al título de especialista en Derecho Administrativo, intitulada: **la incompatibilidad de la función Pública en la Ley del Estatuto de la Función Pública: Cargos Asistenciales.**



LEY DE INFOGOBIERNO: POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN SOCIAL EN TIC Y GOBIERNO ELECTRONICO

Ing. Luis Márquez P. MSc
Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín.
Venezuela.

lemarquez@urbe.edu.ve / lemarquezp@gmail.com

Dra. Derlisiret Rincón M.
Universidad del Zulia (LUZ). Maracaibo,
Venezuela.

derlyta@yahoo.com

Abga Fabiola Guerrero Govea
Universidad del Zulia (LUZ)
Venezuela

fayoquerrero@gmail.com

RESUMEN

Pareciere que con él apruébese de la Ley de Infogobierno comienzan las posibilidades para gerenciar y fomentar la participación ciudadana con el ejercicio pleno del derecho de soberanía por parte del Poder Popular; promover el desarrollo de las tecnologías de información libres en la apropiación social del conocimiento, la seguridad la defensa de la nación, en síntesis, el Gobierno Electrónico como tecnología de inclusión social. Así pues, gracias a este instrumento legal las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a: dirigir escritos, recursos, peticiones, reclamos, quejas y cualquier otro tipo de interacción haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación, quedando el Poder Público o Poder Popular obligado a responder y resolver las mismas de igual forma que si se hubiesen realizado por los medios tradicionales; realizar pagos, presentar y liquidar impuestos, cumplir con las obligaciones pecuniarias y cualquier otra clase de obligación de esta naturaleza. Así pues, mediante el uso del método descriptivo se realiza una exhaustiva revisión de la Ley de Infogobierno, la cual permite establecer los diversos mecanismos que permiten utilizar a las tecnologías de información libremente como medio de participación y organización del Poder Popular y el ejercicio de la contraloría social. Se concluye, que gracias a este marco regulatorio se entiende al gobierno electrónico como una tecnología que promueve la verdadera interoperabilidad, por lo tanto, se erige como política pública en pro de la participación y la inclusión social en tecnologías de información y comunicación.

Palabras clave: Gobierno Electrónico, Ley de Infogobierno, interacción social, TIC, Venezuela, inclusión social.



ABSTRACT

Seem that with him enacted act Infogobierno possibilities begin to manage and promote citizen participation in the full exercise of sovereignty by the people's power; promote the development of information technologies in free social appropriation of knowledge, defense security of the nation, in short, the e-government as a technology for social inclusion. So thanks to this legal instrument citizens and citizens have the right to: direct written, appeals, petitions, claims, complaints and any other interaction making use of information and communication technologies, leaving the government or people's power obliged to respond and resolve them the same way as if they had been done by traditional means, make payments, submit and settle taxes, meet financial obligations and any other kind of obligation of this nature. Thus, using the descriptive method a complete overhaul of the act Infogobierno is performed, which allows you to set the various mechanisms that allow to use information technology as a means to participate freely and organization of the people and the exercise of social control. The conclusion is that with this regulatory framework is meant to e-government as a technology that promotes true interoperability, therefore, stands as a public policy in favor of social inclusion and participation in information and communication technologies.

Keywords: Electronic Government Act Infogobierno, social interaction, ICT, Venezuela, social inclusion.



INTRODUCCIÓN

La disparidad en el ritmo y avance de las TIC en los países en desarrollo ha estado marcada tanto por factores exógenos y endógenos; lo que ha significado el desarrollo de la denominada brecha digital que según Serrano y Martínez (2003) es aquella que provoca la separación entre las personas (comunidades, estados, países...) que utilizan las tecnologías de la información y comunicación como una parte rutinaria de su vida diaria y aquellas que no tienen acceso a las mismas; y que aunque las tengan no saben cómo utilizarlas; lo cual es otra manera de exclusión que aumenta las desigualdades entre naciones y en las naciones entre grupos sociales. Para otros autores; es aquella resultante de la incapacidad para acceder a los avances en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) término que Rogers (2001) atribuye a Larry Irving (citado por Zambrano, 2009).

Así pues, la denominada brecha digital es consecuencia de una brecha social entendida como la incapacidad de acceder a los avances tecnológicos y las nuevas formas de comunicarse y relacionarse de la sociedad del conocimiento. Esas disparidades configuran los términos exclusión e inclusión social, exclusión como esos procesos de la sociedad que marginan, aíslan o apartan sectores, grupos o géneros frente a cualquier necesidad que debería ser igualitaria para poder garantizar el desarrollo de cualquier individuo, lo que produce el empobrecimiento personal o colectivo, en tanto que la inclusión es la creación de procesos o políticas que buscan el acceso equitativo a esos recursos e iniciativas (Zambrano, 2009).

La brecha digital es otra de las contradicciones con que se inicia la reflexión alrededor de la Sociedad de la Información y del impacto social de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Desde entonces se percibe que estas tecnologías van a producir diferencias en las oportunidades de desarrollo de las poblaciones y que se establecerá una distancia entre aquellas que tienen o no tienen acceso a las mismas.



En su seno se gestan desigualdades, distancias o abismos entre países ricos y países pobres; las barreras de acceso para el disfrute de las tecnologías de la información y de otros beneficios sociales. En este contexto, se recrea la llamada brecha. La brecha digital se manifiesta en la desigualdad de acceso a la información, al conocimiento, a la educación a través de las tecnologías de la información. Estas distancias no son solamente de carácter tecnológico sino que también inciden factores socioeconómicos, políticos y culturales y son el reflejo de infraestructuras de telecomunicaciones o informáticas deficientes e incluso de ausencia de políticas públicas al respecto.

Es por ello que, los gobiernos en América Latina han tratado de superar las inequidades mediante la elaboración políticas públicas en esta materia con el fin de subsanar los desequilibrios. Al respecto, Venezuela diseña entonces instrumentos modernos amparados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) para propiciar participación y la inclusión social en tecnologías de información y comunicación.

EL CAMINO A LA INCLUSIÓN SOCIAL: POLÍTICAS PÚBLICAS EN TIC

Las políticas públicas en temáticas de TIC en los países se iniciaron hacia mediados de los años noventa. Como toda política pública, su formulación y puesta en práctica estuvo ligada en un primer momento al fenómeno de la globalización fuertemente ligada a la temática de las TIC's y en el cómo estas resultaban medios claves para insertarse en el proceso.

Nace así la política pública como el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios. Desde este punto de vista, las políticas públicas se pueden entender como un proceso que se inicia cuando un gobierno o un directivo público detecta la existencia de un problema que, por su importancia, merece su atención y termina con la evaluación de los resultados que



han tenido las acciones emprendidas para eliminar, mitigar o variar ese problema (Carrillo,1997)

En los países en vías de desarrollo se materializó a través de tres áreas con un enfoque más orientado a la inclusión social, difiriendo significativamente del enfoque europeo de la temática que privilegiaba el aprovechamiento de estas tecnologías en los ámbitos productivos y empresariales. Así, la primera área objetivo fue el desarrollo de infraestructura de telecomunicaciones para el cierre de la brecha de acceso a estas tecnologías, la educación y la gestión gubernamental, donde la incorporación de las TIC resulta una fuente de eficiencia y de mejora en la cobertura y calidad de estos servicios (Guerra y Jordán, 2010)

La educación corrió con la necesidad de generar capacidades para la efectiva utilización de las TIC presionó a las instituciones de formación, primero a nivel superior y luego en las escuelas y colegios; así como incorporar esta temática a través de la formación de profesionales en el área y del uso de estas tecnologías en los establecimientos educativos. En el caso del sector gubernamental, los beneficios que se evidenciaban de la incorporación de las TIC eran principalmente como medios de comunicación y mejoramiento de los procesos de gestión, hacían de éstas un elemento muy atractivo para la modernización del funcionamiento del Estado.

Así, se gestaron políticas enfocadas a dotar a las oficinas de gobierno con estas tecnologías al tiempo de desarrollar la presencia en línea de las diferentes agencias del Estado haciendo de este tipo de herramientas las inductoras principales del uso de aplicaciones electrónicas, a diferencia de lo que sucedía en países más avanzados, donde aplicaciones en línea de comercio electrónico habían acercado a la población al uso de estas tecnologías.

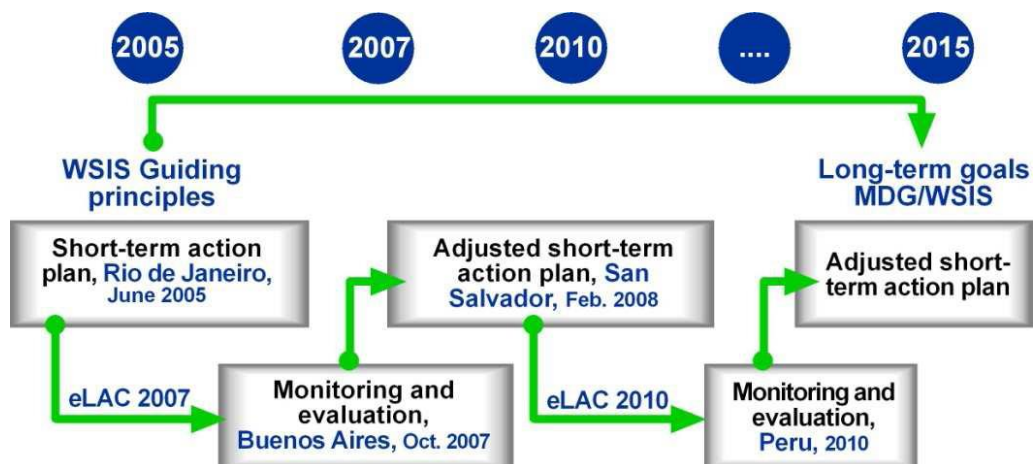
Se dice entonces que, se comienza a dar sus primeros intentos de diseñar una política pública. Estos intentos fueron más tarde reforzados con las dos Cumbres Mundiales

para la Sociedad de la Información (CMSI) en los años 2003 y 2005 respectivamente y más tarde la inclusión de las TIC dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas (ODM), que incorporaban esta misma visión. De esta forma, los primeros bosquejos de una política pública en TIC que asimila gradualmente la naturaleza transectorial de la temática al tiempo que se enfrentaban algunos retos ligados al impacto del progreso técnico en el diseño de políticas.

Ahora bien, con la imperiosa necesidad de establecer horizontes de corto plazo para la acción, debido a el vertiginoso ritmo de avance estas tecnologías; en el 2005 surge en América Latina y el Caribe el Plan de Acción sobre la Sociedad de la Información para América Latina y el Caribe (eLAC) como un mecanismo técnico político para el desarrollo de TIC a nivel regional.

Esta es una agenda de política concertada por gobiernos de la región, que toman en cuenta la importancia de las TIC para el desarrollo económico y social de los países, busca facilitar los procesos de adopción de esas tecnologías mediante la cooperación e intercambio de las mejores prácticas a nivel regional.

Figura 1. Una visión de largo plazo con planes de corto plazo



Fuente: Guerra y Jordán (2009).



Las políticas de digitalización de México, Chile, del Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, República Bolivariana de Venezuela y Portugal se encuadran dentro de planes nacionales, mientras que en Ecuador, El Salvador, España, Perú, Uruguay, República Dominicana tienen un carácter específico (Guerra y Jordán, 2009).

América Latina no se cuenta con suficientes antecedentes que permitan distinguir si esta intención se está materializando más allá del discurso político. La jerarquía del documento conceptual de la política también es importante para llegar a ponerla en práctica. Es difícil aplicar políticas que no cuentan con un respaldo jurídico que sustente las estrategias y planes de acción acordados. Por lo tanto, la disponibilidad de un instrumento jurídico es importante solamente si sirve para validar un consenso que refleje el interés de un amplio sector de la ciudadanía. El grado de compromiso es consecuencia de la jerarquía política de quien lo asume y el aspecto central a tener en cuenta entre los diferentes actores involucrados en la política, se relaciona con la dinámica existente entre dichas instituciones y las agencias sectoriales que de alguna manera se podrían ver involucradas directamente en la ejecución de algunas iniciativas, específicas y transversales para la consecución de sus objetivos (Guerra y Jordán, 2009).

Éste se constituye en un proceso delicado en lo que significa la generación de vínculos, confianzas y compromiso que de alguna debe en definitiva orientarse y ser garante de que esa quede fuera del control tanto de los gobiernos como de la sociedad civil, capaz de estar alerta de los peligros de nuevas tecnologías y las formas de vigilancia, precisar mecanismos de control social frente a las nuevas formas de delito y crimen organizado, las nuevas tecnologías para la guerra que a su vez construyen un nuevo *habitus* que las naturaliza a través de los ciberjuegos, el ocio y el entretenimiento (Goldstein, 2004).

De acuerdo con García (citado por Zambrano, 2009), las políticas para el acceso de todos/as a las TIC deberían, en primer lugar, tener en cuenta los obstáculos para la



adopción de las TIC de las poblaciones a las que van dirigidas. Según este autor, las políticas más eficientes no son genéricas, si no que se proponen facilitar el acceso a recursos cognitivos, sociales y materiales de grupos específicos con ausencia de acceso a las TIC. Estos grupos se concentran con frecuencia en los barrios marginales de las grandes ciudades, las cuales son además focos importantes de actividades económicas basadas en las TIC.

Esta postura permite entender que una política pública de inclusión en TIC's es como un mapa, un plan nacional o local para apropiación por parte de los gobiernos, instituciones, empresas, comunidades, individuos de los beneficios derivados de la construcción de la Sociedad de la Información y de sus adaptación a las especificidades de cada contexto, el cual no responde a un estado, sino a un proceso de construcción colaborativo, abierto y permanente. Asumiendo esta postura, se puede afirmar que las prácticas sociales le imprimen significados específicos a la tecnología, de allí que los usuarios creen nuevos usos, incluso muy disímiles a los que originalmente inspiraron su diseño; se requieren entonces tantas y distintas políticas públicas de inclusión social como sean necesarias.

Precisamente, en el marco de una orientación hacia la inclusión social, las políticas públicas de inclusión social en TIC's deben ser estratégicas y estar orientadas hacia la innovación, las cuales supongan un diseño de acciones tendientes a garantizar el acceso de las tecnologías, pero también su uso estratégico de acuerdo con las necesidades demandadas por los sujetos dado que de no alcanzar un uso estratégico de la tecnología equivaldría a una situación de sonambulismo tecnológico (Rodríguez, 2008).

La búsqueda de la política pública de inclusión social en TIC's es la resultante del abordaje de los procesos de exclusión social tomando en cuenta el ejercicio de los derechos de la ciudadanía y los derechos sociales desde el umbral razonable de



bienestar material y de participación social. Por lo tanto, el reto consiste en diseñar las políticas públicas de inclusión social de TIC's encaminadas al uso estratégico de las TIC's y que propicien la innovación contribuirían en la construcción construir y ampliación de los lazos socialmente integradores fortaleciendo los espacios de ciudadanía mediante una mejor distribución de los recursos materiales disponibles.

En consecuencia, estas políticas abordarían las injusticias socio-económicas, usualmente de carácter estructural, como lo son los ingresos, vivienda, acceso al trabajo, educación y salud, disponibilidad de tiempo libre, consumo calórico, el desarrollo sustentable y exposición a toxicidad ambiental. Concomitantemente, dichas políticas modifican por ende las injusticias de orden simbólico relativas a las pautas sociales de representación, interpretación y comunicación, las que producen, claras desventajas sociales de algunos grupos respecto de otros (Rodríguez, 2008).

Ahora bien, las políticas públicas para la inclusión social en TIC's son de largo plazo y sus resultados últimos así como su impacto es difícil de calcular por la naturaleza cambiante y los grados de incertidumbre inherente a la misma requiere constancia, compromiso y monitoreo.

La inclusión social supone en sí misma la construcción de lazos que muchas veces implican el trabajo de más de una generación, así como del aprovisionamiento de conocimiento interpretable, instancias de apropiación de conocimiento, así como de acceso al mismo, educación – aprendizaje- preparación tecnológica y apropiación social de la tecnología para construir ciudadanía (Rodríguez, 2008).

Las políticas públicas en TIC's implican una serie de requisitos y de condiciones de implementación. El horizonte de largo plazo en lo que a la inclusión social respecta supone, necesariamente, establecer procesos continuos de aprendizaje tecnológico más que metas últimas definidas en forma fija (Echeverría, 2008).



LA LEY DE INFOGOBIERNO UN INSTRUMENTO JURÍDICO PARA EL GOBIERNO ELECTRÓNICO EN VENEZUELA

Venezuela cuenta en su haber con avances en penetración y uso de las redes de banda ancha, acceso a los dispositivos móviles y satelitales, alfabetización tecnológica, digitalización de servicios gubernamentales.

Al respecto, según la investigación realizada por Tendencia Digital 2010, en el país los estratos sociales A y B tienen en el ciberespacio un 80% de penetración; en tanto que el estrato E apenas alcanza el 24%, pero como el 80% de la población venezolanas pertenece a las clases D y E, evidentemente son más numerosos los usuarios de Internet de estos segmentos.

La investigación determinó que en el año 2000 los usuarios de la Web pertenecientes a la clase D representaban sólo el 16,1% de la población, en tanto que la clase social E la constituía el 7,4%. Sin embargo, hoy día las conexiones desde los hogares igualan a las de los cibercafé y las clases sociales D y E son mayoría en la red representando el 68,2% de los usuarios de menores recursos navegando por el ciberespacio, cuando en el año en el 2000 sólo era el 23,5%; así que para el año 2012 ya prevía que la penetración nacional de Internet superase el 53,5% (El Nacional, 29 de abril de 2010).

Resulta interesante conocer que, en Venezuela en el año 2009 un usuario de celular envió en el trimestre dos SMS por cada minuto hablado. En promedio, entre abril y junio de 2009, un usuario habló 278 minutos utilizando su celular, y envió unos 577 mensajes de texto (Movilnet, 31 de agosto de 2009); pero resulta, más sorprendente aún que en el 2010, nuestro país cuente con más líneas celulares que habitantes acciones que se apoyan en el Plan Orinoquia. Según los últimos cálculos de Conatel, hay 103 por cada 100 habitantes. Con la capacidad creciente de las redes para manejar datos, es de esperar que los accesos a Internet, desde los teléfonos móviles y desde módems de última generación para portátiles, superen en los próximos años a los de acceso fijo (5 de abril de 2010, El Nacional).



Puede decirse entonces, que lo antes mencionado es una resultante de las iniciativas llevadas a cabo por el gobierno nacional quien a través del Ministerio de Ciencia y Tecnología crea un Plan Nacional de Tecnologías de Información y Comunicación y que según data del Ministerio del Poder Popular para la Ciencia y la Tecnología contempla los siguientes lineamientos estratégicos: desarrollo de una plataforma nacional de tecnologías de información y comunicación; creación de una base adecuada de recursos humanos; modernización del Estado; y promoción de las TIC en el sector productivo.

Con el interés de democratizar el acceso a Internet, consolidar la estructura pública mediante las TIC's e impulsar el contenido social (Briceño, 2009), nace la Ley de Tecnologías de Información y Comunicación en agosto de 2005, la cual fue una actividad adelantada por la subcomisión de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones de la Asamblea Nacional cuyo texto original de este cuerpo normativo fue aprobado en primera discusión en agosto de 2005 como proyecto de Ley de Tecnologías de Información.

Sin embargo, en marzo de 2006 luego de una consulta pública cambia su denominación por Proyecto de Ley de Infogobierno aprobada en primera discusión. Se trata de una ley muy relacionada con las necesidades del pueblo, como es el acceso inmediato a documentos personales y gestiones en entidades públicas.

La Comisión Permanente de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Asamblea Nacional (2011) asegura que la Ley de Infogobierno permitirá a todos los ciudadanos acceder a la información institucional pública e imprimir partidas de nacimiento, defunción, solvencias, entre otros y sólo tendrá que acudir a la institución correspondiente por la firma o el sello de autenticación.

El objeto de esta ley señala las normas, principios y lineamientos aplicados a la Tecnología de la Información, todo con el fin de mejorar la gestión pública y hacerla



transparente, facilitar el acceso de los ciudadanos y las ciudadanas a la información en sus roles de contralor y usuario, además de promover el desarrollo nacional que garantice la soberanía tecnológica.

Esta ley estimula aparentemente la participación en los asuntos colectivos, los primeros beneficiarios son los consejos comunales, así podrán hacer contraloría social y ejercer la corresponsabilidad. Las universidades, las escuelas y demás instituciones podrán dar a conocer la información archivada desde su creación, esto permitirá a la ciudadana y el ciudadano de cualquier región del país estar conectado con datos asociados a su historial.

Dentro de las definiciones establecidas en la ley figuran, entre otras: conocimiento libre como forma de adquirir conocimiento, en su sentido más diverso, sin ningún tipo de ataduras y sujeciones para ser usado y modificado con cualquier propósito en función del desarrollo pleno de los pueblos. Define como creadores independientes a aquellas personas naturales que creen o diseñen tecnologías de información, desvinculados contractualmente de las corporaciones, industrias y firmas comerciales.

Así mismo, en la categoría de Infodemocracia se alude a la profundización de la participación de los ciudadanos en la vida pública mediante el uso de las tecnologías de la información para el goce de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones que le consagran la Constitución y las leyes, especialmente, en los procesos de decisión, planificación y cogestión de la actividad pública y del ejercicio de la contraloría social.

Con la buena pro de la Asamblea Nacional, el 16 de agosto de 2013 se procedió a aprobar en segunda discusión este proyecto iniciado en el 2005, lo cual viabiliza la participación y la inclusión contemplada en el marco jurídico constitucional. De esta forma los 105 artículos en los cuales se establecen las normas, principios y lineamientos aplicables a las tecnologías de información que generen y utilicen los



Poderes Públicos y la AP en general, con el fin de mejorar la gestión pública y hacerla transparente, facilitar el acceso de los ciudadanos a la información en sus roles de contralor y usuario, además de promover el desarrollo nacional que garantice la soberanía tecnológica.

UNA TECNOLOGÍA INCLUSIVA: EL GOBIERNO ELECTRÓNICO

Ahora bien, al escuchar hablar de “Gobierno Electrónico” se entiende que se está hablando de llevar al mundo digital, al mundo de Internet todo lo que tiene que ver con el gobierno y sus instituciones, pero no sólo el gobierno nacional, sino también al gobierno regional, municipal y hasta las instancias parroquiales y comunales.

La Organización de Estados Americanos (OEA), define el gobierno electrónico como:

“El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación por parte de las instituciones de gobierno para: mejorar cualitativamente los servicios e información ofrecidos a los ciudadanos, aumentar la eficiencia y eficacia de la gestión pública e incrementar sustantivamente la transparencia del sector público y la participación ciudadana” (OEA, 2006:a).

Los países latinoamericanos están en esa búsqueda y transformación de sus políticas de estado, transparencia, inclusión social y participación han adoptado elementos claves formulados o desarrollados en otros países como los Estados Unidos de Norte América, pionero en la implantación del llamado Gobierno Electrónico, GE, e – gob o e – gov (contracción del nombre en inglés “electronic government”, “e-government”) y, de la comunidad europea. Tomando modelos de los mencionados países como base para desarrollar una serie de conceptos y fundamentos que permitan la implementación del GE en todas las instancias y para cualquier razón.

En Venezuela, por ahora, el Gobierno Electrónico no es percibido como tecnología para resolver problemas de transparencia, eficacia y eficiencia de la Administración, sino



como un enfoque potencialmente útil para transitar el camino hacia una genuina democracia. Por ello, el proyecto de Gobierno Electrónico, emerge como una política de Estado, prioritaria, novedosa y compleja que sirve de plataforma conceptual a los procesos de transformación, que impulsa la Administración a través del Ministerio del Poder Popular para las Telecomunicaciones y la Informática, como ente encargado de coordinar y controlar los planes y desarrollo de Gobierno Electrónico en Venezuela, y como máximo órgano rector en la materia. El objetivo fundamental del GE en Venezuela es apoyar la constitución de un nuevo modelo de Estado definido en el nuevo marco constitucional y de un nuevo modelo de gestión en el proceso de transformación del Estado.

Los objetivos del GE en Venezuela son:

- a. Aumentar la capacidad de gobierno.
- b. Propiciar el control social y establecer la corresponsalía como un nuevo esquema de relación entre el ciudadano y el Estado.
- c. Contribuir mediante el uso intensivo de las TIC a racionalizar las tramitaciones públicas, logrando una mayor celeridad y funcionalidad.
- d. Reducir los gastos operativos en que incurren los organismos públicos y obtener así ahorros presupuestarios que permitan cubrir insuficiencias de carácter fiscal, mejorando las relaciones administración pública-ciudadano.
- e. Establecer un modelo de arquitectura más horizontal, empírico y endógeno, que vincule y permita el acceso y la interoperabilidad sistémica de la información de las diferentes instituciones del Gobierno hacia el ciudadano.
- f. Proveer de mayor acceso a la información gubernamental.
- g. Sistematizar la responsabilidad y transparencia en los procesos de la Administración Pública.
- h. Ser un país integrado, eficiente y competitivo en el ámbito regional e internacional, que garantice a todos los ciudadanos el acceso democrático a los beneficios y



oportunidades generados por la sociedad de la información, las comunicaciones y las tecnologías.

Para poder lograr todos esos objetivos, debe existir cohesión y comunicación entre las diferentes instancias de gobierno que implementen GE en cualquiera de sus modalidades, es decir, de gobierno a gobierno (G2G), gobierno a empleado (G2E), gobierno a empresa (G2B) y/o gobierno a ciudadano (G2C) (Frick, 2008), en otras palabras debe existir “INTEROPERABILIDAD” entre los actores participantes, de manera tal, que las acciones implementadas no sean aisladas o fuera de contexto y coordinación.

Existen además, una serie de definiciones que han surgido con la evolución y desarrollo del GE, definiciones tales como: Interoperabilidad, interoperabilidad semántica, interoperabilidad organizacional, interoperabilidad técnica y gobernanza de interoperabilidad de gobierno electrónico, entre otros.

En tal sentido, los avances que en cuanto a interoperabilidad ha alcanzado la Unión Europea, representan una guía del modo en que pueden enfrentar este desafío los estados Latinoamericanos y del Caribe. Apoyándose en la metodología, las definiciones y la tipología planteadas en el *European Interoperability Framework* (EIF) y en el estudio sobre interoperabilidad a nivel local y regional, publicado en diciembre de 2006, por la Comisión Europea, se definen los siguientes (Moreno, 2007):

Interoperabilidad. Es “la habilidad de los sistemas TIC, y de los procesos de negocios que ellas soportan, de intercambiar datos y posibilitar compartir información y conocimiento”. En los estudios europeos el análisis del fenómeno de interoperabilidad se desarrolla con base en una tipología que considera los siguientes cuatro aspectos relevantes: semánticos, organizacionales, técnicos y de gobernanza.



Interoperabilidad Semántica. Se ocupa de asegurar que el significado preciso de la información intercambiada sea entendible sin ambigüedad por todas las aplicaciones que intervengan en una determinada transacción y habilita a los sistemas para combinar información recibida con otros recursos de información y así procesarlos de forma adecuada.

Interoperabilidad Organizacional. Se ocupa de definir los objetivos de negocios, modelar los procesos y facilitar la colaboración de administraciones que desean intercambiar información y pueden tener diferentes estructuras organizacionales y procesos internos. Además de eso, busca orientar, con base en los requerimientos de la comunidad usuaria, los servicios que deben estar disponibles, fácilmente identificables, accesibles y orientados al usuario.

Interoperabilidad Técnica. Cubre las cuestiones técnicas (hardware, software, telecomunicaciones), necesarias para interconectar sistemas computacionales y servicios, incluyendo aspectos clave como interfaces abiertas, servicios de interconexión, integración de datos y middleware, presentación e intercambio de datos, accesibilidad y servicios de seguridad.

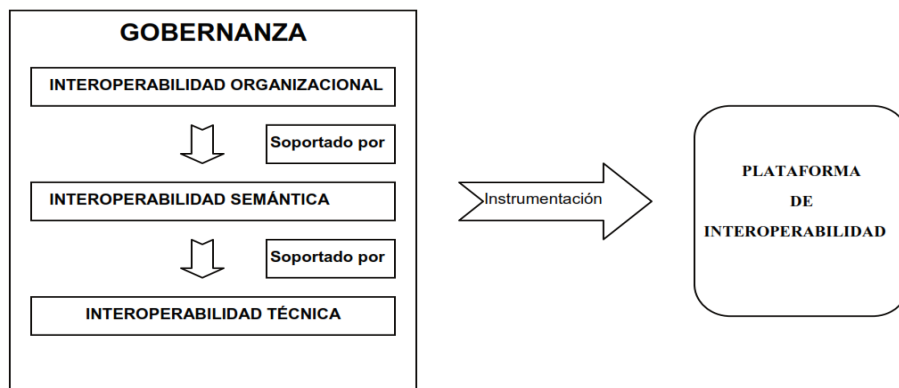
Gobernanza de Interoperabilidad de Gobierno Electrónico. Se refiere a los acuerdos entre los gobiernos y actores que participan en los procesos de interoperabilidad y a la forma de alcanzarlos. También se refiere a la definición de los espacios de diálogo donde se definan los acuerdos. Con la gobernanza, se busca que las autoridades públicas cuenten con la institucionalidad necesaria para establecer los estándares de interoperabilidad, asegurar su adopción, y dotar a las agencias de capacidad organizacional y técnica necesarias para ponerlos en práctica.

Arquitectura de Interoperabilidad. El elegir una arquitectura ayuda a definir la forma en cómo las aplicaciones serán construidas, cómo se desarrollarán los

componentes y servicios, y sobre todo cómo podrán interactuar con todos los demás sistemas de información con los que se cuenta. Una arquitectura provee una vista global en términos de cómo será construida tecnológicamente, sin importar sus problemas específicos, contemplando aspectos como flexibilidad, escalabilidad y atacando los problemas tecnológicos de manera integral y no de manera particular. Al final cada una de las aplicaciones debe interactuar de forma transparente, usando estándares y formas de comunicación preestablecidas para todas y cada una de ellas, permitiendo así el flujo de información, el crecimiento de la organización y una evolución natural hacia las tecnologías emergentes.

Por otro lado, pero siguiendo la idea anterior sobre los fundamentos del GE, la CEPAL basándose en el ya mencionado estudio europeo y con la colaboración de Brasil y Colombia, ha propuesto una visión o arquitectura, que se muestra en la figura 1, para desarrollar la interoperabilidad regional. Esta arquitectura comprende los conceptos de la tipología europea, y el de plataforma de interoperabilidad que permite abordar, diseñar y poner en marcha soluciones concretas en el corto plazo.

Figura 2. Arquitectura de Interoperabilidad



Fuente: H. Moreno, S. Silveira-Netto, H. Sin, Conceptualización de una arquitectura y plataforma de interoperabilidad para América Latina y el Caribe, documento N° 21, *serie Sociedad de la información*, CEPAL, julio de 2007.



Plataforma de Interoperabilidad. La plataforma de interoperabilidad corresponde a desarrollo informático que incorpora las definiciones de la arquitectura de interoperabilidad y que se construye con el objetivo de facilitar el intercambio de información entre los países.

En síntesis, las infotecnologías forman parte de las iniciativas de modernización estatal y constituyen un medio para comunicarse se ha observado en los últimos años la aparición de portales gubernamentales en la mayoría de los países, así como en la mayoría de las dependencias gubernamentales, las cuales buscan una cara pública en línea.

Se trata entonces, del gobierno electrónico, que no es más que la simple adopción de las infotecnologías por parte de la gestión pública gubernamental como una de las vías a través de la que se conectan e interactúan el gobierno con otras organizaciones y personas, mediante sus páginas Web, correo electrónico y otros equipos portátiles de computación, vídeo conferencia, intranets privadas, extranets. (Criado y Ramilo, 2001). Esta plataforma entonces prevé un uso cada vez más integrado de las tecnologías facilitando el acceso al gobierno, las organizaciones y a los ciudadanos mediante el uso de las infotecnologías propiciando el diálogo recíproco e interactivo entre las partes, independientemente de la distancia, espacio territorial y tiempo.



REFLEXIONES FINALES

Como se ha podido constatar los diferentes países que buscan pues profundizar la relación del gobierno en línea con sus ciudadanos, una la participación protagónica del pueblo sólo se dará manera efectiva si se apoya en las iniciativas de democracia electrónica que abra canales para la construcción conjunta de condiciones equitativas de: desarrollo, ejercicio la libertad, equidad, inclusión, justicia acciones garantes de los derechos humanos, sociales, políticos y económicos.

Claro está, que el acceso a la información, la transparencia, la rendición de cuentas y el combate a la corrupción en las instituciones públicas gubernamentales se fundamenta en el uso adecuado de las infotecnologías por parte del Estado y del ciudadano, pues recae en ellos los deberes y derechos de la solicitud de rendición de cuentas y el deber de éste en ofrecerlas.

La aplicación de las infotecnologías, abre oportunidades para una participación ciudadana de forma más activa, propositiva, preparada y participativa en los procesos políticos y de toma de decisión del Estado y de su propia autodeterminación, reforzando así la democracia y generando una cultura distinta que se confronta a la del secreto, la corrupción y al secuestro de información en la esfera pública por grupos de poder.

El poder popular se constituye en un garante de las actuaciones públicas de los líderes políticos y los funcionarios públicos en la rendición de cuentas, aumentando los niveles de sensibilización sobre la importancia de actuar y decidir en pro del bienestar del pueblo, se erige como el actor que incrementa la capacidad de participación y de contraloría social; son algunos de los instrumentos que minimizan los vicios en las administraciones públicas tradicionales.

De esta forma, con el nacimiento de este novedoso marco regulatorio se asume al



gobierno electrónico como una tecnología que promueve la verdadera interacción participativa sustentada en una plataforma realmente interoperativa o de interoperabilidad, razón por la cual, se erige al *gobierno electrónico* como política pública en pro de la participación y la inclusión social o la infoinclusión en tecnologías de información y comunicación.



REFERENCIAS DOCUMENTALES

Agenda De Ginebra (2003). CMSI [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.itu.int/wsis/docs/geneva/oficial/dop-es>. HTML. Fecha de consulta: 08 de Octubre 2010.

Agenda De Túnez (2005). [Documento en línea] Disponible: <http://www.itu.int/wsis/docs/2/tunis/oficial/6rev1-es.html>. Fecha de consulta: 08 de Octubre del 2008.

Arcila, Carlos. (2010). **El Gobierno Electrónico en Venezuela. Balance y perspectivas**. Grupo de Investigación “Comunicación, Cultura y Sociedad”. San Cristobal, Venezuela.

Carrillo, R. (1997). **La Nueva Administración Pública**. Editorial Compiladores. México.

Criado, J. y Ramiilo, M. (2001). **e-Administración: ¿un Reto o una Nueva Moda para las Administraciones del Siglo XXI. Algunos Problemas y Perspectivas de Futuro en torno a Internet y las Tecnologías de la Información y la Comunicación en las Administraciones Públicas**. [Documento en línea]. Disponible en: www.ivap.euskadi.net/r612347/es/contenidos/informacion/rev_vasca_adm_publ/es_3822/adjuntos/ramilocriado.pdf. Fecha de consulta: 11 de septiembre 2008.

Echeverría, J. (2008). **Apropiación Social de las Tecnologías de la Información y la Comunicación**, CTS - Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad, vol. 4, nº 10, pp. 171 – 182.

El Nacional (2010) **Tendencia Digital** 29 /4/2010. Sección Tecnología.

e-LAC (2005). **Estrategia para la Sociedad de la Información en América Latina y el Caribe e-LAC**. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.eclac.org/socinfo/elac/>. Fecha de consulta: 6 de febrero de 2010.

Frick, María (2008). **De la teoría a la práctica: Cómo implementar con éxito el gobierno electrónico. La experiencia regional y las barreras de la e- innovación. Red de Gobierno Electrónico de América Latina y el Caribe – Red GEALC**. Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI- OEA). Instituto para la Conectividad en las Américas (ICA / IDRC).



- Goldstein, R. (2004) **Hacia Políticas Públicas Socialmente Relevantes en Gobierno Electrónico: Evaluación del Impacto Social de las TIC en los Procesos Participativos Locales El caso del Proceso de Elaboración Participativa de la Ley de Comunas en la Ciudad de Buenos Aires.** [Documento en Línea]. Disponible en [http://www.centroredes.org.ar/documentos/documentos_trabajos/files/doc No.35.pdf](http://www.centroredes.org.ar/documentos/documentos_trabajos/files/doc%20No.35.pdf). Fecha de consulta: 10 de febrero del 2001.
- Guerra, M. y Jordan, V. (2010). **Políticas públicas de Sociedad de la Información en América Latina: ¿una misma visión?** [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.eclac.org/ddpe/publicaciones/xml/1/39181/W314Esp.pdf>. Fecha de consulta: 20 de marzo de 2010.
- Rodríguez G, (2008). **Políticas de Innovación para la Inclusión Social: Algunas Consideraciones a Propósito de su Diseño.** [Documento en línea]. Disponible en: http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/646/hologramatica_n9_v3.pp3_26.pdf. Fecha de consulta: 10 de Enero del 2011.
- Serrano, A. y Martínez, E. (2003). **La Brecha Digital: Mitos y Realidades.** Mexicali: Departamento Editorial Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California.
- Trejo, R. (1996). **La Nueva Alfombra Mágica.** [Documento en línea]. Disponible en: www.etcetera.com.mx/LIBRO/ALFOMBRA.Htm. Fecha de consulta: 12 de noviembre de 2001.
- Zambrano, J. (2009). **Las Políticas Públicas en Tic. Una Oportunidad de Cerrar la Brecha Social** Vol. 4 No. 7 | Julio - Diciembre de 2009. Medellín - Colombia ISSN: 1909-2814. Revista Educación Comunicación y Tecnología. [Documento en línea] Disponible en: <http://eav.ubp.edu.co/revq/ediciones/9/302/302.pdf>. Fecha de consulta: 08 de enero de 2011.



LO PÚBLICO PARA LOS LÍDERES COMUNITARIOS

Antonio Yesid Pedroza Estrada

Escuela superior de administración pública,
Colombia.

yesithpedroza@hotmail.com

Leonel Francisco Romero Ramírez
Universidad Popular del Cesar
Colombia

leonelromero-09@hotmail.com

Robert Trinidad Romero Ramirez
Escuela superior de administración pública,
Colombia.

rrrjuris@hotmail.com

RESUMEN

El conocimiento de lo que significa lo público por parte de los líderes comunitarios es una herramienta fundamental que permite influir en la implementación de políticas y acciones públicas por parte del Estado y los gobernantes. El objetivo de este estudio fue establecer cuál es el significado que tiene para los líderes comunitarios de la ciudad de Valledupar, Colombia, el concepto de lo público y compararlo con lo expuesto por teóricos de la administración pública tales como Jelin (1987), Guerrero (1987), Garay (1999), Toro (2000) y Mockus (2000), entre algunos, que son tomados como referentes teóricos para la estructuración de acciones y políticas públicas por parte de los gobernantes. Para lo anterior se entrevistaron setenta y dos líderes comunitarios residentes en la ciudad de Valledupar pertenecientes a la Asamblea departamental, Concejo y Juntas administradores locales del municipio para finalmente comparar los resultados de la encuesta con lo propuesto por los autores investigados encontrando diferencias sustanciales pues se establece lo público como un bien o servicio, como algo material que puede ser apropiado y no como una construcción colectiva de intereses.

Palabras Claves: Interés público, Democracia participativa, políticas públicas.



ABSTRACT

Knowing what it means to the public by community leaders is an essential tool to influence the implementation of public policies and actions by the state and rulers . The aim of this study was to establish what is the meaning for community leaders in the city of Valledupar, Colombia , the concept of public and compare theoretical grounds of public administration such as Jelin (1987) , Guerrero (1987) , Garay (1999) , Bull (2000) and Mockus (2000) , among some, that are taken as the theoretical framework for structuring actions and policies by governments. For the previous seventy-two residents community leaders met in the city of Valledupar pertaining to the departmental council and Board Meeting local township trustees to finally compare the results of the survey as proposed by the authors investigated finding substantial differences as set the public as a good or service as something material that may be appropriate and not as a collective interest .

Keywords : Public Interest, participatory democracy, public.



INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas más importantes, en el fortalecimiento de la democracia participativa en nuestro país es la falta de aportes sustanciales por parte de la comunidad, sobre todo de los sectores menos favorecidos, en lo referente a la construcción de propuestas para enfrentar problemas sociales. Consecuencia lógica lo anterior, entre otras causas, de la falta de conocimiento de los líderes comunitarios sobre los componentes estructurantes de las políticas públicas y de las formas de influir en la agenda del gobernante para que actúe en beneficio de sus intereses.

Uno de los elementos fundamentales, primarios, en la creación de políticas públicas es precisamente establecer, lo más claramente posible, la connotación de lo público como mecanismo de inicio para constituir el ámbito de competencia de los gobernantes con relación a la implementación de políticas públicas que enfrenten los numerosos problemas públicos que afronta una comunidad determinada.

Sobre Interés Público

El anterior planteamiento motivó a realizar en la ciudad de Valledupar, Cesar, Colombia, un estudio con líderes comunitarios del municipio para investigar qué significado tiene para ellos el concepto de lo público; realizamos una entrevista guiada en setenta y dos de éstos líderes pidiéndoles que respondieran la pregunta ¿qué es lo público? con el objetivo de confrontarlo con lo que se ha construido por parte de los teóricos de la administración pública en diferentes instancias académicas y de investigación y que sirven de soporte al Estado y a los gobernantes para la creación e implementación de sus políticas públicas.

La investigación pretende estudiar la importancia que del conocimiento debe tener el ciudadano de la concepción de lo público como elemento principal en la fabricación política de los problemas públicos, su incidencia en la construcción y deconstrucción de



la agenda de gobierno para que finalmente los gobernantes decidan enfrentarlos a través de políticas públicas.

La discusión sobre qué es lo público abarca multiplicidades de disciplinas sociales, de teorías filosóficas o de posiciones políticas diversas, todas relacionadas con la participación de la ciudadanía desde que surgió en el Estado moderno y su posterior incidencia en la cimentación de la democracia como forma de gobierno civilizadora, liberal y dinamizadora en la construcción de formas e instituciones relacionales y reguladoras de la coexistencia social en diversos escenarios y contextos donde debe prevalecer la dialéctica de las ideologías como mecanismos de entendimiento social.

Inicialmente, pareciera, que a la hora de discutir sobre la conceptualización de lo público lo primero sería presentar la discusión sobre la dicotomía público / privado; muchas personas intentan definir lo privado como lo opuesto a lo público y amarran la significancia de lo público a lo meramente estatal. Esta afirmación entraña dos discusiones inmediatas; la primera percibir que las relaciones públicas / privadas son fenómenos históricos, no permanentes, inestables y transformables que dependen de un tiempo y un espacio determinado, es decir, lo que en un momento es privado en otro tiempo o en otro lugar pasa a ocupar la connotación de público; casi siempre es en esta dirección porque rara vez lo que se conoce como público pasa a designarse con la categoría de privado. Por otro lado, determinar hoy en día, por ejemplo, los límites de lo uno o de lo otro es un ejercicio difícil entre otras razones por los avances tecnológicos que han borrado prácticamente cualquier lindero de lo llamado privado llegando incluso a invadir lo íntimo. Y la segunda es entrar en el entramado discursivo de lidiar con la tarea de definir si lo público lo construye el ciudadano, la sociedad civil o las instituciones públicas de un Estado determinado. Para efectos de este trabajo vamos a referirnos a lo teorizado por algunos autores, la mayoría latinoamericanos, sobre lo que ellos proponen como respuesta a la pregunta ¿qué es público? y posteriormente entrar a confrontarlo con las respuestas de los sujetos de esta investigación.



Jelin (1987), hablando sobre la construcción de ciudadanía, opina que la mujer, sobre todo en Latinoamérica, ha contribuido a poner a lo femenino a través de múltiples luchas políticas y movimientos sociales en la configuración de lo público político, muy a pesar que muchas veces se ha querido invisibilizar su papel y protagonismo.

Las perspectivas femeninas han permeado los imaginarios colectivos del quehacer político dominado por la perspectiva masculina en aspectos claves como la conceptualización de lo público. Sus luchas han generado tensiones y cambios radicales al sacar a la mujer sobre todo de los estratos más pobres, de la esfera doméstica ajena y distante de la práctica y de la lucha política. En Colombia, al igual que en la mayoría de los países suramericanos, la mujer ha sido fundamental a la hora de cuestionar la concepción de lo público, enmarcado muchas veces en los proyectos neoliberales globalizadores.

En este sentido, Garay (1999) plantea que se ha visto su aporte al momento de enfrentar los abusos de las empresas prestadoras, ante todo privadas o estatales privatizadas, de los mal llamados servicios públicos, que muchas veces son variables fundamentales al momento de los resultados políticos electorales determinados por el nivel de insatisfacción incluso por encima de la politización de las campañas políticas o de los acuerdos de partidos o grupos políticos tal y como ha ocurrido y sigue sucediendo en regiones de la costa Caribe colombiana y especialmente en la ciudad de Valledupar donde con este tema de campaña se han ganado elecciones a la alcaldía del municipio.

Por su parte Guerrero (1998), citando a Dunsire, afirma que lo público entraña las acciones colectivas de todos los miembros de una sociedad, así como la propiedad de todos sus integrantes, una condición discursiva que involucra a la totalidad de un pueblo políticamente organizado, una cosa pública, una *res publica*, donde impera el interés colectivo o comunitario como conjunto. Este interés colectivo vendría a ser lo que el profesor Guerrero denomina la opinión pública, construida, idealmente, en un medio abierto y dialéctico donde la externación de las opiniones de los ciudadanos



(educados políticamente) esgrimen juicios y determinaciones respetados y valorados por los gobernantes al momento de definir sus acciones de gobierno y en la construcción de sus políticas públicas. Pero la realidad es que esta concepción de lo público, es decir la que se hace a partir de la opinión pública, necesita a un ciudadano educado más que alfabetizado, no solamente que sepa leer y escribir, si no con criterios de evaluación política con posibilidades de influenciar la divulgación de la información a través de los *mass medias*. Esto contradice de alguna manera lo afirmado por Heller (1963), cuando expresa que lo público es aquello que influye en la vida política y así lo es, en primer término, la opinión de cualquier modo publicada; dado que lo publicado obedece más a los intereses de los dueños de los medios de comunicación que los intereses de la comunidad o de la ciudadanía.

Por otro lado, de acuerdo con Toro (2000), quien construye lo público es el ciudadano; pero éste para modificar la sociedad requiere de las organizaciones y de las instituciones. Las instituciones son tomadas como ordenamientos o reglas que permiten prevenir o solucionar problemas sociales. Siguiendo esta línea de pensamiento creemos que la comprensión y manejo del concepto de lo público como una institución puede determinar y orientar la solución de un problema en un contexto determinado.

La discusión sobre el significado y construcción de lo público es un tema de amplio debate y controversias hoy, tal y como lo hemos dicho anteriormente, entre diferentes sectores teóricos que defienden sus posiciones dependiendo de sus creencias filosóficas e intereses económicos, sobretodo, y políticos orientados a su vez por modelos ideológicos divergentes. Para Arendt (1996), lo público está relacionado con lo que puede ser visto y oído para ser considerado por todo el mundo; es decir, lo que atañe a la opinión de la comunidad como público sujeto-objeto de las acciones de los gobernantes diríamos que en la misma dirección de la opinión de Guerrero citada en párrafos anteriores.

En igual sentido en un documento sobre, la pregunta de lo público desde la sociedad civil, Mockus (2000), expresa que lo público es lo contrario de lo secreto y que



originariamente corresponde a lo que llega a ser de conocimiento del pueblo; estas propuestas coinciden en referirse a lo público como algo etéreo que se construye a partir de la confrontación de opiniones y de ideas provenientes del ciudadano como célula primaria en la construcción de la democracia participativa.

También Garay (1999), opina que lo público comprende las esferas de la deliberación, de la reflexión, del acuerdo, del disentimiento, de la convicción colectiva y de la acción social en el marco de unos principios, valores y propósitos sobre la construcción / deconstrucción de una sociedad democrática e incluyente en lo económico, político, social y cultural.

Los conceptos propuestos en los párrafos anteriores tienen como núcleo fundamental la participación activa y en igualdad de condiciones, o por lo menos no tan disimiles, por parte de todas las personas de la comunidad puesto que la exclusión social y la inequidad de oportunidades en el conocimiento constituyen un problema estructural en la construcción de lo público, sobre todo en los sectores menos favorecidos, ya que lo aleja de la posibilidad de poder crear espacios de participación que conduzcan a un mejoramiento en su calidad de vida.

Al respecto Toro (2000), expone que la exclusión impide la capacidad de escogencia de los grupos exceptuados en contraste con otros grupos favorecidos de la sociedad, y obstaculiza la posibilidad de alcanzar la cohesión, solidaridad y pertinencia entre los individuos para alcanzar una cultura ciudadana de tolerancia, cooperación y participación en la promoción de intereses colectivos que conlleven a una práctica democrática incluyente y participativa necesaria

La participación es, pues, el ingrediente sustancial de la actividad foral que construye lo público como producto de la opinión colectiva y que genera la legitimidad que necesitan las democracias, muy deficientes, imperantes en nuestros países. Pero esta participación no puede ser eficaz si el ciudadano constructor no tiene las competencias (conocimientos) y mecanismos necesarios para la participación política y por supuesto, lo más relevante, la posibilidad real de influir en la construcción de políticas públicas.



Sobre la participación, Guerrero (1987), expone diferentes tipos. La participación ciudadana la refiere, en primer lugar, a las relaciones políticas existentes en una ciudad como territorio y asume que uno de los problemas fundamentales de las sociedades consiste en el control que ésta debe ejercitar sobre la administración pública, es decir, aquella en las que los particulares intervienen en las actividades públicas, en tantos portadores de intereses sociales, es decir, la importancia de la injerencia individual o colectiva de los ciudadanos ante las autoridades públicas en defensa de los intereses comunes.

Para Arendt, (1996) La participación popular como mecanismo de consulta que antecede la implementación de políticas públicas mostraría la importancia y valoración que le da un gobierno o Estado en la fase de planificación de una política o de una actividad de interés público a la ciudadanía, actuando de forma proactiva y minimizando los impactos negativos con anticipación, dentro de una población determinada.

Interpretando al autor anteriormente citado, la llamada participación social tiene como objeto asociativo la protección de los intereses mutuos; pero desde las perspectiva política cuando dicha participación se proyecta como una actividad pública y supera los propósitos comunitarios, tiende a encarnar modalidades de acción que se asemejan a las que le son propias.

La participación ciudadana, que ha pasado en su accionar a ser proactiva, ha redundado en un impulso de esfuerzos por mejorar los niveles de vida desarrollando un sentido cívico. Dicha participación comprende la intervención de ésta en labores administrativas comunitarias que anteriormente solo estaban reservadas a los gobiernos nacionales o territoriales.

Por lo tanto, Conseguir que la ciudadanía participe activamente en la construcción política de los problemas públicos debe ser un objetivo fundamental en la dinámica política de nuestros gobiernos y de nuestros Estados para que se puedan construir escenarios de confrontación de ideas y cosmovisiones alejadas de la dialéctica de la guerra, este es el reto, necesario además, para asegurar la existencia misma del



Estado como instrumento de poder y por lo tanto la primera tarea es formar al ciudadano en el conocimiento de lo que es público y como construirlo para utilizarlo como herramienta efectiva en la construcción de problemas públicos e influenciar la modificación de la agenda del gobernante en la búsqueda de solucionar sus intereses o necesidades colectivas

En la Entrevista dirigida con instrumento documental aplicada se presentaron múltiples respuestas las cuales fueron tabuladas teniendo como base la idea principal de cada una. La Tabla 1 muestra el porcentaje de ocurrencia de cada respuesta.

TABLA 1. Respuestas a la pregunta ¿Para usted qué es lo público?

| | RESPUESTA | Número Encuestados | Peso % |
|---|--|---------------------------|---------------|
| 1 | Es lo de todos | 18 | 25 |
| 2 | Son los bienes y servicios públicos | 11 | 15 |
| 3 | El derecho que tenemos sobre lo del Estado | 12 | 17 |
| 4 | Lo que satisface las necesidades de la comunidad | 8 | 11 |
| 5 | Algo que pertenece a toda la comunidad | 13 | 18 |
| 6 | Las entidades e instituciones | 7 | 10 |
| 7 | No Sabe/No Responde | 3 | 4 |
| | TOTAL | 72 | 100 |

En los resultados de las respuestas se destaca que la que tiene mayor porcentaje, 25%, es la que establece que lo público es lo de todos encuadrando lo público como una cosa o bien tangible que entraña la propiedad de todos los integrantes de una comunidad en particular. En igual sentido apuntan las demás respuestas, la 5 con un 13% cuando expresan que es algo, la respuesta 3 con un 12% en donde dicen que es el derecho que tenemos sobre lo del Estado y la respuesta 2 con 11% más concretamente refiriéndose a los bienes y servicios públicos.



CONCLUSIÓN

Como se ha expuesto en este trabajo, los criterios consultados acerca del significado de lo público por diversos autores caracterizan lo público como el espacio foral por excelencia en donde se da la confrontación de lo que concierne a todos los miembros de una comunidad, como una categoría comprensiva que incumbe la totalidad de un pueblo políticamente organizado donde debe imperar el interés comunitario.

El presente trabajo deja ver claramente que la tendencia general de las respuestas de los líderes entrevistados establece lo público como un bien o servicio dándole la connotación de algo material que puede ser sujeto de apropiación o usufructo y no como una construcción colectiva de intereses que enmarque o englobe las necesidades o querencias de una comunidad que mediante mecanismos políticos pueda ser confrontado frente a la agenda pública de un gobernante desafiando intereses que pueden ser contrarios o complementarios, influyendo, modificando o creando políticas públicas o acciones de gobierno frente a un problema público o a un problema social generando soluciones que mejoren la calidad de vida de un pueblo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arendt, Hannah (1996). *La esfera pública y la privada*. Paidós Barcelona, España.

Dunsire, Andrew (1973). *The Word and la science*. Martin Robertson co, londres.

Jelin, Elizabeth. (1987). *Ciudadanía e identidad: las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos*. UNRISD. Ginebra.

Garay, Jorge (1999). Una nota sobre la construcción de lo público. En formato electrónico: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/234/29.htm>. Consulta: 05.01.13.

Guerrero, Omar (1987). *La administración y los públicos. La Investigación en administración pública, hoy. Casos exitosos*. Imprenta Nacional. Santa Fé de Bogotá. 1998.

Heller, Hermann. *Teoría de Estado*. Fondo de Cultura económica. México. 1963.

Mockus, Antanas (2000). *La pregunta por lo público desde la sociedad civil. V encuentro iberoamericano del tercer sector*. Cartagena de Indias. X al x de 2000.

Toro, José Bernardo (2000). *La construcción de lo público desde la sociedad civil*. En formato electrónico: <http://www.uao.edu.co/moodle/mod/resource/view.php?id=82039>. Consulta: 05.01.13.



LOS DELITOS LABORALES PENALES EN EL CONTEXTO JURÍDICO VENEZOLANO Y COLOMBIANO

María Angélica Carrillo

V.-20.856.132

Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

Venezuela

Mari_523@hotmail.com

Kevin Osorio

V.-20.204.867

Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

Venezuela

Kevin_osorio_7@hotmail.com

RESUMEN

El objeto del análisis es visualizar las relaciones laborales que han sido abordadas en muchos aspectos por el Derecho Penal garantizando efectivamente los Derechos aun cuando es de escasa práctica en el País pues no hay un extenso estudio, es bien sabido que la unión entre estas dos ramas se produce un complejo normativo creando un reflejo de los Principios Laborales en las normas destinadas a la Tutela Penal. En consecuencia, la presente investigación estuvo dirigida a analizar comparativamente los delitos laborales penales venezolanos frente a los Delitos Laborales Penales en Colombia. En tal sentido, se elaboró bajo los preceptos de una investigación de tipo documental descriptiva con diseño bibliográfico, consultando los instrumentos legales como: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Código Penal Venezolano (2005) Ley 599 de 2000, Ley Penal de Colombia (2000), Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, así como los más destacados doctrinarios clásicos como González (2001) : Plá Rodríguez (1998), y modernos como: Sandoval (2013), Rosell-Senhenn (2013) de los cuales se obtuvieron los datos necesarios para



fundamentar esta investigación y facilitar las conclusiones que se obtienen de este, concluyéndose que es necesaria la actualización del ordenamiento jurídico Colombiano ya que frente al Venezolano no presenta un Régimen de sanción y privatización ante los delitos laborales que existen en contexto.

Palabras Clave: derecho del Trabajo, Derecho Penal, Delitos Laborales, Colombia, Venezuela.



ABSTRACT

The object of the analysis is to visualize labor relations that have been addressed in many respects BY Criminal Law effectively guaranteeing the rights Even IF author is scarce Practice At Home Nope hay extensive study of the United Nations , it is well known that the binding between these two branches do produce a Normative Creating complex reflex UN Labor Standards aimed at the Stewardship Principles Criminal . In consequence , the present research was to comparatively analyze Directed the Venezuelan Labor Criminal Offences Criminal Offences Against the Labor in Colombia . In that sense, developed under the Precepts Of A Research Design documentary descriptive bibliographic type scam , Consulting and The Legal Instruments : Organic Labor Law , Workers and Workers (2012) , the Venezuelan Penal Code (2005) Law 599 of 2000 , the Criminal Law of Colombia (2000) , Labour Code of Colombia , and the most prominent classical doctrinal As González (2001) : Pla Rodriguez (1998) and Modern As : Sandoval (2013) , Rosell - Senhenn (2013) What did obtain the necessary data substantiate this paragraph facilitate research and conclusions drawn from this , concluding that is Necessary Legal System Update Colombian and Venezuelan Front that presents no UN sanction regime and Privatization Crimes against Labor existing in Context .

Keywords: Labour law, Criminal Offences Labor, Colombian, and Venezuelan.



INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral y el Derecho Penal están creciendo en Conjunto y dejan un amplio campo para estudiar y analizar cómo es aplicado y relacionado en otros países. Las variadas y complejas relaciones entre las partes: Estado, empresa, trabajadores, sociedad, hace que se establezca toda una trama de vinculaciones, cuyas violaciones obligan la intervención del poder punitivo. De esta manera, con el conjunto de normas del Derecho Penal en Otras ramas de la ciencia jurídica dio lugar a lo que hoy día conocemos como Derecho Penal Económico o Derecho Penal Laboral. Para poder estructurar este artículo el Derecho Penal laboral, es necesario que se determine el plano constitucional en el que debe ser desarrollado el tema de los delitos laborales, particularmente en principios constitucionales que también se contemplan en el Derecho Laboral y Derecho Penal, para lograr fundamentar cada uno de los tipos Penales.

De esta manera, ambos gozan de características muy comunes que frecuentemente pasan inadvertidas y es que ambos son protectores de bienes jurídicos individuales tales como: la salud, la vida, integridad, patrimonio e integrándose con la Tutela efectiva de los derechos. Muchos han reflexionado al respecto creando y analizando una disciplina de amplio desarrollo y utilidad en la trata de conflictos: El Derecho Penal Laboral. De aquí se empieza a examinar los hechos con carácter penal que se recogen en La legislación Laboral Venezolana y la Legislación Colombiana.

En cuanto a lo antes mencionado, es evidente, la carencia de normas que sancionan los Delitos Laborales, es por ello se analizan los mismos previstos en Venezuela y Colombia, además de visualizar qué avances jurídico-normativos se han establecido en los últimos años.



PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES COMUNES EN EL DERECHO LABORAL Y EN EL DERECHO PENAL COLOMBO-VENEZOLANO

Expresa Vargas (2013) que en Colombia, el Derecho Laboral Penal no ha sido materia de estudio, ni ha tenido un avance normativo, como se requiere, no porque se cumplan a cabalidad las normas laborales, sino por cuanto la política criminal respecto de los delitos laborales no ha sido muy elaborada.

Venezuela, aun cuando ha atravesado varios cambios legislativos, pero el Derecho Laboral ha avanzado y consecuentemente surgido, pues, en ella se ha materializado la unión con el Derecho Penal para establecer sanciones a lo que hoy se le llama Delitos Laborales Penales.

Como lo expresa Fernández, “La regencia o rectoría de estos principios significa que son normas de preferencial o prevalente aplicación sobre las restantes normas del Código, sean de la parte general o de la parte especial. Y es natural que así suceda, pues ellas son cristalización o desarrollo de cánones constitucionales y responden a los modernos textos internacionales sobre los derechos humanos de carácter civil y político” Fernández (1995).

Ahora bien, estableciendo las semejanzas entre Colombia y Venezuela, se visualizan los Principios Comunes en las dos ramas del Derecho que sirven de base y apoyo para la aplicabilidad de sanciones o penas en las diferentes relaciones laborales, garantizando al estado la mayor suma de Bienestar Social.

Entre los Principios Comunes se encuentran el de la tipicidad, racionalidad, igualdad, solidaridad, justa distribución de la riqueza, principio de la favorabilidad y principio de Legalidad y eminentemente Penal, las cuales son altamente valoradas y que son imprescindibles para el mantenimiento del orden jurídico.



DELITOS LABORALES EN COLOMBIA TIPOS PENALES QUE INTEGRAN LOS DELITOS EN COLOMBIA

Para Lascurain Sánchez (2013), la legitimidad de la intervención penal en la lucha contra la siniestralidad laboral se centra en lo que denomina su “legitimidad democrática”. Así “una norma penal y, en general una norma coactiva será ilegítima en cuanto tal si la norma de comportamiento que prescribe no sirve a la aplicación de los márgenes de libertad propios de un sistema democrático de convivencia: si su fin de protección no se proyecta sobre alguno de los objetos que dimanen del criterio de legitimidad democrática”. Sánchez (2013).

VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO

En el artículo 25 de la Constitución Política establece el Derecho al Trabajo en Colombia como un Derecho Fundamental y una obligación social, el cual debe ser protegido por el estado, igualmente se plantea en el artículo 26 la regulación de la Libertad de toda persona a escoger su profesión y oficio.

El tipo penal de la Violación de la Libertad de Trabajo, en el ordenamiento jurídico Colombiano, tiene las características para ser considerado un bien jurídico cuya tutela debe procurarse, incluso con sanciones tan fuertes e intensas como las empleadas por el orden jurídico penal.

En el Código Penal Colombiano (2000) en su Artículo 298 se expresa que, mediante, violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa. Si como consecuencia de la conducta descrita en el inciso anterior sobreviniere la suspensión o cesación colectiva de trabajo, la pena se aumentará hasta en una tercera parte, sin sobrepasar las diez (10) unidades en multa.



DELITO DE SABOTAJE

El Código Penal Colombiano (2000) establece en el artículo 199, el delito de sabotaje, determinando que quien suspenda, destruya y desaparezca equipos o materias primas del trabajo: bases de datos, soportes, instalaciones; incurrirá en prisión de dieciséis (16) a ciento ocho (108) meses y multa de seis punto sesenta y seis (6.66) a treinta (30) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

DELITO DE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN

Con respecto al derecho de asociación se establece en el artículo 39 el derecho que tienen los trabajadores y empleadores de constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del estado. Se encuentra establecido en el artículo 200 del Código Penal estableciendo pena de arresto y multas al que incurriere en el delito. Cabe destacar que el marco jurídico es muy amplio para el juez, la protección va dirigida a que los titulares del derecho puedan participar de forma lícita y/o legítima en la huelga, reunión o asociación, cualquiera que sea su carácter religioso, social, partidista, laboral, deportiva, sindical, sin que se le declare ilegal. GONZALEZ (2001).

DEFRAUDACIÓN AL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social es protegida por la Corte Constitucional pues es catalogado por los tratados internacionales como un Derecho Humano, por ello es considerado un delito su defraudación.

En Colombia, el tema ha sido muy poco estudiado en cuanto a determinar algunos actos cometidos dentro del sistema de seguridad social como delitos, se ha realizado un acercamiento, exclusivamente cuando la persona encargada de realizar los aportes para seguridad social no los ha realizado, a esto en el actual código Penal se le ha catalogado como un agravante de la estafa.



DELITO DE DISCRIMINACIÓN

Se considera delito los actos de racismo o discriminación. En lo que tiene que ver con el Derecho Laboral, se ha establecido como agravante de delito, cuando la discriminación esté orientada a negar o restringir derechos laborales.

El tipo penal de este acto se establece como: “El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los Derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes” Ley 1482 (2011).

Cabe resaltar que si esta conducta se es orientada a restringir algún derecho laboral actúa de modo agravante, y que siendo la norma reciente hace que no se tenga suficiente conocimiento claro dentro del país colombiano.

DELITOS LABORALES EN VENEZUELA ESTUDIO DE LOS TIPOS PENALES QUE INTEGRAN LOS DELITOS EN VENEZUELA

El legislador no puede mantener más ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo, y pretendió compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. El Derecho del Trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Rodríguez (1998).

Para el estudio de las acciones penales que se deriven de la LOTT (2012) Rossell-Senhenn (2013, pag.263) ha separado las conductas declaradas punibles que la ley remite a otro instrumento jurídico para completar el tipo penal y la pena, de aquellas cuyas hipótesis y sanciones están determinadas directamente por la LOTT.



A) TIPOS PENALES CON REMISIÓN LEGAL

Los hechos propios que se generan en el ámbito laboral, hace que el juzgador haga una revisión en conjunto con las normas. Es por ello que el poder legislativo debe determinar que conductas pueden considerarse delito y determinar una pena.

INFRACCIÓN A LOS LÍMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO

El artículo 525 de la LOTTT (2012) prevé multa al patrono que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno. La mencionada conducta está prevista en la LOPCYMAT como infracción "muy grave", esto puede generar responsabilidad penal si en dichas violaciones se produce la muerte o lesión de un trabajador, según el artículo 131 de la ley referida, que expresa algunas penas hasta de 10 años de prisión.

Aun cuando el infortunio antes aludido no es producido, igualmente puede haber otra consecuencia penal, que sería por el incumplimiento del pago de la multa, pues la disposición 525 en concordancia con la 545 de la misma ley establece arresto de entre 10 y 90 días para aquello que no pague la multa impuesta su conversión en arresto.

ACOSO LABORAL O MOBBING

Se puede distinguir tres versiones como lo reconocen varios autores: el móbbing ascendente cuando una persona de rango superior se vea agredida moralmente por sus subordinados; el mobbing horizontal en el cual el acusado es un compañero perteneciente al mismo grupo que no ataca; y el descendente, que se conoce como Bossingn, en el cual la víctima tiene una situación de inferioridad de aquel que la agrede. González (2008, pág. 26).



El dolo, o intención de causar un daño y el carácter sistemático de la presión ejercida sobre el trabajador-víctima, serían los requisitos esenciales reconocidos por la doctrina y la jurisprudencia Molina (2008, pág. 545).

Visto que se ha distinguido en como se puede definir el Mobbing, se identifica quien es la víctima, la ley actúa en cuanto a que el mismo puede producirse por parte de un patrono o patrona y puede ser multado entre 30 y 60 Unidades Tributarias.

- a) en el acoso u hostigamiento el tipo penal describe el comportamiento, dirigidos a ejecutar actos de intimidación, acoso u hostigamiento que atenten contra la estabilidad emocional, laboral de la mujer.
- b) en el delito de amenaza incurre la persona que por cualquier medio amenace a una mujer con causarle un daño grave o de carácter físico, psicológico, sexual, laboral, este delito prevé una pena de 10 a 22 meses de prisión, según el artículo 41 de la ley sobre violencia de género.
- c) en la violencia laboral, según el artículo 49 de la ley prenombrada, se sanciona la acción de la persona que establezca requisitos u obstáculos que sean plenamente entendidos como medio discriminatorio: referidos al sexo, a la edad, a la apariencia física, al estado civil, a las condiciones de madre o no, al sometimiento a exámenes de laboratorio o de otro tipo para descartar el embarazo, con el cual condicionan el acceso y estabilidad en el empleo de la mujer. Esta pena prevista es la de multa de 100 a 1000 Unidades tributarias.

Estas acciones descritas como medios de comisión del delito, no es castigado con sanción privativa de libertad, es de competencia de la justicia penal fijar el monto de la multa, tal como expresamente lo ordena la ley de la materia, multa que eventualmente podría ser convertida en arresto.



ACOSO SEXUAL

En la LOTTT (2012) sólo se alude al acoso sexual, sin entrar a definirlo al igual que el mobbing, y hace necesario recurrir a la ley sobre violencia de género y a la doctrina para precisar una definición de ello.

Se define el acoso sexual como toda aproximación o coacción de naturaleza sexual física o verbal no deseada por la víctima, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, obstaculizando la realización de labores y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida. Rivas (2010, pág 18).

Ahora bien, también es sancionada la actitud culposa por negligencia a aquellos que ejerzan autoridad jerárquica y no corrigen la situación de acoso sexual.

ACOSO SOBRE HOMBRE

En la derogada ley sobre la violencia contra la mujer y la familia(1999) establecía, en su artículo 19, sanción penal para el acoso sexual, pero no abarcaba el acoso hacia el hombre. Ahora en la LOTTT (2012), a fin de proteger este delito es expresa en su artículo 528 donde se es aplicada la sanción pecuniaria.

B) TIPOS PENALES AUTÓNOMOS DESACATO DE LA EJECUCIÓN DE LA DECISIÓN JUDICIAL DE REENGANCHE

Incurrirá en este delito de desacato judicial quien se niegue a cumplir con la orden judicial de reenganche, siendo la pena de seis a 15 meses de prisión, tal y como lo ordena el artículo 91 de la LOTTT.(2012).

Estando definitivamente firme la sentencia del juez en la cual se declara con lugar la solicitud de calificación de despido, se procederá a su reenganche y al pago de salarios caídos. El patrono está en la obligación de cumplir con la orden dentro de los tres días



siguientes de dictada, si no lo hiciera así, incurre en el delito de desacato a la autoridad judicial con la pena de prisión antes precisada. A los fines de seguir el proceso penal respectivo, el juez laboral oficiará al ministerio público.

Y es allí donde el fiscal del ministerio público actúa en el asunto y ordenará las diligencias necesarias, proponiendo la imputación y la acusación ante el juzgado de control penal.

El fiscal pudiera desestimar el asunto no imputando al investigado conforme al artículo 283 del COPP(2001), o bien, en vez de acusar luego de la investigación preliminar y preparatoria, recurrir en la oportunidad de los actos conclusivos, a otras formas procesales como sería el archivo fiscal del asunto o solicitar el sobreseimiento, como lo prevé los artículos 297 y 299 del COPP. Esto estaría justificado en los casos de que no se haya cometido el delito, es decir, el desacato, o bien que habiendo incurrido el investigado la conducta prevista en el artículo 21 de la LOTTT(2012), esta no revista carácter punible, por ejemplo, debido una causa de justificación o bien porque prescribió la acción penal Rossell-Senhenn(2013, pág. 279).

Suponiendo el caso de que el patrono no pueda reenganchar al trabajador debido al cierre justificado de la empresa, en este caso faltaría la antijurídica en la acción del patrono, no pudiendo ser punible dicha conducta.

DESACATO DE LA ORDEN ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS DEL TRABAJO

Existen tres hipótesis prevista en el artículo 538 de la LOTTT (2012) y estas son: el patrono que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral, el que incurra en violación del derecho a huelga, o bien aquel que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo. Estas tres infracciones que la ley de la materia criminaliza, son sancionadas con arresto policial de seis a 15 meses.



En el desacato judicial se debe imponer la pena de prisión de seis a 15 meses, mientras que el desacato administrativo se sanciona con el mismo espacio de tiempo, pero de arresto policial. Lo anterior es una consecuencia lógica por la gravedad de cada hecho: no es lo mismo rebelarse en contra de una sentencia judicial que hacerlo en contra de una orden administrativa, debido a que la decisión judicial es la última instancia a la cual puede llegar un conflicto, en este caso, laboral. El juez es el que pronuncia la última palabra en la controversia generada, mientras que la decisión administrativa puede ser recurrida, y luego de agotar los recursos administrativo, se puede apelar ante la autoridad judicial. (Rossell-Senhenn, 2013,279).

A su vez, el artículo 425, numeral seis establece que si persiste el desacato u obstaculización de la ejecución de la orden "...del reenganche o restitución de la situación jurídica infringida se considerará flagrancia...", es allí cuando el Ministerio Público actúa y realiza lo pertinente para verificar la responsabilidad de tal conducta y por consiguiente, ser presentado ante la autoridad judicial correspondiente, que sería un tribunal penal de control.

Existe un desacato a la orden Administrativa, ya que al declarar "Flagrancia" forma parte de la disposición que prevé el procedimiento que ha de seguir el inspector de trabajo declarando procedente el reenganche solicitado.

CIERRE ILEGAL E INJUSTIFICADO DE LA FUENTE DE TRABAJO

También conocido como Lockout previsto en el artículo 539 de la LOTTT(2012) prevé una pena de arresto de seis a 15 meses para el patrón que ilegal e injustificadamente cierre una fuente de trabajo, sanción que deben imponer "... los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del ministerio público" es decir, los tribunales penales.



La organización internacional del trabajo refiere que el lockout se dirige a obstaculizar reivindicaciones laborales de los trabajadores, o bien, manifestar el descontento acerca de políticas estatales en el área respectiva, uniéndose a otras empresas.

El paro patronal, al contrario de la huelga de los trabajadores, no está reconocido como un derecho, sino, como lo indica la Norma en estudio, lo criminaliza a través de sanciones privativa de libertad.

INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LA MULTA

Esta acción sancionada en el artículo 546 de la LOTTT (2012) establece que de no hacerse efectivo el pago de la multa, los infractores sufrirán la pena de arresto entre 10 y 90 días. En este supuesto el fiscal del ministerio público, previa solicitud del inspector de trabajo, deberá ejercer la acción penal correspondiente. Todas estas infracciones que causen multas se refieren a incumplimiento de órdenes emanadas de la autoridad administrativa del trabajo.

Cuando existe el incumplimiento del pago de la multa se toman las acciones previstas en el mencionado artículo y aun cuando hay doctrinarios que expresan que ejercer la acción penal requiere de competencia, siendo un caso laboral, esto es aplicado en la legislación Venezolana.



CONCLUSIONES

A manera de Conclusión debo señalar de este tema que los principios de ambas disciplinas y países, Penal y Laboral, Colombia y Venezuela, asemejan tales principios como el de la Ley Más Favorable, el Principio de la Justicia Social, pues de ello se trata de equilibrar el desajuste económico entre las partes en el Derecho Laboral y, en el derecho penal Venezolano lo que se dice El Principio de la prevalencia de la realidad social sobre las formas.

Ahora bien, en Colombia no ha sido gran materia de análisis el Derecho Penal Laboral y normativamente no ha sido un avance como se visualizan en la Legislación Venezolana, no porque no sean cumplidas a cabalidad las normas sino por no ser elaboradas extensivamente la sanción o pena a los delitos laborales.

Del análisis realizado, es indiscutible que hasta el momento, el país hermano, Colombia, tiene un avance normativo y ejecutorio deficiente frente al Derecho Laboral Penal, pues el único delito que protege es el denominado, violación del Derecho del Trabajo, y que en el mencionado delito, sólo se impone como pena una multa a quien lo comete.

En teoría, basada en este análisis comparativo de los Delitos Laborales en Venezuela y Colombia, se percibe que en Colombia poco se ha estudiado Nuevas Formas del Derecho del Trabajo y de sus Relaciones, ya que es entendible la necesidad de avanzar en la tipificación de los delitos, pues el único protegido en ella es el de la Seguridad Social, ya que si es defraudada se determina como conducta agravante del delito de estafa.

Existe inobservancia de las formas procesales que regulan el debido proceso en ambos países, pero resalto que, la protección de los derechos Laborales en nuestro País Relevantan un alto avance pues, la legislación atreve a adecuarse sobre experiencias



jurídicas que anteceden y que de ella emanan modernas Relaciones Laborales que permiten al derecho Laboral buscar el Fin Pro Operario.

Destaco de esta manera que el bienestar prevalecerá si el legislador se ajusta al ordenamiento jurídico y se está en sintonía con los principios Constitucionales y Derechos Fundamentales para establecer equidad y justicia Social.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.
- Presidencia de la República (2012). Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Gaceta Oficial 6.076. Venezuela.
- Constitución (2012). Bogotá. Legis.
- Corte Constitucional de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo. (1950)
- Corte Constitucional. Ley 599 (2000). Bogotá
- Corte Constitucional. Ley 1482 (2000). Bogotá
- González Fuenmayor, Mervi (2008). Las conductas lesivas en las Relaciones Laborales. Vadell Hermanos.
- Rivas, Miryan (2010). El acoso sexual laboral. Ediciones Paredes. Caracas.
- Rosell Senhenn, Jorge (2013). Principios del Derecho Penal en referencia a los delitos previstos en la LOTT. En revista Derecho del Trabajo N°15. Fundación Universitas. Barquisimeto.
- Vargas, Yaneth (2013). “Un acercamiento a los delitos laborales en Colombia”. En revista Derecho del Trabajo N°15. Fundación Universitas. Barquisimeto.
- Fernández, J (1995) Concepto y Limites del Derecho Penal. Bogotá.DC. Legis.
- Lascuráin Sanchez, J.A (15 de Marzo de 2013). Portal.uclm.es/
- González, M.E (2001). Derecho Penal en las Relaciones Laborles públicas y privadas. Bogotá.Legis
- Vergara, K. (2014) Sanciones Consagradas En La Legislación Sustantiva Laboral Venezolana Frente A Los Principios Constitucionales Aplicables. Ex Laboro, Volumen VI Enero 2014 - Julio 2014



MARCAS DE COLOR: ¿CUESTIÓN RAZONABLE O MONOPOLIO?

Abg. Cedeño, María – C.I.: V-20.084.775
Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín – Venezuela
mariabcdeno@gmail.com

Licdo. Gutiérrez, Manuel – C.I.: V-17.737.072
Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín – Venezuela
manuelgutierrezg@gmail.com

Abg. Vargas, Cibelis – C.I.: V-19.694.294
Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín – Venezuela
cibelisvargas3_3@hotmail.com

RESUMEN

El presente artículo emprende la tarea de examinar una figura jurídica que, si bien no es del todo novedosa y a pesar de los años dedicados a su discusión, hoy día aún es causa de polémica en más de un sistema jurídico. Las marcas de color son tema desde 1906 en el sistema anglosajón y se aceptó el registro de una marca de color ya en 1985, la falta de preceptos y jurisprudencia, así como las distintas teorías al respecto, han impedido llegar a un acuerdo sobre la materia. Algunas legislaciones llegan a aceptar un único color como marca, otras aceptan combinaciones y una gran variedad se niegan totalmente a esta nueva forma de marca no convencional, como es el caso de Venezuela. El estudio busca centrarse en analizar si la marca de color es una figura jurídica aceptable o, teóricamente, inaceptable al incurrir en una especie de monopolio. El tipo de investigación fue documental y se utilizó como técnica la observación documental y la hermenéutica jurídica, ya que se realizó un análisis al contenido de fuentes documentales tanto doctrinales como legales. Como resultados, se obtuvo que reconocer un producto por el color como único distintivo es un hecho real en la actualidad, por lo que las restricciones existentes en Materia Marcaria es solo un impedimento para progresar en los Registros de Marcas de Color. Asimismo, es factible el registro de un color como marca, pero las legislaciones que están creando tendencia en esta materia han sido muy cuidadosas para que no se llegue a violentar los lineamientos de la libre competencia, llegando a exigir requisitos muy puntuales y estrictos que solo algunos productos notoriamente conocidos llegan a cubrir.

Palabras Claves: Marcas de Color, Marcas, Libre Competencia.

1. INTRODUCCIÓN

Examinar la temática planteada obliga a evaluar con detenimiento conceptos que, por largos años, se han venido a “sobreen tender” pero que hoy día marcan polémica en ciertas áreas del derecho. En concreto, se refiere el presente artículo a la Marca de Color. El tema ha causado polémica en Estados Unidos desde 1906, cuando el Tribunal Supremo lo consideró en el caso de *Leschen & Sons Rope Co. vs Broderick & Bascom Rope Co.*, a pesar de que el Tribunal dictaminó que no podía registrarse una marca cuyo único distintivo fuera el color.

Sin embargo, no fue hasta 1985 que en Estados Unidos el Tribunal del Circuito Federal le otorgó a Owens-Corning el color rosa para identificarse como marca en su área de producción, el argumento base para el otorgamiento fue que el color de un producto o de su envase puede servir como marca, siempre que se satisfagan los restantes requisitos estatutarios aplicables, según establece Labadie-Jackson (2008).

Bien es sabido que el sistema anglosajón estadounidense es famoso por marcar tendencias jurisprudenciales, a pesar de ello en la actualidad las distintas legislaciones y hasta el propio sistema anglosajón no terminan de dar un dictamen firme con respecto al tema. En el presente, se pretende dilucidar la factibilidad del registro de las marcas de color o descubrir si se trata de un monopolio legal que atenta contra los lineamientos de la libre competencia.

2. LIBRE COMPETENCIA

La competencia en un mercado es la disputa por la clientela. Otamendi (1998) manifiesta que hay competencia cuando se oferta por ofrecer lo mismo o algo que lo puede reemplazar, agrega que esta lucha debe realizarse dentro de ciertas pautas para ser leal. Para que la economía de mercado pueda marchar eficientemente, es necesario que el Estado garantice dentro de límites razonables, ciertos derechos económicos fundamentales, como la libertad de competencia económica.

Sobre la temática, Mogollón (2000) comenta que el derecho a la libre competencia nace de la necesidad de los países, que viven bajo el Sistema Económico del Libre Mercado, de limitar ciertas actividades realizadas por los agentes económicos en contra de ese libre mercado. Se entiende por libertad de competencia económica, en base al criterio de Miranda (1997), la posibilidad efectiva que tienen los participantes en un mercado, de concurrir a él en contienda con los demás, con el objeto de ofrecer y vender bienes o servicios a los consumidores, y de formar y mantener una clientela.

La libre competencia requiere, básicamente, que se garantice la libertad de los competidores para concurrir al mercado en busca de una clientela y que los consumidores tengan libertad para escoger y adquirir en el mercado, bienes y servicios que se ofrezcan en condiciones de competencia. Lo anterior expuesto tiene su base en lo dispuesto por la Carta Política Colombiana, la cual consagra la Libertad de Competencia Económica en su artículo 333, siendo dicha Carta citada por Miranda (1999) para dar a entender los requerimientos de la libre competencia.

La publicidad viene a formar parte importante de la competencia en el mercado, capacita a las empresas para causar impacto en el consumidor y así posicionarse en el mercado. Al estar en un ambiente competitivo, se desea tener aspectos publicitarios exclusivos con los que sean reconocidos y es donde los derechos de propiedad intelectual (Derechos de Autor, Diseño Industrial y Marcas) vienen a formar parte del mercado.

Al respecto, Mogollon (2008) explica que todas las figuras de la propiedad intelectual vienen a formar, durante un tiempo, un monopolio legal de lo que resguardan. Agrega que todas las clasificaciones de Propiedad Intelectual son mínimos monopolios creados en virtud de la normativa. Cabe resaltar que la Propiedad Intelectual, “por el carácter limitativo que presenta en su esencia, es una herramienta satisfactoria para fomentar comportamientos anti-competitivos que obstruirán la sana y libre-competencia que debe existir entre los competidores comerciales de un Mercado comercial dado.



Está claro que una publicidad engañosa es un signo de competencia desleal, en cuanto a Marcas, ser dueño exclusivo de un logotipo o lema comercial es sustentado por las distintas normativas y el realizar uso indebido o simulación de una marca es competencia desleal, el cuestionamiento es si el registro de un color como signo distintivo o marca es un acto que incurra en competencia desleal por monopolio infundado.

3. LAS MARCAS

Los conceptos ordinarios de marca son variados pero con un denominador común, diferenciar un objeto o producto. Cabanellas (2003, p.250) define marca como “todo lo que se hace o pone en persona, animal o cosa para diferenciar, recordar, identificar, comprobar un hecho o clase y otras múltiples aplicaciones”. La marca es uno de los instrumentos de negocios más identificados dentro de un sistema de mercado. Cortejo (2010) argumenta que la marca posibilita identificar un producto o un servicio y diferenciarlo de sus similares en el mercado, con lo cual se convierte en una herramienta indispensable para captar y consolidar clientela.

Ahora bien, Mogollon (2008) plantea que una marca comercial posee como función principal y fundamental la de servir de garantía e indicación de origen de los bienes y servicios ofertados luciendo dicha marca, la marca protege los intereses de un comerciante que adopta un signo para identificar ciertos bienes y servicios que ofrece a determinado mercado, también protegen los intereses de los consumidores de llegar a tener lo que deseen adquirir verdaderamente y el interés público en general de no llegar a ser sujeto de perjuicios por actos de competencia desleal.

Partiendo de los supuestos anteriores, lo antes expuesto es lo que diferencia a las marcas de las patentes, puesto que en materia de patentes, el Estado otorga un monopolio legal perfectamente definible para que, durante cierto tiempo, un tercero no pueda realizar por su propia cuenta el bien o proceso patentado sin la previa autorización del inventor.

Volviendo al tema marcario, la reputación de una marca adquiere mucha importancia para quien la posee puesto llega a influir directamente en los consumidores. Puede darse el caso que plantea el precitado autor, donde un productor inicial de un producto dado decida licenciar su producción y Derechos Marcarios a otro comerciante distinto a él mismo, por lo que ese comerciante-productor primario no continua fabricando esos bienes, sino que solo efectuara controles sobre la calidad del bien o servicio por comercializarse.

Los consumidores puede que no noten el cambio y sigan adquiriendo los bienes producidos por ese nuevo fabricante por el simple hecho de que esos productos portan la marca de antemano conocida. Pasa que se produce una asociación mental de Marca con Calidad, los consumidores adquirirán cierta marca con la seguridad de que el producto es de calidad.

4. MARCAS DE COLOR

Con el avance comercial en pleno apogeo, la mercadotecnia cada día se encuentra en la necesidad de crear nuevas directrices con el fin de crear un impacto en los consumidores y así generar una conexión entre producto y consumidor. Es cuando se ha instaurado el Neuromarketing, Vera (2010, p.157) argumenta que el Neuromarketing “se ofrece hoy día, como una plataforma única de comunicación, al permitirse conquistar un nuevo nivel de éxito sostenible; por lo que las capacidades mentales de percepción, memoria, imaginación, lenguaje y pensamiento conforman su primordio”.

Pero es el Neuromarketing visual el que es de interés para el presente estudio, Vera (2010, p.157) sigue comentando al respecto que “son las imágenes las que impactan directamente al cerebro al llegar mucho más rápido y con mayor eficacia el mensaje que se desea transmitir”. En cuanto al uso del color en el mercado publicitario, Fraser y Banks (2005, p.146) arguyen que, “bien utilizados, los colores pueden transmitir el mensaje de un anunciante con tanta claridad y tan poca ambigüedad como las palabras”. El autor indica que cualquier medio publicitario se sirve del color para transmitir el mensaje. A

razón de lo anterior, ¿sería motivo suficiente para desear adquirir un color como marca? Sobre las marcas de color, conviene esclarecer que los distintos autores hacen referencia al "color per se" para referirse a la posibilidad de que una marca consista de un solo color siendo la combinación de colores la marca de color formada por múltiples colores, esto es establecido por Blondeel (2003). Asimismo no es lo mismo la marca compuesta exclusivamente del color per se o de una combinación de colores, que aquellas que contienen algún o algunos colores como un elemento más del signo. El segundo caso está plenamente aceptado por las legislaciones en general, es el primer supuesto sobre marcas de color el que está bajo incertidumbre legal.

Al respecto argumenta Otamendi (2009, p.208), al opinar que “entre los signos que más dificultad encuentran para que les sea reconocida la protección está el color único que puede tener tanto el producto o bien su envase o envoltorio”. Dicho autor reflexiona al respecto al plantear que debe diferenciarse entre los colores necesarios, siendo estos aquellos de uso común o general, y los colores no necesarios, que son aquellos que pueden ser excluidos del mercado para un producto determinado, sin que ello afecte directamente a la competencia y con ello al público consumidor.

Para reforzar su argumento, Otamendi (2009, p.208) afirma que el hecho de que “los consumidores reconozcan [...] colores, significa que son verdaderas marcas, más allá de lo que la ley diga, o de lo que opinen los que interpreten la norma en sede administrativa y judicial”. A su manera de percibirlo, la prohibición legal se restringe a desconocer una realidad.

A pesar de encontrarse con casos de registro de color per se y combinación de colores así como autores como Otamendi que avalan dicho registro, existen muchas teorías jurisprudenciales y doctrinales que rechazan dichos registros. Al respecto, Martínez (2010, p.11) cita a Fernández-Novoa (1990), quien insiste en que “el registro de una marca consistente en una única tonalidad de un color provocaría problemas y dificultades prácticamente insolubles”. Otra causal, a parecer del precitado autor, es que “un color

carecería del requisito básico de la capacidad distintiva” y que “un consumidor medio sería incapaz de diferenciar tonalidades de color próximas o parecidas”, ello refiriéndose exclusivamente al color per se.

Según criterio de Blondeel (2003), podría decirse que quien solicite el registro de un color, “quiere reservarse una característica de los objetos, que es atribuible a los rayos solares, para utilizarla en relación con las clases de productos o servicios que designe”. Por otro lado, entre las muchas teorías negativas del registro de la marca de color, algunos autores arguyen que, si a través de una marca una empresa puede apropiarse de un color, esta obtendría una ventaja competitiva desmesurada y, al mismo tiempo, los competidores se encontrarían con un gran impedimento que podría llegar a obstaculizar el libre acceso al mercado.

También existen autores que apelan a la falta de distintividad del color para ser considerado marca a pesar de que, debido a la simplicidad, es más fácil que el consumidor lo recuerde. En el sistema anglosajón, el Tribunal en el caso *Qualitex Co. v. Jacobsen Prod.* (1995) dictó que se debe demostrar que el color representa un segundo significado para el consumidor y ello ha dado a entender a otros Tribunales que había sido negada la aceptación del color como marca. Si bien en parte es cierto, no se debe obviar la condición que ha impuesto el tribunal ya que, gracias a ello, se confiere el color rosa como marca a Owens-Corning y el color verde dorado a Qualitex.

La teoría del agotamiento de colores, rechazada por el Tribunal de la causa de *Qualitex*, indicó que, en la mayoría de los casos, las empresas tendrían disponibles colores alternos para identificar sus productos. A esta teoría, se le sobreviene la teoría de la confusión de tonalidades de colores, también rechazada, la cual establece que la protección del color único puede provocar la ausencia de certeza con respecto a cuál es la marca concreta protegida y cuáles son los matices o tonalidades del color que podrían utilizarse válidamente por los competidores.

La aceptación de Quaritex como marca de color per se, trajo en Estados Unidos una estampida de solicitudes de marcas de color, gran mayoría negadas. Lo cierto es que la sentencia marcó un precedente y dictó ciertas directrices que, en la práctica, son muy limitadas. La Oficina de Armonización del Mercado Interior (OAMI) sólo ha registrado algunos colores per se, en particular en casos en los que éstos adquirieron carácter distintivo como consecuencia del uso, según especifica Blondeel (2003). Entre algunos de los ejemplos, se presenta la información de las marcas de colores registradas en la Base Mundial de Datos de Marcas de la OMPI:

- Owens-Corning Fiberglas Technology Inc. Corporation. Ejemplo de color per se.

Registro de la Base Mundial de Datos de Marcas N° 78724143.

Fecha del registro: 31.10.2006

Indicaciones relativas a las limitaciones de utilización: Reclamación distintivo en su totalidad.

Descripción de la marca: La marca consiste en el color rosa aplicado a la cinta adhesiva en su totalidad. Los bienes comprenden una cinta de precinto adhesivo que se utiliza en la construcción de edificios para sellar grietas, juntas y lágrimas. El contorno dorado de la mercancía está destinado a mostrar la posición de la marca en un rollo de los productos y no es parte de la marca.

Información relativa a los colores reivindicados: El color(es) rosa es/son reclamados como una característica de la marca.

- Deere & Company. Ejemplo de combinación de colores.

Registro de la Base Mundial de Datos de Marcas N° 1199222.

Fecha del registro: 21.10.2013.

Información relativa a los colores reivindicados: Verde (Munsell 9.47 GY3.57/7.45) y amarillo (Munsell 5.06 Y7.63/10.66).

Descripción de la marca: Las partes visibles de las carrocerías, estructuras y/o bastidores de los vehículos, máquinas, equipos o aparatos son en su totalidad o principalmente verdes; Los vehículos, máquinas, equipos o aparatos tienen partes, símbolos, marcas y/o detalles amarillos, tal como se representa en el documento adjunto; Los elementos verdes en los vehículos, equipos y/o aparatos o en las máquinas en general son más que los elementos amarillos.

4.1. DEMANDAS POR MARCAS DE COLOR

4.1.1. CADBURY VS NESTLÉ. (REINO UNIDO)

En el caso N° A3/2012/2702, Cadbury UK Limited. v. Société des Produits Nestlé SA. (2013), la empresa productora de chocolate Cadbury solicitó el registro de una marca (N° 2376879) en Reino Unido por el color púrpura (Pantone: 2685C) para los envases de los productos clase 30, el chocolate en forma de barra, tableta y otros productos de chocolate diversos. La solicitud se publicó en el Comercio Marks Journal en mayo de 2008 y unos meses más tarde, en agosto, Nestlé se opuso a la solicitud.

En octubre de 2011, el oficial de la audiencia de la oposición permitió la aplicación, pero modificó la descripción de los productos que incluían “chocolate en barra y tabletas; chocolate para comer, beber chocolate, preparaciones para hacer chocolate a la taza”, según lo publicado en el portal en línea Peritaciones MGA – BLOG (10/10/2013).

Nestlé apeló y en mayo de este año se reanudó la lucha. Los abogados de Nestlé cuestionaban si la marca de Cadbury era un signo susceptible de representación gráfica, con el argumento de Nestlé que el color púrpura no era una señal por lo que no era susceptible de representación gráfica y, por tanto, no inscribibles en la Sección 3(1)(a) de la Ley de Comercio 1994 Marks. Asimismo, Cadbury demostró que el público relaciona el color púrpura con el chocolate de Cadbury, entonces ¿Se puede obtener un registro de marca para ese color? Una de las noticias relacionadas al caso, publicado en el portal en línea Graffica (23/10/ 2013), plantea que:

Para Nestlé, el color del envoltorio no puede registrarse, un argumento que finalmente ha asimilado la Corte británica dándole la razón. Tal y como apunta la sentencia, **la pretensión de Cadbury «iría en contra de los principios de igualdad, ofreciendo una ventaja competitiva» a la marca británica «y una desventaja a Nestlé y sus otros competidores»**. Obviamente, Cadbury no está conforme con el dictamen y ya ha informado que estudiará presentar algún recurso. «Nuestro color violeta está ligado a Cadbury desde hace un siglo y los británicos han crecido entendiendo su asociación con nuestro chocolate», ha

declarado un portavoz.

Nestlé ganó la apelación en la Corte de Apelaciones, lo que significa que Cadbury no puede registrar los derechos de marca exclusivos para el color.

4.1.2. T-MOBILE VS AIO WIRELESS (ESTADOS UNIDOS)

La compañía telefónica T-Mobile había utilizado el color magenta para representar su marca durante más de una década. Cuando [Aio Wireless](#), otra compañía telefónica, salió a la luz utilizando el color magenta similar al color de marca registrada de T-Mobile, el gigante magenta presentó una demanda, siendo el Caso *Nº H-13-2478 T-Mobile US, Inc. v. Aio Wireless LLC, (2013)*. El 8 de febrero del año pasado un tribunal de Texas concedió la petición de [T-Mobile](#). El juez federal Lee Rosenthal, que falló a favor de T-Mobile, ordenó una medida cautelar contra Aio que prohíbe a la filial usar un color que es similar al magenta, color usado en la marca registrada de T-Mobile. Según lo descrito en el portal en línea Peritaciones MGA – BLOG (13/02/2014), escribió el Juez que:

Después de revisar los anuncios en el expediente y teniendo en cuenta el significado secundario asociado al uso del color brillante rosa magenta en la industria y el mercado en cuestión, el tribunal concluye que Aio es similar al magenta T-Mobile y que el uso del Aio en su color ciruela es similar al uso de T-Mobile de su color magenta, [escribió](#) el juez.

Igualmente, una orden preliminar del Tribunal de Texas impedirá a Aio el uso de su color ciruela por sus “sombras confusamente similares” de la publicidad, marketing y diseño de la tienda.

5. CONCLUSIÓN

Después de haber planteado distintos posicionamientos doctrinales y jurisprudenciales, se ha obtenido como conclusión general que el registro de colores como marcas es aceptado de manera limitada y con condiciones que bien podría considerarse subjetivas. Dicho aspecto subjetivo sobreviene del hecho de probar al órgano encargado que el color es una conexión del consumidor con el producto, es decir, que el color represente un

segundo significado para el consumidor y esto aún no se tiene planteado como demostrarse.

Lo anterior ha traído como consecuencia que solo productos notoriamente conocidos puedan optar para registro de marcas de color. Otro aspecto a considerar es que, por ejemplo, el registro del color en la envoltura del producto no es aceptado (Cadbury) pero que el producto en sí posea un color característico si lo es (Deere & Company, Owens-Corning), de forma limitada y muy condicionada, pero lo es. Ahora bien, en cuanto al caso *T-Mobile vs Aio Wireless*, lo que se plantea allí no es el registro del color mismo como marca, sino la defensa del color en la marca y la importancia del mismo en la marca para crear una verdadera confusión en el consumidor, independientemente si el color fue escogido de buena fe o con malicia.

A pesar que el mercado que tiene la posibilidad de optar para la protección de esta marca no tradicional es escaso, por el hecho de que debe ser notoriamente conocido en el área del mercado en el que se desenvuelve para “probar” que el color tiene un segundo significado para el consumidor, existe factibilidad de registro de un color como marca. Sin embargo, las legislaciones que están creando tendencia en esta materia han sido muy cuidadosas para que no se llegue a violentar los lineamientos de la libre competencia.

Asimismo, se comparte opinión con Otamendi, reconocer un producto por el color como única distintivo es un hecho real en la actualidad, por lo que las restricciones existentes en Materia Marcaria, siendo que los legisladores a nivel mundial niegan reglamentar el hecho, es solo un impedimento para progresar en los Registros de Marcas de Color al no existir un estatuto firme que avale de manera contundente dichas marcas, ya sea de color per se o combinación de colores.

6. BIBLIOGRAFÍA

¿Se puede registrar un color? Depende, ni los jueces se deciden. Página en Línea.
Disponible en: <http://www.peritacionesmga.com/blog/se-puede-registrar-un-color-depender-ni-los-jueces-se-deciden/>

Base de Datos sobre Marcas de la OMPI. Página en línea. Disponible en:
<http://www.wipo.int/branddb/es/index.jsp#>

Blondeel, P. (2003). “Motivos de Denegación Absolutos: Marcas de Color”. Disponible en:
<http://oami.europa.eu/es/office/ejs/pdf/Blondeel%20ES.pdf>

Cabanellas de Torres, G. (2003). “Diccionario Jurídico Elemental”. Edición Actualizada, Corregida y Aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Editorial: Heliasta.

Cadbury UK Limited. v. Société des Produits Nestlé SA. Case Nº A3/2012/2702 (2013).

Cortejo, C. (2010) en su artículo “La Marca Tridimensional”. Revista *Ars Boni et Aequi*. Volumen 6, Nº 1.

Deere & Company, registro Nº 1199222. Disponible en:
<http://www.wipo.int/branddb/es/showData.jsp?SOURCE=MAD&STATUS=ACT&KEY=1199222&LANG=es&NO=68&TOT=112>

Fraser, T. y Banks, A. (2005). “Color: La guía más completa”. Evergreen. España.

Labadie-Jackson, G. (2008). “Un Arco Iris de Lentes con los que Mirar: La Protección del Color Único Como Marca en Los Estados Unidos, en España, y en la Unión Europea”. *The Richmond Journal of Global Law and Business*. Volumen 7. P.113 – 114.

Martínez, J. (2010). “Estudio sobre la marca de color único”. Editorial Lulu Press.

Miranda, A. (1997). “El Régimen General de la Libre Competencia. Características generales”. Segundo Congreso Iberoamericano de Derecho Empresarial. MODULO II: “Prácticas restrictivas de la competencia y competencia desleal”.

Mogollón, I. (2000). “Estudios sobre la Legislación Pro-Competencia Venezolana”. Ediciones Liber.

Mogollón, I. (2008). “Propiedad Intelectual. Temas escogidos”. Vadell Hermanos Editores.

Nestlé gana la nueva batalla por el púrpura de Cadbury. Página en Línea. Disponible en:
<http://graffica.info/nestle-gana-a-cadbury/>



Otamendi, J. (1998). “La Competencia Desleal”. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*. Año 2, N° 2.

Otamendi, J (2009). *El sistema marcario y la realidad en Estudios de derecho y Propiedad Intelectual*. Colección de trabajos en homenaje a Arturo Alessandri Besa. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Owens-Corning Fiberglas Technology Inc. Corporation, registro N° 78724143. Disponible en: <http://www.wipo.int/branddb/es/showData.jsp?SOURCE=USTM&STATUS=ACT&KEY=78724143&LANG=es&NO=408&TOT=2105>

Qualitex Co. v. Jacobsen Prod., Case N° 167-170 (1995).

T-Mobile US, Inc. v. Aio Wireless LLC, Case N° H-13-2478 (2013).

Vera, C. (2010). “Generación de impacto en la publicidad exterior a través del uso de los principios del neuromarketing visual”. *Revista Telos*. Volumen 12, N°. 2.



OBJETO DE LAS CIENCIAS POLÍTICAS: UNA PERSPECTIVA DISTINTA

Neleidy Josefina Aguilar Aguilar

neleidys@hotmail.com

Universidad Privada Rafael Bellosó Chacín (URBE)
Venezuela

Edgar José Peinado Rojas

murodelamentacionesj@gmail.com

Universidad Privada Rafael Bellosó Chacín (URBE)
Venezuela

Eileen Coromoto Tapia Angulo.

C.I. 20.409.746

eileen_tapia13@hotmail.com

Universidad Alonso de Ojeda.
Venezuela

RESUMEN

En un primer término, se definen las Ciencias Políticas como el estudio del saber teórico, práctico e histórico de los ciudadanos y del Estado, mediante la utilización de métodos y técnicas aplicables a los distintos espacios, escenarios, realidades. En la construcción de la Política como Ciencia, influyen una serie de disciplinas necesarias para su estructuración, al igual que en el estudio de los fenómenos sociales, lo que deriva en una variedad de matices como reflejo de la intervención de las mismas. El estudio de la política plantea retos, retos que afectan las actividades desde una perspectiva micro y macro de los Estados y sus sociedades, e inclusive, trastoca fronteras internacionales en este mundo globalizado. La Ciencia con su agregado "Política", tiene por objeto el estudio minucioso, pero sobre todo claro del fenómeno político, pero al mismo tiempo, es el estudio del fenómeno social, cultural, estructural, económico; en líneas generales las Ciencias Políticas, agrupa un conglomerado de disciplinas con nexos paritarios, que a su vez convergen en un resultado concreto. El Objeto de las Ciencias Políticas seguirá evolucionando a medida que el objeto que estudia (sociedad, política, cultura, economía, relaciones sociales, estructuras políticas, relaciones internacionales) exista, se transforme, modifique, cambie, reconfigure, reconstituye o se estructure acorde a la vigencia de sus postulados, según sus necesidades, su realidad.

Palabras Claves: Objeto, Ciencia, Ciencias Políticas, Objeto de las Ciencias Políticas, Conocimiento.



ABSTRACT

In a first, the political science as the study of theoretical, practical and historical knowledge of citizens and the state, using methods and techniques applicable to different spaces, scenarios, situations are defined. In the construction of the Political Science and influence a range of disciplines necessary for structuring, as in the study of social phenomena, resulting in a variety of hues, reflecting the involvement of the same. The study raises policy challenges, which affect the activities from a micro and macro perspective of states and societies, and even, disrupts international borders in this globalized world. Science with added "Policy" aims careful study, but mostly clear political phenomenon, but at the same time, is the study of social, cultural, structural, economic phenomenon; broadly Political Science, brings together a conglomeration of disciplines with peer connections, which in turn converge on a particular outcome. The Object of Political Science will continue to evolve as the object studied (society, politics, culture, economics, social, political, international relations) exists, is transformed, modify, change, reconfigure, reconstituted or be structured according to the validity of their assumptions, as needed, your reality.

Keywords: Object, Science, Political Science, Science Policy object, Knowledge.



INTRODUCCIÓN

Un análisis de teorías, investigaciones, doctrina, pero sobre todo de la realidad social por la que atraviesan los Estados actuales, sistemas políticos, económicos, sociales y culturales, se realiza una interpretación, respetando a quienes han establecido sus estudios, en el que se describe una visión distinta, pero no aislada de la realidad actual, sobre todo se definen conceptualizaciones referidas a la ciencia, a las Ciencias Políticas, pero muy particularmente sobre su Objeto de estudio. Es este precisamente el punto a tratar, desde diversas perspectivas, enfoques y análisis e interpretaciones particulares, fundamentadas en la experiencia, de estudios, y en lo posible haciendo un esfuerzo por sentar precedentes en la creación, de tal vez, nuevas formas de estudiar las ciencias Políticas, sobre todo novedad en cuanto a teorías. Cabe destacar, que este esfuerzo no ha surgido sin cimientos, por el contrario, gracias a la historia y sus estudiosos, se puede en la actualidad reconfigurar las Ciencias Políticas, e igualmente su Objeto de estudio.

Durante el análisis se llevó a cabo una revisión de la historia, lo que permitió la adquisición de conocimientos sobre esta nueva etapa de estudio de las Ciencias Políticas, pero sobre todo, creando, proponiendo y sugiriendo aspectos, definiciones, conceptualizaciones, con mucho respeto, referentes al Objeto de las Ciencias Políticas. En esta lectura se logra exponer por diversos escenarios, hasta conocer la conceptualización, y ámbito de aplicación-estudio de las Ciencias Políticas. Finalmente, el presente estudio contribuye objetivamente al campo de la investigación teórica-documental he interesados en este disciplina científica.

Objeto de las Ciencias Políticas: Una perspectiva distinta.

Tanto el concepto de Ciencia como el de Política han sido estudiados en diversas oportunidades y desde distintas perspectivas. Sin embargo, en todo estudio deben definirse a nivel etimológico cada uno de ellos: Objeto: Del latín *Objetus*, prefijo –ob (encima, sobre), del verbo *iacere* (lanzar o tirar). Ciencia; Del latín *scientia*

(conocimiento), del verbo scire (saber). Política; Del latín *politicus* (de los ciudadanos o del Estado). Conocer: Del latín [cognōscō, cognōscere](#), compuesto de [co-](#) (de [cum](#), "con") y [gnōscō, gnōscere](#) ([saber](#), comprender, tener [noción](#)). Entonces, se puede definir en una primera instancia a las Ciencias Políticas como, el estudio del saber teórico, práctico e histórico de los ciudadanos y del Estado, mediante la utilización de métodos y técnicas aplicables a los distintos espacios, escenarios, realidades.

Por otra parte, no es conveniente proponer una concepción definitiva, porque en el estudio de las ciencias, aún en el presente siglo, nada es definitivo ni en su totalidad conocido. Los estudios, y la propia dinámica de las sociedades y de los Estados, comportan a una transformación, actualización y adaptación necesaria de las ciencias, teorías y métodos en el estudio de los fenómenos políticos. Es por ello, que se hace imperioso desmembrar hasta su génesis la Política, para analizar cada uno de los elementos que la conforman, cómo está ordenada, cómo reorganizarla, reconstruirla, y reconfigurarla, lo que permita establecer una concepción actualizada y aplicable a los nuevas realidades sociales y de Estado. Partiendo de esta línea descriptiva.

Según Barrientos Del Monte (2013), citada por Sergio Ángel Baquero y Fredy Andrés Barrero Escobar (2013), a lo largo del Siglo XX se trató, más que nunca, de crear e institucionalizar el estudio de lo político como una ciencia. Hasta hace relativamente muy poco, no existía siquiera consenso respecto al nombre que se la daría a dichos estudios, de tal manera que se adoptaron, de diferentes disciplinas como la Historia y la Sociología, teorías, enfoques y métodos para la construcción del campo.

Una vez analizado lo comentado por el Autor, se infiere que en la construcción de la Política como Ciencia, influyen una serie de disciplinas necesarias para su estructuración, al igual que en el estudio de los fenómenos sociales, lo que deriva en una variedad de matices como reflejo de la intervención de las mismas. Entonces, podría decirse que toda ciencia es interdisciplinaria y multidisciplinaria, porque se



apoya en diversas disciplinas aplicables a su objeto de estudio, con la finalidad de darle sentido, forma, explicación y sobre todo el alcance del objetivo planteado, que se ajuste a la realidad social actual que estudia.

Atendiendo a estas consideraciones, la Ciencia Política ha recibido influjos de otras Ciencias Sociales, sin embargo, no fue, sino a partir de los años cincuenta (50) que la evolución del estudio de lo político se consolidó a partir de la llamada revolución Behaviorista de la Teoría psicológica moderna de J. B. Watson(1990), según la cual “sólo la conducta exterior o comportamiento y el método extrospectivo son válidos científicamente en psicología, excluyendo por subjetivo y no comprobable a la introspección o descripción de los fenómenos anímicos propios”. Que buscaba romper con las corrientes dominantes de las primeras décadas del siglo XX. Al respecto, el Behaviorismo sostuvo que el objeto de la Ciencia Política no debería distanciarse de la observación y análisis del comportamiento de los individuos, puesto que este podría ser estudiado empíricamente (Harto de Vera, 2005, p. 30). A partir de lo anterior, lo político adquiere líneas metodológicas mucho más claras debido a la rigurosidad que le imprime una metodología marcadamente cuantitativa.

Dentro de esta perspectiva, se evidencia que el estudio de la Política se centra únicamente en la hegemonía que ejercen los Estados sobre las sociedades, y los poderes del Estado, y no solo del ejecutivo. Cabe considerar por otra parte, que el estudio del fenómeno político está estructurado por elementos diversos, no sólo por el Poder hegemónico, el mismo involucra una serie de mecanismos esenciales, que le dan forma y sentido, entre ellos, sectores sociales (el más importante) sistema político, sistema económico, fuerzas políticas y culturales, y poderes públicos. Este conglomerado representa lo Político, sin embargo, se hace necesaria su convergencia y la determinación en el proceso de transformación y reconfiguración de las Ciencias Políticas.



Expresado de otro modo, sin Sociedad no hay Estado. Este razonar, muy particular por demás, está fundamentado en la disputa evidente entre ambas formas de organización, disputa dirigida solo a su división, no consustanciada con las realidades sociales ni políticas actuales. Ideal sería, que la Sociedad y el Estado en un conjunto fusionado, se constituya como un sistema capaz de reproducirse y mantenerse por sí mismo (autopoiesis). Como se señala, las Ciencias Políticas fundamentarán su estudio en ambos tipos de organizaciones, diferenciadas en su esencia, pero unidas por el mismo fin, un mismo objeto de estudio, un mismo bienestar común. No cabe duda, que las presiones, tanto de arriba, como de abajo, causan fracturas en el buen funcionamiento del Estado y la Sociedad.

Es increíble que esas presiones, sean emanadas del Estado, unas, y de la Sociedad, otras, pero a su vez, tengan relación, persiguen un fin común, porque cada uno de los actores involucrados, revela intereses particulares, ajenos a la realidad social-gubernamental, solo por satisfacer “necesidades” totalmente discordantes a la misma, sin embargo; queriendo obtener un mismo resultado, apartado del bien común o colectivo.

Desde la perspectiva más general, la lucha por demostrar quién es más fuerte, quién conquista (poder), deja de lado el verdadero sentido, dirección, pero sobre todo el Objeto de las Ciencias Políticas. Entendido desde este punto de vista como; el fundamento científico-teórico en un universo de elementos comunes que puedan estar presentes en diversas realidades y espacios (países, estados, municipios, entre otros).

Debe señalarse, que las Ciencias Políticas estudia y, sobre todo, sirve de apoyo en la comprensión de las relaciones en general entre Estado (estructura, sistema político, instituciones), Sociedad (cultura, conjunto de personas), Poder (capacidad de quienes están legítimamente autorizados para ejercerlo); y en lo particular el movimiento de las instituciones públicas, su proceso en la toma de decisiones de

Estado y políticas públicas, en el que intervienen actores políticos y sociales, en pro del bien común. Un análisis a groso modo, las Ciencias Políticas estudia cómo se vinculan Estado, Política, Poder y Sociedad en los diferentes sectores y ámbitos geográficos, desde una visión comparada y a la vez diferenciada.

La sensación de insatisfacción generalizada, concebida por el actual funcionamiento de la política, que trata de disociar el conocimiento sistematizado del fenómeno político, basado en el estudio y experimentación, es resultado de las grandes expectativas que despierta, pero que deja sin atender. No es más que el abandono del saber lo político; por ello el estudio de la Política, es de utilidad y pertinencia, congruente con un amplio conjunto de necesidades teórico-prácticas, donde radica el punto neurálgico de un buen gobierno en todos sus niveles, una sociedad deleitada, que demuestre la posibilidad de estructurar ambos conceptos (Ciencia y Política), mediante la convergencia, autonomía y sobre todo, donde se ha alcanzado el Objeto de las Ciencias Políticas.

El estudio de la política plantea retos, retos que afectan las actividades desde una perspectiva micro y macro de los Estados y sus sociedades, e inclusive, trastoca fronteras internacionales en este mundo globalizado. Vislumbrar e intervenir en este escenario, sin desconfigurar el sentido real de la Política, exige disponer de información, conocimientos y habilidades, que determinen la verdadera concepción, pero sobre todo, el Objeto de las Ciencias Políticas, basados en ese conocimiento del universo político, un universo polarizado, tal vez, por el fenómeno del poder, su naturaleza, sus fundamentos, su ejecución, sus efectos, aún más allá, por intereses particulares de quienes lo ejercen y de quienes representan en cada escenario.

Si la ciencia puede entenderse desde dos puntos de vista importantes, según Bunge (1981) el primero, que sirve para generar más conocimientos por medio del proceso investigativo, y en segundo término, a su aplicabilidad en la solución de problemas y necesidades del hombre. Entonces, la Ciencia con su agregado "Política", tiene por



objeto el estudio minucioso, pero sobre todo claro del fenómeno político, pero al mismo tiempo, es el estudio del fenómeno social, cultural, estructural, económico; en líneas generales las Ciencias Políticas, agrupa un conglomerado de disciplinas con nexos paritarios, que a su vez convergen en un resultado concreto, que engendra, crea, contempla y contiene, mediante la observación, el necesario sustento de su vigencia en los Estado, en las sociedades, en los sistemas; aún cuando éstos son dinámicos, cambiantes, modificables, pero sobre todo da respuesta a las realidades, por razón del saber, con la finalidad de fundar.

Si la ciencia es conocimiento, el conocimiento es saber, y el saber permite crear, entonces; no cabe duda, que el Objeto de las Ciencias Políticas es la creación de modelos adaptativos a las sociedades (realidades sociales), entendidas éstas como el factor más importante en la construcción de las Ciencias Políticas (Fenómeno Político). Sociedades que representan el camino a seguir para la consecución o solución del fenómeno político. Así como las sociedades y las ciencias no son aisladas, la política no escapa de esta realidad, este trípode comporta una ideología; podría decirse científica, pero a su vez empírica-teórica, la cual se encarga de darle forma al estudio de lo Político, apoyándose en mecanismos (método) para su comprensión.

En este mismo orden de ideas, la ideología tiene su génesis en lo histórico, es por ello que cuando se toma conciencia de sus propias trampas, distensiones y de los condicionamientos tanto internos como externos, se conceptualiza la ideología. El conocimiento es una de las características humanas, el conocimiento no es neutral, no siempre posee la verdad, utiliza la perspectiva, se enfoca en la evidencia, en lo probado, pero con toques de subjetividad, en ocasiones, se matiza con pequeñas luces de tergiversación y del error, lo que le permite crear un concepto propio, amalgamando realidades, teorías, praxis, doctrinas, y experiencias. Son todos estos elementos los que crean una ideología única y particular en cada ser humano.



Por ende, el Objeto de las Ciencias Políticas, su estudio se ve obligado a adecuarse a las sociedades que van surgiendo mediante estos cambios de paradigmas, de dinamia, pero sobre todo, recordar que las realidades son cambiantes, transformadoras, estructurales, sociales, políticas, económicas y culturales.

Cabe destacar, que no es el Estado ni el gobierno quien crea, reconfigura o transforma las sociedades y las adapta a sus intereses particulares, sino por el contrario, es la sociedad, en toda su composición que aporta el método para recomponer el Estado y su gobierno, lo reconfigura y moldea, para encuadrar su realidad social a la política. En las sociedades, se ha evidenciado cómo los Estados y sus gobiernos van desarticulando el sistema político-social-económico y hasta cultural, solo con intenciones meramente personales, de satisfacción y con sed de venganza (hacer pagar a otros), lo que ocasiona la pérdida de la esencia de las sociedades, que son las transformadoras de realidades y la constructoras de gobiernos.

Ese deseo incontrolable, esas ansias de poder, que les da fuerza, más no les legitima, logra una total y destructiva desconfiguración del sistema social-institucional, siendo éste la punta del iceberg, de donde emerge la distorsión político-social de los Estados y de quienes los dirigen, logrando la desviación del verdadero sentido y espíritu de las Ciencias Políticas, de sus estudio, de su objeto.

Según críticos como Stephen D. Krasner, Michael Mann, Theda Skocpol y E.A. Nordlinger, entre otros (1999), el Estado padece patologías propias del gobierno y el sistema político (corrupción y las gallas del Estado). Desde esa perspectiva ello no es así, aunque es cierto que dentro de los Estados y gobiernos puede encontrar patologías como las descritas, no es menos cierto quienes sufren o padecen de éstas no son las estructuras gubernamentales o estatales, sino las personas que dirigen o representan los gobiernos.



Se evidencia una distorsión del Estado y su gobierno, o dicho de modo correcto, una distorsión de los gobernantes y sus dirigentes. Allí radica el triunfo, derrota o desaparición de un gobierno, esa desviación gubernamental desconfigura el objeto de las Ciencias Políticas, porque si bien es cierto que las Ciencias Políticas, a través de un método, un proceso particular, instrumentos y herramientas estudia el fenómeno político-social-económico y cultural, al encontrarse viciado con patologías de los gobernantes, hace cuesta arriba, pero no imposible, la obtención del resultado idóneo que logre la composición apropiada que se circunscriba a la realidad social actual de los Estados.

El Objeto de las Ciencias Políticas no está cercado o supeditado a sentimientos o intereses particulares, por el contrario, es un proceso consensuado, minucioso, pero sobre todo que va escudriñando en lo más profundo de las sociedades, y no de una forma aislada, sino concreta, estricta y a la vez general, sin desenfocarse, con el fin último de dar solución al contexto en el cual se desarrolla. La metodología que utiliza va de la mano de disciplinas, estrategias, teorías, las hace propias, va formando, reconstruyendo y estructurando hasta alcanzar su autonomía, su independencia de otras ciencias, pero sin dejar de lado su esencia, atendiendo su particularidad, aunque en ocasiones requiera de apoyo eventual de otras ciencias, sin perder su personalidad.

Puede creerse que el Objeto de las Ciencias Políticas es evidente, sin embargo, éste debe redefinirse, orientándose a lograr que las sociedades mundiales se conviertan en las denominadas "Sociedades en Red", parafraseando al autor Manuel Castells, *Comunicación y Poder* 2009), la sociedad red es una sociedad global, ello lo fundamenta en su estructura dinámica, altamente maleable a las fuerzas sociales, la cultura, la política y las estrategias económicas. Se observa que el autor Castells, reafirma lo antes planteado, sin sociedad, sin política, sin cultura, sin economía, no habrá entonces, un Objeto real que estudien las Ciencias Políticas.



Cada uno de estos elementos deben ir engranándose hasta formar un solo cuerpo sólido que genera vida y solución, pero sobre todo respuestas concretas a las nuevas sociedades y Estado-Gobierno. No cabe duda, que el fenómeno globalizador toca cada parte del Estado, sociedad, gobierno, e inclusive, se expande de manera paralela en el momento justo que el Estado atraviesa su reconfiguración. Es por ello, que cada integrante (sociedad, Estado) debe participar de forma activa en la reconstrucción, reinstitucionalización, reconfiguración y globalización del sistema político-social al cual pertenece.

Esto quiere decir, una sociedad (global, industrial, rural o comunitaria) debe luchar por la coexistencia de todos los niveles (internacional, nacional, estatal, municipal y local) para lograr su supervivencia, desde una óptica geométrica y geográfica, diría que por regla, desde una perspectiva geopolítica (inclusión y exclusión). Esta sociedad en red, o sociedades globales, para aquellos estados que trabajen en pro de su incorporación a las mismas, no solo deben coexistir, sino que se ven obligadas a interactuar, a modificarse entre sí, a intercambiar (cultura, economía, política).

Importa, y por muchas razones, la supervivencia, la cual se obtiene siguiendo el proceso metodológico de las sociedades en red, sin dejar de lado su historia, sus tiempos, puede suceder que por vivir el mundo globalizado se vea aplastado lo local, pero si se conquista la integración, al punto de homogeneizarse ambos eventos, lograrán surgir y mantenerse en el tiempo. Esto significa, que las Ciencias Políticas no dejarán de tener auge en las sociedades, en los Estados, en los gobiernos, pues resulta claro, que por ser un fenómeno (político, social, económico, cultural), y poseer características muy particulares como el dinamismo, transformación, traspolación e internacionalización, pues rebaza esos límites nacionales, amerita su estudio sistemático-metodológico y específico, tres elementos que definen sin duda alguna el Objeto de las Ciencias Políticas.



En términos teóricos-prácticos, tanto las sociedades como los gobiernos deben analizarse, deben reprogramarse constantemente, tomando en cuenta los dominios presentes desde la dimensión que ostenten, sin embargo, no debe olvidarse que toda sociedad pretende alcanzar el nivel máximo de felicidad, o bien común (sistema económico sólido, sistema social y político estable y acorde a la realidad actual), es ésta (la sociedad) quien formula las directrices para la conformación y construcción de los Estados, y no a la inversa, quien modela y estatuye son las sociedades a los Estados y sus gobiernos, entonces, surge la respuesta a la interrogante planteada: Hay más por conocer sobre el Objeto de las Ciencias Políticas.

Como complemento, partiendo de un nivel de sencillez bajo, esto lleva a razonar sobre lo que requiere ser resuelto, tanto intrínseca como extrínsecamente en las sociedades, en los Estados, sus sistemas políticos, económicos e institucionales, de la mano de las Ciencias Políticas, pues es a través de éstas que se logrará el resultado esperado, o por lo menos, el adecuado, el que se adapte a las necesidades planteadas, éstas permiten la utilización de su método, técnicas, procesos, lo que delimita, moldea, ajusta, pero sobre todo arroja las causas, consecuencias y resolución de los conflictos o coyunturas sociales-políticas-culturales anteriores y actuales.

Con fundamento al Objeto de las Ciencias Políticas, que abarca un gran campo de estudio minucioso de los fenómenos políticos, los cuales van de la mano de las sociedades, ambos componentes delimitan las realidades vigentes a nivel universal.

Es importante acotar, que el estudio de las Ciencias Políticas es prospectivo, si bien es cierto que en líneas ut supra escritas, hablé de historia, de lo anterior, referido al estudio del fenómeno social y político, entre otros, y de hecho no es algo novedoso, sino necesario para conocer el génesis de los procesos y épocas creadoras de teorías, paradigmas y transformadoras de realidades, a diferencia de los mecanismos y métodos que se utiliza en la actualidad para llevar a cabo dicho estudio (éstos si es lo novedoso), no es menos cierto que éstos adquieren matices



basados en aspectos retrospectivos, introspectivos y prospectivos de las realidades políticas, sociales, económicas y culturas, e inclusive como fue mencionado, a niveles internacionales.

Las sociedades no son estáticas, ni permanente su funcionamiento, por el contrario, las sociedades maduran, crecen, evolucionan (aquí radica lo prospectivo), se reconfiguran, se desacoplan para volver a acoplarse e ir adaptándose a los nuevos modelos que le sean más útiles. Es precisamente allí, donde radica el cómo equiparar, cuándo hacerlo, dónde llevarlo a cabo, desde que enfoque lo ilustraré, qué método aplicaré para el estudio de las Ciencias Políticas, para identificar sin menor duda su objeto (Objeto de las Ciencias Políticas).

En síntesis, luego del análisis exhaustivo de épocas, teorías históricas, actuales y vigentes, así como el criterio del autor del presente artículo, no cabe duda que el campo de las Ciencias Políticas es amplio, pero específico, que seguirá evolucionando a medida que el objeto que estudia (sociedad, política, cultura, economía, relaciones sociales, estructuras políticas, relaciones internacionales) exista, se transforme, modifique, cambie, reconfigure, reconstituye o se estructure acorde a la vigencia de sus postulados, según sus necesidades y su realidad.

Lo significativo es que, al no poder los métodos clásicos revelar el futuro, se hace imperioso recurrir a métodos innovadores, pero no aislados de estas realidades, de estos fenómenos, a decir verdad, no existe una manera única de evaluar, indagar, reprogramar o reestructurar los cambios significativos de nuestras sociedades y sus recovecos presentan.

Finalmente, recordar que cada Estado, cada sociedad y su gobierno, tienen realidades propias, ninguna igual a otra, pero sí con semejanzas, que permiten el intercambio entre sociedades, Estados, gobiernos, en ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales, de seguro está, en el devenir irán surgiendo modelos, nuevas teorías, nuevos personajes, pero lo que no cambiará es la existencia de una



ciencia (en este caso Ciencia Política) que le dé forma, que le da respuesta a lo novedoso, a lo innovador, a la evolución propia que es inherente a su entidad, a través del estudio de su objeto y la aplicación de su propio método, técnicas, herramientas y mecanismos, que conforman las Ciencias Políticas en todo Estado, sociedad, gobierno. En fin, el Objeto de las Ciencias Políticas es conocido, pero no ha fenecido, ni fenecerá.



CONCLUSIÓN

Volviendo la mirada a la historia, tanto los paradigmas como la evolución de las sociedades y su estructura político-gubernamental, así como sus valores internos, que definen a cada una, van tendiendo puentes entre épocas, con la finalidad de sobrevivir a la metamorfosis de los cambios, en ocasiones, devenidos por presiones internas y externas de las que son protagonistas. Las Ciencias Políticas están conformadas por un conjunto de elementos que le permiten definirse, de hecho le permiten determinar una conceptualización en el área de estudio que atiende. Una vez establecida la conceptualización de las Ciencias Políticas, lo conocido y lo prospectivo de ésta, se instituye un claro objeto de estudio (Objeto de las Ciencias Políticas).

Luego del análisis profundo de los teóricos que por generaciones han intentado definir términos, instaurar teorías, crear doctrina en el área de estas ciencias, han logrado superarse, aún en contra de las críticas, y con sociedades que paralelamente atraviesan circunstancias o coyunturas muy particulares, arrojando como resultado una evidencia irrefutable, pero que como bien se ha descrito, las sociedades han ido evolucionando, progresando, unas más que otras, pero en escenarios específicos y propios de cada Estado, con sus sistemas políticos, sociales, económicos y culturales, e inclusive con aspectos netamente internos pertenecientes a cada sociedad y modelo político (Estado-gobierno-sociedad).

No cabe duda que el objeto de las Ciencias Políticas va de la mano con las transformaciones de las sociedades, así como de sus sistemas internos y externos, formando parte de la evolución, la globalización y la reconfiguración de éstas. Es por ello, que su ámbito de aplicación así como el objeto que estudia se conoce, pero a su vez queda mucho por analizar, debido a las consecuencias resultantes de la dinámica de las sociedades y sus sistemas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Harto de Vera, F. **Ciencia Política y Teoría Política Contemporánea: una relación problemática**. Primera Edición. Madrid: Trotta 2005.
- Krasner, Stephen. **La soberanía perdurable**. Colombia Internacional (Bogotá) N° 53 2001.
- Mann, Michael 1999. **El futuro global del Estado Nación**. Análisis Político Bogotá N° 38 1999.
- Manuel Castells. **Comunicación y Poder**. Alianza Editorial, Cultura Libre 2009, pp 50-71. Madrid, España.
- Mario Bunge. **La ciencia, su método y su filosofía**. Buenos Aires 1981.
- Sergio Angel Baquero, Fredy Andrés Barrero Escobar. **La Ciencia Política y sus Métodos: Una Comparación de los Programas de Ciencias Sociales en Colombia**. Revista Co-herencia Vol. 10, No 19 Julio - Diciembre 2013, pp. 207-234. Medellín, Colombia (ISSN 1794-5887)
- Watson, S. **Playing the State: Australian Feminist Interventions**. Londres: Verso 1990.



OPORTUNIDAD PROCESAL DE PROMOCIÓN DE PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

Abg. Andres A. Mora T.

C.I. V-16.320.212

País de procedencia: Venezuela

Universidad de procedencia: Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacin

Andresmora281@gmail.com

Abg. Osmairo J. Parra U

C.I. V-20.532.269

País de procedencia: Venezuela

Universidad de procedencia: Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacin

Osmairoj92@hotmail.com

RESUMEN

El derecho procesal tiene como característica esencial que sirve de medio para alcanzar una pretensión mediante el ejercicio de la acción, es con lo cual todo lo referente a este derecho es de suma importancia pues significa que el derecho se haga efectivo y el medio idóneo para alcanzar las resultados del proceso, es por lo cual el momento procesal para su promoción es uno de los más fundamentales debido que es aquel donde las partes traen cuales van a hacer los medios para hacer valer su derecho, con lo cual el momento procesal debe garantizar que las reglas para ejercer el derecho a la defensa sean claras y ajustadas a la norma, tarea que la sala de casación social ha ido más allá de la de lo que se infiere de la lectura de la norma, añadiendo reglas que no están expresadas en la norma lo que trae como consecuencia cierto grado de indefensión, es por lo cual la presente investigación tiene como objeto esclarecer cuales son los criterios que ha asumido la sala de casación social y hacerlas frente de lo que diversos doctrinarios han catalogado como reglas que atentan al derecho a la defensa; La investigación se caracteriza por ser una investigación netamente documental debido que estudia criterios doctrinales como los de Bello Tabares (2.009) (2.012), Villasmil Briceño (2.006) Mora Díaz (2.013), además de basarse en los distintos textos legales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999), ley orgánica procesal del trabajo (2.002), y distintas jurisprudencias de la sala de casación social entre otros, del mismo modo la investigación pretende dar como posible conclusión cuales son las dificultades que representa el momento de promover pruebas en el proceso laboral venezolano y arrojar cuales son los criterios usados en los tribunales laborales de la República Bolivariana de Venezuela.

Palabras Claves: Criterio Jurisprudencial, Promoción de Pruebas, Derecho a la Defensa 2



ABSTRACT

Procedural justice is an essential feature that serves as a means to reach a claim through the exercise of the action, is thus all about this right is important because it means that the law becoming effective and the best means of realizing the result of the process, whereby the procedural time for promotion is one of the most fundamental because it is one where the parties are going to do which bring the means to enforce their rights, so that the procedural time should ensure that rules for exercising the right to defense are clear and adjusted to the standard task room social appeal has gone beyond what is inferred from a reading of the rule, adding rules that are not explicit in standard that results in a degree of helplessness, is therefore the present investigation aims to clarify what are the criteria used by the living and make social appeal against what many scholars have classified as reglad that undermine the right the defense; The research is characterized as a purely documentary research because studying doctrinal criteria such as Bello Tabares (2,009) (2,012) Villasmil Briceño (2006) Mora Díaz (2013), besides being based on different legal texts such as the Constitution the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Procedural Labour Act (2002), and different judgments regarding the living social appeal among others, just as research aims to conclude what are the possible difficulties of the time to promote evidence in the Venezuelan labor process and shed which are the criteria used in the labor courts of the Bolivarian Republic of Venezuela

Keywords: Jurisprudencial Criterion Promotion Tests, Right to Defense



INTRODUCCIÓN

El proceso laboral venezolano significó con su entrada en vigencia un cambio de paradigmas a los que se venían viviendo en el foro legal, donde estos eran en su mayoría escritos, con incidencias previas, un juez que se debía bastar con lo que fuera alegado y probado por las partes, con un poco margen de maniobra respecto a las pruebas, donde a pesar de la entrada en vigor de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1.999 con mandato expreso para que la normas adjetivas fueren legisladas basadas en principios de oral, público, evitando las reposiciones inútiles, no sacrificando la justicia a formalismo no esenciales.

Aunado lo anterior que el constituyente tomando en cuenta la realidad social por la que atravesaban los trabajadores que acudían a sede jurisdiccional a reclamar sus derechos laborales era por demás tortuosos, significaban que muy difícilmente iban a lograr este objetivo pues el proceso en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo era muy parecido al presente al procedimiento ordinario establecido en el Código de Procedimiento Civil con todo lo que ello significa, además que teniendo como ley supletoria la anterior, se hacía cuesta arriba, que un trabajador de la clase obrera lograra un resultado a su favor pues económicamente era inviable.

Continuando con la idea antes dada, la Constitución de la República es una de sus disposiciones, específicamente en la disposición transitoria cuarta, dedica un numeral a establecer como tarea de la asamblea nacional a formar entre tantas otras que legisle sobre la materia de proceso laboral, además de ratificar su carácter de orgánica dicta una serie de principios en los cuales deber ser basada tales como gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y la rectoría del juez, con lo cual el proceso laboral se ajusta a la constitución y presenta desafíos al colectivo, pues buscaba abandonar el procedimiento establecido en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo.



Continuando con lo anterior, el mandato constitucional de redactar una Ley Orgánica Procesal Laboral, letra que es tomada por el Tribunal Supremo de Justicia que redacta un borrador que presenta a la asamblea nacional y es aprobada en agosto del 2002, cuando se promulga la Ley Orgánica Procesal Del Trabajo, con el fin de cumplir con el mandato constitucional establecido por el constituyente además de basarse en los principios constitucionales que establece en los artículos 257 y 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; además que es necesario recordar un hecho que significo un gran avance que con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se declara al trabajo como un hecho social, lo cual elevó su categoría e insistió en su especial protección, lo cual significó tener una jurisdicción con competencia con un cuerpo normativo especial lo cual es cónsono con la categoría del derecho.

Generalidades

Pues bien, es menester realizar un repaso por los principales conceptos del derecho procesal laboral para entrar en materia, indicando primeramente, que el proceso tiene como característica que es una consecución de hechos en un orden lógico, o bien como dice Ossorio (2.000) quien define al proceso como “la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico”, o como también señala Bello (2012) en el que señala al proceso como “un conjunto concatenado o coordinado de actos procesales, que se producen como consecuencia del ejercicio del derecho de “acción” para la obtención de la “jurisdicción””, es en tal sentido que todo proceso es una consecución de hechos con el fin de obtener una providencia de quien por ley tiene tal potestad.

Es en consecuencia de lo anterior, que cada uno de los eslabones de esta cadena llamada proceso se le conoce como procedimiento, siguiendo lo señalado por autores como Ossorio (2.000) quien a su vez cita a Guillen y Vincent indicando lo siguiente “es el conjunto de formalidades que deben ser seguidas para someter una pretensión a la justicia” o bien como indica Carnelutti quien es citado por Bello (2012)

donde explana una completa diferencia entre estas dos palabras pues el mencionado autor indica que el proceso es conocido por ser la suma de los actos realizados para la conformación del litigio en comparación del procedimiento es un orden y su continuación, esto bien señala Bello (2012) es una relación de continente-contenido siendo continente el proceso y respectivamente el contenido el procedimiento.

El derecho procesal Laboral

Por consiguiente, el derecho procesal laboral definiéndolo bajo las reglas de los doctrinarios anteriores se puede decir que es el conjunto de actos con el fin de obtener una sentencia en los casos que la acción tenga como fin una pretensión de declaración o de condena sobre derechos laborales, otra definición nos aporta Mora (2013) quien indica que “el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan el procedimiento para que los órganos jurisdiccionales, resuelvan los conflictos jurídicos derivados del hecho social y a garantizar su efectiva tutela”, por lo cual se hacía ineludible que con la entrada en vigencia de la constitución del 1.999 se viviere con un proceso alejado de la realidad social, siendo el trabajo como lo que es el hecho social por excelencia, debía alejarse de los procesos en los cuales se pudiere vulnerar de alguna forma los derechos laborales.

Ahora bien, el derecho procesal laboral como todo proceso debe tener un inicio, este se debe dar con la manifestación de la acción, para obtener una pretensión, esto se da mediante el libelo de demanda, el cual deberá ser redactada bajo las reglas contenidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo dependiendo del fin que se persiga, el siguiente hecho a acontecer en la admisión del libelo de demanda hubiere sufrido alguna modificación o no con el despacho saneador, una de las instituciones creadas con razón de la modificación de la ley, con el objeto de proceder a hacer una revisión del libelo para así librar de errores de forma logrando con ello evitar así el uso de las cuestiones previas que atacaban errores de forma en el libelo.



Continuando con lo anterior se procede a realizar la notificación, en cuanto se cumple con el extremo constitucional previsto en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su numeral 1, en él se prevé el derecho a la defensa que tiene el demandado y de tener conocimiento del proceso que es llevado en su contra, además que con la concepción de la institución que representa la notificación es un abanico más amplio al momento de tener como válida el conocimiento de la parte contraria de la existencia de la litis.

La audiencia Preliminar

Una vez llenados los extremos se procede a la instalación de la audiencia preliminar, esta audiencia tiene dos fines fundamentales como señala Mora (2013) el primero el de evitar por los medios que estuvieren a su alcance la audiencia de juicio a través de los medios alternos de resolución de conflictos como son la conciliación, la mediación o el arbitraje cumpliendo así con el mandato del artículo 258 de la Constitución de la República, en pro de cumplir esta tarea el juez de sustanciación, mediación y ejecución en su rol de conciliador trata de acercar las posiciones del demandante y demandado y el segundo fin es el de depurar el proceso judicial del trabajo de vicios procesales a través de un segundo despacho saneador al finalizar la audiencia preliminar, con lo cual se depura todo el proceso para pasar así a la fase de juicio.

Siguiendo con la idea antes iniciada, para realizar la tarea de mediar el legislador ha dispuesto una serie de características que se podrían catalogar de especiales para el momento procesal de la audiencia preliminar, pues explana la ley en indicar que esta audiencia se llevará de manera privada, lo que significa que solo podrá estar presente las partes (demandante, demandado y tribunal) lo cual hace que las conversaciones para lograr el consenso logren tener mayor incidencia, pues se libra de presiones externas las negociaciones que se pudieran llevar a cabo, un largo tiempo para en la cual se celebra son cuatro (04) meses en los cuales mediante

prolongaciones se llevará a cabo esta audiencia y el especial énfasis que se hace a la mediación por parte del juez.

Continuando con lo anterior, en la instalación de la mencionada audiencia, se da un hecho procesal que es el cual ha motivado este escrito, como es la promoción de pruebas, antes de entrar a su estudio como tal, debemos hacer una comparación con otros procesos al momento de promover sus medios probatorios, primeramente es menester hacerlo con la norma matricial como lo es el Código de Procedimiento Civil, en el cual la promoción de pruebas se realiza a los quince (15) días después de contestada la demanda, con lo cual ya ha sucedido dos hechos, el primero se ha realizado la depuración del proceso, pues el momento procesal de las cuestiones previa ya ha sucedido y se da por entendido que las partes ya han logrado sanear al proceso de las cuestiones bien de forma o de fondo de las que hubiere podido sufrir el proceso y el segundo es que la Litis ya ha sido trabada, refiriéndose que al momento en que el demandado ha contestado la demanda ya se tiene conocimiento de cómo va ser la carga probatoria de las partes, teniendo claro cuál va ser la esfera a la que se referirá el *thema decidendum* y el *thema probatorium*.

La promoción de pruebas

Ahora bien, relacionando lo anterior con el proceso al cual se refiere este artículo, el acto de promover pruebas se da antes del momento de contestar la demanda, lo cual se hace una vez agotada la audiencia preliminar, con lo cual el razonamiento presente en el proceso civil sea distinto a la norma laboral, según diversos doctrinarios este acto se realiza de tal manera para que sea el juez quien como director del proceso, estudie y analice cuál es la fuerza que tienen las partes para probar su punto, pues tanto vale un derecho como poder probarlo y así ayudar a que la mediación tenga mayor incisión apoyándose en los medios probatorios que la partes han llevado al proceso.

En este mismo orden de ideas, es necesaria la lectura del artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el cual nos señala lo siguiente “la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar; no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecida en esta ley” (subrayado y negritas de los autores) de la lectura de este artículo se desprenden dos supuestos, el primero que no habrá otro momento para promover pruebas que no sea la audiencia preliminar y el segundo que existirán excepciones para promover pruebas aun ya superada la audiencia preliminar.

El primer supuesto, merece un delicado estudio, pues de la atenta lectura no revela mayor información y deja abierta la posibilidad de promover pruebas bien en la instalación de la promoción de pruebas o bien en cualquiera de sus prolongaciones, teniendo en cuenta que todo momento de esta audiencia sería hábil para producir este escrito, pero no podemos dejar de lado el criterio pacífico y reiterado de la sala de casación social y en especial el fallo de fecha 28 de septiembre de 2006, con ponencia del magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, expediente N° 06555, estableció:

“Efectivamente, tal como se indica en el fallo recurrido, existe un lapso preclusivo para la promoción de las pruebas, siendo que por disposición legal dicha presentación no podrá realizarse en un oportunidad posterior al inicio de la audiencia preliminar, como lo efectuó la representación judicial del actor con relación a un documento consignado a los autos.”
(Jurisprudencia. Ramírez & Garay, Tomo 236. p.755).

Siguiendo con la idea, es claro que debido y como se ha dicho que el fin máximo de promover pruebas en este momento no es otro que el de acercar posiciones y lograr la mediación, por lo cual es cónsono la promoción en la instalación, se debe prestar atención al criterio del maestro Bello (2.009) que señala “se trata de la misma audiencia preliminar, la cual es una y única, por lo que no habiendo hecho el legislador distinción alguna en cuanto a la oportunidad de promoción de pruebas,

pues solo se refiere a la audiencia preliminar, es perfectamente válido, legal y constitucional” es cierto también lo señalado por el maestro Bello, basado en la máxima legal que donde no distingue el legislador no puede distinguir el intérprete, es en estos casos donde priva el orden de las fuentes del derecho privando así la jurisprudencia sobre la doctrina.

Continuando con el segundo supuesto establecido en el artículo 73, donde indica “salvo excepciones prevista en la ley” se refiere el legislador a una serie de supuestos entre los que encontramos la articulación probatoria de la recusación (art. 38) o también la articulaciones probatorias que se hacen con el fin de restar merito a los medios probatorios que se encuentran en discusión (ej. Artículos 84, 87 y 102) y la producción de pruebas que se llevan a cabo en la audiencia del recurso de casación o de legalidad ante la sala de casación social, aunque apartado a estos momentos antes mencionados existe el criterio jurisprudencial que:

“Al margen de ello, en estas audiencias de prolongación, no está permitida la promoción de pruebas salvo en casos excepciones; y es por ello que esta Alzada ha establecido en reiteradas ocasiones que la oportunidad para la promoción de pruebas, es en la audiencia preliminar, en fase de apertura, admitiendo que solo por vía de excepción se puede permitir promover probanzas en la prolongación, ello, si producto de la mediación, surge un hecho nuevo que sea necesario demostrar y siempre que las partes estén totalmente de acuerdo”.

Siguiendo con lo planteado en el párrafo previo, si bien doctrinarios apoyan este momento procesal para promover pruebas como Mora (2.013) al indicar “es de hacer notar que la promoción de pruebas anticipada y previa le permite al juez de Sustanciación, Mediación y ejecución allanar de manera proactiva las diferencias entre las partes con la información que los medios le suministran”, también hay autores que censuran en cierta parte este procedimiento.

A la idea planteado por Mora (2.013) indica el maestro Bello (2009) que “las partes deben proponer los medios de prueba tendientes a demostrar sus extremos de hecho, circunstancia ésta que empeora aún más, cuando en esta etapa del proceso, no puede determinarse la relevancia ni la pertinencia de los medios probatorios que se proponen, lo cual influye directamente en la actividad procesal de las partes referida a la promoción de las pruebas, pues al momento de proponerlas lo harán sin poder saber si los medios probatorios elevados al conocimiento del juzgador”.

La opinión del maestro Bello (2.009) en el comentario anterior, nos coloca de nuevo en una perspectiva que sin lugar nos lleva a pensar en lo idóneo de la promoción de pruebas en este momento procesal, pues entre las dificultades que han sido explicados anteriormente, se le suma esta, que las partes pueden verse seriamente afectadas a realizar concesiones sin bases, pues el juez de sustanciación, mediación y ejecución no podría decidir sobre la pertinencia, legalidad o conducencia de los medios probatorio promovidos, lo que significaría que no conocen cuáles serán los medios probatorios con los que contarían al momento de la audiencia de juicio, aunado a esta situación se nos presente una nueva divergencia, como sería la carga probatoria de las partes.

La Carga de la prueba

Respecto a este punto, debemos primero aportar conceptos sobre la carga de la prueba, en primer lugar Villasmil (2.006) el cual indica “la carga no es sino la facultad atribuida por la ley a las partes, para la realización, dentro de su respectivo interés, de determinadas conducta o actuaciones de las cuales depende, en gran medida, la satisfacción de sus expectativas jurídicas o económicas en el proceso”, otro procesalista Echandía quien es citado por Bello (2.009) indica a la carga de la prueba como una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le indiquen certeza sobre los hechos que deben fundamentar su



decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse las consecuencias desfavorables.

Es en atención a estos conceptos doctrinales los debemos concatenar con la sentencia dictada en fecha 11 de Mayo de 2004 por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, la cual cita cual ha sido el criterio pacífico y reiterado de la sala de casación social el cual se puede resumir:

“1. El demandado tiene la carga de probar la naturaleza de la Relación que le unió al Trabajador, 2. El demandante tiene la carga de probar la naturaleza de la Relación que le unió con el Patrono, cuando el demandado en la Litis Contestación haya negado la prestación de un Servicio personal, 3. Cuando el demandado no niegue la existencia de la Relación laboral, se invertirá la carga de la Prueba en lo que se refiere a todos los restantes alegatos contenidos en el Libelo que tengan conexión con la Relación Laboral: Es decir, es el demandado quien deberá probar la improcedencia de los Conceptos que Reclama el Trabajador. Asimismo, tiene el demandado la carga de probar todos aquellos alegatos nuevos que le sirvan de fundamento para rechazar la pretensión del actor, 4. Se tendrán como admitidos aquellos hechos alegados por el demandante en su libelo, que el demandado no niegue y rechace 11

expresamente en su contestación, aunado al hecho de que tampoco haya aportado a los actos, alguna prueba capaz de desvirtuar los alegatos del actor. 5. Se tendrán como admitidos aquellos hechos alegados por el demandante en su libelo, cuando el demandado no haya fundamentado el motivo del rechazo, aunado al hecho de que tampoco haya aportado a los autos en la oportunidad legal, alguna prueba capaz de desvirtuar los alegatos del actor, 6. Sobre este último punto la Sala ha insistido que es importante que los jueces analicen el motivo de la omisión de fundamentos de la contestación, puesto que puede tratarse de hechos negativos absolutos, es decir, aquellos que no implican a su vez ninguna afirmación opuesta, ya que son indeterminados en el tiempo y en el espacio, siendo por lo tanto de difícil comprobación por quien niega, por lo que le corresponde a la parte que los alegó – al trabajador- la carga de aportar pruebas pertinentes a fin de demostrar la ocurrencia de tales hechos.”

Del texto anteriormente citado, es de resaltar como la misma sala insiste en que la contestación de la demanda sigue siendo y como en efecto lo es en la mayoría de los sistemas procesales elemento *sine qua non* para determinar la carga de la prueba de las partes, pues es con ella que se tendrá conocimiento de los alegatos de las partes los cuales tendrán como fin el de hacer este mismo valedero, aunque si bien es cierto existe abundante sentencias con un mismo fin, hacer que esta situación sea subsanada mediante la creación de reglas para promover medios probatorios, no es menos cierto que estas sentencias solo tienen el fin que las partes en proceso promuevan todo medio probatorio a su alcance, lo cual lleva como consecuencia que principios como el de economía procesal o celeridad del proceso se hagan a un lado, debido que el alto volumen de pruebas traído al proceso ralentice su proceso de estudio, a la vez que a las partes se les dificulte su defensa hacia los mismos, vulnerando el derecho a la defensa que tienen las partes de un medio probatorio ilegal, impertinente o inconducente.



Continuando con la idea anterior el doctrinario Bello (2.009) indica un ejemplo para tal caso “Puede observarse que el accionante promueva pruebas a ciegas, sin saber si está o no produciendo la prueba de un hecho que será controvertido por el demandado al momento de contestar la demanda, situación está que se traduce en una incierta promoción de pruebas, pues no se saben cuáles serán los hechos reconocidos y controvertidos en el proceso, argumentos estos que demuestran lo ilógico, incorrecto o erróneo del sistema procedimental laboral, que dejan en evidencia la necesidad que la contestación de la demanda se produzca ante de la audiencia preliminar, específicamente, que las pruebas sean propuestas una vez contestada la demanda y trabada la Litis”.



CONCLUSIÓN

Es en conclusión el momento procesal para promover pruebas es la instalación de la audiencia preliminar, existiendo ciertas excepciones, pero en el caso de determinar cuestiones como la carga probatoria esa eterna pregunta en el derecho probatorio ¿Qué probar? Donde a las partes tienden a recurrir a todo medio probatorio a su alcance para deslegitimar la posición contraria causando en ello tener la promoción de pruebas más como un efecto de fe, pues tiene que probar a ciegas su punto, lo cual nos lleva a pensar el motivo de este momento procesal, porque está en juego el impulso de la mediación y la conciliación para lograr la resolución del conflicto por medios de autocomposición.

Lo anterior arroja como consecuencia sacrificar lo que se podría catalogar como reglas de la sana Litis e inclusive el derecho a la defensa, y afectando en tal caso al demandante quien en la mayoría de las veces es el trabajador, pues el trabajador no tendría conocimiento de los hechos que pudiera el empleador alegar invirtiendo así la carga de la prueba, causando así indefensión debido que no podría el empleado traer nuevos medios probatorios pues ya sería extemporáneo, lo cual significaría que su derecho se viere sin pruebas y no pudiera ser declarado a favor de él.

Finalmente, se hace un llamado a una urgente reforma para que se realicen cambios en la ley que incorpore como consecuencia una mejor formulación de la etapa probatoria, pues es esta la etapa decisiva en la cual las partes pueden llevar al conocimiento del juez los medios para hacer valer sus derechos o sus medios de defensa y dejar de seguir trabajando la jurisdicción basados en criterios jurisprudenciales que en muchos casos no son acorde con las reglas lógicas de un sano derecho probatorio.



BIBLIOGRAFÍA

- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela (1.999).
- Ley Orgánica Procesal Del Trabajo (2.002).
- Código De Procedimiento Civil De Venezuela (1.990).
- Bello, H. (2.012) **Tratado De Recursos Judiciales**, 1era Edición, Ediciones Paredes, Caracas, Venezuela.
- Bello, H. (2.012) **Tratado De Derecho Probatorio, Tomos I Y II**, 1era Edición, Ediciones Paredes, Caracas, Venezuela.
- Canchica, J. (2.008) **Ley Orgánica De Procesal Del Trabajo, Comentarios, Subtitulo, Procedimiento Esquematizado, Índice Analítico**. 3era Edición, Ediciones Paredes Caracas, Venezuela.
- Ossorio, M. (2.000) **Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales**, 27ava Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina.
- Mora, O. (2.013), **Derecho Procesal Del Trabajo**, 1era Edición, Caracas, Venezuela
- Villasmil, F. (2.006) **Teoría De La Prueba**, 3era Edición.



PARTICIPACIÓN DE LOS CONSEJOS DE TRABAJADORES EN EL PROCESO SOCIAL TRABAJO

Autores:

Abg. Rainier J. Rivero C.

C.I: 19.832.651

Rainierjriveroc@gmail.com

Universidad Privada Rafael Belloso Chacín. Venezuela

Abg. Ligia E. Gil N.

C.I: 19.832.651

Ligia_gil@hotmail.com

Universidad Privada Rafael Belloso Chacín. Venezuela

RESUMEN

El derecho del trabajo Venezolano en materia de las organizaciones sindicales estas, que han tenido un papel protagónico en la lucha de los derechos de libertad sindical consagrados en el ordenamiento jurídico venezolano, buscando como finalidad el beneficio tanto colectivo como individual de los trabajadores, han sido desplazados ante la existencia de nuevas organizaciones sociales presente en el contexto jurídico venezolano, estas con atribuciones de las organizaciones sindicales como son los Consejos de trabajadores y Trabajadoras, estos que ante la inexistencia de una Ley Especial y siendo apoyados por los partidos políticos tanto en las entidades de trabajo públicas como privadas, y ante una incertidumbre en cuanto a su funciones y atribuciones en el ordenamiento jurídico venezolano se aventajan ante las organizaciones sindicales. La presente investigación tiene como objetivo dar como posible conclusión las funciones o atribuciones de los Consejos de Trabajadores en el ordenamiento jurídico venezolano; se caracteriza por ser una investigación de tipo documental debido que estudia criterios doctrinales como los de Montoya Melgar (2.009), Villasmil (2012), Medina (2012); usando como bases legales la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), Proyecto Ley de Consejo de Trabajadores y Trabajadoras (2007).

Palabras Claves: Consejo de Trabajadores, Participación, Funciones, Competencias.



SHARE ADVICE OF WORKERS IN SOCIAL WORK PROCESS

ABSTRACT

The right of the Venezuelan working on these unions, which have played a leading role in the fight for the rights of freedom of association enshrined in the Venezuelan legal system, looking for the purpose both collective and individual benefit of workers have been displaced by the existence of this new legal context in Venezuela, with these powers of unions such as the Councils of workers and workers, these in the absence of a special law and social organizations being supported by political parties in both entities public work and private, and to uncertainty about their roles and responsibilities in the Venezuelan legal system excel at the unions. This research aims to completion as possible the functions or powers of the Councils of Workers in the Venezuelan legal system; It is characterized by documentary research because studying doctrinal criteria such as Melgar Montoya (2,009), Villasmil (2012), Medina (2012); using as legal basis the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Labor Law and Workers Workers (2012) Regulation of the Organic Labour Act (2006), Draft Law Council of Workers.

Keywords: Board of Workers' Participation, Shows, Competitions.

INTRODUCCIÓN

La implementación del modelo socialista en Venezuela que en la actualidad es un modelo social siendo objetivo, establecer la igualdad como el beneficio común para todos los venezolanos, ha promovido el nacimiento de diferentes tipos de organizaciones sociales como lo son los Consejos Comunales, Comunas y Consejos de Trabajadores y Trabajadoras estas que son expresión del poder popular para la participación protagónica en el proceso social trabajo con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, pero también estas se toman atribuciones de organizaciones sindicales, ya que no poseen una ley especial por la cual regirse ni que establezca sus funciones, por tal motivo, estas en el desconocimiento de sus derechos y deberes, se han atribuido a ejercer funciones en busca de un beneficio colectivo e individual para los trabajadores inscritos en este.

ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA ACTUALIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO

Actualmente en Venezuela sectores productivos de las empresas e industrias, a nivel nacional, se plantea el ámbito de una de las perspectivas de una teoría que busca amparar a los trabajadores, como lo es el papel de los sindicatos a través de sus organizaciones sindicales, las cuales se constituyen como agentes que persigue la defensa y mejora de los interés de los asociados de sus condiciones de trabajo.

En este sentido, las organizaciones sindicales nacionales han jugado un papel importante como ente protector y defensor de los derechos de los trabajadores afiliados a su organización sindical ante sus patronos. De tal manera, que los derechos sindicales de los trabajadores han sido la suma de conquistas alcanzadas por los trabajadores y sus organizaciones representativas, a través de difíciles luchas, sufrimientos y sacrificios.

En virtud de ello, los derechos sindicales han sido caracterizados, como derechos universales, inalienables que les pertenecen a todos los trabajadores y a sus



organizaciones sindicales. Esta caracterización ha venido dada o definida por la Organización Internacional del Trabajo (O.I. T) (2002) como: un conjunto de todos los derechos y libertades que son indispensables a la existencia y al funcionamiento eficiente de sindicatos democráticos capaces de defender y promocionar los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Para Montoya (2009) los sindicatos son una institución cuyo conocimiento resulta imprescindible para el entendimiento de la realidad social, económica y política contemporánea. Sin embargo, para Villasmil (2012) son organizaciones o asociaciones libres, democráticas, que tienen carácter permanente, ya que su labor no está limitada al tiempo, integradas de un grupo de trabajadores o patronos que persiguen un mismo fin u objetivo, lo cual indica que debe estar formadas por personas que ejerzan el mismo oficio, profesión o intereses laborales comunes, en la defensa de sus derechos e intereses relacionados con la actividad laboral que realizan. Ambos autores coinciden con que los sindicatos son una institución organizativa que buscan mejorar las condiciones de trabajo beneficiando a todos sus afiliados como a los que no están a este, de manera que estos buscan un beneficio común para todos los trabajadores.

En el ordenamiento jurídico venezolano, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores Trabajadoras (2012), en su Artículo 371, establecen los diferentes tipos de sindicatos de trabajadores y trabajadoras, pudiendo ser de ente de trabajo, profesional, de industria o sectorial.

Cada uno de ellos representa un colectivo de trabajadores representados por su naturaleza jurídica, arte, oficio o profesión con un fin en común como es la protección, defensa y desarrollo de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus afiliados. Estos Sindicatos como los de Trabajadores, contienen una serie de atribuciones y finalidades establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores Trabajadoras, (2012) en su artículo 368, como es la de garantizar la



formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa, buscando el beneficio de todos.

Así también, contribuir en la producción, distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo, así como ejercer el control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos estén equitativos para el pueblo y promover entre sus afiliados el compromiso con las comunidades y el medio ambiente, entre otras. Los derechos de las organizaciones sindicales, hoy día ha sufrido profundas transformaciones e impactos en el marco de la globalización, donde la asimetría entre un espacio de poder supranacional y la situación nacional de las organizaciones sindicales lleva a plantear el problema funcional de la acción sindical. Lo que lleva a pensar en la necesidad de una “revolución cultural e institucional” en el sindicalismo mundial.

Específicamente, en Venezuela, a las organizaciones sindicales se le adicionan nuevos retos, entre los cuales, un nuevo marco jurídico a partir de 1999 el cual recoge y afianza la importancia que tienen hoy en día los sindicatos en la sociedad venezolana, especialmente como actor social hasta el punto de engranarlo dentro de los derechos fundamentales establecidos por la O.I. T.

Sin embargo, no se puede dejar de lado la conflictividad política en Venezuela la cual ha ocasionado un desbalance en las funciones reconocidas a las organizaciones sindicales, primero su función de defender los intereses de los trabajadores y en segundo lugar el papel como actor social capaz de influenciar políticas del Estado venezolano. Como también a nivel mundial como en Venezuela las organizaciones sindicales han mostrado profundas dificultades producto de presiones externas e internas como consecuencia de la crisis económica y socio-política de sus países. En este sentido, las organizaciones sindicales se enfrentan a retos importantes en cuanto a la renovación de los escenarios y estilos de acción sindical que tienen que ver con el establecimiento de una relación positiva entre



antiguas relaciones sindicales, tal es el caso de lucha por la defensa de salarios, negociaciones colectivas, preservación del derecho a la huelga, entre otros, y los nuevos contenidos derivados de los cambios producidos en la economía y el mundo del trabajo.

Por otro lado, también han atravesado problemas de convivencia, la coexistencia de derechos adquiridos, y la evidencia de una depuración institucional que ha degenerado el movimiento sindical y lo delimitan en términos de un problema de carácter ético, donde se desvirtúa por supuesto la función de la organización gremial-sindical, la cual en muchos casos carece de formación y de un verdadero liderazgo avocado efectivamente a los intereses de los trabajadores.

CONSEJO DE TRABAJADORES Y SU PARTICIPACIÓN ACTUAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO

La teoría del Socialismo implementada en Venezuela desde 1999, indica que la organización de la clase obrera tiene como finalidad el desarrollo de la lucha de clases, según estos ideales la clase obrera en su experiencia de lucha revolucionaria, adopta formas superiores de organización al plantearse como objetivo tomar el poder, en asociación con el resto de los sectores sociales, edificando un nuevo tipo de cambio basado en la propiedad social. Se observa claramente que la intención declarada por el socialismo, de fundar un nuevo modelo de gestión, basado en relaciones con la clase obrera y la producción en sustitución de las tradicionales relaciones, precisamente, el principio fundamental que debe regir tales nuevas relaciones de producción, es el control obrero y social.

Por tales razones, el Partido Comunista de Venezuela (PCV) en el año 2007, en coincidencia con diversos sectores, impulso el surgimiento y desarrollo una forma de organización de los trabajadores, para la aplicación del principio del control obrero en la producción, en función de que la clase obrera esa forma de organización la constituyen los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras. En consecuencia, el PCV elaboró y presentó ante la Asamblea Nacional en junio del

2007 un Proyecto de Ley Especial de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras que viene siendo discutido y manejado como concerniente por numerosos trabajadores y trabajadoras, especialmente de empresas del sector público, que deciden organizarse para ejercer control colectivo sobre los procesos productivos.

Según el Proyecto Ley Especial de los Consejos Socialista de Trabajadores y Trabajadoras, define en su **artículo 3** como:

Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras: a una de las organizaciones fundamentales del poder popular, concebida específicamente para la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio real y efectivo del control sobre los procesos productivos y administrativos y para ejercer la dirección de los procesos sociopolíticos en los centros de trabajo y áreas de actividad laboral en general, incidiendo de manera protagónica también en la dinámica social, política, económica y cultural del proceso revolucionario venezolano, con el fin de crear las bases materiales y espirituales para la construcción, consolidación y desarrollo de las relaciones socialistas de producción. No son organizaciones sindicales ni sustituyen las funciones propias de estas, aunque pueden compartir responsabilidades y apoyarse mutuamente, sobre todo para formar la conciencia de clase, procurar la unidad de los trabajadores y salvaguardar sus derechos sociales, económicos, culturales y políticos.

Para Carballo (2013) son expresión del poder popular para la participación protagónica en el proceso social trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. Así también el artículo 497 de la LOTTT establece “Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del poder popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. Las formas de participación de los trabajadores y de las trabajadoras en la

gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales”.

Cabe agregar que el legislador le otorgo atribuciones propias distintas o diferentes a las de las organizaciones sindicales como está establecido en el artículo 498 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores Trabajadoras que establece “Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales contenidas en esta Ley.”

Después de lo anterior expuesto, la vulnerabilidad de los derechos de las organizaciones sindicales, los ideales políticos de venezolana han determinado la figura de los consejos de trabajadores en ámbito laboral en Venezuela, el cual ha definido como una propuesta organizativa de las trabajadoras y los trabajadores para el ejercicio del poder popular en las unidades de trabajo, bajo la consideración estratégica de construcción colectiva de relaciones sociales de producción socialistas, a su vez, es un organismo de carácter consultivo encargado de promover e impulsar el diálogo social laboral, cuya finalidad es concertar, negociar y proponer políticas laborales y sociales sobre cuestiones de interés común relacionadas con el sistema venezolano de relaciones de trabajo.

En ese mismo sentido se expresa que los consejos de trabajadores son expresión de la soberanía al decir que son expresión del poder popular por ser un derecho establecido y mencionado en la Ley orgánica del trabajo, trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, los consejos de trabajadores, son vistos como un instrumento que hace posible transitar la vía hacia el ejercicio del trabajo basado en valores diferentes, no de subordinación, sino en un plano de igualdad, de



responsabilidad, de cooperación, de solidaridad, de corresponsabilidad, donde los seres humanos laboren con la finalidad de dotar a toda la población de los bienes y servicios necesarios para su existencia y para el desarrollo social.

Ante este panorama, la creación de los consejos socialistas de trabajadores y trabajadoras, ha sido enfocada como la expresión política unitaria de éstos, por encima de su condición gremial o sindical, a fin de que sus intereses se encuentren legítimamente representados y puedan actuar de manera revolucionaria en el control de los centros de trabajo, el diseño, ejecución y seguimiento de sus políticas y procesos laborales, de producción y distribución social de sus ganancias, y como expresión del poder popular que incluso trascienda el ámbito de los lugares de trabajo para que influya en la política nacional, en la planificación del estado, para imprimirles a éstos el sello de la conducción proletaria y los cambios de conciencia necesarios para la construcción del socialismo.

VACÍO JURÍDICO QUE PRESENTAN LOS CONSEJOS DE TRABAJADORES EN LA ACTUALIDAD ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO

Ante la inexistencia de la Ley Especial de los Consejos de Trabajadores, la clase obrera se plantea una alternativa legal, para la constitución y funcionamiento de los Consejos de trabajadores. En vista que la ley de los consejos de trabajadores y trabajadoras no se ha decretado, actualmente solo existe un proyecto ley, en vista de esto buscan una alternativa para ampararse bajo un marco jurídico que justifique sus acciones y funciones, tomando ventaja del vacío que presentan, ya que en el ordenamiento jurídico venezolano no están establecidas sus funciones o atribuciones. Así mismo, las funciones de los consejos de trabajadores y trabajadoras, dados a los cambios de ampliación del proceso revolucionario venezolano, en vías hacia la aplicación del socialismo, lo cual esto exige que los trabajadores y trabajadoras cuenten con un instrumento jurídico que les permita ejercer un papel protagónico en cuanto al alcance de sus funciones y atribuciones, para la obtención del la máximo beneficio colectivo como individual.



De lo anterior expuesto es oportuno mencionar que los consejos de trabajadores y trabajadoras deben considerarse como una asociación con fines lícitos, además la Constitución Nacional establece en su artículo 52: “Toda persona tiene el derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. El Estado estará obligado a facilitar el ejercicio de este derecho”. Esto fortalece el carácter de los consejos de trabajadores y trabajadoras como expresión del poder popular donde la misma Constitución en el artículo 5 establece “La soberanía reside intransferiblemente en el pueblo, quien la ejerce directamente en la forma prevista en esta Constitución, en la ley, e indirectamente, mediante el sufragio, por los órganos que ejercen el Poder Público.

Se observa claramente que los Consejos de Trabajadores, son expresiones del poder popular, estos mismos poseen atribuciones propias, contenidas así en la Ley Orgánica del Poder Popular, en la cual en su artículo 10 señala que “Las expresiones del poder popular son integraciones de ciudadanos y ciudadanas con objetivos e intereses comunes, constituidas desde la localidad, de sus referentes cotidianos de ubicación o espacios sociales de desenvolvimiento, que de manera transitoria y en base a los principios de solidaridad y cooperación, procurando el interés colectivo”.

Así también la Constitución Nacional en su artículo 19 expresa “El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen”. Cabe agregar que el artículo 62 de la Constitución Nacional establece el derecho de libre asociación y la participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública como el medio necesario para lograr el protagonismo



que garantice su desarrollo colectivo como individual, también el artículo 70 de la Constitución Nacional, establece “la participación y protagonismo del pueblo en las diferentes formas incluyendo la iniciativa legislativa, constitucional y constituyente, el cabildo abierto y la asamblea de ciudadanos y ciudadanas cuyas decisiones serán de carácter vinculante.

Como puede observarse la clase obrera, tomando ventaja del vacío legal que se presenta ante la inexistencia de una ley especial que establezca sus funciones y atribuciones, es decir, todo lo correspondiente a la figura de consejo de trabajadores, estos se han apareado en otras leyes como son Ley Orgánica de Contraloría Social, Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular, Ley Orgánica de las Comunas, Ley Orgánica del Poder Público Municipal, Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal, Ley Orgánica del Poder Popular, esta última, que para ellos es la que corresponde a los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras, ya que estos según los ideales socialista son la expresión del poder popular y allí tienen su fundamento.

Asimismo el artículo 3 de la LOPP establece “El Poder Popular se fundamenta en el principio de soberanía y sentido de progresividad de los derechos humanos contemplados en la Constitución de la Republica, cuyo ejercicio y desarrollo ésta determinado por los niveles de conciencia política y organización del pueblo” estos consejos de trabajadores y trabajadoras, a falta de una ley que establezca cuales con sus derechos, funciones, deberes, y su constitución buscan una alternativa que de conocimiento a su funcionamiento, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores Trabajadoras, en sus disposiciones transitoria sexta establece:

Hasta tanto no entre en vigencia una ley especial que establezca las formas de participación de los trabajadores y de las trabajadoras en la gestión de las entidades de trabajo, los directores y directoras laborales en las entidades de trabajo públicas continuarán cumpliendo sus funciones por el periodo para el cual fueron electos o electas.



Cabe señalar, que las funciones de estos han de ser diferentes a la de las organizaciones sindicales conforme a la ley; y donde se puede percibir, que desde esa fecha se ha marcado el inicio de constitución acelerada de consejos de los trabajadores frente a los derechos de las organizaciones sindicales, para encauzar una de las formas de participación que actualmente se desarrollan y están en vigencia por la ley que los regula y puesta en funcionamiento de las estructura gubernamentales en Venezuela.

Sin embargo, ante esto las formas organizaciones sociales bolivarianas desarrolladas como los consejos de los trabajadores tienden a dar una nueva reproducción de las estructuras tradicionales, la precariedad de estos consejos de trabajadores introduce elementos diferenciadores con relación al papel tradicional de las organizaciones sindicales, y estos consejos de trabajadores aún no poseen una estructura consolidada, sin sedes, ni finanzas propias, y su reconocimiento por parte del gobierno es extremadamente dependiente por ahora de situaciones circunstanciales.

Bajo este contexto descrito, se constituye hoy día, un motivo de preocupación y de discusión para hacer un balance de las consecuencias que ha tenido todo este conjunto de transformaciones socio-económicas y políticas que han debilitado el papel de las organizaciones sindicales, específicamente en Venezuela, donde cada día se percibe que pierde legitimidad; lo cual ha generado un proceso de dispersión, desgano, descontento y frustración en el seno de las organizaciones sindicales.

Al mismo tiempo, se entiende el cuestionamiento sobre, si los consejos de trabajadores cumplirán en la actualidad sus funciones, estos consejos de trabajadores han formulado sobre las organizaciones sindicales, acusaciones de corrupción, de velar por intereses partidistas que estarían en deterioro de las clases trabajadoras, generándose de esta forma una nuevo requerimiento en términos de



una nueva relación social que exige la inclusión de nuevos actores sociales ante una serie de nuevos desafíos.



CONCLUSIÓN

Para concluir la actualidad que presentan las organizaciones sindicales ejerciendo sus derechos y garantías establecidas en el marco jurídico venezolano, están siendo desplazados ante la figura de los consejos de trabajadores y trabajadoras por la aplicación del modelo socialista y sus ideales, que buscan que los poderes de producción estén en la clase obrera, sean administrados y ejecutados por estos, manejando ellos el poder popular, ante la incertidumbre sobre la existencia de una ley especial de consejos de trabajadores, estos se amparan por otras leyes para justificar sus constituciones e funciones tomando ventaja del vacío legal que presentan ante la inexistencia de una Ley de Consejo de Trabajadores y Trabajadoras.

Como resultado, el legislador no toma en cuenta la violación de los derechos y garantías de las organizaciones sindicales que han venido adquiriendo tras una lucha en busca de los beneficios para todos los trabajadores adscritos a la organización, y violando las leyes y doctrinas en Venezuela, estos que actualmente se encuentran desplazados ante las nuevas organizaciones sociales que implementa el modelo socialista en el ordenamiento jurídico venezolano.

De igual manera, no se puede determinar las funciones o atribuciones que corresponden a los consejos de trabajadores y trabajadoras en vista de la incertidumbre legal que presentan ante la inexistencia de una ley especial que establezca sus deberes y derechos, pero actualmente en su participación en el derecho laboral venezolano tiene como finalidad buscar el beneficio colectivo como individual para todos los trabajadores, como también producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, siendo estos la expresión del poder popular del pueblo.



REFERENCIAS BIOGRÁFICAS

LEYES

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). En Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario. Asamblea Nacional de Venezuela. Poder Legislativo

Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012). Decreto N° 8.938, 30 de Abril del 2012. Caracas.

Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular (2010) Gaceta Oficial N° 6.011 Extraordinario del 21 de diciembre de 2010.

Ley Orgánica De Las Comunas. Gaceta Oficial De La República Bolivariana De Venezuela. N° 6.011 Extraordinario. Caracas, martes 21 de diciembre de 2010

Ley Orgánica de los Consejo Comunales (2009) Gaceta Oficial N° 39.395, del 28 de diciembre 2009.

Ley Orgánica del Poder Popular. Gaceta Oficial N° 6.011 Extraordinario del 21 de diciembre de 2010

DOCTRINA

Montoya, A. (2009) Derecho Del Trabajo, 30° Edición, Editorial Tecnos, Grupo Amaya, S.A, España.

Villasmil B.F (2012) El Derecho Colectivo Y El Decreto Con Fuerza De Ley Orgánica Del Trabajo, Trabajadores Y Trabajadoras. Ediciones Librería Europa 1era Edición. Caracas-Venezuela

Carballo M. (2013) LOTTT Y Su Reglamento Parcial Sobre El Tiempo De Trabajo. Editorial Jurídica Venezolana. Edición. Caracas-Venezuela.



PLURALIDAD DEL EMPLEO: MAS PUESTOS DE TRABAJO O MENOS PROTECCIÓN SOCIAL?

Dra. Verónica González
C.I. 11.290.339
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso (URBE).
Correo: vemigo@hotmail.com
[Venezuela](#)

MSc Manuel Rojas
C.I. 12.307.589.
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso. (URBE).
Correo: manro28@gmail.com
Venezuela

Abog. Leonardo Hernández.
C.I.
Participante del Programa: Maestría Derecho
del Trabajo de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso (URBE).
Venezuela

RESUMEN

La presente investigación se centra en analizar las relaciones laborales en el contexto de la flexibilización laboral, producto de la Globalización, que trajo consigo la descentralización productiva lo que ha ocasionó que surgieran nuevas formas de relaciones de trabajo que se apartaban del modelo tradicional. Posteriormente, con la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) se acoge un sistema más rígido y proteccionista, que ha conllevado a que el patrono, tanto del sector público como del privado, implementen formas de contratación diferente a las relaciones típicas d trabajo, en búsqueda de hacer más flexible la gestión y de esta manera controlar los costos laborales. Sin duda, esto han contribuido a fomentar el empleo en nuestro país; sin embargo desdibuja el sentido proteccionista del derecho del trabajo al otorgar poca o nula protección social a quienes no se encuentran insertos en las relaciones laborales tradicionales. Asimismo, se trata de una investigación documental, descriptiva, con un diseño no experimental. Tomando para ello el análisis de diferentes instrumentos legales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2010), así como los postulados de Bernardoni (2007), Bronstein (2005), Córdova (2009) Ermida y Colotuzzo, (2009), Lucena (2003), Pro-Risquez (2011), entre otros. Como técnicasde investigación se aplicaron la hermenéutica jurídica y la exégesis. Entre las primeras conclusiones se destaca la importancia del rol protagónico del Estado para garantizar que las relaciones



laborales se encuentren revestidas del carácter protectorio que otorga el Derecho del Trabajo y que sea garantizado a todos los trabajadores la protección social para no contradecir los postulados propios del Derecho laboral, refrendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

PALABRAS CLAVES: Relaciones Laborales, Flexibilización, Pluralidad de Empleo, Protección Social



MULTIPLE JOBS: JOBS MORE OR LESS SOCIAL PROTECTION?

ABSTRACT

This research focuses on analyzing labor relations in the context of labor flexibility, product Globalization brought about the decentralization of production which has caused arising forms of labor relations, which have been assumed by companies, both public and private, seeking to make management more flexible and thus control labor costs. This undoubtedly helped to promote employment in our country; however blurs sense protectionist labor law to provide little or no social protection for those who are not embedded in traditional labor relations. Also, it is documentary, descriptive and non-experimental research design. Taking it to the analysis of different legal instruments and the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Labor Law, Workers and Workers (2012), Organic Law of the Communal Economic System (2010), as well as doctrinal principles or criteria as Bernardoni figures (2007), Bronstein (2005), Cordova (2009) and Colotuzzo Ermida, (2009), Lucena (2003), Pro-Risquez (2011), among others. As research techniques legal hermeneutics and exegesis applied. Among the first findings the importance of the leading role of the state to ensure that labor relations are covered Protector character that earned the Labour Law and is guaranteed to all social protection for workers not contradict the principles of protection stands that labor law endorsed by the International Labour Organization (ILO) is coated.

KEYWORDS: Industrial Relations, Flexibility, Multiple Jobs, Social Protection



I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Las nuevas tendencias mundiales producto de la globalización como fenómeno clave para transformar los aspectos políticos, económicos, sociales y culturales, sin dejar a un lado el ámbito laboral, trajo consigo la flexibilización de las relaciones laborales y ésta a su vez, contribuyó a que las medidas asumidas por el Estado estuviesen orientadas a fomentar la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes a fin de aumentar la competitividad.

En ese sentido y dadas las crisis fiscales internas y las necesidades de financiamiento, el Estado sintió la necesidad de impulsar medidas de ajuste que se tradujeron en recortes de gastos, aumentos de los impuestos y fuentes de recaudación; todas estas propuestas fueron concebidas como soluciones de mercado, pero que produjeron severos desajustes en las relaciones laborales profundamente afincadas en el aparato estatal en términos tanto corporativos como de empleo.

En líneas generales, lo que se buscaba era obtener una fuerza de trabajo para dar mayor respuesta a situaciones fluctuantes, que permitieran la adaptabilidad a la producción, la habilidad para responder con rapidez a los cambios en la demanda y, por ende, la reducción de los costos. Es así como las condiciones económicas, sociales y laborales se fueron transformando radicalmente bajo la necesidad de buscar otras formas de organización del trabajo que respondieran a las nuevas exigencias de los mercados globalizados.

Es por ello que las opciones de aplicar mayor flexibilización en las relaciones laborales, produjo una desregulación del derecho del trabajo, causando a la vez mayor inestabilidad del mercado laboral, traduciéndose en altas medidas productoras de desempleo, sub-empleo y en el mejor de los casos, reconversiones en el aparato productivo que a sus inicios fue menos protector para pasar a ser más flexible y competitivo, lo que a su vez trajo consigo el surgimiento de nuevas formas

de relaciones laborales conocidas muchas de ellas como atípicas, sometiendo a los actores sociales, que han intervenido en el ámbito laboral, a los embates de las transformaciones de las relaciones laborales en Venezuela.

Como indican Rodríguez y Bravo (2011), los nuevos equilibrios de poder social, económico, político, los nuevos escenarios económicos vinculados a las transformaciones tecnológicas y organizativas y la globalización, han generado nuevas ponderaciones de valores y de intereses, en las que se pone en un primer plano la competitividad de la empresa, los imperativos del mercado y los niveles de empleo, sobre los valores tradicionales de tutela del trabajo.

Asimismo señala Córdova (2009) con respecto a la existencia de una pluralidad de empleadores, que los cambios socioeconómicos han traído también consigo una expansión notable de modalidades, ya no se trata solamente de la intermediación clásica prevista en casi todos los códigos y leyes del trabajo, sino de formas más complejas de sub-contratación, de utilización de agencias de trabajo temporal y de relaciones triangulares de empleo, producto, precisamente de la descentralización productiva a nivel global.

II. **LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA**

En primer término es importante señalar que en principio, en las nuevas formas de relaciones laborales, no estaban presentes los rasgos que caracterizan a las ocupaciones típicas o formales; por el contrario, el elemento común dentro de ese tipo de relación era precisamente la desprotección tanto laboral como social, lo que conducía a unas deficientes condiciones de trabajo, baja remuneración, aumento del horario de trabajo, carencia de seguridad social, entre otras. Todo ello, con el propósito de permitir a las entidades de trabajo o al sector patronal elevar desmesuradamente sus ganancias y beneficios, sin que realmente se retribuyera de

manera efectiva el esfuerzo del trabajador, contradiciendo y debilitando el Principio Proteccionista en materia laboral. Beck (1998)

Así las cosas, las relaciones de trabajo y los distintos cambios que se produjeron en las mismas, fueron aspectos importantes del proceso de descentralización productiva que se ha venido impulsando en el país, el cual es concebido por Ermida y Colotuzzo (2009) como un fenómeno que se viene desarrollando mundialmente desde hace unas cuantas décadas y que en los últimos veinte años ha cobrado un impulso mayor, en el marco del surgimiento de nuevas formas de organización de la producción y del trabajo.

En ese sentido, es importante señalar que la descentralización productiva, siguiendo a Racciatti (sf), consiste en un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Lo que implica una transferencia de actividades que le son adjudicadas o encargadas para su ejecución a otra entidad de trabajo bien sea bajo la forma de contrato o subcontrato, donde obviamente las condiciones de trabajo no son iguales.

Sin embargo, y pese a lo anterior es importante acotar que a lo largo del tiempo, las necesidades y requerimientos de la fuerza de trabajo, se han contrapuesto a dicha descentralización productiva, dado que continuamente se aspira a un empleo estable y bien remunerado; mientras que por su parte, las empresas, entidades de trabajo u organizaciones, sea cual fuere el caso, persistentemente han planteado la necesidad de hacer más flexible la gestión para controlar los costos laborales.

Si bien es cierto, algunas de las nuevas formas de contratación que trajo consigo la flexibilización y que han sido implementadas por la parte patronal para reducir precisamente esos costos laborales, son contrataciones insertas dentro del ámbito de regulación del derecho del trabajo y de la seguridad social; pero éstas confieren al trabajador sólo derechos mínimos frente a determinadas contingencias laborales y



forman parte precisamente de esas estrategias que se encuentra realizando el patrono para buscar mecanismos que le permitan mejorar su desenvolvimiento dentro del mercado laboral para lograr, entre otros aspectos, alcanzar la mayor productividad al menor costo.

Por su parte, el Estado Venezolano, como garante de las relaciones laborales, sugiere la existencia de una compleja estructura de normativas sumamente proteccionistas como una solución estratégica para el manejo del contexto socio-laboral y, de esta manera, regular la relación laboral entre el trabajador y el patrono, siendo que, para el año 2012 se promulga la actual Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, la cual se ha caracterizado, al decir de muchos tratadistas, por ser sumamente rígida y coercitiva para el sector patronal y extremadamente garantista para los trabajadores.

III. **MODALIDADES DE RELACIONES DE TRABAJO: ¿MAYOR ACCESO AL EMPLEO O MENOR PROTECCIÓN LABORAL?**

Dentro de las políticas implementadas por el Estado venezolano se ha propuesto garantizar la aplicación y ejecución del contenido de los instrumentos jurídicos, en búsqueda de la protección del trabajador como sujeto de las relaciones laborales, eliminándose la figura de la tercerización, la cual venía siendo utilizada con mucha frecuencia no sólo por el sector privado, sino también por el sector público como política de contratación para disminuir los costos laborales.

Sin embargo y pese a ello, en la reforma de la LOTT (2012) se dejó la puerta abierta a figuras como las contratistas a la cual se está recurriendo de manera muy considerable y, asimismo, el patrono ha utilizado otras formas de contratación a los efectos de que no exista una vinculación o relación laboral directa con el trabajador, acudiendo a la contratación de asociaciones cooperativas o simplemente se recurre a la contratación de servicios profesionales, o de índole mercantil de carácter temporal, como estrategias de mercado.



Mientras que, a la par, el Estado Venezolano propone nuevos modelos socioproductivos, para promover la incorporación de las comunidades a la actividad productiva del país, de cara al acceso a modos de producción y al mercado de trabajo, garantizando, en ese sentido, en el artículo 13 de la referida ley, la protección y el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social, las entidades de trabajo familiar y a cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo que sea gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras, con el objetivo de satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de las familias, la comunidad y el conjunto de la sociedad en el marco de la justicia social.

Es así como las grandes empresas, tanto públicas como privadas, se han propuesto como alternativa crear empleos de carácter temporal o utilizar las figuras antes señaladas, con el objeto de ir disminuyendo progresivamente la aplicación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado para reducir sus costos laborales; sin embargo, es bueno advertir que al implementar estas formas de relaciones, se produce un desprendimiento de los beneficios que ofrecen las relaciones laborales tradicionales, que si bien permiten la adaptabilidad de la organización del trabajo y de la fuerza laboral a una producción flexible para disminuir costos, no es menos cierto que esto trae para el trabajador bajos beneficios e ingresos y poca o nula cobertura de la seguridad social.

Lo anterior trae como consecuencia la reducción de empleos estables y el incremento de trabajos eventuales, ocasionales por tiempo determinado o bajo figuras diferentes a las concebidas dentro de las relaciones laborales tradicionales, ampliándose la cantidad de trabajadores excluidos no sólo de la estabilidad laboral que garantiza la LOTT (2012), sino también de la protección social, que ofrece el sistema de seguridad social, afectando negativamente su capacidad de consumo, de protección y su calidad de vida.

En ese orden de ideas, señala Bernardoni (2007), que, figuras como las referidas anteriormente han existido siempre, lo que cambia son las condiciones del mercado de trabajo, lo cual ha propiciado la adopción preferente de estos tipos de contratación laboral, pero dentro de un contexto más inestable y competitivo que se encuentran bajo diseños y parámetros que no garantizan adecuadamente la protección de los trabajadores sino que, en más de los casos, lleva a la precariedad o por lo menos aumenta el riesgo de caer en ella, quedando así al margen de la protección garantizada a los contratos por tiempo indeterminado. Caamaño (1999)

Con ello se evidencia, según Añez y Bonomie (2007) una realidad que demuestra el notable crecimiento de los sectores labores desprotegidos, esta integración recae, en más de los casos, sobre la fuerza de trabajo ampliando sus responsabilidades, convirtiéndola en polivalente y multifuncional, lo cual implica el incremento del tiempo de trabajo con un salario igual o inferior, eliminándose la relación permanente con el empleador, apareciendo las figuras de la contratación eventual, por tiempo determinado, subcontratación, entre otros.

En definitiva, como lo señala Lucena (2003) este tipo de contrataciones reduce costos y determinados tipos de empleos, permitiendo contrataciones sin expectativas de largo plazo, es decir, permite acceder a talentos calificados por un breve período, el acceso a contratistas que facilitan la oferta de servicios y bienes, sin incurrir en costosas inversiones fijas en trabajo, en consecuencia las relaciones colectivas se resienten e incluso, se debilitan las organizaciones sindicales En términos generales, esta práctica se contrapone al principio de igualdad, en ese sentido como señala Martínez (1995) la discriminación atenta contra la igualdad como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se dé un trato jurídico diferente.

De igual manera, se contrapone a la protección social que se le debe brindar a todo trabajador En tal sentido, la Oficina Internacional del Trabajo (2002), define como un derecho fundamental de todos los individuos reconocido por las normas

Internacionales del trabajo y por las Naciones Unidas. Además, es considerado un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social y es indispensable para lograrla, y por lo tanto para mejorar el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo a la competitividad.

Dentro de los principales derechos que resultan amenazados por estas forma de contratación y que establece una desigualdad de trato respecto al resto de los trabajadores, se encuentran el derecho a la estabilidad en el trabajo, el derecho a un salario justo y a condiciones dignas de empleo, el derecho a una previsión ofrecida y amparada por el sistema de seguridad social, derecho a otros beneficios laborales y a las prestaciones sociales, entre otros.

Todo ello, con el propósito de permitir al sector patronal elevar desmesuradamente sus ganancias, sin que realmente se retribuya el esfuerzo del trabajador, contradiciendo y debilitando el Principio Proteccionista en materia laboral.

Se trata entonces, como señala Rodríguez y Bravo (2011) de la creación de la segmentación del mercado de trabajo, junto a un núcleo central de trabajadores que por un lado, se benefician de la plena protección de la normativa laboral y de reflejo de la protección plena de la Seguridad Social, y otro grupo creciente variado y heterogéneo de trabajadores sometidas a un régimen laboral mucho más liviano y con un menor acceso a la protección social.

En atención a lo anterior, es importante traer a colación que en materia de protección social, la OIT (2002), ha establecido tres objetivos principales que reflejan las tres dimensiones fundamentales de la protección social:

- 1.- Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social
- 2.- Promover la protección de los trabajadores, que incluye: condiciones de trabajo decentes, como salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo, todos componentes esenciales del trabajo decente.



3.- Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal, mediante programas y actividades específicos.

IV. **DUALIZACIÓN Y SEGMENTACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN VENEZUELA**

El Derecho del trabajo en Venezuela viene enfrentándose a una gran realidad, y es el hecho de que, precisamente, producto de las rigideces se establecen en la LOTTT y el excesivo proteccionismo de sus normas que, lejos de garantizar mayor estabilidad en el empleo, ha originado que los dueños de las entidades de trabajo acudan a otras formas de contratación, las cuales, algunas de ellas no se encuentran insertas dentro de las relaciones laborales tradicionales.

Es por ello que el Derecho del Trabajo, siguiendo a Rodríguez y Bravo (2011), no puede ser insensible a los efectos de la dualización y segmentación de los contratos de trabajo, e ignorar que la creciente precarización de los empleos genera desigualdades crecientes que empobrecen la calidad de los trabajos, y que generan fenómenos de exclusión social y adicional a ello, nula protección social.

En ese sentido, es importante analizar no sólo las modalidades de trabajo tradicionales o típicas, garantizadas por la Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras, sino también aquellas otras formas de contratación, que se han venido generando en el país y a las cuales las empresas, tanto del sector público como privado, han venido implementando con el propósito de no generar una relación directa y formal con los trabajadores, lo que permite disminuir los costos laborales; en tal sentido, algunas de estas figuras a las cuales se ha recurrido en estos últimos tiempo son las siguientes:

a. **LAS COOPERATIVAS.**

Según Pro-Risquez (2011) una de las primeras acciones concretas de crear figuras alternas para la contratación de trabajadores dentro de la población

económicamente activa fue las asociaciones cooperativas, figura que ya existía en el ordenamiento jurídico venezolano, pero que su definitivo impulso se dio a través de la promulgación de la Ley de Asociaciones Cooperativas en el año 2001 y el otorgamiento de contratos de servicios públicos a esas asociaciones, lo que generó la constitución de un gran número de cooperativas durante la última década.

Las cooperativas son definidas, según la Recomendación No, 193 de la Organización Internacional del Trabajo (2002), como aquellas que designan una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.

Al decir de Lucena y otros (2008), por lo general, la promoción de las cooperativas ha estado dirigida a contrarrestar los índices de desempleo característicos de las economías en desarrollo, garantizando en gran medida ingresos estables mediante el aprovechamiento de habilidades y capacidades emprendedoras de la población. Esta promoción va dirigida principalmente a las cooperativas de trabajo asociado. Sin embargo, se mantienen reservas en cuanto a este tipo de cooperativas, por cuanto son más susceptibles a distorsiones, tanto en la correcta aplicación de estos principios como en su organización interna.

Sin embargo, por contra, Bernardoni y otros (2007) sostienen que las cooperativas son promovidas por el Ejecutivo Nacional, como una "política de empleo" destinada a la disminución del índice de desempleo, obligando a través de resoluciones ministeriales al sector público, específicamente a las Empresas del Estado, a contratarlas preferentemente para la prestación de servicios de limpieza, comedores, confección de uniformes, etc.

Sea cual sea el caso, y siguiendo a Pro-Risquez (2011) lo interesante de esta forma de asociación es que los miembros de una cooperativa no pueden ser considerados como trabajadores, sino sólo como asociados y de conformidad con el artículo 34 de

la referida Ley, la prestación del servicio personal por parte de los asociados de una cooperativa, no está considerada como una relación de trabajo sujeta a la legislación laboral, siendo que la utilización de la figura del trabajador en el sistema cooperativista debe ser de carácter excepcional y temporal, pero dándole tal derecho de perder esa condición y convertirse en cooperante (artículo 36 LEAC).

En cuanto a la garantía de protección que le pudieran brindar los instrumentos jurídicos a los miembros de éstas, se pudiera inferir que éstos tampoco gozan de protección social, pese a que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley del Sistema de Seguridad Social, la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas e incluso la LOPCYMAT, prevén la posibilidad de incorporación a través de mecanismos de protección social, pero en ninguno de estos casos se han desarrollado los enunciados contenidos en dichas leyes. Bernardoni (2007).

b. CONTRATACIONES DE INDOLE CIVIL O MERCANTIL Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Con la proliferación de estas formas de contratación se implementan, como lo señala Ermida (1999) múltiples relaciones privadas basadas no en el Derecho de Trabajo, sino en el Derecho Civil o Comercial, por tanto, no habría relaciones laborales, sino relaciones civiles o comerciales, permitiendo a la clase empresarial mover a su antojo la política laboral y social hacia donde más le convenga, sin importarle las consecuencias que sufra el trabajador, provocando la disminución progresiva de la protección laboral. Añez y Bonomie (2007).

Estos modelos se han convertido en el patrón de las regulaciones de las contrataciones, donde se legitima el capital como actor principal de poder en el sistema de relaciones laborales, mientras que el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario, convirtiéndose en mercancía. Useche y Añez (2003)

Por su parte, Montilla (2009) señala que el contrato de trabajo, coexiste con diversas modalidades negociales que implican, de igual modo, la prestación personal de servicios al margen del Derecho del Trabajo. Obviamente, el hecho de que estas modalidades de prestación personal de servicios no laborales, según algún sector de la doctrina, se encuentren reguladas por instrumentos normativos ajenos a la legislación del trabajo, explica las severas dificultades de armonización que se suelen suscitar en la práctica al momento de calificar su naturaleza jurídica.

Continúa la autora, la evolución de los sistemas productivos y el desarrollo de avanzadas tecnologías, han generado la proliferación de nuevas formas de contratación que no cumplen los requisitos de las relaciones de trabajo típicas, lo que pone en duda la vigencia de los elementos tradicionales del contrato de trabajo como criterio definitorio, para la aplicación de la normativa laboral a una situación en donde se prestan servicios en forma independiente, pero, en beneficio de otra persona.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) contempla en su artículo 7 la figura de los servicios profesionales, señalando que los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios profesionales mediante contratación por honorarios profesionales, tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, siempre y cuando éstas no desmejoren la normativa que debe regir la relación laboral. En tal sentido, estarán amparados y amparadas por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca.

Asimismo, continúa señalando la norma que los honorarios correspondientes a la actividad de dichos trabajadores y trabajadoras se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.



Se desprende del contenido normativo antes transcrito, que existe la posibilidad de que el patrono pueda acudir a la figura de contratación de servicios profesionales, que si bien, en principio señala que esta categoría de trabajadores se encuentran amparados bajo las previsiones laborales y de seguridad social, señala también que la prestación del servicio queda satisfecho con el pago de la remuneración y cualquier otro beneficio que se derive de la relación de trabajo, no existiendo una vinculación directa o una relación laboral formal, entre el patrono y este prestador de servicios.

Sin embargo, señala Racciatti (2008) el derecho laboral analiza la existencia de zonas grises o intermedias, a veces difíciles de ser delimitadas claramente y es precisamente, para resolver la tutela de las "zonas grises", en las que es visible una relación continuada con cierta subordinación o dependencia económica.

Como señala Bronstein (2005) la atención se ha desplazado sobre otras formas de trabajo de la que se discuten si están o no en el ámbito del derecho del trabajo. Señalando el autor que no quedan dudas de que algunas de ellas se encuentran dentro de una zona gris, en la que no se puede determinar con precisión si responden o no a la definición de la relación de trabajo tal como ha sido elaboradas por el derecho del trabajo.

En cuanto a las condiciones de empleo y remuneración, si bien es cierto se debería aplicar la normativa laboral del salario legalmente establecido, en la práctica por tratarse de modelos creados en muchos casos con el preciso objetivo de eludir la legislación laboral y, dada la debilidad de estos trabajadores para demandar, no existe una protección real en este campo, por lo que no se hacen acreedores a los beneficios legales contemplados en la legislación laboral, tales como la vacaciones, bonificación de fin de año, descanso semanal, entre otros, ni son incorporados formalmente al sistema de seguridad social, lo que, consecuentemente, conlleva al desvanecimiento del trabajo decente y a la implementación del trabajo precario.

c. **NUEVAS FORMAS SOCIOPRODUCTIVAS**

Los modelos socio productivos que ha venido impulsando el Estado Venezolano, forman parte de las políticas públicas que han pretendido estructurar nuevas formas de producción, los cuales tienen su asidero a partir de la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y reforzada con la puesta en práctica del plan Simón Bolívar (2007-2013) y el Plan de la Patria (20013-2019).

En ese sentido, se establece como estrategia, implementar un nuevo modelo de producción socialista dada la incapacidad de la economía formal de incorporar a un gran número de venezolanos en los espacios de la vida socio-laboral, surgiendo así expresiones que desnaturalizan la relación de trabajo tradicional, pero que busca, según sus objetivos, contrarrestar los efectos negativos de la creciente desigualdad económica y laboral y como fuentes generadoras de trabajo, bajo el modelo productivo socialista.

Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2010), específicamente en el artículo 6 numeral 14, señala que la denominación dada a estos sujetos intervinientes dentro del modelo socio productivo es el de productores y productoras, definiéndolos como integrantes de las organizaciones socio productivas que conforman el Sistema Económico Comunal, que ejercen el control social de la producción, de manera directa o en conjunto con la representación del poder Público, según la organización sea de propiedad directa comunal o de propiedad indirecta comunal; y cuyas relaciones de trabajo se basan en la igualdad de derechos y deberes, sin ningún tipo de discriminación ni de posición jerárquica.

Bajo este enfoque, ahora los trabajadores pasan a ser los dueños de los medios de producción, rompiendo los esquemas de la relación laboral tradicional dando lugar a que los tradicionales sujetos intervinientes de la relación de trabajo, entendiendo por éstos, trabajador, patrono y, el Estado, como ente regulador de las relaciones laborales, se limite solamente a dos sujetos, como lo son el productor o productora,



denominación ésta dada por la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal y, el Estado, para propiciar la democratización de los medios de producción y donde, según Urdaneta (2009), los trabajadores como dueños de los medios de producción se apoderan del excedente generado por estas empresas, lo que lo diferencia del sistema tradicional de las relaciones laborales.

Así las cosas y conforme a la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2010) lo que se busca es la igualdad de las condiciones de trabajo y la eliminación de la estructura y de las posiciones jerárquicas; sin embargo, refiere Pro-Risquez (2011) los prestadores de servicios en las empresas comunales están excluidos de la aplicación de la Lot (hoy LOTT) y de los beneficios previsto para los trabajadores asalariados protegidos por la misma.

Asimismo, aduce el mencionado autor que dentro de este nuevo esquema de relaciones laborales las nociones tradicionales de progresividad de los derechos laborales estarían en tela de juicio, ya que se considera que el reclamo de mejores beneficios laborales iría contra el espíritu socialista del nuevo sistema que se está construyendo.

En fin, estas formas de contratación se traducen en una evasión de algunos beneficios a que tienen derecho los trabajadores que se encuentran insertos en una relación laboral formal y, en cuanto a la protección social, para muchos de estos trabajadores se hace dificultoso realizar sus respectivos aportes a los planes de seguridad social ya que perciben ingresos inestables e irregulares.



METODOS APLICADOS

Metodológicamente, el presente estudio es de tipo documental-analítico, con un diseño no experimental; empleando como técnica de recolección la observación documental, y como técnica de análisis de contenido la hermenéutica jurídica y la exégesis. La investigación analiza la pluralidad del empleo que se ha venido implementado en el Estado venezolano haciendo mayor énfasis en el análisis de si éstos modelos crean mayor puestos de trabajo, los mismos se encuentra revestidos de mayor protección social. Para ello se realizó una revisión de documentos normativos y aportes teóricos. La investigación a su vez consta de tres partes la primera referida a la introducción, una segunda parte donde se desarrolla el objeto del estudio, la tercera referente a las conclusiones de la presente investigación.



A MODO DE CONCLUSION

Hay una realidad que no debe pasar desapercibida y es que el derecho del trabajo está sufriendo una transformación para redefinirse y adaptarse a las nuevas realidades que se han venido configurando, por lo que resulta lógico y aceptable que se originen nuevas formas de relaciones laborales, las cuales se han convertido en una estructura que cada vez comprenden mayor cantidad de trabajadores, trayendo consigo una serie de considerables impactos que afectan y desdibujan el carácter proteccionista del derecho del trabajo, tanto desde el punto de vista laboral como de protección social.

Tal como indica Montilla (2009) las nuevas formas de organización del trabajo hacen que el trabajador pierda sus derechos, incluso los sociales, en virtud de la imposición de cambios en las relaciones laborales, tales como, la eliminación de la seguridad social, la contratación colectiva, el derecho a la sindicalización, en suma se pierde el contrato social establecido en el Estado del Bienestar.

Con ello se evidencia que en este tipo de relaciones está presente la inseguridad e inestabilidad en el vínculo laboral, hay un menor control sobre las condiciones de trabajo, baja remuneración, carencia de seguridad social; contradiciendo los postulados de protección del que se reviste el Derecho del Trabajo.

Finalmente, siguiendo a Rodríguez y Bravo (2011), corresponde al Derecho Laboral corregir los desequilibrios en el mercado de trabajo mediante un “reequilibrio” de tutelas que asegure mayor protección y acceso a derechos, incluidos los de protección social, a los trabajadores no estables y, al mismo tiempo, que tengan en cuenta que una regulación laboral excesivamente protectora del trabajo estable puede desanimar a los empresarios a utilizar esta fórmula contractual que debe seguir siendo el modelo de referencia del Derecho del Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AÑEZ y BONOMIE (2007). **Las Relaciones Laborales y Sindicatos en el contexto adverso a la Globalización**. Revista Venezolana de Gerencia. Año 12, Núm. 37.

BECK, U. (1998) **¿Qué es la Globalización?. Falacia del globalismo, respuesta a la globalización**. Editorial Paidós. Barcelona – España

BERNARDONI Y OTROS (2007). **Seguridad Social y Formas Atípicas de Trabajo**. En: XVI Congreso Iberoamericano de derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Lisboa España.

BRONSTEIN, A. (2005). **Retos actuales del Derecho del Trabajo**. En revista Derecho del Trabajo 1/2005. Fundación Universitas. Venezuela.

CAAMAÑO, E (1999) **Las Contrataciones Atípicas v el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial**. Revista de derecho Vol. X.

CÓRDOVA, E. (2009) **Las Relaciones de Trabajo Atípicas**. En Estudio de Derecho del trabajo. Bajo la óptica de dos maestros. Fundación Universitas. Venezuela.

ERMIDA, O y COLOTUZZO, N. (2009). **Descentralización, Tercerización, Subcontratación**. En: Tercerización, Descentralización, Sindicalización, Relaciones Laborales, América Latina, países de la UE. OIT. Lima. Proyecto FSAL.

LUCENA, H (2003). Un **Marco Explicativo de la Flexibilidad Laboral y de sus aplicaciones en Venezuela**. Ponencia Presentada en la Confederación Mundial del Trabajo. Central latinoamericana del Trabajo. San Antonio de los Altos.

LUCENA, H.; HERNANDEZ, A. y ZAPATA, G. (2008), **Organización y Relaciones de Trabajo en Cooperativas**. En: Revista Cayapa v.8 n.15 Trujillo jun. 2008

MARTÍNEZ, A (1995). Sentencia T-102/95. Corte Constitucional. Acción de tutela contra empleador/indefensión de trabajadores/trabajador–Subordinación. Colombia.

MONTILLA, L. (2009). **Problemática Actual del Contrato de Trabajo: Su Mercantilización e Individualización**. En Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas N° 5.

Organización Internacional del Trabajo (2002). **Recomendación No, 193**.

Organización Internacional del Trabajo. **Protección Social**. En: ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social.../index.htm

POLITICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA JOVENES EN AMERICA LATINA: DESAFIOS Y PERSPECTIVAS



Franeisy Valderrama B.
V- 24.605.852

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín
Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela
franeisyvb@gmail.com

Noljairi Parra M.
V-20.530.381

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín.
Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela
noljairiparra@hotmail.com

RESUMEN

El presente estudio tiene por objeto, analizar las Políticas Públicas para Jóvenes en América Latina, mediante la comprensión de iniciativas emprendidas por los países que la conforman, estudiando a su vez los desafíos que deben enfrentar las Políticas Públicas para lograr la inserción laboral de los Jóvenes y las perspectivas que de éstas se tienen. La investigación desarrollada es de tipo documental, con diseño bibliográfico, las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados fue la observación documental, a través de selección y análisis de documentación escrita, permitiendo determinar el sentido y significado de cada uno de los elementos estudiados. De los resultados obtenidos se indica que las Políticas Públicas para Jóvenes en América Latina, a los efectos de cumplir los objetivos que ellas persiguen, es necesario que las mismas perduren en el tiempo, ya que la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo ha venido en descenso.

Palabras Claves: Políticas Públicas de Empleo para Jóvenes, Inserción Laboral, mercado de trabajo

PUBLIC YOUTH EMPLOYMENT POLICIES IN LATIN AMERICA: CHALLENGES AND PROSPECTS



ABSTRACT

The present study aims Analyzing Public Policies for Youth in Latin America, by understanding initiatives undertaken by countries that form, studying in turn the challenges faced by public policies to achieve the employment of Youth and prospects that they have. The research undertaken is documentary with bibliographic design, techniques and tools for data collection used was documentary observation, through selection and analysis of written documentation, allowing to determine the meaning and significance of each of these elements. The results obtained indicated that the Public Policies for Youth in Latin America, in order to meet the objectives they pursue, it is essential that they endure over time, since the participation of youth in the labor market has been dropping.

Keywords: Public Policies for youth employment, Job Placement, Labor Market.



INTRODUCCIÓN

Las Políticas Públicas se encuentran enmarcadas dentro de los programas a ejecutar por la autoridad pública. Según afirma Lahera (2002), las Políticas Públicas son diferentes a otros instrumentos utilizados frecuentemente en el sector público, como lo son las leyes, partidas presupuestarias y prácticas administrativas, ya que estas se tratan de otros conceptos operativos. De igual manera señala el citado autor que las Políticas Públicas corresponden a un conjunto de acciones destinadas a lograr un objetivo público definido, desarrollados por el sector público, frecuentemente con ayuda del sector privado y de la comunidad.

Por su parte, el Estado se involucra en el mercado de trabajo, por medio de políticas públicas de empleo, laborales y de mercado de trabajo, interviniendo de manera directa en la oferta y demanda de empleo. Las Políticas Públicas de empleo buscan en general, suavizar el riesgo de la pobreza, el cual se encuentra asociado a la baja de ingresos como consecuencia de la pérdida de empleo, de igual forma buscan reducir el índice de desempleo.

En el mismo orden de ideas, las Políticas Públicas de Empleo para Jóvenes en América Latina, están dirigidas a lograr la inserción de los Jóvenes en el mercado laboral, mediante la creación de nuevas plazas de empleo. Para Weller (2007), desde hace mucho tiempo, la inserción laboral de los jóvenes es un elemento importante para pasar a la vida adulta, ya que les permite independizarse y formar un hogar propio, además de que la sociedad suele valorar a las personas según las contribuciones que ellos hagan al desarrollo cultural, espiritual y material.

La complejidad del problema radica, en que la inserción laboral de los Jóvenes presenta grandes dificultades, lo cual se presume sea por la ejecución de las políticas públicas, en este sentido, se indica que la presente investigación va dirigida a analizar las Políticas Públicas para Jóvenes en América Latina, así como también

los desafíos que debe enfrentar y las perspectivas que se han trazado para lograr el objetivo que dichas políticas persiguen. Los objetivos antes descritos se logran tomando como base los criterios de autores como Lahera (2002), Abdala (2002), Aragone (2010), Organización Internacional del Trabajo (2012), Rodríguez (2011), entre otros. A los efectos de alcanzar los desafíos propuestos, se realizó un estudio de tipo documental, con diseño bibliográfico.

POLITICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA JOVENES EN AMERICA LATINA

Las políticas públicas surgen de la mano de los gobernantes, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía. En lo que se refiere a las políticas públicas de empleo en jóvenes de América Latina se puede decir que según Aragone (2010), consisten en además de asegurar las condiciones para generar nuevas plazas de empleo, para avanzar en la obtención de trabajos dignos para todos los habitantes de una nación.

En el transcurso de los años, el desempleo en jóvenes ha sido uno de los temas más preocupantes en los países de América Latina, considerándose esto un reto en materia social, ya que cuentan históricamente con una tasa alta de desempleo, agudizando aun más esta situación como consecuencia del aumento de la pobreza y la baja escolaridad. En América Latina, la situación del desempleo es tal, que muchos jóvenes, a criterio de Abdala (2002), terminan aceptando trabajos precarios o contratos de corta duración, o simplemente no pueden entrar de manera satisfactoria en su primer empleo.

En relación a lo antes expuesto, es necesario mencionar lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (2013), y al respecto indica que la existencia de contrato de trabajo (los cuales lleven deberes jurídicos del empleador y el trabajador) es sumamente importante, sin embargo, los últimos años a pesar que la contratación formal de los jóvenes aumento 6.3 puntos porcentuales, sigue siendo



muy baja. Asimismo señala que en 2011 el 48.8 % de los jóvenes asalariados tienen contratos escritos. Es importante resaltar que los trabajadores hombres tenían contratos escritos en menor medida que las mujeres.

Durante los últimos años, se ha tomado en cuenta la inserción laboral de los jóvenes en toda América Latina, impulsando de esta manera programas y proyectos en el ámbito de la cooperación internacional, captando así la atención de expertos, órganos internacionales y gobiernos, los cuales destinan recursos para el diseño, elaboración y ejecución de programas, mediante políticas públicas, sin embargo, tomando en consideración lo señalado por Rodríguez (2011), a menudo, dichos programas suelen tener mayores efectos sobre los jóvenes que ya se encuentran integrados que sobre los excluidos, y no logran sobrepasar el debilitamiento de las escuelas y el trabajo como factores de integración y cohesión social.

Señala Rodríguez (2011), que en el transcurso de los años, se ha pasado de programas significativos como lo fue “Chile Joven”, a la promulgación en algunos países de leyes del primer empleo, y se ha impulsado a los jóvenes emprendedores, sin embargo, los resultados no son esperanzadores, por cuanto la situación de los jóvenes continúan siendo precaria, ya que existen altos niveles de desempleo y una gran cantidad de jóvenes que ni estudian ni trabajan.

Siguiendo el orden de ideas, se puede afirmar que los países latinoamericanos, tomando en cuenta a los jóvenes excluidos han ejecutado por medio de políticas públicas programas y proyectos de capacitación laboral, siendo pionero en este ámbito Chile, por medio de su programa “Chile Joven”, donde se tomo particularmente necesidades de las empresas, por su parte Argentina, Uruguay, Perú y Colombia hicieron lo mismo con programas similares.

Adicionalmente a los programas creados y ejecutados por varios países de la región, señala al respecto Rodríguez (2011), que paulatinamente algunas naciones fueron

resaltando iniciativas como el primer empleo, mediante exoneraciones a la empresas que contrataran a jóvenes, sin embargo este proyecto es muy limitado, como consecuencia de los alto costos que generan el ingreso o la contratación de jóvenes en las entidades de trabajo.

A criterio de Rodríguez (2011), el fomento del emprendedurismo entre los jóvenes tampoco ha tenido el auge esperado, a pesar de la gran cantidad de recursos que han sido destinados a este proyecto, tanto por los gobiernos como por la cooperación internacional, ya que beneficia a las microempresas pero no a aquellas que apenas pueden subsistir.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que los programas y proyectos puestos en marcha por los gobiernos, van dirigidos a la inserción laboral, teniendo como principales objetivos la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, antes que proteger sus derechos e intereses dentro de la relación laboral. De igual forma, considera Abdala (2002), que a estos programas se les reconoce como políticas focalizadas, las cuales necesitan de la combinación de esfuerzos tanto del sector público como privado y que permitan trabajar tanto en la oferta como en la demanda de empleo.

Considera Abdala (2002) que las políticas públicas dirigidas a fomentar el empleo en jóvenes, depende de una u otra forma de la situación económica, ya que los objetivos de empleo se ha logrado con éxito en países que han tenido una expansión considerable de su economía, es por lo que las autoras, en consonancia con lo afirmado por Abdala (2002), consideran que mientras exista una crisis económica que perdure por un buen tiempo, los programas de capacitación para lograr la inserción de jóvenes en la esfera de trabajo, resultarían costosos, por lo que resulta más conveniente mejorar el estudio formal.



Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de manera simultánea, ha venido diseñando e implementando programas para mejorar la asistencia y los logros escolares de la juventud, promover sistemas más eficaces de formación profesional y programas de capacitación para jóvenes de bajos recursos. En la actualidad, la OIT, desarrolla un programa de empleo juvenil, por medio del cual presta asesoría a los países sobre el fortalecimiento de políticas de mercado de trabajo y programas de empleo juvenil, de igual manera presta asistencia técnica para la formulación y posterior aplicación de programas de empleo juvenil.

A nivel de Estado, los poderes legislativos de varios países a girado su atención a la situación de este grupo de personas, y en consecuencia a intervenido mediante la sanción y promulgación de cuerpos normativos, los cuales están orientados a mejorar de manera significativa las condiciones laborales de los jóvenes, y sus acceso al mercado laboral, tal es el caso de países como: Argentina, Brasil, Colombia, Perú, Uruguay y Paraguay.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha dirigido en varias oportunidades su atención a la situación de empleo en jóvenes, razón por la cual ha propuesto políticas y programas que abarcan desde políticas macroeconómicas hasta marcos normativos, con la finalidad de aumentar la tasa de jóvenes en el mercado de trabajo. Es tanta la preocupación de la OIT que en el año 2012, realizó una discusión denominada “La Crisis del Empleo de los Jóvenes ¡Actuemos Ya!, donde adopto un conjunto de medidas que complementan sus programas, lo antes expuesto es conforme a lo establecido en OIT (2013).

Ahora bien, aun cuando existen políticas destinadas al mejoramiento del empleo en jóvenes, nos encontramos con que la tasa de desempleo urbano, según la OIT llego a 14,9%, una porción que triplica el desempleo en adultos y es más del doble que la tasa general de desempleo. Por su parte la tasa de jóvenes empleados sufrió una disminución al pasar de 55.2% a 52.1. En consecuencia todavía hay mucho camino



por recorrer, ya que es necesario la implementación de programas y políticas de estados que perduren en el tiempo.

DESAFIOS DE LAS POLITICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA JOVENES EN AMERICA LATINA

Para lograr un avance significativo en la inserción de jóvenes al mercado de trabajo, es menester un entorno económico propicio, ya que de nada sirve, a criterio de Weller (2007) que exista una gran cantidad de programas que mejoren la empleabilidad de los jóvenes, pero no se cuente con una demanda laboral, que sea producto de un crecimiento económico, que obligue a las empresas a contratar personal.

Bango (2000) coincide con el autor antes mencionado por cuanto afirma que como elemento prioritario dentro de las políticas públicas de empleo, se encuentra la capacitación de los jóvenes, la cual a su criterio debe ser a través de programas de capacitación y programas de aprendizaje suficientemente sustancial, y que les permita a éstos generar sus primeras experiencias laborales.

Según Weller (2007), algunos de los problemas que agravan la situación de los jóvenes en América Latina, es el mercado de trabajo volátil y precario, por lo que considera que es un reto establecer regulaciones del mercado ocupacional, con la finalidad de fomentar las relaciones laborales, donde se promuevan mecanismos de protección acordes a las realidades económicas., sin embargo, no todos los problemas son relacionados al ámbito económico, de crecimiento o institucional.

Siguiendo el orden de ideas, se considera que para poder avanzar en materia de inserción laboral de jóvenes, es necesaria la participación activa de los principales actores políticos, públicos y privados de todos los niveles de gobierno, mediante la ejecución de políticas públicas que abarquen la magnitud de la situación, basándose



en cuatro ejes fundamentales, los cuales son: empleabilidad, equidad de género, espíritu empresarial y generación de empleo.

En lo que se refiere a la empleabilidad, comenta el autor antes citado que esta se encuentra integrada por un conjunto de elementos, a saber: capital humano, capital social y capital cultural. En lo que se refiere al capital humano, sigue indicando el autor que el éxito del desarrollo del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes se encuentra en la capacitación, formación y educación. Los países que conforman América Latina, han puesto un especial empeño en universalizar la educación primaria, sin embargo, existe una notable precariedad en la cobertura de la educación secundaria, en consecuencia, los niveles de educación en la región presentan una valoración desfavorable, sin embargo, más allá de eso ni la formación profesional ni la educación los prepara adecuadamente para el ámbito laboral, por la falta de vínculo entre la escolaridad y el mundo del trabajo.

Po todo lo antes expuesto, considera Weller (2007), que uno de los desafíos que puede ayudar a aumentar los índices de inserción laboral, es la manera de relacionar el sistema escolar con el trabajo, de manera tal, que no se vea afectado el rendimiento del joven en sus estudios, ya que no solo obtendrá dinero, sino que también se acercara a la esfera laboral, y obtendrá destrezas, habilidades y estrategias laborales, además de ayudar a elevar el autoestima de ellos, durante sus primeros pasos en el ámbito del empleo.

Sin embargo, afirma Bango (2000), que uno de los elementos primordiales dentro de las políticas públicas de empleo para jóvenes en América Latina, lo conforma el mejoramiento de la calidad de educación media, pues a criterio de éste autor, es menester educar a los jóvenes para que adquieran un mayor nivel académico que les permita crear un perfil profesional, de forma tal que su inserción al mercado de trabajo sea menos complicada.

En lo que respecta al Capital social, señala Weller (2007) que uno de los problemas que presenta el acceso al mercado de trabajo, es la manera de contratar al personal, ya que tanto los empresarios como los jóvenes le dan importancia a las “recomendaciones de terceros”, aun cuando no debería atribuírsele tanta importancia a este aspecto, pero sin duda alguna, resulta una solución para las empresas, ya que evitan el costoso proceso de selección.

Ahora bien, con el fin de aumentar la eficiencia de la intermediación laboral y obtener más equidad en los procesos, el desafío para mejorar la funcionabilidad del capital social es mejorar la transparencia del mercado, a criterio del autor antes citado esto puede ser posible a través de agencias de pre selección de personal, apoyo al desarrollo de estrategias laborales de jóvenes en situación de desventaja y mejoramiento cuantitativo y cualitativo de los sistemas de intermediación.

Por otra parte, cuando se habla de capital social, se habla de un obstáculo para la inserción laboral de los jóvenes, ya que muchos de ellos no conocen o no manejan los códigos culturales. Según Weller (2007), muchos de los jóvenes no conocen las actitudes y forma de presentación valoradas por la empresa, a pesar de esto, existen estudios que reconocen la proactividad de los jóvenes, ya que presentan buena disposición frente al trabajo y retos nuevos. En algún momento, para mejorar las situaciones antes descritas, puede ocurrir una mejora en las expresiones culturales que causan nuevas tensiones, cada joven deberá decidir hasta donde y en qué momento está dispuesto a transar con las exigencias del mundo laboral tradicional.

Para continuar desarrollando los ejes en los cuales se deben basar las políticas públicas, corresponde mencionar la equidad de género, esta suele ser un obstáculo para la inserción de jóvenes y madres de escasos recursos, por lo que los programas deben considerar las necesidades de estos grupos, así como también equilibrar las oportunidades de estos jóvenes, a los efectos de lograr la inserción de ellos en el mercado de trabajo.

De igual manera, expresa el autor que otra forma de mejorar la equidad de género y la empleabilidad es el apoyo a estrategias laborales personales, las cuales abarcan el establecimiento de contactos en el mundo laboral, mejorar a información sobre el mercado de trabajo en general y sobre las opciones laborales y de capacitación. En definitiva, se debe buscar políticas de empleo específicas que vayan dirigidas a los jóvenes, evitando desigualdades.

Continuando con los ejes, surge la necesidad de mencionar el espíritu emprendedor, y es que en la actualidad son muchos los jóvenes que muestran interés en tener una mayor independencia laboral, debido a la promoción de microempresas, sin embargo muchas de esas microempresas se encuentran relacionadas a la supervivencia, y en este sentido, no es una manifestación de la vocación emprendedora de los jóvenes, ya que hay que tener en cuenta que las situaciones de escasos dinamismos económico no solo afectan la generación de empleo en las empresas ya existentes, sino que también limitan las oportunidades de establecer nuevos negocios.

Tomando en consideración lo anteriormente señalado, el desafío que encuentran las políticas públicas en este aspecto es reorientar la educación hacia el fomento del espíritu emprendedor, el cual no tiene como finalidad exclusivamente crear empresarios, sino estimular habilidades, destrezas, competencias y actitudes útiles para los jóvenes en el mundo laboral. Asimismo, existen otro jóvenes que deciden aventurarse en el mundo empresarial, en estos casos se deberán desarrollar programas y proyectos distintos, para el apoyo de estos potenciales empresarios, los cuales deben ser diferenciados del resto de los jóvenes que participan en las políticas generales de fomento a la creación de empresas.

Por último, y para completar los cuatro ejes que a juicio de Weller (2007), deben ser tomados en cuenta para la creación y ejecución de las políticas públicas, aunque no

tenga experiencia, sin embargo, esto suele ser uno de los principales problemas con los que se encuentran los jóvenes, ya que para optar al primer empleo, requieren experiencia, y por la falta de esta, se niega la oportunidad de adquirirla. De allí nace la importancia de fomentar el acceso al primer empleo.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2012), indica como desafíos por cumplir, por las políticas públicas en materia de empleo para jóvenes en América Latina, es la extensión de su cobertura, en especial las de todas aquellas que brindan seguridad de ingresos a trabajadores desempleados o informales en situación de vulnerabilidad, así como también considera que se debe avanzar en las siguientes áreas: articulación de prestaciones monetarias entre programas que cubren poblaciones con perfiles similares; la coordinación de políticas entre niveles de gobiernos y la articulación entre componentes contributivos y no contributivos.

Otro de los desafíos considerados por la organización ante citada, es que las oficinas de empleo se conviertan en referentes directas ante situaciones de oferta y demanda de empleo, alcanzando una mayor vinculación con el sector empresarial y sindical. La aplicación de estas acciones con planes de desarrollo regional y sectorial pueden generar un mayor impacto, además de mejorar el funcionamiento de los mercados laborales, locales y regionales.

PERSPECTIVAS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA JÓVENES EN AMÉRICA LATINA

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT (2013), son varios los países que se encuentran aplicando un conjunto de iniciativas en materia de políticas, planes e iniciativa juvenil, al punto de que puede someterse al consenso regional sobre la importancia que genera este tema. A su vez, se están integrando en algunos casos en los planes de desarrollo, en los programas de trabajo decente y en



los planes sectoriales de los Ministerios en materia del trabajo de cada uno de los países que conforman la América Latina, temas relativos al empleo juvenil.

En la actualidad, varios gobiernos de América Latina se encuentran promoviendo una serie de programas en el ámbito del empleo juvenil, siendo éstos programas de segunda oportunidad, inserción educativa, empleabilidad y transición de la escuela al trabajo, de igual manera se encuentra promoviendo programas de capacitación laboral y programas para incentivar el microemprendimiento y el trabajo por cuenta propia, así como también el diálogo social y la participación juvenil. Con los programas antes mencionados se estima que aumente el porcentaje de jóvenes en el mercado laboral.



CONCLUSIONES

Las Políticas Públicas de empleo para jóvenes, finalmente puede definirse como aquellos proyectos o programas que ponen en marcha los gobiernos, para incorporar a la fuerza joven al mercado laboral, sin embargo, a pesar de los esfuerzos, una gran parte de los jóvenes de América Latina se encuentran en situación de desempleo, es por lo que las autoras consideran que, con el ánimo de mejorar la inserción laboral de los jóvenes, es necesario un contexto mucho más favorable, con crecimiento económico y como consecuencia una amplia demanda laboral.

Asimismo, es necesario que los jóvenes sean tomados en cuenta al momento de formular las Políticas Públicas, y que en la creación de éstas, se involucren los actores sociales y políticos, y las instituciones tanto públicas como privadas. Esto sería reconocer a los jóvenes como sujetos de derechos y actores estratégicos y necesarios para el desarrollo de una nación, ya que se encuentran muy bien preparados, y con conocimientos que le permiten desarrollarse de manera satisfactoria en el siglo XXI.



RECOMENDACIONES

Se sugiere a los gobiernos de América Latina fortalecer las capacidades técnicas de los gobiernos locales en la gestión de recursos humanos, de modo tal que aumenten su eficiencia como espacios institucionales para la intermediación entre oferentes y demandantes de empleo.

Se recomienda a los órganos encargados de cada gobierno de América Latina instrumentar, en cooperación con las instituciones educativas de nivel medio, acciones que promuevan capacidades emprendedoras tempranas en los más jóvenes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABDALA, E. (2002). **Jóvenes, educación y empleo en América Latina**. Papeles de Población. Toluca, Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM).
- ARAGONE, P. (2010). **Las Políticas Públicas de Empleo y el Fomento de las Economías Solidarias en América Latina**. Revista Cooperativismo & Desarrollo 2010.
- BANGO, J. (2000). **Políticas de Juventud en América Latina en la Antesala del 2000: Logros, Desafíos y Oportunidades**. Organización Iberoamericana de Juventud. http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200803120018_4_2_0.pdf
- LAHERA, E (2002). **Introducción a las Políticas Públicas**. Chile. Fondo de Cultura Económica.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). **Panorama Laboral 2013**. Oficina Internacional de la OIT para América Latina y el Caribe. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). **Notas OIT Trabajo Decente en Argentina**. Oficina de País de la OIT para Argentina.
- RODRIGUEZ, E. (2011). **Empleo y Juventud: muchas iniciativas, pocos avances**. Revista Nueva Sociedad N° 232, marzo- abril de 2011.
- WELLER, J (2007). **La Inserción Laboral de los Jóvenes: características, tensiones y desafíos**. Revista de la Cepal N° 92 Agosto 2007.



PRECARIZACIÓN LABORAL POR SUBCONTRATACIÓN DE JÓVENES EMPACADORES EN CADENAS DE SUPERMERCADOS

José F. Dávila.
francisco.davila20@gmail.com

Bárbara Morillo.
baymori@hotmail.com

Juan Marcano.
Juansimt@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo analiza las relaciones laborales desde las representaciones sociales del trabajo en niños y jóvenes que desempeñan actividades laborales como empacadores en cadenas de supermercados, donde identifican algunos elementos de referencia empírica en el contexto de la subcontratación, precarización y la globalización, reflejados en los indicadores del cambio en el mundo del trabajo, lo cual le ha restado importancia al precedente que ha ido acentuando la desregularización y ha hecho costumbre el detrimento de valores y desarrollo integral de niños y jóvenes trabajadores. En este sentido, se ha tomado en cuenta la base teórica de Celis, Juan (2012), Todorovich, Jaime y Galvéz, Tarik (2008), quienes establecen análisis referencial sobre los principios del derecho del trabajo basado en el estudio concreto sobre la situación que viven los niños y jóvenes empacadores de supermercados.

Palabras clave: Relaciones laborales, empacadores, subcontratación, precarización, globalización.



ABSTRACT

This paper examines labor relations from the social representations of children and youth work activities as packers play in supermarkets, where they identify some elements of empirical reference in the context of outsourcing, casualization and globalization, reflected in the indicators of change in the world of work, which has downplayed the precedent that has accelerated deregulation and almost daily the expense of values and development of children and young workers. In this sense, we have taken into account the theoretical basis of Celis, Juan (2012), Todorovich, and Jaime Galvez, Tarik (2008), who establish referential analysis of the principles of labor law based on the specific study of the situation living children and young supermarket baggers.

Keywords: Industrial relations, packers, outsourcing, casualization, globalization.

INTRODUCCIÓN

El crecimiento de la población y los altos índices de precios, han generado una multiplicidad de oficios en los cuales, niños, jóvenes y en algunos casos adultos, han encontrado la necesidad de desempeñar actividades que no solo podrían ser de carácter informal, sino, vincularse a ocupaciones que generen ingresos a cambio de un detrimento total de derechos.

Jatar Alonso (2007) expresa lo siguiente:

No hay forma de encontrar un mejor ejemplo de explotación de la necesidad del hombre que en el caso de los empacadores de los supermercados. No hay manera de mejor calibrar el abuso de un patrono, que en el caso de los embaladores de los autoservicios. No existe forma que permita ejemplificar de manera más obscena el concepto de plusvalía al que hacía referencia Marx, que en el asunto de los cerillos de los supermercados.

Lo expresado anteriormente, revela para algunos, una forma de esclavitud moderna, niños y jóvenes, en su mayoría, pertenecientes a la pobreza y pobreza extrema, se ven obligados a trabajar para lograr satisfacer sus necesidades y las del grupo familiar, dando paso a una generación carente de educación y oportunidades.

La capacidad que poseen las entidades de expendio de alimentos para evadir responsabilidades, asimismo eludir al derecho del trabajo en su relación con trabajadores participantes en la producción de bienes y servicios, se recurre a la intermediación laboral y la subcontratación, abriendo las puertas al rechazo de una relación de trabajo y por ende al detrimento de derechos universales como derecho a la salud, derecho a la seguridad social, entre otros.

Para Celis y Valencia (2012):



Es imperante profundizar sobre la subcontratación laboral, donde se suprimen las principales y primigenias conquistas de los trabajadores y las trabajadoras como la jornada laboral y el salario fijo, y otra serie de derechos, como la salud ocupacional y la formación laboral, entre otras. Así muchos trabajadores se ven hoy obligados a hacerse cargo de su propia seguridad social. (p.391)

Según lo planteado anteriormente, demuestra que la subcontratación suprime uno de los derechos más importantes del hombre, el derecho a la seguridad social, o en el caso Venezolano, obliga al individuo a hacerse cargo de su propia seguridad social, sustentando así una relación de dependencia y ajenidad con ausencia del salario, puesto que los ingresos percibidos provienen de propinas y no por parte del patrono, aunque la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras otorga carácter salarial a la propina, no impera la obligación por parte del patrono a otorgar prestaciones y demás beneficios contemplados en las normas laborales.

Para Díez (2006):

Los empacadores están insertos en un mercado laboral que les ofrece seguridad social a cambio de su fuerza de trabajo, pero les niega la posibilidad de obtener un ingreso económico fijo o salario básico, al dejar en mano de los clientes la potestad de cuanto merecen recibir como compensación de su trabajo. Al igual que los demás individuos inmerso en el sistema capitalista actual, los empacadores necesitan dinero que les permita acceder no solo al sistema de salud sino también a educación, alimentación, vivienda y recreación, entre otros. Ese dinero solo lo pueden obtener por medio de las propinas de los clientes quienes esta en libertad de brindarlas (p.254).

Precarización laboral de empacadores de supermercados

Las reflexiones acerca de la complejidad que encierra el mundo del trabajo en la actualidad, y del enfoque de vínculos que este tiene, y con la dimensión humana: la condición de la dignidad en el trabajo decente, y que este en el hecho social, demuestra un conjunto de representaciones en diversas índoles que a lo largo de la historia han generado diversos significados sociales, modelos interpretativos en los actores sociales que determinan sus propias similitudes y antagonismos.

Los empacadores de los supermercados, mejor conocidos como *cerillos*, no tienen contrato, sueldo base ni prestación alguna, sin embargo, ellos son obligados por la entidad laboral a realizar el cumplimiento de requisitos formales tal cual fueran empleados, cumplen horarios, cubren responsabilidades e incluso son sancionados o castigados si infringen las reglas del establecimiento.

Para Ramírez Cuevas (2005):

Estos niños se ven "obligados" a trabajar antes los 14 o 15 años, edad regulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio sobre la edad mínima para el ingreso al trabajo. Debido a los escasos ingresos de sus familias, Según el perfil que delinean los investigadores a partir de entrevistas con cerillos, son hijos de madre soltera y cuando se trata de familias tradicionales, el padre tiene un empleo precario; en el caso de las familias ampliadas son varios los que contribuyen al ingreso. Estos niños aportan entre 30 y 70% del gasto de sus casas.

El marco legal vigente es deficiente para regular las labores de estos menores, permitiendo que las empresas se aprovechen de las circunstancias y necesidades de vida, afirma la investigación. El trabajo de los empacadores de las tiendas de autoservicio es considerado por el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) como una de las actividades clasificadas como explotación infantil por parte de las empresas.

En América Latina los trabajadores de los distintos sectores económicos, en la ciudad y el campo, tienen la precarización producida por la subcontratación laboral. El fenómeno de la precarización producida ha sido denunciado por las ONG, sindicatos, y partidos políticos, incluso hasta algunos gobiernos progresistas han intentado erradicar el fenómeno.

Por su parte, los empresarios, reclaman la necesidad de la subcontratación como medida para enfrentar la globalización, los cambios permanentes en el mercado y la especialización de las empresas.

Para Celis Ospina (2007):

La vulneración de la identidad de los trabajadores y las trabajadoras, y las demás dimensiones subjetivas frente a la incertidumbre y el papel del trabajo en los procesos de dar sentido a las distintas formas de vida, entre otras, poco han sido abordadas. Y la razón es que ello requeriría romper con esquemas teóricos y metodológicos tradicionales y crear otros más innovadores. Pero además la sociología, la economía y la administración deberían estar dispuestas a sumarles el concurso de la antropología, la psicología social y la historia, entre otras disciplinas (p.6).

No obstante, los ataques a la persona empacador/avinculado/a laboralmente, que ya hemos reseñado, se busca justificar su deslaborización con base en la inexistencia de esta figura laboral en otras culturas de consumo; en la inconveniencia de los empacadores 'informales' de otros supermercados, podría generar conductas por la indisciplina laboral ante la inexistencia de un mecanismo de control.

En Chile, para Todorovich, Galvéz (2008):

Los jóvenes al momento de solicitar el trabajo deben someterse a un proceso de selección dirigido por una empresa intermediaria entre el

supermercado y los empaquetadores. Estas empresas intermediarias se configuran de distintas maneras, ya sea como grandes redes de prestación de servicios o como empresas individuales, pero su función siempre es la misma: La organización de la prestación de servicios entregada por el empaquetador, dándoles orden y dirección a las actividades lo que es necesario para el logro del fin económico perseguido.

Por su parte, existe un acuerdo entre el supermercado y la empresa intermediaria, el primero ofrece la exclusividad en sus dependencias para prestar servicios, mientras que el segundo ofrece entregar el servicio de “empaquetar mercancías”. Los empaquetadores, al momento de ser seleccionados, deben firmar un contrato de mandato. En éste se señala que el empaquetador es quien “manda” a la empresa intermediaria para que “administre” sus turnos y para la realización de las gestiones que tenga por fin obtener “autorizaciones” para que los empaquetadores realicen sus labores independientes al interior del supermercado.

Además de esto, deben firmar una declaración jurada por medio de la cual los empaquetadores señalan que los servicios son prestados de forma “independiente”, bajo su propia cuenta y riesgo, y a cambio del cual recibirá una propina voluntaria de parte de los clientes que solicitan esos servicios. Acto seguido se deja constancia de que no se tiene ningún vínculo laboral ni contractual con el supermercado ni con la empresa intermediaria. (p. 3)

En base a lo anteriormente expuesto, se aprecia entonces el proceso de reclutamiento y selección al cual debe someterse un niño o joven empaquetador para obtener un puesto dentro de la entidad de expendio de alimentos, cabe resaltar ciertos aspectos en los que pudiesen concebirse una relación de trabajo, puesto que el procedimiento de ingreso, inicia con reclutamiento ejecutado por otra entidad la cual establece las normas y pautas, no obstante, realizan un contrato para la administración de turnos y anulan dentro del mismo la relación de dependencia,

debido a la autorización que realiza el niño o joven como medida para tergiversar el trato correspondiente entre el derecho laboral y una relación mercantil basada bajo la prestación de servicios controlada por un tercero bajo independencia y autonomía de quien aspira laborar en una entidad bajo dicho cargo.

Como se aprecia en la actualidad trabajadores voluntarios entre diez (10) y veinticinco (25) años quienes deben cubrir el costo de su seguridad social de manera independiente como requisito para trabajar en los supermercados y de ese modo recibir propinas, que constituyen el único tipo de compensación por su trabajo. Estos empacadores no pertenecen a ningún tipo de entidad.

De manera recurrente, cuando un cliente llega a la caja de registro, algunos empacadores, dependiendo no sólo de la cantidad y el tipo de artículos del mercado en cuestión, sino también de las posibilidades que perciban de que el cliente acepte que lo acompañen a llevar sus productos a su destino, acercan o no un carrito de mercado sin usar y así colocar los paquetes; de igual manera se esfuerzan o no por ser amables. Estos actos dan cuenta de una expectativa creada en la mente de los empacadores: acercan un carrito, ubican allí los paquetes y tratan con especial formalidad al cliente, para luego ofrecerse a llevar sus paquetes.

¿Qué pasa si el cliente acepta ese ofrecimiento? Según Todorovich, Galvéz (2008):

Si lo hace, se completa el primer momento del intervalo. Es decir, mediante tal aceptación el cliente recibe el servicio que ofrece el empacador, que se presenta en apariencia como un regalo, como un favor desinteresado. Al dar ese servicio-regalo, los empacadores buscan que el cliente se sienta comprometido a retribuirlo con la entrega de una propina-regalo al final de su interacción. Como señalé, el obsequio implica, en cierto modo, una agresión a la libertad de quien lo recibe, es una manera de “atar” al receptor, de hacerlo sentir en la obligación moral de devolver. No obstante, la aceptación del servicio-regalo por parte del cliente no



garantiza al emparador que posteriormente reciba unapropina, pues a diferencia de los intercambios propiamente capitalistas, regidos por criterios impersonales, aquí todo depende de parámetros personales, razón por la cual existirá siempre la posibilidad de no recibir nada a cambio. Como señala Bourdieu, “siempre hay ingratos”. (p. 257).

Para Celis, Valencia (2012):

El supermercaderismo afecta el empleo, en tanto afecta la estructura del comercio por su papel dominante en la relación con las mercancías que vende en sus pisos, también impacta a sus empleados y empleadas. Los cambios que se dan en las relaciones laborales al interior de los comercios de distribución masiva, se justifica en pocas ocasiones por el cambio en la costumbre de los comercios montados sobre grandes márgenes de ganancia, pasando a márgenes de entre 1,5 y 2,5% de utilidades sobre las ventas brutas. Por tanto la alta competitividad se traduce en la producción de servicios reestructuraciones consecutivas, pues el más mínimo retraso tecnológico, la más leve pérdida de eficiencia, pequeños descuidos en la atención al cliente, son significativos en la actual fase de estructuración del negocio. Esto para los empresarios necesariamente se tiene que traducir en el plano laboral (p. 394).

Configuración de la relación laboral de niños y jóvenes empacadores

El principio protector

Es el que da vida al derecho laboral, entendemos que de él se derivan otros principios de estarama del derecho. Tal principio busca proteger al trabajador, entendiendo que la relación empleador - empleado, es desigual por esencia. El primero es quien tiene el poder económico y de mando, mientras que el segundo nada de ello. Dejar sólo en manos del mercado que trabajador “ofrezca” su fuerza de trabajo y que el empleador se la “compre”, es “dosificar” la labor del trabajador y supersona.

Fuentes y principios del Derecho del Trabajo aplicados

La Constitución, El derecho internacional (Convenios y Tratados), Las leyes laborales y principios que la inspiran, y la jurisprudencia.

La Constitución

El Estado no puede desentenderse de su deber de protección del trabajo, específicamente de los trabajadores y que el legislador no podría dictar normas que atentaran contra la igualdad y la dignidad del hombre en materia laboral. El trabajo es una expresión de la dignidad y actividad del ser humano, que merece la protección del Estado.

El Derecho Internacional

Si bien todas las convenciones internacionales son un avance en lo que respecta a la protección del trabajador, hay una Organización Internacional, que nace entre las dos guerras mundiales, consolidándose como un ente especializado en mejorar las condiciones laborales del planeta, en conjunto con su paz social. Según lo expreso en la constitución de la (OIT) establece lo siguiente:

Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos que el



descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas

Leyes laborales y principios que la inspiran

Tienen por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores. Imponiendo al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias en la protección eficaz de la salud y vida para los trabajadores. En el derecho del trabajo los principios aplicables según la legislación Venezolana establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras:

La justicia social y la solidaridad, La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. Toda

medida o acto del patrono o patronacontrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

La Doctrina

La doctrina se ha constituido como una fuente “indirecta” de este principio, pues, ha sido y es el sustento a las demás fuentes ya nombradas. Es precisamente en la discusión doctrinaria donde nacen los principios que después se ven plasmados en la constitución, leyes, jurisprudencia, etc.

Principio de la primacía de la realidad

Nace como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación racional de la voluntad de las partes en orden a cual es el negocio jurídico laboral que concertaron, independiente del estado en que se encuentre la relación laboral simulada o de los contratos que nieguen la subordinación y dependencia u otros elementos que configuren la relación laboral, el derecho laboral debe aplicarse por sobre cualquier otra legislación. No hay que olvidar, que lo que se regula en el derecho laboral son relaciones de personas, y no mercancía.

Existencia de la relación laboral

La relación laboral se configura cuando confluyen ciertos elementos, de los cuales dos son los determinantes a la hora de diferenciarlos de una relación civil: la



subordinación y dependencia e igualmente, la ajenidad. No obstante, los otros elementos que caracterizan las obligaciones contenidas en la relación asaber, la prestación de servicios personal y la remuneración se van a manifestar de igual forma.

Prestación de servicios personales

Labor que debe ser realizada de manera continua y permanente en el tiempo. La continuidad en estos casos la podemos ver reflejada en los turnos (regidos por horarios) que los empaquetadores trabajan semanalmente y que son pactados en iguales periodos.

Remuneración

La remuneración, en cuanto a retribución del trabajo del empaquetador, se constituye irregularmente en el pago de la propina que se recibe voluntariamente de parte los clientes. Lo anterior, debido a que se entiende que esta forma de trabajo, el empaquetar, es parte de un conjunto total que es el servicio entregado por la empresa de *retail* a los consumidores.

De lo anterior no podemos sino afirmar que la sesgada comprensión de que la relación laboral existente entre estos trabajadores y su empleador no se configura - por el solo hecho de que este último no sea quien pague directamente la remuneración - es permitir consciente y negligentemente que el empleador se aproveche de esta situación generándose, como resultado, un enriquecimiento sin causa.

MARCO METODOLÓGICO

Una vez planteado dentro de la investigación lo relacionado acerca de la naturaleza del problema, habiéndose desarrollado con ello su justificación y las teorías que

sustentan las inquietudes planteadas, es procedente referirse en este capítulo al tipo de investigación, el diseño, las formas de recolección de datos, las técnicas de análisis de datos y los procesos para desarrollar la investigación científica que se emprenderá.

Según Nava, H. (2008), el marco metodológico constituye el paso clave en el proceso de investigación científica, y del momento de ir de lo abstracto a lo concreto, es la hora de descender de la teoría a la práctica. En ese sentido, se estudiará el tipo, diseño de la investigación, así como las técnicas utilizadas para la recolección de información, la forma de analizar y procesar dicha información.

Tipo de Investigación

En ese orden de ideas, el nivel que se alcanza en la investigación y las fuentes que originaron la información, la misma se clasificó como Descriptiva- Documental, por cuanto lo que se buscó fue obtener una idea completa del hecho u objeto de estudio, tomando datos de fuentes indirectas como documentos e investigaciones elaboradas y procesadas con anterioridad a este trabajo.

Según Bavaresco. (2001), la Investigación Descriptiva señala: “Este tipo de investigación va más a la búsqueda de aquellos aspectos que se desean conocer y de los que se pretende obtener repuestas. Es decir, que consiste en describir y analizar sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados de la realidad”.

Por otra parte, Méndez (2001) define los estudios descriptivos como “ciencias sociales que se ocupan de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes, y su interrelación. Por lo que los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. Igualmente, pueden utilizarse los informes y documentos elaborados por otros investigadores”.



Al comparar estas definiciones, puede evidenciarse que este estudio se encuadra dentro de una investigación descriptiva, ya que la misma tiene como objetivo lograr la descripción del tema que se estudia, es decir, interpretando lo que es, adicionalmente, se utiliza la metodología del análisis.

Diseño de la Investigación

Según lo establecido por Muñoz (1998), la investigación documental se apoya en la recopilación de antecedentes a través de documentos gráficos formales e informales donde el investigador fundamenta y complementa su investigación por lo aportado por los diferentes autores. Es decir, los materiales de consulta pueden ser las fuentes bibliográficas, iconográficas, fonográficas y algunos medios magnéticos.

Por su lado, Arias (2006), define la investigación documental, como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica, e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales; impresas, audiovisuales o electrónicas.

Ahora bien, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. Por lo tanto, el documento o fuente documental es el soporte material, (papel, madera, tela, cinta magnética, o forma digital en el que se registra y conserva una información.

Unidades de análisis

El universo está conformado por un alto número de unidades que es prácticamente imposible examinar, por considerar la misma inaccesible y dificultosa el acceso a ella. Al respecto, Sabino (2006) comenta, se debe escoger una porción de ese universo el cual represente su totalidad, en este caso considerado un estudio bibliográfico donde las partes del todo están relacionados con numerosas disposiciones legales, doctrinas y jurisprudencia patria, se hace necesario limitar su estudio a una muestra y a los efectos de este estudio se denominaron unidades de análisis.

Desde el punto de vista de esta investigación, las unidades de análisis están localizadas en los textos examinados elaborados por diferentes autores y juristas, entre los cuales destacan los documentos e investigaciones cuyo contenido está relacionado directamente con aspectos relativos a la fragmentación sindical en Venezuela. Entre ellas se encuentran: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y doctrinas de los autores Lucena (2009), Bernardoni (2004), Garay (2012), Hernández (2010), Zuleta (2006), Villasmil (2012).

Según criterio de Finol (2010):

Una parte imprescindible del proceso de investigación es la recolección de información, entendida esta como la reunión de datos para el logro de un determinado objetivo. Su importancia es tal que, puede decirse sin temor a exagerar, que no hay investigación si no hay recolección de datos, los cuales, una vez analizados y procesados, constituyen materia prima para la elaboración de las conclusiones.



Métodos y Técnicas para el Análisis de la Información

A juicio del autor Bernal (2000), la Técnica de Recolección de Datos Documental, consiste en un análisis de la información contenida en un determinado tema, con el objetivo de establecer diferencias, posturas y conocimiento, del tema en consideración, recurriendo a la revisión de documentos, doctrina, convenios y jurisprudencia, entre otros.

Ahora bien, a partir de la observación documental se iniciará mediante una lectura general de los textos, la búsqueda y la observación de los hechos presente en los materiales escritos consultados que son de interés para la investigación.

Por lo tanto, Bernal 2000, señala que “dicha lectura inicial será seguida de varias lecturas más detenidas y rigurosas de los textos a fin de captar sus planteamientos esenciales y aspectos lógicos de su contenido y propuesta, a propósito de extraer los datos útiles para el estudio que se realiza”.

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2003), explican que “la recolección de la información, a través de sus diferentes métodos y técnicas, se considera imprescindible en el proceso de investigación, entendida esta como la recopilación de datos para el logro de los objetivos”.

CONSIDERACIONES FINALES

El desarrollo de la actividad económica configura nuevas y complejas formas de creación de capital por medio de procesos y procedimientos desligados de la producción y venta de servicios, Lo anterior señala la necesidad de retomar importantes desarrollos de campos como la economía política clásica, y articularlos con los nuevos esquemas propuestos de las ciencias sociales en general, con el fin de comprender y establecer criterios frente a nuevas formas que desvirtúan las relaciones laborales e influyen sobre fenómenos económicos y sociales contemporáneos.

En el último tiempo ha habido una variedad de propuestas legislativas que apuntan a regular la relación existente entre los empaquetadores de supermercados y su empleador, aunque envueltas en la generalidad, ofrece un aporte o muestra el inicio de una legislación complementaria dispuesta a solventar situaciones precarias, en Venezuela, el nacimiento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras expresa la motivación por otorgar carácter salarial a la propina, aunque no establece condiciones específicas ante la ausencia del salario, que en la realidad, es la base principal dentro de una relación de trabajo y que permanece bajo la sombras ante configuraciones jurídicas que pudiesen establecer un precedente histórico.

El nacimiento de tendencias en Latinoamérica, tomando referencia Chile, realza propuestas que excluyen la laboralidad, la propuesta de la Asociación Gremial de Supermercados de Chile, que considera establecer una relación directa, no contractual, entre los supermercados y los empaquetadores, a través de un modelo similar a las prácticas estudiantiles, estableciendo convenios con instituciones de educación para el trabajo.

Dicha propuesta, otorga rango legal, pero mantiene carácter informal frente al vínculo existente entre estos actores, por otro lado, tergiversa la figura de la pasantía



que llevado a otro plano, establece una obligación entre los requisitos académicos y la formación profesional para el trabajo.

También se debe hacer referencia a postulados que establecen vínculo laboral la cual se considera que se ajusta a derecho, Una propuesta que abogue por mantener y regular la laboralidad de los empaquetadores de supermercado, al menos debería especificar la labor que realizará el empaquetador para que no ocurra lo nombrado con anterioridad sobre sus diversas labores.

También se debería prohibir expresamente el cobro por su uniforme, turnos u otros materiales que ayuden al trabajo, se le debiera cargar al empleador este pago, puesto que es él, el beneficiario de ello. Se debiera igualmente dar flexibilidad al momento de “tomar turnos”, con una antelación semanal o bisemanal, con el fin de adaptar este trabajo a las condiciones de sus trabajadores principalmente jóvenes estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARIAS, F. (2006). **El proyecto de investigación**. Ediciones Díaz.
- BAVARESCO, A. (2002). **El proceso de la investigación científica**. Limusa Noriega Editores.
- BERNAL, C. (2000). **Metodología de la investigación**. Editorial Trillas. Mexico
- CHAPARICIO, P. (2002). **Una mirada sobre la concomitante relación “educación y trabajo” entre los y las jóvenes**. Bosquejando sobre los límites, nuevas posibilidades de inclusión en Argentina.
- CELIS OSPINA, (2012). **La subcontratación laboral en América latina: miradas multidimensionales**
- DE LA GARZA, E. (2006). **Del concepto ampliado de trabajo al sujeto laboral ampliado**. En: DE LA GARZA,
- DÍEZ, (2006). **PROPINA Y ECONOMÍA DEL DON: la subcontratación de empacadores en supermercados de Bogotá**. Revista Colombiana de Antropología, vol. 42, pp. 249-276, Instituto Colombiano de Antropología e Historia Colombia
- IBAÑEZ, S. (2005). **El trabajo visto por los Jóvenes Chilenos**. Caracas. Universidad Central de Venezuela. Centro de Documentación Laboral.
- JODELET, D. (1988). **La representación social: Fenómenos, conceptos y teoría**. En MOSCOVICI, S.
- LUCENA, H. (2003d). **Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo**. Caracas. Fondo Editorial Tropykos.
- MANGARELLI, C. **Tendencias del Derecho del Trabajo**, Gaceta Laboral, vol. 15, núm.1, 2009, pp. 87-100, Universidad del Zulia, Venezuela.
- MENDEZ, A. (2001). **Diseño y desarrollo del proceso de investigación**. Tercera edición. Santa fé de Bogotá.
- MUÑOZ, C. (1998). **Metodología del trabajo de investigación**. Editorial Limusa. México.
- NAVA, H. (2004). **La investigación jurídica**. Editado por la Universidad del Zulia.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). **Conferencia Internacional del Trabajo. (2000). Informe V. La Formación para el empleo**. La



inserción social, la productividad y el Empleo de los jóvenes. Ginebra.

Disponible:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/pdf/rep-v.pdf> pp.1-93. Fecha de Consulta: Febrero de 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

TODOROVICH, GALVÉZ. (2008) La configuración de la relación laboral y sus sujetos, en el caso de los “empaquetadores de los supermercados”: una relación laboral precaria que muchos quieren esconder.

SABINO, C. (2006). Investigación total. El proceso de investigación. Editorial el búho.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000, **Asamblea Nacional Constituyente.**

LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES, LAS TRABAJADORAS, Gaceta oficial extraordinaria N° 6.076 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, lunes 7 de Mayo de 2012, **Presidencia de la República**



PROCEDIMIENTO DE REDUCCIÓN DE PERSONAL Y DESPIDO MASIVO DESDE LA OPTICA DE LA LOTTT FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL

Abog. Jessika Romero

C.I. V.- 19.084.422

Jesy.romero@gmail.com

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE). Venezuela

Abog. Liliana Narváez

C.I. V.- 19.121.208

liliananarvaeznolasco@gmail.com

Cursante de la Maestría en Derecho del Trabajo.

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE). Venezuela

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito fundamental analizar la Reducción del Personal y el Despido Masivo en el contexto jurídico venezolano, por ello se planteó el objetivo general y los específicos, sobre la problemática existente en Venezuela. Las bases teóricas se fundamentaron en: Guzmán (2006), Villasmil (2000), entre otros. La investigación es de tipo documental, calificando el diseño de la investigación como bibliográfico, la población está conformada, por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), así como el Reglamento parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2013), asimismo GUZMAN (2006), MARTINEZ (2002). La interpretación de la información se llevó a cabo mediante la hermenéutica jurídica y el análisis de contenido basado que se fundamentan básicamente en el análisis de las principales fuentes bibliográficas, legislativas y jurisprudenciales nacionales que regulan la materia. Como resultado se observó que el Ministerio del Poder Popular para Trabajo y la Seguridad Social, podrá intervenir en aquellas empresas en la que esté en riesgo el trabajo como hecho social. Tales son los casos de reducción de personal o modificaciones en las condiciones de trabajo por razones técnicas o económicas. En este caso, el Ministerio formará “instancias” que resuelvan los conflictos. Estas “instancias” serán conformadas por los empleadores y los trabajadores y serán reguladas por el Reglamento de la LOT.

Palabras Claves: Reducción, Personal, Despido, Masivo, Contexto laboral.



INTRODUCCIÓN

A medida que más países se van encaminando a una mayor flexibilidad en el empleo y la globalización va desestabilizando los modelos tradicionales de empleo, va aumentando la probabilidad de que sea cada vez mayor el número de los trabajadores que pierden su empleo involuntariamente en algún momento de su vida profesional, al mismo tiempo, la flexibilidad para reducir el personal y para despedir a los trabajadores cuyo trabajo no resulta satisfactorio.

Las entidades de Trabajo se han opuesto siempre a la estabilidad, porque a su juicio, es una institución que tiende a restringir su voluntad y su poder absoluto de despedir y de organizar sus fábricas conforme a sus intereses. Es la expresión feudal de quien aun se siente propietario de bienes y hombres, conjugada esa expresión con el interés individualista de quien solo esta guiado por el afán de lucro y la satisfacción de propósitos absolutamente egoístas. Según Hernández (1999), la empresa privada descansa en la libertad de acción de su propietario, quien debe determinar, sin limitaciones de ninguna clase, la organización y el funcionamiento de ella, conforme a sus propósitos.

El principio de la autoridad se afectaría y desestabilizaría la organización, cada vez que el empresario se encontrara de manos atadas para despedir, el patrono no puede (concluyen los sostenedores de tan atrasada teoría) sino laborar con aquellos en quienes tienen confianza y armonizan con los restantes trabajadores o con las normas impuestas en el interior de las fabricas.

De nada ha servido producir porque la reflexión social contra la incertidumbre, la inseguridad y la desesperación hacen que familias enteras deambulen con sus papeles frente a los portones de las fábricas, arrastrando a veces su integridad, porque necesitan vender su fuerza de trabajo. Ni siquiera el argumento, absolutamente capitalista, de mejorarles la productividad con un personal verdaderamente especializado, que por la estabilidad ha llegado a adquirir mayor destreza técnica y operacional, con mejor mística en el trabajo y más capacidad para



el desarrollo de sus labores, han sido argumentos para satisfacer los fines y propósitos patronales.

En ellos hay un interés de clase distintos de los trabajadores y el problema no es de quien argumenta mejor, sino de quien domine a quien. Sencillamente una clase aplica a la otra su voluntad en forma de ley y pretende hacer creer que la ley es neutral y que ha sido hecha por toda la sociedad y el beneficio de todos. Al trabajador le importa su presente y su futuro, necesita afirmar su derecho al trabajo, no se conforma con el presente y quiere, por lo tanto, asegurar su porvenir, todo lo que tienda a la conservación de la fuente del trabajo no es solo un beneficio para el trabajador sino que también redundando en beneficio de la propia empresa y que a través de ella, de toda la sociedad, puesto que aumenta el rendimiento del trabajo, mejora la productividad y crea un clima armónico en las relaciones del capital con el trabajo.

En esta oportunidad, este estudio estará enfocado en demostrar que el deseo de seguridad es uno de los rasgos más comunes del hombre contemporáneo y que hoy en materia laboral, la estabilidad tiene tanta importancia como la subordinación, sin que tal afirmación pretenda convertir la relación de trabajo en un vínculo de por vida, ni mucho menos conceder al trabajador una especie de derecho de propiedad sobre el empleo.

PROTECCIÓN DEL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), sin duda es un modelo a seguir en lo que se ha dado en llamar, las nuevas líneas del moderno constitucionalismo, donde destaca la inclusión de los fundamentos de los derechos fundamentales de los ciudadanos, en particular de las trabajadoras y trabajadores, tanto de las grandes ciudades como del campo.

Así se tiene que, el trabajo se constituye en un derecho y en un deber, debiendo el Estado garantizar la adopción de cuanta medida sea necesaria, para garantizar que

toda persona tenga una ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa, siendo fin fundamental del Estado, garantizar fuentes permanentes de empleo, donde se garantice la estabilidad y se propenda a la eliminación de la tercerización, que precariza el empleo y condena a los trabajadores a una nueva forma de sometimiento y explotación, peor que las ya vividas en la época de la esclavitud.

La igualdad y la equidad deben privar en las relaciones laborales y los patronos están llamados a observarlas y respetarlas. El trabajo, más que un derecho es, entonces, un hecho social y por ello goza de la protección del Estado, velando por la protección y salvaguarda de las condiciones materiales, sanitarias, morales e intelectuales de las trabajadoras y trabajadores.

El Capítulo V desarrolla los derechos sociales y de las familias. El artículo 89 define el trabajo como un hecho social, gozando de la protección del Estado, remitiendo a la ley respectiva para que disponga lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y las trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado, el constituyente estableció los siguientes principios:

- 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.*
- 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.*
- 4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a (la) Constitución es nulo y no genera efecto alguno.*
- 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo, o credo o por cualquier otra condición.*
- 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.*

7. La estabilidad en el trabajo debe ser garantizada por la ley, limitándose toda forma de despido no justificado. En la Reforma Laboral aprobada, se establece la estabilidad absoluta y elimina la figura de los llamados despidos injustificados que si para algo han servido, es para comprar el fuero sindical y la estabilidad de aguerridos luchadores sociales y un Estado social de derecho y de justicia, no puede continuar permitiendo que eso ocurra.

Son muy pocas las constituciones del mundo que han incluido en su articulado de manera detallada, los principios rectores del proceso social del trabajo. Ello evidencia, por un lado lo avanzado del texto constitucional y por el otro, la importancia que los constituyentes asignaron al hecho social trabajo, dándole un rango preeminente y fundamental.

Ahora bien en el capítulo IV la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), también fue desarrollada esta protección de la siguiente manera:

DE LA PROTECCIÓN AL TRABAJO, AL SALARIO Y LAS PRESTACIONES SOCIALES

El Ministerio del Poder Popular del Trabajo podrá motivado en razones de índole de interés público y social, intervenir a cualquier fuente de trabajo en la que se verifique una reducción de personal o existan modificaciones en las condiciones de trabajo con la intención de proteger el proceso social del mismo garantizando la actividad productiva de bienes o servicios.

Resulta importante señalar que los trabajadores quedarán investidos de inamovilidad laboral mientras dure el proceso, y serán ellos quienes en conjunto con sus organizaciones sindicales y el empleador conformaran una instancia de protección a los derechos.

De igual manera, establece la LOTTT que el reglamento de la misma, regulará la instancia anteriormente referida, determinando que en caso de ser necesario realizar modificaciones a la convención colectiva, las mismas permanecerán en ejecución durante el plazo de vigencia de dicha convención colectiva.

Es importante resaltar el procedimiento establecido en el vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo el cual consagra en la sección cuarta con respecto a la Reducción de Personal lo siguiente:

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR RAZONES ECONÓMICAS O TECNOLÓGICAS

Para iniciar el proceso de extinción de la relación de trabajo por razones económicas o tecnológicas, el empleador deberá presentar ante el Inspector del Trabajo de la Jurisdicción correspondiente, un pliego de peticiones, de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, debiendo contener lo siguiente:

- La identificación del empleador.
- El número de trabajadores que prestan servicio en la empresa.
- Identificación de los trabajadores a los que pretendiere afectar la reducción del personal.
- Descripción de los procesos de producción de la entidad de trabajo.
- Análisis de la situación económica de la misma.

Con respecto a la **Composición del Conflicto por la Junta de Conciliación**, esta buscara hallar acuerdos respecto a:

- Los trabajadores que serán afectados por la reducción.
- El plazo en el que ejecutara la reducción y,
- Las indemnizaciones que correspondan.

Adicional a las actividades que pueda tomar la Junta de Conciliación, esta *podrá acordar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en la convención colectiva, en los términos previstos en los artículos 525 y 526 de la Ley Orgánica del Trabajo; o la suspensión colectiva de las labores con el objeto de superar la situación de crisis económica planteada.*

*La **Composición del conflicto por la Junta de Arbitraje**, procederá cuando la conciliación no hubiese sido posible, la reducción de personal planteada por el patrono se someterá a una Junta de Arbitraje, cuya designación, constitución y funcionamiento se regirá por las normas contenidas en la Sección Cuarta del Capítulo III del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo, sin perjuicio de lo que disponga, en su caso, el pacto o compromiso arbitral que pudiere suscribirse. Según lo establecido en los artículos 69 al 71 de la Ley Orgánica del Trabajo.*

Ahora bien, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en relación al Despido masivo en el artículo 95 establece que el mismo se *considerará como tal cuando afecte:*

- *A un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras,*
- *Al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras.*
- *A diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico.*

Ministerio con competencia en trabajo y seguridad social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial el despido masivo.

En este orden de ideas, el procedimiento de los despidos masivos, se encuentra establecido en la sección tercera del Reglamento de la LOT (2006), denominada “De la suspensión de los despidos masivos”, en los artículos del 63 al 68 los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 63: Apertura del procedimiento: Cuando tuviere conocimiento de un despido masivo, el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, procediendo de oficio o a instancia de parte, ordenará la notificación del empleador para que al segundo (2º) día hábil siguiente comparezca por sí o por medio de representante, a fin de ser interrogado sobre los particulares siguientes:

- a) El número de trabajadores que han integrado la nómina de su empresa en los últimos seis (6) meses; y
- b) El número de despidos que hubiere realizado en el mismo período.

Si del resultado del interrogatorio se evidenciare que el empleador incurrió en despido masivo, en los términos del artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, el Inspector lo hará constar en el expediente respectivo y lo remitirá al Ministro del Trabajo, a los fines de que decida sobre la suspensión de los mismos.

Artículo 64: Articulación probatoria: Cuando del interrogatorio resultare controvertido el despido masivo, el Inspector abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán de promoción y los restantes para su evacuación. En la búsqueda de la verdad el Inspector tendrá las más amplias facultades de investigación.

Artículo 65: Informe: Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso probatorio, el Inspector elaborará un informe en el cual se especificará el número de trabajadores despedidos y el lapso en que éstos se ejecutaron. El informe será remitido sin dilación al Ministro del Trabajo, a los fines previstos en el Artículo 67º del presente Reglamento.

Artículo 66: Cómputo del lapso: A los efectos de determinar el lapso de tres (3) meses previstos en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, en la solicitud respectiva o, si fuere el caso, en el auto del Inspector que diere inicio al procedimiento previsto en los artículos anteriores, deberá indicarse la fecha en la que se verificó el despido a partir del cual deberá comenzar a contarse dicho lapso.

Artículo 67: Orden de reinstalación o reenganche: Demostrada la existencia del despido masivo, el Ministro del Trabajo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la recepción del informe, decidirá si existen motivos de interés social para suspender sus efectos, en cuyo caso ordenará la reinstalación o reenganche de los trabajadores afectados.

Artículo 68: Procedimiento conflictivo en caso de despido masivo: *Dictada la Resolución que ordene la suspensión de los efectos del despido masivo y, por tanto, la reinstalación de los trabajadores afectados, si el empleador persistiere en su intención de despedir podrá ejercer el procedimiento previsto en los artículos 69, 70 y 71 del presente Reglamento.*

Luego de revisar la normativa legal de ambos procedimientos en la LOTT (2012) y en el Reglamento de la LOT (2006), aun vigente es importante destacar que la estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo, es una garantía de permanencia, siempre que no haya causa que justifique la terminación de la relación laboral. Quedan amparados por la estabilidad: los trabajadores contratados por tiempo indeterminado a partir del primer mes de servicio; los contratados por tiempo determinado mientras no haya vencido el término del contrato y los trabajadores contratados para una obra determinada hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador, para las cuales fueron expresamente contratados. Quedan excluidos de la aplicación de estas reglas los trabajadores de dirección.

El enfoque del procedimiento de estabilidad establecido en la LOTT (2012), responde a una avanzada concepción del derecho, esa que se aleja de las posiciones positivistas y apuntan hacia la corriente del derecho en acción permanente que persigue aportar soluciones concretas, eficaces y justas, tornando la ejecución de las sentencias en verdaderos actos salpicados de justicia.

Tal vez por eso afirma Alfonso (1999), que uno de los principios básicos que integran la dogmática del Derecho Laboral es la estabilidad. La estabilidad en el trabajo es una de las aspiraciones más sentidas de la clase trabajadora y por ello el Estado Venezolano la ha ido incorporando en sus variadas formas en su estatuto de derecho positivo, ya unas veces en forma absoluta o directa, ya en forma relativa o indirecta. Indudablemente que la trascendencia y actualidad del tema están presentes, porque no hay habitante u hogar de este país, que no lo toque, bien por



el lado del sector empresarial o desde el trabajador, y aún más por el peso que tiene en la economía, en general.

También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada. Caldera (1960). Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.



CONCLUSIONES

Al examinar los procedimientos in comento se concluye que el Ministerio del Poder Popular para Trabajo y la Seguridad Social, podrá intervenir en aquellas empresas en la que esté en riesgo el trabajo como hecho social. Tales son los casos de reducción de personal o modificaciones en las condiciones de trabajo por razones técnicas o económicas. En este caso, el Ministerio formará “instancias” que resuelvan los conflictos. Estas “instancias” serán conformadas por los empleadores y los trabajadores y serán reguladas por el Reglamento de la LOT.

De igual forma, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar el reinicio de las actividades en los casos en que las empresas hayan sido cerradas de manera “ilegal” o “fraudulenta”, y sí la empresa no cumple, podrán ocupar la empresa para lograr dicha reactivación. En estos casos no habrá sustitución de patronos.

En los casos de ocupación se nombrará una Junta Administradora Especial en la que podrá participar el patrono. Las sanciones van de 30 a 60 Unidades Tributarias, de 60 a 120 Unidades Tributarias y de 120 a 360 Unidades Tributarias, dependiendo de la “gravedad”. Luego, el patrono que cierre “ilegal e injustificadamente” una empresa podrá ir preso de 6 a 15 meses. Para recurrir de los actos de la Inspectoría debe constar una fianza.

En suma, el objetivo final de la del procedimiento en cuestión es garantizar que toda persona tenga una ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa, siendo fin fundamental del Estado, garantizar fuentes permanentes de empleo, donde se garantice la estabilidad laboral y con todo esto se defienda el trabajo como un hecho social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARIAS, Fidias G. **EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**. 4ª Edición. Editorial Epísteme. Caracas-Venezuela. 2004. Pág. 21.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, **CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**, Caracas, Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999.

ASAMBLEA NACIONAL, **LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS**, Caracas, de fecha 07 de Mayo del 2012.

ASAMBLEA NACIONAL, **REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO**, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 (Extraordinaria), de fecha 25 de abril de 2006.

BALESTRINI Acuña, Miriam. 2001. **CÓMO SE ELABORA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**. Primera Edición. Caracas - Venezuela. Servicio Editorial Consultores Asociados.

BAVARESCO A. (2007). **PROCESO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**. Como hacer un diseño de Investigación. Ediciones Arauco.

CALDERA, Rafael. 1961. **DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL "EL ATENEO" BUENOS AIRES**. Segunda edición. Séptima reimpresión 1981. Buenos Aires-Argentina.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA, **LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO**, Caracas, Gaceta Oficial No. 5.152, extraordinaria de fecha 19 de junio de 1997.

CHÁVEZ, N. (2001). **INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**. Maracaibo: La Columna.

DIEGUEZ Cuervo, G. (1991). **LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO**, 3ª ed., Madrid.

FINOL, T. y Nava, H. (1996). **PROCESOS Y PRODUCTOS DE LA INVESTIGACIÓN** *Documental*. Maracaibo: Ediluz.

GUZMAN, Rafael, (2006), **NUEVA DIDÁCTICA DEL DERECHO DEL TRABAJO**, Decimocuarta edición.



Hernández, Fernández y Baptista, (1991). **“METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN”** McGraw-Hill México.

HURTADO, Jacqueline. (2000). **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN HOLÍSTICA**. Caracas: fundación Sypal y Fundacite.

MARTINEZ (2002), en el libro **“COMENTARIO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO”** coordinador Oscar Hernández Álvarez.

NAVA DE VILLALOBOS, Hortensia. 2004. **LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA ¿CÓMO SE ELABORA UN PROYECTO?**. Editorial de la Universidad del Zulia (EDILUZ). Segunda Edición. Maracaibo-Venezuela.

PERDOMO, J. (2002). **LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**. Doctrina Comentada del Tribunal Supremo de Justicia, Sala de

SABINO, Carlos. 2002. **EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN**. Editorial Panapo de Venezuela. Caracas-Venezuela.

SAMPIERI, H. Roberto, (1998). **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**, Bogotá Editorial Mc Graw Hill.

TAMAYO, M. (2001). **EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**. Caracas: Limusa.

VILLASMIL Prieto, Humberto. (2000). **ESTUDIOS DE DERECHO DEL TRABAJO**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas-Venezuela.



RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR CAUSA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES ESTABLECIDAS EN LA LOPCYMAT

Autores: Abog. Ligia Elena Gil Nava
C.I.N° 18.342.236
ligia_gil@hotmail.com
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela
Abog. Rainier Jose Rivero Colina
rai_nier@hotmail.com
C.I.N° 19.8342.651
ligia_gil@hotmail.com
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela

RESUMEN

En Venezuela, el régimen de infracciones y sanciones administrativas por incumplimiento de las normas y las leyes son establecidas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en razón de la prevención, salud y seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras en las entidades o centros de trabajo. Por otra parte el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) ente encargado de inspeccionar a las entidades de trabajo, debe realizar un seguimiento continuo y exhaustivo de las mismas para así brindar en forma sistematizada protección a los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo, para así evitar o minimizar la elevada cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que vemos hoy en día en las empresas públicas y privada en el país, Así como también debe informar a los trabajadores en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, realizando charlas, cursos o talleres sobre este tema, para así preservar la vida y la salud dentro de la entidad de trabajo; La investigación se caracteriza por ser una investigación netamente documental debido que estudia criterios doctrinales como los de Mendoza Luis Eduardo (2014), además de basarse en los distintos textos legales como la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela (1999), Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), Código Civil Venezolano (1982), del mismo modo la investigación pretende dar como posible conclusión cuales son las sanciones e infracciones administrativas que se deben aplicar a las empresas que no cumplan con lo estipulado en materia de prevención, salud y seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras, para así evitar las grandes cantidades de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que vemos hoy en día.

Palabras Claves: Régimen de Infracciones, Sanciones Administrativas, Protección a los Trabajadores, Accidentes de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales.



REGIME AND ADMINISTRATIVE PENALTIES FOR VIOLATIONS DUE TO INJURIES AND OCCUPATIONAL DISEASES CONTAINED IN LOPCYMAT

ABSTRACT

In Venezuela, the system of offenses and administrative penalties for breaches of the rules and laws are established by the Organic Law of Prevention, Conditions and Environment (LOPCYMAT) because of prevention, health and safety of workers and women in institutions or workplaces. Moreover, the National Institute for Prevention and Occupational Health Safety (INPSASEL) body responsible for inspecting entities work must continually and closely monitor them so as to provide systematic protection of workers in their centers work, to avoid or minimize the high number of accidents and illnesses that we see today in public and private companies in the country, as well as should also inform employees on safety, health and environment work, conducting lectures, courses and workshops on this topic, in order to preserve the life or health within the work unit; The research is characterized as a purely documentary research because studying doctrinal criteria such as Luis Eduardo Mendoza (2014), besides being based on different legal texts such as the Bolivarian Constitution of the Republic of Venezuela (1999), Organic Labour Law the male and female workers (2012), Law of Prevention, Conditions and Work Environment (2005), Partial Regulation of the Organic Law of Prevention, Conditions and Work Environment (2007), Venezuelan Civil Code (1982) in the same way as research aims to conclude what are the possible penalties and administrative offenses to be applied to firms that do not comply with the provisions on prevention, health and safety of workers, to avoid the large amounts of work accidents and occupational diseases that we see today.

Keywords: Board Violations, Administrative Punishment, Protection Workers, Workers Compensation, Occupational Disease.



INTRODUCCIÓN

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su Artículo 1 contempla su objeto principal, el cual establece: “Es una ley de carácter laboral que viene a desarrollar la materia de seguridad y salud en el trabajo cuyo objetivo principal es establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social”.

Las funciones sancionatorias las ejerce el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el cual es el organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, creado para resguardar la seguridad y salud laboral de todos los trabajadores y trabajadoras según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. La presente investigación aportará el conocimiento necesario sobre las garantías y formas establecidas en los principios constitucionales del Estado en el ámbito de aplicación del Régimen de Infracciones y Sanciones Administrativas a las Entidades de Trabajo en Venezuela, el desarrollo de la investigación se llevará sobre la base de un análisis de las teorías expuestas por autores como Mendoza Luis (2014), así como de un estudio de las distintas disposiciones como la CRBV (1999), LOTT(2012), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo(2005), reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo(2007) y Código civil Venezolano (1982).

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

LABORAL:

Mendoza, L. (2014), establece lo siguiente:

Los derechos de los trabajadores son los siguientes: 1) Derecho a denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el superior inmediato, además del empleador, el sindicato, el comité de seguridad y salud laboral, y el INPSASEL; 2) Derecho del trabajador a no acatar las instrucciones en el sentido que el trabajador podrá abstenerse de ejecutar las labores ordenadas cuando fueren manifiestamente improcedentes, es decir, incompatibles con su dignidad, o pusieren en peligro inmediato su vida, salud o la preservación de la entidad de trabajo.

La investigadora señala; los trabajadores deben recibir formación teórica y práctica en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, ser notificado al inicio de su actividad laboral, de las condiciones en que ésta se va a desenvolver; pueden rehusarse a trabajar o interrumpir una tarea cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su vida; denunciar condiciones inseguras o insalubres de trabajo; ser trasladados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de las áreas por razones de salud, que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos y reinserción laboral. **Estos están contemplados en el artículo 53 de la LOPCYMAT (2005).**

DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

LABORAL

Mendoza, L. (2014); expresa que:

1) Deber de observar las ordenes e instrucciones; 2) Deber de informar el mantenimiento de los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo; 3) Deber de usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal; 4) Deber de informar la



existencia de una condiciones insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros.

Para la investigadora los trabajadores tienen el deber de mantener en buenas condiciones y limpio su puesto de trabajo; notificar la existencia de una condición insegura que cause daños a la salud o a la vida.

La fuerza laboral tiene que ejercer las labores derivadas de su contrato a través de las normas de seguridad y salud en el trabajo; usar en forma correcta los Equipos de Protección Personal; hacer buen uso y cuidar las instalaciones de la entidad de trabajo; y también participar en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Los mismos se encuentran establecidos en el artículo 54 de la LOPCYMAT (2005).

DERECHOS DE LOS EMPLEADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La investigadora, expresa que los empleadores tienen derecho a instar a sus trabajadores a que cumplan con el uso adecuado de las instalaciones y Equipos de Protección Personal, las normas de higiene, seguridad, ergonomía, las políticas de prevención; recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad por parte de los organismos competentes; plantear en el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores que incumplan con los deberes establecidos en ley; y ejercer la defensa en caso de denuncias que puedan acarrearle infracciones y sanciones.

Estos se encuentran establecidos en el artículo 55 de la LOPCYMAT (2005).

DEBERES DE LOS EMPLEADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Mendoza, L. (2014), indica que:

Indica que los deberes de los empleadores son: 1) Notificar por escrito al trabajador los principios de prevención de la condiciones insegura e insalubres; 2) Instruir y capacitar al trabajador respecto a la seguridad y la prevención de accidentes en el trayecto; 3) Instruir y capacitar al trabajador en lo que se refiere al uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

La investigadora plantea que el empleador está obligado a elaborar con la participación de los trabajadores, un programa de seguridad y salud en el trabajo, comunicar de manera verbal y escrita a los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras; informar al Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales obligatoriamente las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo dentro del ambiente laboral; organizar el servicio de seguridad y salud en el trabajo; llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laboral; entre otros.

Es importante resaltar que no hay sanciones para los empleados que incumplan los deberes establecidos en la ley, compromiso y las sanciones reinciden sólo en los empleadores. Se encuentran establecidos en el **artículo 56 de la LOPCYMAT (2005)**.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El artículo 87 de la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)** se 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.

Dentro del marco de la LOPCYMAT (2005), el empleado adquiere mayores derechos y mayor poder de decisión, muestra de ello son los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Artículo 46 LOPCYMAT (2005), expresa:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra. El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

Mendoza, L. (2014), determina: “El comité de seguridad y salud laboral es un órgano paritario y colegiado, formado por los delegados de prevención elegidos por

los trabajadores y por los representantes del empleador, responsable de supervisar y velar por el cumplimiento de las condiciones seguras en el trabajo”.

Para la investigadora, La constitución del comité será compromiso de los delegados de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores, y los trabajadores en general; así como también de los empleadores, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento y por otra parte el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de los inspectores y supervisores del trabajo quienes podrán citar a las partes a realizar los actos necesarios para dicha constitución.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Artículo 41 de la LOPCYMAT (2005), define los delegados de prevención como: “Los representantes de los trabajadores, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes serán sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral”.

LOTTT (2012) Artículo 44, expresa: “Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo”.

Mendoza, L. (2014) menciona: “Los delegados de prevención vienen a ser los representantes de los trabajadores por ante el comité de seguridad y salud laboral, teniendo la específica responsabilidad de velar por el bienestar laboral de sus compañeros de faena, de allí deriva la obligación de denunciar cualquier vulneración de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo que observen en la entidad de trabajo”.



La investigadora expresa que es de suma importancia la elección de los delegados y delegadas de prevención ya que los mismos son los encargados de implementar la seguridad y concientizar a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, debido a que son ellos los que manejan de manera más completa e idónea lo referente a riesgos dentro del área de trabajo y actividades a desarrollar.

ELECCIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Por tratarse de un proceso de elección, está regulado por **la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**; el artículo 63, establece: “El sufragio es un derecho. Se ejercerá mediante votaciones libres, universales, directas y secretas. La ley garantizará el principio de la personalización del sufragio y la representación proporcional”.

Artículo 57 RLOPCYMAT (2007). De los trabajadores y las trabajadoras que pueden elegir y ser electos Delegados o Delegadas de Prevención

Todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en un centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas podrán elegir y ser electos Delegados o Delegadas de Prevención, salvo:

1. Los y las representantes del patrono o la patrona.
2. Los empleados y empleadas de dirección.
3. Los trabajadores y las trabajadoras de confianza.
4. Las personas que tengan vínculos por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, ascendente o colateral, con el patrono o la patrona.
5. La persona que mantenga una unión estable de hecho con el patrono o patrona.
6. El amigo o amiga íntima del patrono o patrona.
7. La persona que mantenga amistad manifiesta con el patrono o la patrona.

No podrá discriminarse en esta materia a los trabajadores y las trabajadoras por su condición de empleados u obreros o, por el tipo de contrato celebrado con éstos, ya



sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado, para una obra determinada o de aprendiz.

En los casos de empresas familiares, cooperativas u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, no le aplicará los numerales 4, 5, 6 y 7 del presente artículo”.

El empleador debe abstenerse de ejercer injerencias indebidas en el proceso de elección, cumpliendo así con la obligación que tiene de respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores (artículo 56, numeral 9 de la **LOPCYMAT (2005)**). Además, de acuerdo al artículo 119, numeral 13 de la Ley, el empleador que no permita u obstaculice a través de cualquier medio las elecciones de los delegados será sancionado con multas de 26 a 75 U.T. por cada trabajador expuesto. Ahora bien de lo anterior expuesto, la investigadora indica que la elección de los delegados de prevención deberá efectuarse mediante votación libre, de tal manera que puedan votar todos los trabajadores; de forma directa para que ellos por sí mismos elijan a sus representantes; de forma secreta, que garanticen al trabajador la transparencia de dicha elección.

SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según el **artículo 39 de la LOPCYMAT (2005)**, “Todas las empresas, incluyendo las cooperativas, fundaciones y otras asociaciones deben organizar un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual podrá ser propio o mancomunado”.

El garante de mantener a la empresa al día con la ley y debe garantizar la salud ocupacional y la higiene y seguridad industrial a través de la implantación de un programa de seguridad y salud en el trabajo, sistema de vigilancia epidemiológica y utilización del tiempo libre es el servicio de seguridad y salud en el trabajo, el artículo 20 del **Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007)**, señala:

Se definen a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.

Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencias puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes...”

Para la investigadora, Los trabajadores deberán ser remunerados cuando acudan a los servicios de seguridad y salud en el trabajo con el pago de los salarios y demás beneficios socioeconómicos como si hubiesen laborado efectivamente la jornada.

DOTACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVA

La Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), expresa: La empleadora o el empleador, en cumplimiento del deber general de prevención, protección de la vida y la salud en el trabajo, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan el control total de las condiciones inseguras e insalubres de trabajo, estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia y cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias o como complemento de las mismas la utilización de Equipos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los procesos peligrosos existentes.

En tal sentido, la investigadora establece que es importante la dotación de los equipos de protección personal apropiados a los trabajadores, para el desarrollo de las

actividades laborales. Los implementos de seguridad deben entregarse al trabajador en el mismo momento en que este ingresa a la empresa, y la entrega debe quedar asentada por escrito en los respectivos expedientes, debido que es el único aval que tiene la empresa al momento de cualquier inconveniente.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 69 LOPCYMAT (2005): “Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo: 1) La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias. 2) Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo. 3) Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido. 4) Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior”.

La investigadora define los accidentes de trabajo como: son todas las lesiones permanentes o temporales, o muerte del trabajador, sucedida en el lugar de trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo, por consecuencia de la acción violenta de una fuerza exterior.

ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Artículo 70 LOPCYMAT (2005): “Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud”.

La investigadora determina que las enfermedades ocupacionales son patologías adquiridas en el lugar de trabajo debido a la realización de esfuerzos físicos al momento de ejecutar una actividad, así como también por la exposición del trabajador a lugares radioactivos o donde se utilicen productos químicos que puedan ocasionar lesiones.

RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL PATRONO

Artículo 43 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012): “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 laborales 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 salud y seguridad laboral”.

Artículo 1193 del Código Civil venezolano (1982) reza textualmente: “Toda persona es responsable del daño causado por las cosas que tiene bajo su guarda, a menos que pruebe que el daño fue por falta de la víctima, por el hecho de un tercero, caso fortuito o fuerza mayor”.

Artículo 116 LOPCYMAT (2005) expresa textualmente: “El incumplimiento de los empleadores y empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho cumplimiento”.

Ahora bien, respecto a la responsabilidad objetiva del patrono frente al trabajador en caso de accidente o enfermedad ocupacional la investigadora expone que el mismo está en la obligación de responder solidariamente con el trabajador mediante indemnización si hacer investigación alguna, independientemente de quien sea la culpa, sea o no imprudencia del trabajador.

INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS Y SANCIONES

El artículo 118 de la LOPCYMAT (2005) contempla textualmente como Infracciones leves: “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.)”

El artículo 119 de la LOPCYMAT (2005), señala textualmente las Infracciones graves: “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto”.

Infracciones muy graves, la LOPCYMAT (2005), en el artículo 120, establece textualmente: “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto”.

Infracciones de las empresas en el área de seguridad y salud en el trabajo, reza textualmente el Artículo 121 LOPCYMAT (2005). “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará a las empresas y organismos dedicados a la rama de seguridad y salud en el trabajo con multas de una (1) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto”.

En ese sentido la investigadora indica que el empleador por incurrir en alguna infracción establecida en la ley ya sea leve, grave o muy grave tiene el deber de indemnizar al trabajador o trabajadora que ha sido afectado, de no cumplir tendrá responsabilidades administrativas, civiles y penales; del mismo modo tendrá responsabilidad la entidad de trabajo por el trabajador expuesto a riesgo en el área de seguridad.



SANCIONES PENALES

Artículo 131 LOPCYMAT (2005), reza textualmente:

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

Por su parte la investigadora refleja que en cuanto a las sanciones penales, en caso de que ocurra un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como resultado de la violación de la normativa legal en materia de salud en el trabajo, el patrono estará obligado al pago de una indemnización al trabajador o a sus familiares de acuerdo a la gravedad de la falta.



CONCLUSIONES

Es importante resaltar que la responsabilidad administrativa de las entidades de trabajo se traduce en la posibilidad de ser sancionado por incumplimiento de la normativa laboral, y en concreto, por la normativa de prevención de salud y seguridad laboral en cuanto a la protección social de los trabajadores. El sancionador es el ente que se encarga de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, es decir, el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), quién actuando de oficio o por denuncia formulada ante los funcionarios o funcionarias, los mismos visitaran y/o solicitaran documentación a la entidad de trabajo y en caso de apreciar algún posible incumplimiento de normas, podrá optar entre requerir su subsanación, suspender los trabajos, o formular una sanción.

Es por ello que se requiere de la participación de cada uno de los funcionarios y funcionarias para realizar un censo o una inspección exhaustiva a cada entidad de trabajo pública y privada del país para verificar que las mismas cumplan con las normativas exigidas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); luego de dichas inspecciones realizar recomendaciones y establecer un lapso de tiempo para que las entidades de trabajo realicen dichas recomendaciones de no hacerlo serán sancionadas de acuerdo a las exigencias de la ley. Por otra contar con un equipo multidisciplinario capacitado para dictar charlas, talleres o cursos en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, de esta manera las empresas podrán solicitar de oficio la implementación de las mismas, todo esto con el propósito de disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LEYES

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). En Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario. Asamblea Nacional de Venezuela. Poder Legislativo.

Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012). Decreto N° 8.938, 30 de Abril del 2012. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007).

Código Civil Venezolano (1982).

DOCTRINA

Mendoza, L. (2014) La LOPCYMAT, El Régimen Sancionatorio 3era Edición, Editorial Arte, S.A.

Mendoza, L. (2014) La LOPCYMAT, Un enfoque Practico 4ta Edición, Editorial Arte, S.A.



RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES VENEZOLANOS

MAYKELYS MENDEZ. CI.19.547.628.

Maykelys_mendez@hotmail.com.

Venezuela. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

CO-AUTORAS

BUSTOS MARIANA. CI.21.230.613. mariana_alejandra_23@hotmail.com

Venezuela. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

QUIROZ VIRGINIA. CI. 19.308.790.

virgy_q31@hotmail.com

Venezuela, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

RESUMEN

La relación laboral de los deportistas en Venezuela se encuentra enmarcada dentro de las modalidades especiales de trabajo contempladas por las leyes, por lo que la normativa venezolana viene a constituirse entonces en un marco jurídico general que es el encargado de regir las relaciones laborales surgidas a raíz de la suscripción de un contrato entre un deportista profesional y una persona, sea natural o jurídica, mediante el cual, una parte realiza una actividad deportiva en un plano de subordinación a cambio de una remuneración, la cual puede consistir en una contraprestación monetaria, en especie, o ambas. La Metodología de la investigación fue la de tipo documental, y Arias (2004) expresa que la investigación documental “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” por ser esta metodología de tipo documental, permitió darle soporte y mayor veracidad al estudio realizado y obtener así nuevos conocimientos para el análisis del mismo.

Palabra claves: deportistas profesionales, regímenes especiales, relación laboral.

ABSTRACT



The employment of the Athletes in Venezuela is framed into the special modalities of work, contemplated by laws. The type of this research was documentary legal, direct observation as a data collection, where the Labour Act for Workers and Female Workers Special Scheme title was studied, and as a result, the Venezuelan rule comes to be constituted in a general legal framework, that is in charge of governing labor relationships arising out of the subscription of a contract between a professional athlete and a person, that is legal or natural, whereby, a part performs an sport activity on a level of subordination for a remuneration, which may consist in a monetary consideration, in kind, or both.

Keywords: professional athletes, special regimes, labor relations



INTRODUCCIÓN

El régimen jurídico venezolano se encuentra previsto en la ley orgánica del trabajo de los trabajadores y las trabajadoras la cual rige las relaciones laborales surgidas a raíz de la suscripción de un contrato entre un deportista profesional y una persona, sea natural o jurídica, mediante el cual aquél realiza su actividad deportiva en un plano de subordinación a cambio de una remuneración, la cual puede consistir en una contraprestación monetaria, en especie, o ambas, sin exceptuar aquellos acuerdos que tengan las partes fuera de lo previsto en la mencionada normativa, a fin de darle cumplimiento a los parámetros legales que rigen los contratos celebrados por parte de los trabajadores del deporte.

DESARROLLO

1. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL DEPORTE PROFESIONAL LOTT

ARTÍCULO 218 DEFINE QUIENES SON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL DEPORTE PROFESIONAL

“Son trabajadores y trabajadoras del deporte quienes actúen con carácter profesional, mediante remuneración y bajo la dependencia de una persona natural o jurídica. Se consideran en esta modalidad especial de trabajo, los deportistas, las deportistas, directivos técnicos o directivas técnicas, entrenadores o entrenadoras, preparadores físicos o preparadoras físicas, cuando presten sus servicios en las condiciones señaladas”.

Los trabajadores y trabajadoras del deporte se regirán por las disposiciones contenidas en esta Ley, su Reglamento, Convenios con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela.

Se dice entonces que son trabajadores o trabajadoras del Deporte quienes reciban salarios establecidos por personas naturales o jurídicas (Empresa) en la Ley. Así



mismo estos trabajadores o trabajadoras deben actuar con carácter profesional y cumplir con las disposiciones de la Ley Orgánica del Deporte y de esta manera serán clasificadas como deportistas profesionales, quienes se dediquen regularmente a la práctica de alguna disciplina deportiva, por cuenta propia o ajena y reciban por ello una remuneración.

De la misma forma, la LOTTT en su Art. 218, equipara a todo deportista profesional con el **concepto legal de trabajador**, en los términos establecidos en la misma ley, lo cual trae como consecuencia que, salvo las disposiciones especiales propias de su condición de profesionales del deporte, a los mismos le es aplicable todas aquellas disposiciones generales que amparan a los trabajadores y que estén estipuladas en el ordenamiento jurídico venezolano, especialmente las relativas a la protección y amparo de los derechos inherentes y que se deriven de su condición de trabajador.

Por otro lado, y en el mismo sentido de lo anteriormente expuesto, la LOTTT reconoce y equipara **al hecho deportivo de carácter profesional con el trabajo entendido como hecho social**, por lo cual será deber del Estado entonces protegerlo y enaltecerlo.

Se dice entonces que son trabajadores o trabajadoras del Deporte quienes reciban salarios establecidos por personas naturales o jurídicas (Empresa) en la Ley. Así mismo estos trabajadores o trabajadoras deben actuar con carácter profesional y cumplir con las disposiciones de la Ley Orgánica del Deporte.

Ejemplo: Deportistas que reciban ayudas económicas, becas, no necesariamente son trabajadores o trabajadoras del deporte

2- REGIMEN CONTRACTUAL (CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO)

La LOTTT también establece el régimen legal contractual aplicable a los deportistas profesionales en Venezuela. En este sentido el artículo 219 establece:

Artículo 219. *“En el contrato de trabajo que suscriban los o las deportistas deberá hacerse por escrito y establecerá, expresamente, todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades de trabajo”.*

La LOTTT, reconociendo el carácter especial de la disciplina deportiva profesional, ha querido impregnar al Contrato del deportista de ciertas formalidades, a los fines de una mejor protección del mismo frente a los vaivenes propios derivados de esa actividad tan particular. En virtud de esto, el Contrato de Trabajo del Deportista debe cumplir de manera obligatoria, El contrato para los Deportistas debe hacerse por escrito especificando las condiciones en cuanto a deberes, derechos, beneficios y limitaciones basados en la LOTTT.

Dejando claro así, que el Contrato siempre debe ser escrito, pues no se admiten por tanto, en la contratación deportiva profesional, cualquier vinculación pactada de manera verbal. Tal cual como se autoriza en el régimen laboral general venezolano.

3. CESIONES, TRASLADO Y TRANSFERENCIA

Artículo 220. *“Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficio económico para el patrono o patrona, el trabajador o trabajadora del deporte tendrá derecho a una participación equivalente a una cantidad no menor del veinticinco por ciento del beneficio establecido. El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de deporte, determinará las condiciones conforme a las cuales se ejerce este derecho.”*

Esta regulación especial de los deportistas profesionales, es un aspecto fundamental en la dinámica deportiva actual como lo es el régimen de transferencias y cesiones de los deportistas. Cada vez más, el deporte ha dejado de ser un simple entretenimiento para convertirse en una industria multimillonaria donde la materia prima está conformada principalmente por los jugadores, los cuales, tal cual

mercancía, tienen precio monetario establecido, y como tal, susceptibles de alzas y bajas en el mercado, los cuales enriquecen o empobrecen, según el caso, el patrimonio de las entidades deportivas profesionales que son, por lo general, los dueños de los pases de transferencia.

En la LOTTT se encuentra establecido que toda persona que sea calificado como jugador profesional, y este sometido a transferencias de cualquier índole profesional, deberá recibir un porcentaje del total del monto de las transacciones hechas por su comprador y su antiguo empleador profesional. Este porcentaje será dado, siempre y cuando se hayan generado ganancias a su antiguo club, empresa o empleador. La LOTTT establece un porcentaje mínimo del 25% de las ganancias que se hayan obtenido por la transferencia para el deportista. Dicho porcentaje, por supuesto, puede aumentar, pero nunca ser inferior a ese límite establecido legalmente.

Si los traslados, cesiones o transferencias produzcan beneficios económicos al Patrono o Patrona debe el trabajador del Deporte recibir remuneración no menor al 25% del beneficio. (Estas disposiciones deben estar especificadas en el contrato).

4. OPOSICIÓN A SER TRANSFERIDO

Artículo 221. *“Los trabajadores y trabajadoras del deporte podrán oponerse a la transferencia cuando existan causas que justifiquen su oposición Los trabajadores o trabajadoras del deporte podrán oponerse a su transferencia Dicha normativa no específica sin embargo, el procedimiento aplicable a esa oposición que hace en determinado momento el trabajador deportista.”*

Así mismo tampoco señala que se puede entender bajo este supuesto, como causa justificada. Por lo cual esta disposición presenta un gran vacío legal que deberá ser llenado en cada caso en específico que se pueda presentar. Ahora bien, pocas veces se evidencia que algún deportista profesional se oponga o haga valer la oposición de su derecho, a no ser transferido de un equipo a otro, por lo general

cuando los equipos son dueños de sus ficha antes de cualquier transacción se aplica la negociación club jugador.

De igual manera, dentro del régimen legal contractual aplicable en materia deportiva profesional, se hace referencia a la duración y modalidad de los de los contratos

5. Modalidad de empleo

Artículo 222. *“La relación de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del deporte puede ser por tiempo determinado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos, competencias o partidos. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado”.*

EJEMPLOS

A.- Por Tiempo Determinado: es cuando las partes celebran un contrato con fecha de expiración.

B.- Por Temporadas: más propio del ámbito deportivo, es el aquél mediante el cual las partes se vinculan por el período de tiempo contentivo de una o varias temporadas. Así, por ejemplo, si la temporada de determinada disciplina tiene una duración fija de 6 meses, entonces el contrato de trabajo expirará al término de esos 6 meses. Si dura un (1) año, será por este lapso, y así sucesivamente. La ley también admite los contratos multitemporales, es decir, aquellos que se suscriben por varias temporadas, los cuales pueden abarcar dos (02) o más años.

C.- Por Eventos, Competencias o Partidos: también muy propio de la actividad deportiva profesional, es aquél mediante el cual las partes se vinculan para un

determinado evento deportivo, una competencia o uno o varios partidos. No es tan frecuente como los contratos por temporadas, pero sí son perfectamente viables y admitidos por el Legislador. Ejemplo de éstos puede ser la vinculación que haga un ciclista para un determinado evento (Vuelta a Francia), o de un gimnasta para una exhibición con fines benéficos.

D.- Por Tiempo Indeterminado: se considera tiempo indeterminado, cuando ninguna de las partes participantes en el contrato, ni expresan dentro del contrato cual será el tiempo en el cual estarán vinculado. Dejando abierto el tiempo de vencimiento del mismo. Este viene a ser el marco supletorio en caso de que los contratantes (casi nunca por cierto en el ámbito deportivo) no señalen de manera expresa la modalidad de duración de los contratos que suscriban.

Aparte de estas disposiciones especiales a los contratos de trabajo suscritos por los deportistas profesionales, cualquier otro aspecto presentes en los mismos y que no tengan regulación expresa en las disposiciones especiales, deberán regirse entonces, en principio y de manera supletoria, por las disposiciones generales que les sean aplicables.

6. Derecho al Descanso

Artículo 224.” Cuando los trabajadores y trabajadoras del deporte, por la índole de sus labores, no disfrute de su descanso semanal en día domingo, la entidad de trabajo en la cual presta sus servicios deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. Por la naturaleza de la labor que desarrollan los y las deportistas profesionales no se aplicaran, las disposiciones de esta Ley sobre horas extras, trabajo nocturno y tiempo de transporte”.

El hecho deportivo profesional es ante todo un negocio de entretenimiento para las masas, por lo cual, los días de descanso de fin de semana (sábados y domingos) se



tornan propicios para que el ciudadano común asista a los eventos deportivos profesionales, por lo cual para los deportistas estos días son plenamente laborables.



CONCLUSION

La investigación arrojó como resultado que la L.O.T.T.T. se convierte en el marco normativo de aplicación, pero no en el único, en relación a los deportistas profesionales, toda vez que derivado del carácter universal del deporte profesional, dicho régimen debe de tener vigencia bajo una series de parámetros de aplicación normativa que vayan de la mano, con sugerencias y consultas hechas a los órganos deportivos nacionales e internaciones, que puedan aportar herramientas para lograr mejor beneficios y protección a los deportistas profesionales.

Los contratos de los deportistas profesionales venezolanos deben realizarse necesariamente por escrito, ya que dentro del mismo se especificarán con detalle el resto de los tópicos inherentes a la actividad deportiva.

Como conclusión de la investigación se vislumbra el vacío legal que existe en cuanto a éste tema, aunado a la falta de una Ley especial que detalle en rigor aspectos que quedan a la interpretación de los involucrados en la relación de trabajo. La principal recomendación que los autores sugieren a los legisladores en general y a los entes correspondientes, es el llamado a avocarse a la creación de la Ley Especial que llene todas las lagunas legales existentes en el área.



BIBLIOGRAFÍA

- Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Número Ext N° 6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.



RÉGIMEN JURÍDICO PARA LA PROTECCIÓN DE LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL VENEZOLANO

Abog. Mayory Villarreal, CI 12.867.767
mayory31@hotmail.com

Abog. Yelibeth Meléndez, CI 18.036.145
yelibethmelendez@hotmail.com

República Bolivariana de Venezuela
Maracaibo - Estado Zulia

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito fundamental analizar el régimen jurídico para la protección de la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral venezolano. Las bases teóricas se fundamentaron en: Verdugo (2005), La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y la Ley para las Personas con Discapacidad (2007). La investigación es de tipo documental, calificando el diseño de la investigación como bibliográfico, la población está conformada por las leyes antes mencionadas, la interpretación de la información se llevó a cabo mediante la hermenéutica jurídica y el análisis de contenido. Los resultados de la investigación arrojan que a pesar de existir un ordenamiento vigente y completo, no consta de un verdadero apoyo para la creación de programas o medidas estatales que hagan accesible los lugares o locales de trabajo, el uso de nuevas tecnologías, el desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el camino de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo.

Palabras Claves: Inserción, Discapacidad, Mercado Laboral Venezolano.



RÉGIMEN LEGAL PROTECTION FOR INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE VENEZUELAN LABOR MARKET

ABSTRACT

The present study's main purpose was to analyze the legal regime for the protection of the inclusion of the disabled in the Venezuelan labor market. The theoretical foundations were based on: Verdugo (2005), The Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Labor Law, Workers and Workers (2012) and the Law for Persons with Disabilities (2007). The research is documentary, describing the research design and literature, the population is made up of the aforementioned laws, the interpretation of the data was carried out by legal interpretation and analysis of content. The research results show that although there is a current and complete system, has no real support for creating state programs or measures to make places or workplaces accessible, the use of new technologies, development and production resources, tools and auxiliary equipment, and measures to facilitate the way people with disabilities in these facilities so that they can get and keep their jobs.

Keywords: Insertion, Disability, Venezuelan Labor Market.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la comunidad internacional tiene gran atención en relación al punto del acceso y la permanencia de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo, en éste sentido, se han emprendido diversas acciones que tienen como fin garantizar el derecho al empleo a las personas con discapacidad. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011), establece que existe hasta ése año una cifra aproximada de más de 1000 millones de personas con discapacidad en el mundo, por lo que ésta Organización insta al mundo globalizado a desplegar esfuerzos conducidos a facilitar el acceso y permanencia de las personas con discapacidad.

Por su parte, la Directora General de la OMS, Chan (2011) señala que la discapacidad forma parte de la condición humana, puntualizando que en algún momento de la vida las personas sufren de una discapacidad de carácter permanente o temporal, por lo cual, se incrementa la población de personas con discapacidad a casi un quinto de la población mundial; a razón de ello, se hace más necesario dirigir acciones que enfrenten las necesidades en aspectos tan relevantes como el empleo, pues afirma Chan que las personas con discapacidad pueden ofrecer mucho si la oportunidad laboral brindada es justa y equitativa.

La Organización Mundial para las Personas con Discapacidad (2006) destaca, que el principal problema con la aceptación de las personas con discapacidad se basa en el vínculo creado entre la deficiencia y la pérdida funcional resultada de ésta deficiencia, sin considerar los diversos métodos ocupacionales acontecidas a los trabajadores en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajotecnológicos existentes creados para compensar de alguna manera esa deficiencia, por lo cual ésta relación entre deficiencia y funcionalidad condena a las personas con discapacidad como culpables de ésta situación, dejándolas sin posibilidad de redimirse ante los demás, subestimando y discriminando su participación en la sociedad.



Entendiendo la magnitud de la situación social y laboral de las personas con discapacidad anteriormente descrita por la OMS, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emprendido acciones compuestas por diversos convenios, informes y guías por más de 40 décadas, las cuales están destinadas a que los países acojan disposiciones beneficiosas en gran medida para las personas con discapacidad en su acceso y permanencia en el empleo, entre los más novedosos se destaca el informe Trabajo decente para las personas con discapacidad (2007) a propósito del Día Internacional de las Personas con discapacidad el pasado 03 de diciembre del año 2007.

En el mismo orden de ideas, el informe mencionado compila los principales derechos de las personas con discapacidad en el acceso y permanencia al empleo con la característica de la decencia, tomando en cuenta que el fin último es consolidar el respeto a todos los elementos que involucran el derecho del trabajo como derecho humano que no acepta distinción. Por otro lado, la Guía de recursos sobre discapacidad (2002), apunta que la gestión relativa al trabajo de las personas con discapacidad debe ser apropiada para que exista un verdadero beneficio y desarrollo entre la persona con discapacidad y el empleador, por lo que deben tomarse en cuenta los elementos que garanticen la estabilidad y permanencia de éstas personas en el mercado laboral.

La flexibilización de las normas laborales planteada por la tendencia globalizadora, las cuales desde sus inicios son normas protectoras de los trabajadores, implica un cambio radical en los principios que rigen el Derecho del Trabajo, y como consecuencia de ello los trabajadores se verán en la necesidad de plantear sus conflictos dentro de un nuevo ordenamiento jurídico laboral que deja de ser el tradicional derecho protector.

Para hacer posible la meta de alcanzar el Trabajo Decente para todas las personas, se hace necesaria la revisión del escenario o posibles escenarios que pudieran presentarse a objeto de tomar decisiones acertadas, y siendo que la globalización constituye una ideología, tendencia y fenómeno que está presente a nivel mundial.

Ahora bien, según lo señalado por Hurtado (2007), ello implica que gran parte de la meta destinada al logro del Trabajo Decente debe alcanzarse dentro de un mundo globalizado, que al manifestar dentro de sus postulados la desregulación de las normas laborales, que en su origen constituyen normas de protección al trabajador, se opone a los principios tradicionales del Derecho del Trabajo, lo que constituye un grave problema, pues, por una parte se encuentra la meta a alcanzar, impuesta por la Organización Internacional del Trabajo relacionada con el Trabajo Decente, la cual implica crear normas protectoras para los trabajadores; y por la otra, se encuentra la tendencia de la globalización que postula la desregulación en materia del trabajo, que pudiera dejar a los trabajadores con discapacidad en situación de indefensión

DESARROLLO

A propósito de esto, los instrumentos internacionales tienen aplicabilidad por medio de la disposición del artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999), el cual expresa la aplicación de tratados, convenios y pactos que versen sobre derechos humanos prevalecen en el orden interno, tal es el caso del Convenio 111, Convenio sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) de 1958, que se configuraría como uno de los principales y primeros textos internacionales que Venezuela ratifica.

Ahora bien, el ordenamiento jurídico venezolano, establece la tutela y protección del derecho al trabajo en general, dándole carácter constitucional por ser éste un derecho humano, por lo tanto, la Constitución dispone que el trabajo gozará de la protección por parte del Estado, quién deberá velar para que el trabajador tenga ésta garantía de manera que pueda valerse del ejercicio de ese derecho para buscar

los medios de subsistencia que le garanticen una vida digna, estableciendo como uno de los principios fundamentales que rigen en el trabajo, la prohibición de la discriminación fundada en algún tipo de condición.

Así pues, en Venezuela la igualdad y la no discriminación son preceptos desarrollados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), con carácter muy especial, donde las personas con discapacidad gozan de igualdad de trato y merecen entonces gozar de los derechos y oportunidades de quienes no cuentan con algún tipo de discapacidad, puesto que como ciudadanos de la sociedad necesitan no sólo un medio de supervivencia, sino de dignificación de la vida y desarrollo de la misma a través del uso de sus posibilidades para producir un bien o servicio.

Por otro lado, establece el artículo 81 de la Constitución in comento, específicamente sobre el trabajo de las personas con discapacidad “El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones”, de esto se desprende que la igualdad conferida, sea destinada a brindarle no sólo un trato equitativo comparado a las otras personas, sino que este tratamiento se convierta en especial en cuanto a condiciones se trate, teniendo en cuenta la finalidad de brindar condiciones trabajo y oportunidades para estas personas que normalmente tienen desventaja.

Ésta discriminación y los prejuicios, son las principales causas dirigidas a la protección de éstas personas, y dicha protección ha estado día a día modificándose con el fin de ser mucho más apropiada y práctica, por ello, Venezuela aprueba una Ley especial en la materia de discapacidad. El texto normativo especial es la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la cual tiene como objeto salvaguardar el desarrollo integral y pleno de las personas con discapacidad, estableciendo una responsabilidad en éste proceso que incluye no sólo a las instituciones públicas sino



a las personas de derecho privado y en fin a la sociedad en general, todas estas acciones encaminadas a lograr el disfrute total de los derechos humanos en respecto a la personas con discapacidad, entre ellos el trabajo.

Con el fin de garantizar el Derecho al empleo, se encuentra una disposición en la misma Ley sobre la obligatoriedad de la contratación de las personas con discapacidad, dicha disposición establece el deber de los organismos y empresas públicas o privadas de que un porcentaje mínimo del 5% de la nómina total de trabajadores sean personas con discapacidad. Disponiendo a su vez que sobre esta norma no habrá negativa que tenga como fin impedir el acceso al empleo de estas personas. Destaca la norma que las empresas u organismos que no cumplan con el mínimo de 5% de trabajadores con discapacidad serán sancionados pecuniariamente con una multa de 100 hasta 1000 unidades tributarias.

Es cuidadosa la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), al disponer que el trabajo brindado a una persona con discapacidad debe ser acorde con sus aptitudes, y es que incluir en el mercado a las personas con discapacidad involucra muchos más factores de cuidado, factores que deben ser tomados en cuenta tanto en instituciones públicas como privadas y que trastocan un punto aún más profundo que el hecho de que las personas con discapacidad encuentren un empleo; entendiendo que el estado de cada trabajador con discapacidad es distinto, no es sólo relevante que la persona consiga empleo, sino que éste se acople a él, sólo así entonces podría hablarse de que las personas con discapacidad desarrollen el derecho a un trabajo decente que le permita tener un vida digna.

De manera que tal y como se ha planteado anteriormente, se hace necesario que se garantice que las personas con discapacidad no sólo ingresen al mercado de trabajo, sino que éstas personas se desarrollen en un empleo apto para sus condiciones, y esto sólo se traduce a un empleo donde las personas con discapacidad puedan desenvolverse sin más limitaciones que las propias, en el que



se les respete su estado sin discriminarlos o menospreciarlos, y aún más importante en el cual su salud e integridad no se vean comprometidos, por lo que, de no verificarse éstos elementos, las personas con discapacidad no podrían ejercer efectivamente su derecho al trabajo, además de trastocarse su dignidad como personas.

La inclusión e inserción obligatoria que dispone la mencionada ley señala a grandes rasgos los derechos de los trabajadores con discapacidad; sin embargo, es necesario que se profundice en el ámbito de las condiciones de trabajo que deben involucrar el trabajo a realizar por una persona con discapacidad, teniendo en cuenta que estas condiciones repercutirían en la ejecución de su trabajo, en el desarrollo y progreso de su vida profesional u ocupacional y aún más importante, en el cual se tome en cuenta su condición, de manera que los trabajos realizados sean acordes al estado de la persona.

Entendiendo éste panorama de incidencias, las personas con discapacidad que logran acceder al mercado de trabajo se ven inmersas, e inclusive en muchos casos superadas por las condiciones además de retos que conllevan su trabajo, incidencias que en muchos casos no se deben a su discapacidad en sí, sino al trato y a su vez las condiciones de trabajo brindadas por el empleador, quien no toma en cuenta las características y aptitudes propias de la persona con discapacidad a los fines de aprovecharlas en su puesto, sino que la permanencia se ve amenazada por el perfil profesional que el empleador planea mantener y que el trabajador con discapacidad no puede cumplir.

Lo contradictorio de la situación sobre el empleo y la discapacidad es que la importancia del trabajo para estas personas recae en la posibilidad misma, de conseguir una forma para encontrar la independencia personal y económica, lo cual repercute en gran medida en el desarrollo de las capacidades laborales y de su personalidad, lo cual se traduce a la mejor actividad y productividad laboral.



Cabe destacar que, como se ha mencionado, la adecuación del entorno, las condiciones laborales, entre otros, significan en gran medida para la persona con discapacidad la ejecución efectiva de su función como trabajador en el empleo que se trate, donde pueda entonces desarrollarse como persona, conocer y mejorar sus aptitudes y progresar en el trabajo, justo como lo dispone el conjunto normativo internacional de la OIT y nacional, tal como lo son la CRBV (1999), la LOTTT (2012), la LPD (2007), entre otros.

Así pues, las personas con discapacidad no sólo se enfrentan a los retos propios de su condición, sino que además, deben enfrentarse a las limitaciones de la sociedad no sensibilizada, la cual constantemente constituye otra barrera limitante para su progreso integral, es decir, no sólo su aspecto económico, sino su desarrollo psicológico y social, lo cual impide el alcance de metas que como todo ser humano se plantean en el transcurso de su vida.

Evolución Histórica del término discapacidad

En primer lugar, la Real Academia Española (2004), maneja el término inválido, el cual hace referencia a una “persona que adolece de un defecto físico o mental, ya sea congénito o adquirido, que le impide o dificulta algunas de sus actividades”. Posteriormente, se utilizó el término impedido, el cual se refiere a una persona que no puede utilizar alguno de sus miembros.

Para Páez (2008), se interpreta también como estorbar o imposibilitar la ejecución de algo, que limita el cumplimiento de sus actividades normales. Finalmente surge el concepto de incapacidad, que hace referencia a la falta de capacidad para hacer, recibir o aprender algo; a la falta de entendimiento o inteligencia; a la falta de preparación, o de medios para realizar un acto.

En tal sentido, Páez (2008), la define como es un estado transitorio o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada su capacidad laboral; a la carencia de aptitud legal para ejercer válidamente determinados actos, o para ejercer determinados cargos públicos y a nivel laboral se refiere a una situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad y que normalmente da derecho a una prestación de seguridad social.

En ese sentido, en el Diccionario de Psicología (2002), se define al término incapacidad como toda anomalía física o psíquica persistente, que impide a la persona gobernarse por sí misma. Por otra parte, se tiene la definición de discapacidad, como a la persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas. Y al de capacidad como a la aptitud, talento o cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo. Significa la oportunidad, lugar o medio para ejecutar algo; la aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación, o bien la aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Asimismo, la motivación ética ha sido loable, al pretender la creación de mejores condiciones de vida para todos y su integración a la sociedad para gozar de los frutos del desarrollo social. En ese devenir, alrededor del abordaje de la discapacidad se resaltan y fortalecen valores como la dignidad, la igualdad, la equidad, la justicia social y la inclusión, de acuerdo a la concepción prevaleciente en la época, evolucionando de acuerdo a los avances de la sociedad, con gran incidencia de los organismos internacionales.

Definición de discapacidad

Para Verdugo (2005), las personas que poseen algún tipo de limitación física, sensorial o intelectual, son llamadas personas con discapacidad; en algunos casos

son vistas sólo como seres enfermos, incapaces de incorporarse a la sociedad y desarrollarse en los espacios educativos, laborales o familiares; se piensa comúnmente que una persona que no oye, no ve o no camina, no es capaz de integrarse a la sociedad y desarrollar sus otros sentidos hasta desenvolverse igual o mejor que una persona sin discapacidad.

En efecto, las dificultades para realizar una actividad son atribuidas a su condición física y no a los elementos ambientales y sociales, que discapacitan a estas personas; es de señalar entonces, que las instituciones y entes sociales en algunos casos, consideran que la condición de salud es la que determina el desenvolvimiento de estas personas en la sociedad y en el campo laboral, ignorando que es la sociedad misma la que prefigura las condiciones para el desenvolvimiento de cada una de las personas, estableciendo tanto barreras como posibilidades para el desarrollo de la diversidad humana.

Por otro lado, el concepto de deficiencia, por la OMS (2005), es entendido como "toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica"; es decir, que la deficiencia es entendida como trastorno en las estructuras físicas, corporales o en las funciones psíquicas de la persona; específicamente, este concepto aparece vinculado con la apariencia de la persona, más que con sus capacidades.

En este sentido, la discapacidad es definida en la CIDDM (2006), como "Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano". Es decir, es la consecuencia que trae consigo la "deficiencia" en las estructuras corporales físicas o psíquicas, que impiden a la persona realizar actividades de una forma determinada, considerada "normal" según los patrones establecidos por el colectivo.

Con respecto al concepto de minusvalía, este se define en la CIDDM (2006), como “Una situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso”. Según estos conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, establecidos en la CIDDM, una persona tiene discapacidad cuando por alguna deficiencia en su estructura corporal o en su función psicológica, tiene desventajas para realizar las actividades consideradas normales para su caso. Este trío conceptual permitió entender la condición de discapacidad en una persona, como una interacción lineal que explica la discapacidad desde el punto de vista médico.

La citada clasificación fue aplicada en casi todo el mundo y permitió alcanzar grandes avances en cuanto a la atención médica, creación de servicios y mejoras en diversos ámbitos, que indiscutiblemente fueron favorables para las personas con discapacidad. Sin embargo, la misma ha tenido diversas críticas en cuanto a la interacción lineal existente entre los conceptos señalados, pues el hecho de existir casos en que una deficiencia traía como consecuencia una minusvalía sin que necesariamente produjera discapacidad, restaba claridad en la conceptualización.

Esta última clasificación incorpora nuevos conceptos que permiten entender la discapacidad considerando elementos contextuales y haciendo énfasis en los aspectos positivos de la persona. Con esta clasificación se crea un nuevo modelo de la discapacidad, el modelo social, una clasificación que incorpora las categorías de bienestar y condición de salud como conceptos universales, necesarios para describir y entender la discapacidad.

Bajo este nuevo enfoque, Aramayo, (2004), indica el bienestar es entendido por la CIF como un concepto que engloba todo el universo de dominios de la vida humana, incluyendo los aspectos físicos, mentales y sociales que componen lo que se considera como tener una buena vida, es decir, para el CIF (2003), el concepto de

"bienestar" está referido a todos los aspectos de la vida humana que contribuyen a la calidad de vida de la persona y que están relacionados con la salud; tales dominios incluyen aquellos relacionados con las "capacidades de la persona para ver, hablar, y recordar".

De igual modo, los dominios relacionados con la salud son aquellas áreas de funcionamiento humano que, aun teniendo una fuerte relación con una condición de salud, no se incluyen dentro de las responsabilidades prioritarias de los sistemas de salud, sino más bien, dentro de los otros sistemas que contribuyen al bienestar global (CIF, 2003).

Tales, dominios de salud, que tienen que ver con el bienestar, incluyen, entre otros, el acceso al trabajo, a la educación y a los espacios sociales. Asimismo, se añade el concepto de "condición de salud", como otro término necesario para entender la discapacidad. En dicha clasificación la "condición de salud" es entendida como "...toda alteración o atributo del estado de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias, o que puede llevar a contactar con servicios de salud o con servicios comunitarios/sociales de ayuda".

Se trata pues, de un concepto genérico que abarca condiciones de salud como trastornos, enfermedades o traumas, así como otras condiciones relacionadas como serían: el embarazo, la edad, entre otros, que son condiciones asociadas a la salud.

De acuerdo, a la nueva base conceptual establecida por la CIF, la "discapacidad" es definida como un término genérico que abarca las distintas dimensiones de: "deficiencias de función y deficiencias de estructura" (antes deficiencias); limitaciones en las "actividades" (antes discapacidades); y limitaciones en la "participación" (antes minusvalía) CIF (2003).



Es decir, ahora la "discapacidad" se define como un término global que incorpora aspectos relacionados con la salud, con el bienestar y con todos los elementos contextuales que intervienen en la vida de una persona. Para la CIF (2003), la nueva clasificación abarca todos los aspectos relevantes incluidos en el ya definido ámbito del "bienestar" y deja de ser una clasificación de consecuencias de enfermedades para ser una clasificación de "componentes de salud".

Cabe señalar, que la discapacidad definitivamente comienza a entenderse desde el Modelo Social; que incorpora de forma integrada el conjunto de elementos de salud, ambientales y sociales que determinan la participación de una persona con discapacidad en su comunidad.

En este orden de ideas, el uso del término "discapacidad" en Venezuela, ha sido abordado por Aramayo (2004), autor que luego de diversas investigaciones presenta una serie de premisas dirigidas a establecer lo que denomina "un nuevo modelo venezolano de la discapacidad", el cual ha significado un valioso aporte en esta área.

Por ello el autor considera que si se quiere establecer una diferencia en la vida de las personas que tienen discapacidades, se debe cambiar la sociedad y la forma cómo ésta las trata. El cambio debe comenzar por el inequívoco reconocimiento de sus derechos civiles como personas, dándoles participación plena en la planificación de políticas y acciones acerca de sus vidas, en un compromiso para remover las barreras de discapacidad que les impiden una participación total en la sociedad; debe iniciarse abriéndoles espacios para que ellos mismos expresen y definan lo que es la discapacidad.



CONCLUSIÓN

De acuerdo con esto, las personas con discapacidad no son sujetos pasivos, sino seres capaces de interactuar y participar activamente en la sociedad. Y, es la sociedad, la que debe ofrecer condiciones para que estas personas puedan desenvolverse exitosamente y formar parte de la construcción de la sociedad incluyente que se aspira.

Ahora bien, en cuanto a la concepción sobre "discapacidad" asumida por la República Bolivariana de Venezuela, no se puede hablar de una concepción única, pues tal y como lo señala la Red Internacional sobre Discapacidad, en el Informe Regional de las Américas 2004, no existe una definición de discapacidad en Venezuela, pues las distintas entidades y leyes utilizan sus propias definiciones.

No obstante, todas ellas tienen en común la característica de concentrarse en las deficiencias, ello caracteriza una deuda social pendiente, reflejada en las diversas instituciones del Estado, que mantienen sus propias definiciones y concepciones de la "discapacidad", lo cual ha influido en el desarrollo de sus acciones a favor de esta población. Habría que reconocer, sin embargo, una tendencia a superar esta situación, iniciada con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que desarrolla conceptos que parten de la integración de las personas con discapacidad como un tema de derechos humanos, vinculado a la construcción de una sociedad incluyente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aramayo, M. (2004). Discapacidad. Tipos y modelos. Ponencia. Primeras Jornadas de Divulgación y Sensibilización sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad. Instituto Pedagógico de Caracas. Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2005) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Gaceta oficial número 38.236.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2007) Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta oficial número 38.598 de 5 de Enero de 2007.

Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad (2006). Generalidades sobre la discapacidad y técnicas de educación. Distrito Federal México.

Corona, J. (2008). Relación especial sobre personas con discapacidad a nivel nacional.

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2004). Real Academia Española. Madrid, España.

Diccionario de Psicología (2002). Asociación Americana de Psicología. Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica.

Ley para la Protección e Integración de las Personas Discapacitadas del Estado Zulia. Gaceta Oficial del Estado N° 662, 6 de junio de 2001.

Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial N° 36.598 del 5 de enero de 2007. Caracas, Venezuela.

Inserción Laboral. Comisión para la inserción del discapacitado. Argentino.

Verdugo, D. (2005). Los discapacitados. Situación actual. Informe N° 7. ASCADED. México



RÉGIMEN SANCIONATORIO PREVISTO EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Abg. Emily Linares Valbuena

C.I: 20.745.32

Milylinares.el@gmail.com

Abg. Víctor Velasco Prieto

C.I: 14.522.261

velascoprieto@gmail.com

Abg. Andrea Fernandez

C.I: 20.860.827

andreaferod@gmail.com

UNIVERSIDAD PRIVADA RAFAEL BELLOSO CHACÍN
Venezuela

RESUMEN

En este estudio se propone analizar el régimen de sanciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), y cuáles son los principios aplicables, apoyando este estudio en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), así como también algunos conceptos de los doctrinarios, Restrepo (2003), Peña (2005), también jurisprudencias emanadas del Tribunal Supremo de Justicia, entre otros. El estudio fue jurídico documental, descriptivo; con diseño documental bibliográfico, no experimental, transversal. Se aplicaron técnicas documentales y como instrumento la ficha electrónica, analizándose su contenido. Los resultados indican que el régimen sancionatorio previsto en la LOTT 2012, es excesivo en cuanto a las sanciones que establece generando así una afectación al patrimonio de los patrones los cuales los puede llevar a la quiebra de las entidades de trabajo vulnerando así el derecho al trabajo no solo de los de los trabajadores afectados si no del empleador, aunado a ello genera también una afectación moral debido a la pena de arresto por hechos que la LOTT 2012 considera delito, Se concluyó que la ley in comento amplía la potestad sancionatoria de los órganos de administración laboral con el fin de hacer cumplir las normas laborales atendiendo en principio a los preceptos constitucionales, en el hecho social del trabajo, de modo tal que no se violenten los derechos de los trabajadores, dentro del ordenamiento jurídico laboral.

Palabras Claves: régimen, sanción, principios, trabajadores, patrono, ley.



ABSTRACT

This study aims to analyze the penalties set in Labor Law Workers and Workers (2012), and which are the principles that applies, supporting this study in the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), the Labor Law, Workers and Workers (2012), as well as some of the doctrinal concepts, Restrepo (2003), Peña Nieto (2005), and some of the jurisprudence emanating from the Supreme Court, among others. It was a a legal documental study, descriptive; with document bibliographic design, non-experimental, cross. Documentary techniques were applied and the electronic record as an instrument, analyzing its contents. The results indicate that the sanctions regime established in LOTTT 2012, is excessive in terms of the penalties established generating an impairment to the assets of the patterns which can lead to bankruptcy, in breach of the right to work not only of the affected employees if the employer, coupled with this also creates a moral affectation due to the penalty of arrest for acts that LOTTT 2012 considered a crime, it was concluded that this law, broad the sanctioning authority of the labor administration offices to enforce labor standards taking in principle to constitutional precepts, work as a social fact, so that the rights of workers in the labor law are not violate.



INTRODUCCIÓN

La ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras(2012), regula un procedimiento de sanción diferente al que se tenía planteado en la derogada Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, en donde se estructuraban multas en base a los salarios mínimo, que no causaban mayor impacto al sector patronal, por lo que surge la necesidad de brindar mayor seguridad y justicia social a los trabajadores tal cual se encuentra expresado en la exposición de motivos de la ley laboral vigente antes mencionada.

Las sanciones tienen lugar por el incumplimiento de la ley una vez que son detectadas las atribuciones de vigilancia sobre condiciones de trabajo, siendo las sanciones el mecanismo legal para el cumplimiento de las normas, Ossorio (1984) define la sanción, “como la consecuencia jurídica desfavorable que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado” en otras palabras la sanción se produce por el incumplimiento de un deber generando de esta manera una sanción frente a la persona que cometa la infracción tipificada dentro de las normas. La normativa legal laboral vigente en su artículo 521 se establece que:

"las infracciones a las disposiciones de esta Ley serán objeto de las sanciones establecidas en este título, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubiere lugar".

Configurándose entonces un régimen por infracción, Las sanciones se concretan mediante los actos administrativos, para lo cual es necesario que siga unos pasos, es decir que empieza a través de la sustanciación previa y un procedimiento. Siendo entonces el procedimiento sancionatorio aquel conjunto de actos que deben seguirse para imponer una sanción.

Tal procedimiento tiende, a cumplir dos objetivos, el primero se trata de constituir un medio a través del cual se pueda corregir la actividad administrativa, permitiendo al

órgano competente en materia sancionatoria verificar si efectivamente existe o se ha cometido algún hecho considerado por la norma ilícito; en segundo lugar, es el medio adecuado el cual garantiza que el presunto infractor, pueda hacer uso de aquellos derechos constitucionales como lo es el derecho a la defensa, de manera tal que pueda alegar y probar lo que le resulte favorable y así poder controlar, a la par, la actuación inquisitiva de la Administración.

La Sala Político-Administrativa del Supremo Tribunal, en sentencia de fecha 25 de julio de 1990 (Caso *Compagnie Generale Maritime*) “El principio de oír al interesado ... no sólo constituye un principio de justicia, sino también de eficacia, por cuanto asegura un veraz conocimiento de los hechos, contribuye a mejorar la administración y a garantizar decisiones más justas. Este derecho a ser oído es un derecho transitivo el cual requiere alguien que quiera escuchar para ser real y efectivo.”

Siguiendo el mismo orden de ideas, las sanciones se encuentran en multas pecuniarias y arrestos patronales de orden penal siendo esta última la consecuencia de no cumplir con el pago de multas, considerándose que existe un desacato a la orden emanada del inspector del trabajo, la pena de arresto no solo tiene lugar por el no cumplimiento del pago de la multa, también acarrea pena de arresto entre 6 a 15 meses, para aquellos patronos que incumplan la orden de reenganche de un trabajador protegido por fuero sindical o inamovilidad laboral, violen el derecho a huelga, incumplan o dificulten la realización de los actos de los funcionarios del trabajo y cierren la entidad de trabajo de forma ilegal e injustificada.

La magnitud de las sanciones pecuniarias como penales de la norma laboral vigente, tomado desde el punto de vista económico y jurídico se ve reflejado en un considerable aumento monetario y desde el punto de vista penal en la severidad de las mismas al incrementarse el lapso del arresto, representando para el patrono un perjuicio económico y hasta moral elevado.

Procedimiento de sanción previsto en la LOTT: Para entender el alcance de las

sanciones, es importante comentar lo expuesto por García de Enterría (2006, p. 163), quienes consideran por sanción administrativa "...un mal infligido por la Administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal", que puede consistir en la "... imposición de una obligación de pago de una multa; anterior a la Constitución, (...) incluso, arresto personal del infractor".

El procedimiento previsto en la LOTT 2012, es desarrollado de la siguiente manera en el artículo 547 de la ley in comento:

- 1) Funcionario de Inspección levanta acta, circunstanciada y motivada
- 2) Dentro de los 2 días hábiles se remitirán las actas a los presuntos infractores
- 3) Dentro de los 5 días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el presunto infractor podrá formular ante el funcionario o la funcionaria los alegatos que juzgue pertinentes. Si dentro del lapso señalado no concurre, se le tiene por confeso o confesa, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos días hábiles siguientes.
- 4) Dentro de los 3 días hábiles siguientes al vencimiento del lapso de alegatos se promueven y evacúan las pruebas que estimen conducentes, conforme al derecho procesal del trabajo.
- 5) Dentro de los 3 días hábiles siguientes al vencimiento del lapso probatorio o de alegatos se lleva a cabo la imposición de la sanción y la resolución motivada
- 6) Notificación al infractor de la multa impuesta y debe dar acuse de recibo, procediendo al pago o no de la misma. Si no pagara se produce el arresto correspondiente, el cual puede cesar haciendo el pago.

Es decir el funcionario del trabajo que luego de una reinspección verifique uno o varios incumplimientos, que generen una o varias infracciones, levantará un acta circunstanciada y motivada, que dará inicio al procedimiento sancionatorio, y el mismo hará fe hasta prueba en contrario, al segundo día hábil de levantada el acta de inicio o propuesta sancionatoria, se remitirá en copia certificada al presunto infractor para su conocimiento posteriormente dentro de los cinco días siguientes a



la notificación del presunto infractor, este último dará contestación formulando ante el Funcionario del Trabajo, los alegatos y defensas que juzgue pertinentes.

En caso de que no se de contestación, el Inspector del Trabajo lo tendrá por confeso, decidiendo dentro de los dos días hábiles siguientes dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del lapso de contestación, el presunto infractor promoverán y evacuarán las pruebas que juzguen pertinentes según el derecho procesal del trabajo Una vez concluido el lapso anterior para promover y evacuar pruebas, el inspector del Trabajo, deberá decidir el asunto dentro de los tres días hábiles siguientes, declarando la procedencia o no de las infracciones que se le imputan En el caso de que se les declare infractor o infractores, en la misma resolución se le impondrá la respectiva multa, expidiendo igualmente la planilla de liquidación de la respectiva multa, la cual en principio debe ser pagada dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Las sanciones administrativas, advierten el deber de cumplir con la normativa y el sistema de sanciones contemplado en la legislación laboral, permite en definitiva la imposición de multas en los casos en donde no se acaten las previsiones normativas que conforman el orden público en materia laboral. En este sentido se encuentra dentro de la normativa laboral varios tipos de sanciones para los patronos y funcionarios que violenten la ley, que son, la multa, el arresto y la destitución o remoción de un funcionario de su cargo.

En tal sentido, Solís (2005, pag281), considera que la multa son aquellas cuya imposición implica el pago de una suma de dinero por parte del sancionado, siendo su expresión prototípica la multa la cual se traduce en una afectación al patrimonio del infractor.

En el régimen sancionatorio que prevé la LOTTT 2012, las multas son calculados en unidades tributarias, las cuales van de la siguiente manera: de 30 a 60 unidades tributarias según el tipo de infracción que puede ser por el anuncio de horarios de



trabajo, pago de salarios, límite de jornadas de trabajo, acoso laboral o sexual, condiciones de trabajo en modalidades especiales, porcentaje de trabajadores extranjeros todo esto contenido en los artículos 523 hasta el 527 de la LOTT 2012.

Se indica así mismo, que serán sancionados los patronos que no fijen anuncios relativos a los días y horas de descanso, o no los coloque en lugares visibles en la respectiva entidad de trabajo o de cualquier otra forma, y que este se encuentre aprobado por la inspectoría del trabajo, o que no lleve los registros o libros obligados por la ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras, por otra parte también están dentro de este límite de sanciones los patronos que no paguen a sus trabajadores en moneda de curso legal o en su debido plazo, o que pague en lugares prohibidos, que descuente, retenga o compense del salario del trabajador más de lo que permite la ley.

De igual manera serán sancionados de 30 a 60 unidades tributarias infracción a los límites de la jornada de trabajo, el cual no debe exceder 40 horas semanales la diurna, la nocturna de 35 horas semanales y la mixta de 37 y media, dando al trabajador 2 días continuos de descanso, establece la norma que los patronos que infrinja en las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y de las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá este tipo de sanción.

Dentro de este grupo de sanciones también se encuentran infracciones por condiciones de trabajo la cual hace que el patrono que no cumpla con las modalidades especiales de las condiciones de trabajo establecidas en la LOTT (2012), incurrirá en este tipo de sanción, así mismo como los patronos que infrinjan las disposiciones en cuanto al porcentaje de trabajadores extranjeros y los patronos que incurran en acoso laboral o sexual se les impondrá este tipo de sanción estas últimas sin perjuicio a las acciones civiles y penales que tenga derecho el trabajador o trabajadora.



En tal sentido, se encuentra otro límite de sanciones superior al anterior el cual es de 60 a 120 unidades tributarias en los casos donde los patronos infrinjan sobre alimentación, participación en los beneficios de la empresa, inamovilidad laboral, y por último el desacato a una orden del funcionario del trabajo, estos tipos de sanciones van aumentando según sea la infracción cometida es por esta razón que la ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras hace estos tipos de distinción entre una sanción y otra.

En cuanto a las infracciones sobre la alimentación y centros de educación inicial es establece este tipo de sanción con un mínimo de 60 y un máximo de 120 a los patronos que violen la normativa relacionada con la alimentación de los trabajadores, por otra parte también se encuentra que los patronos que no le paguen correctamente a sus trabajadores la participación en los beneficios, bonificación o prima de navidad que les corresponda incurrirá en este tipo de sanción, al que aquellos patronos que no respeten la inamovilidad e incurran en el desacato a una orden del funcionario del trabajo también serán sancionados bajo esta modalidad.

Para finalizar se encuentra dentro de la LOTT (2012), un último grupo calificado en unidades tributarias, el cual excede los límites antes mencionados y se establece con un mínimo de 120 unidades tributarias y un máximo de 360 unidades tributarias originando así un gran impacto a los patronos y sus entidades de trabajo, serían sancionados bajo esta modalidad en los siguientes casos salario mínimo y vacaciones, protección maternidad, paternidad y Familia, simulación de la relación de trabajo y libertad sindical, todos los patronos que incurran en las faltas antes mencionada como en el salario mínimo, es decir ningún patrono puede pagar a un trabajador el mínimo establecido por el ejecutivo nacional de lo contrario tendría una multa dentro de este grupo de sanciones.

En caso de no pagar la multa, el funcionario del trabajo solicitará al Ministerio Público que ordene el arresto correspondiente, las sanciones prevista en la LOTT

2012, serán objeto de sanciones administrativas civiles y penales a que hubiera lugar, la sustanciación y decisión del procedimiento antes mencionado se efectuara en resguarda de los principios generales del derecho, dichas sanciones contemplan la imposición de multas así como de otras medidas a los patronos que incurran en las infracciones consideradas como violatorias a la normativa legal.

Sobre el asunto, Ossorio (1984), en el diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales, define el arresto como la detención provisional del presunto reo, reclusión que puede ser por tiempo breve como corrección o pena, el arresto es una medida de privación de libertad contemplada en el ordenamiento jurídico.

Los patronos pueden ser objeto de privativa de libertad, ante una conducta que la norma laboral in comento, califica como un ilícito puesto así los patronos bajo la jurisdicción del ministerio público, conducta que puede ser la que se establece en el artículo 538 por desacato a la orden del funcionario cuando no reengancha al trabajador vulnerando de esta manera el derecho al trabajo y en el 539 por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo. El artículo 538 de la ley in comento expresa que:

Artículo 538. *El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado con arresto policial de seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos o patronas asociados o asociadas, la sufrirán los instigadores o instigadoras a la infracción, y de no identificarse a éstos o estas, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector o inspectora del trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.*

Artículo 539. *El patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público.*

En el caso del arresto la LOTTT (2012), establece que las penas de arresto será concebidas de 6 a 15 meses para aquellos patronos que incurran en desacato de la orden de reenganche de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral, como también para quienes incurran en violación al derecho a huelga y finalmente para quien obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo e inclusive entran en este grupo los patronos que cierran de manera ilegal e injustificada las entidades de trabajo.

Al mismo tiempo la LOTTT (2012) contempla sanciones para los funcionarios públicos, ubicados en los artículos 541 al 543, como el no cumplan con los lapsos legales establecido, aun teniendo los medios para hacerlos, por recibir dinero, obsequios o cualquier dadas y finalmente para aquellos funcionarios públicos, por acciones u omisiones, o por actuar al margen de la voluntad del Estado, dado que estarían violando las disposiciones destinadas a proteger el proceso social de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Todos estos pueden ser sancionados con la destitución o remoción de su cargo, para lo cual, se abre un procedimiento administrativo que corresponda a la remoción o destitución.

De esta manera, Carretero y Carretero (2007) la remoción de un funcionario público ocurre como resultado de una acción calificada dentro de los ilícitos tipificados en las leyes. Indican que esta sanción se produce aplicada a los funcionarios públicos cuando en el ejercicio de sus funciones actúan fuera de lo establecido en las leyes, en cuanto a la remoción o destitución la LOTTT (2012), establece:

Artículo 541. *El funcionario o funcionaria del Trabajo que no cumpla sus obligaciones dentro de los lapsos legales establecidos, aun teniendo los*

medios para hacerlo se le abrirá el procedimiento administrativo que corresponda conforme a la ley.

Artículo 542. *El funcionario o funcionaria del Trabajo que perciba dinero o cualesquier otro obsequio o dádivas será destituido o destituida, de conformidad con el procedimiento que corresponde según la ley.*

Artículo 543. *Los funcionarios públicos o funcionarias públicas que ejerzan cargos de dirección, y los trabajadores o trabajadoras de dirección que tengan como responsabilidad el cumplimiento de las normas que esta Ley establece y que, por acciones u omisiones y actuando al margen de la voluntad del Estado, violen las disposiciones destinadas a proteger el proceso social de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, les será abierto el procedimiento administrativo que corresponda para su remoción o destitución...*

Cabe destacar que en la LOTTT (2012), en el artículo 550 se establece la consignación o afianzamiento de la multa para recurrir a los recursos administrativo aplicables, los cuales implica que no procede el recurso si no se ha consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa. Por tanto, se evidencia de conformidad con la norma transcrita, que para poder recurrir de una providencia que imponga sanción, debe haberse pagado la multa o hacer la consignación del afianzamiento.

El criterio para la fijación de las multas impuesta por los funcionarios del trabajo, en estos casos los inspectores del trabajo, la aplicaran entre los términos medios entre el límite mínimo y el máximo establecido en la norma, pudiendo entonces aumentarla y reducirlas según las circunstancias de agravantes o atenuantes que ocurran según cada caso, también debe tomar en cuenta la entidad de trabajo, las personas es decir la cantidad de trabajadores afectados o cualquier otra circunstancia planteada, establecido la norma que debe atender al principio de equidad.



CONCLUSIÓN

Se estudió el procedimiento de sanción previsto en la legislación laboral venezolana a raíz de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, emanada del fallecido Presidente de la República Bolivariana de Venezuela Hugo Chávez Frías, en cual se produjeron una serie de cambios adaptados a las nuevas realidades sociales y en base al socialismo del siglo XXI, en su objetivo primordial de brindarle mayor protección y justicia social a los trabajadores, otorgando de esta manera mayor estabilidad y seguridad en el trabajo y efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales derivados de las relaciones laborales, siendo el eje principal de una sociedad productiva donde se protejan a los trabajadores y sus puestos de trabajo.

Por lo que en la LOTTT del año 2012, se acoge una nueva manera de calificar las sanciones de índole administrativas e inclusive penales como consecuencia del no cumplimiento de la norma, siendo estas de mayor peso para sociedad tanto en el aspecto económico como en el aspecto jurídico, elevando al trabajador con mayor seguridad jurídica puesto quien es considerado el débil económico de la relación.

El impacto económico de las sanciones impuestas en la LOTTT, generan en los patronos el efectivo cumplimiento de las normas laborales, en la mayoría de los casos, siendo uno de los cambios más importante que trae la ley como el caso del cómputo de las multas, las cuales son valoradas en unidades tributarias según el tipo de falta cometida, e impuestas administrativamente por los inspectores del trabajo, quienes tienen la facultad para abrir procedimientos de sanciones y condenar el pago de las mismas, inclusive poner a los patronos a orden del ministerio público para dar lugar a las penas de arresto que se encuentran calificadas en la misma ley siempre que sea necesario.

Ocasionando entonces una seguridad jurídica al trabajador, siendo que el mismo tiene garantizado su puesto de trabajo y sus derechos laborales no pueden



vulnerados arbitrariamente por los patronos, sin embargo estas sanciones que buscan garantizar y mantener en armonía las relaciones obrero-patronales, generan también a los patronos consecuencias en su patrimonio, por considerarse que el monto de las multas y la pena de arresto son un tanto excesivas desde el punto de vista económico y moral, de tal manera que la ley se inclina totalmente por el derecho al trabajo siendo este un derecho humano y un hecho social, por lo que también se debe tomar en cuenta que tanto el trabajador como el patrono son parte fundamente del proceso laboral para la producción social y económica del país.

De tal manera que al poner en riesgo la economía de las entidades de trabajo, conllevaría a los patronos al quiebre de las empresas por consecuencia de una multa excesiva y que a su vez le genera una segunda consecuencia personal como lo la pena de arresto, poniendo de esta manera en riesgo la entidad de trabajo, y los puestos laborales no solo del trabajador afectado sino de los demás trabajadores de la empresa.

Para el caso de los funcionarios también el régimen sancionatorio lo prevé caso al cual se le aplican sanciones de remoción o destitución de sus cargos buscando así que los funcionarios que integran los órganos de administración en este caso laboral ejerzan sus funciones de una manera transparente y sólida, finalmente se puede ver la competencia que se le otorga a los funcionario del trabajo, tales como los inspectores del trabajo la facultades de no solo restituir situaciones jurídicas infringidas sino también ejercer la potestad sancionatoria para garantizar como órgano administrativo el efectivo cumplimiento de la ley laboral vigente.



BIBLIOGRAFÍA

- Brewer, A. (2004). **Derecho administrativo**. Venezuela. Editorial Jurídica Venezolana.
- Carretero, A. y Carretero, A. (2007). **Derecho administrativo sancionador**. España. Editoriales de derecho reunidas.
- García, E. (2006). **Curso de derecho administrativo**. España. Editorial Aranzadi.
- Presidencia de la República (2012). **Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras**. Gaceta Oficial 6.076. Venezuela
- Ossorio (1984) **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Editorial heliastu. Buenos Aires Argentina.
- Sentencia de la Sala Político-Administrativa del Supremo Tribunal, en sentencia de fecha 25 de julio de 1990 (Caso Compagnie Generale Maritime). Venezuela



RESPONSABILIDAD PATRONAL DERIVADAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO FRENTE A AGENTES CONTAMINANTES EN VENEZUELA

Abog. Manuel Ramos, CI 5.877.269
manuelbacallado@hotmail.com

Abog. Mayory Villarreal, CI 12.867.767
Mayory31@hotmail.com

Abog. Yelibeth Meléndez, CI 18.036.145
yelibethmelendez@hotmail.com
República Bolivariana de Venezuela
Maracaibo, Estado Zulia
Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito fundamental analizar la responsabilidad patronal derivada de las condiciones de trabajo frente a agentes contaminantes en Venezuela. Las bases teóricas se fundamentaron en: Mille (2004), Castillo (2006), Corrales (2006). La investigación es de tipo jurídico documental, calificando el diseño de la investigación como bibliográfico, la población está conformada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005); asimismo la doctrina nacional en materia de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. La interpretación de la información se llevó a cabo mediante la hermenéutica jurídica y el análisis de contenido, observándose que el Estado Venezolano debe desarrollar una verdadera política de prevención y protección, toda vez que el accidente de trabajo o enfermedades es consecuencia de una situación funcional deficiente, por lo que se hace necesario identificar sus causas, para luego influir en ellas mediante la aplicación de medidas que propendan la prevención de las causas de perturbación, mejorar la seguridad en el funcionamiento del sistema y especialmente, la creación y conservación del interés por la seguridad y condiciones de trabajo, en todos los niveles de la organización o entidad de trabajo.

Palabras Claves: Responsabilidad, Condiciones de Trabajo, Agentes Contaminantes.



EMPLOYER LIABILITY ARISING FROM WORKING CONDITIONS AGAINST POLLUTION IN VENEZUELA

ABSTRACT

The employer's liability for working conditions against pollutants in Venezuela, so the overall objective and specific was raised on the problems in Venezuela. The theoretical foundations were based on: Mille (2004), Castillo (2006), Corrales (2006). The research is of a legal nature documentary, describing the research design and literature, the population consists of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Labor Law Workers and Workers (2012), Law on Prevention, Conditions and Work Environment (2005), also national doctrine for Safety, Health and Working Environment. The interpretation of the data was carried out by legal interpretation and analysis of content, observed that the Venezuelan State must develop an effective policy of prevention and protection, since the accident or illness is caused by a poor performance status, so it is necessary to identify its causes, and then influence them by implementing measures that foster the prevention of the causes of disruption, improve operational safety of the system and especially the creation and preservation of interest safety and working conditions at every level of the organization or work unit.

Keywords: Responsibility, Working Conditions, Pollutants.



INTRODUCCIÓN

La entrada en vigencia de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en adelante (LOPCYMAT-2005), publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha del 26 de Julio de 2005, ha permitido replantear interesantes cuestiones acerca de la responsabilidad que para el empleador surgen de los accidentes de trabajo o de las enfermedades ocupacionales que puedan afectar al trabajador con ocasión del servicio prestado.

La obligación que pesa sobre todo empleador, de garantizar la vida y salud física y mental de los trabajadores, tiene rango constitucional y aparece consagrada de manera específica o concreta en el artículo 87 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela (1999), ahora bien este problema se agrava cuando en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), señala que los patronos son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo.

En la actual LOPCYMAT (2005) existe una tendencia a confundir la noción de pena con la de reparación al aumentar esta última en función de la intensidad de la culpa del empleador en la producción del accidente de trabajo o en la génesis de la enfermedad, una apreciación de carácter general de la Ley lleva a considerar que la finalidad es más bien de castigar las fallas de seguridad que la de crear una cultura de la seguridad en las entidades de trabajo que lleve a abandonar el fatalismo en los accidentes de trabajo para adoptar la convicción de que todos los riesgos se pueden prevenir mediante la acción eficiente y conjunta de los actores laborales.

La determinación de la responsabilidad que se deriva de los accidentes sufridos por el trabajador o de las enfermedades adquiridas con ocasión del trabajo, es el resultado de un complejo conjunto de fuentes normativas de diferentes nivel,

compuesto tanto por disposiciones constitucionales de carácter general como por las normas espaciales que regulan la responsabilidad del empleador en el marco de la relación laboral, las disposiciones del derecho común que regulan la responsabilidad civil y , por ultimo por las decisiones jurisprudenciales que con frecuencia recurren a los criterios equitativos a los fines de determinar la cuantía del resarcimiento.

En relación a las condiciones de trabajo, una sociedad que brinda seguridad a sus ciudadanos, no sólo los protege de la guerra y de la enfermedad, sino también de la inseguridad relacionada con el hecho de ganarse la vida a través del trabajo. Los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares tales como el embarazo y el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia.

De igual forma, en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) se 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.

El medio ambiente laboral incide en la alteración de la salud y seguridad del trabajador o trabajadora ocasionando patologías de origen laboral. Mientras que de la relación entre la exposición laboral del padre y el subsecuente desarrollo de una malformación congénita en sus descendientes, se basa en que las exposiciones a riesgos potenciales del medio ambiente del trabajo pueden afectar las células germinales antes de la concepción, o bien las células somáticas embrionarias después de la concepción.

Según lo antes planteado, el trabajo es el medio necesario para la subsistencia del ser humano y a su vez, es la forma del trabajo o el medio al que se expone uno de los determinantes de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras. Por otra

parte, el ambiente laboral es el medio más riguroso en el que se expone al hombre a diferentes riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicológicos, de modo que se podría catalogar a los trabajadores y trabajadoras como grupos en riesgo.

Bajo esta óptica, el trabajo debe prestarse en un ambiente laboral en óptimas condiciones que permita a los trabajadores y trabajadoras su desarrollo físico y psíquico, suministrando suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes de acuerdo a la Legislación Laboral Nacional.

En Venezuela los trabajadores y trabajadoras se encuentran expuestos (as) a diferentes factores de riesgo y peligro que pueden producir efectos negativos en la salud, la seguridad y en el equilibrio entre vida laboral y familiar. Así mismo, han dado lugar a un aumento de los riesgos psicosociales y físicos que representan una causa fundamental de accidentes, lesiones con resultado de muerte, enfermedades y ausentismo laboral.

Es inquietante el vincular las relaciones de la exposición ambiental y laboral a agentes potencialmente dañinos. El aumento de las enfermedades patógenas ha ocasionado una gran variedad de malformaciones, ocupando cada día un lugar más significativo como causas de enfermedad y fallecimiento.

Siendo determinante establecer con base a esto, que el patrono o patrona debe desarrollar una verdadera política de prevención y protección, toda vez que el accidente de trabajo y/o enfermedad de origen ocupacionales, son consecuencias de unas situaciones funcionales deficientes, por lo que se hace necesario identificar sus causas, para luego influir en ellas mediante la aplicación de medidas que propendan la prevención de las causas de perturbación, mejorar la seguridad en el funcionamiento del sistema y especialmente, la creación y conservación del interés por la seguridad, en todos los niveles industriales.



Sin embargo, la responsabilidad objetiva del patrono ha ocasionado que varios doctrinarios se pronuncien sobre el particular, en virtud que el mismo va en contra del derecho constitucional a la defensa y el debido proceso consagrado en el artículo 49 CRBV y contra el artículo 2 de la referida constitución, donde establece que Venezuela se construye en un estado social de derecho y justicia donde el patrono siendo sujeto de la responsabilidad laboral además de poseer obligaciones tiene derechos que deben ser garantizados.

Dicha investigación se realizó a través del análisis de la doctrina nacional, de la revisión del ordenamiento jurídico venezolano donde se consagran las condiciones en que deben desempeñarse las labores de los trabajadores y trabajadoras en el ambiente de trabajo frente a agentes contaminantes, logrando el desarrollo de la misma y finalmente llegar a la conclusión. Esta investigación es de tipo jurídica documental, con diseño bibliográfico cuya población está conformada por leyes, empleando el método analítico descriptivo sobre la información jurídica y doctrinaria, mediante la hermenéutica jurídica y el análisis de contenido.

RESPONSABILIDAD PATRONAL

Uno de los temas que inquieta tanto a trabajadores como a empleadores, es el tema de los conceptos a indemnizar que corresponden a un trabajador cuando resulta lesionado a consecuencia de un accidente o enfermedad de trabajo, inquietud que trae como consecuencia la necesidad de conocer la organización y funcionamiento del sistema indemnizatorio por los riesgos laborales existe en Venezuela.

Mille (2004), afirma que la obligación que pesa sobre todo empleador de garantizar la vida y salud física y mental de los trabajadores, tiene rango constitucional y aparece consagrada de manera específica en el único aparte del artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), cuando establece que todo patrono garantizará a sus trabajadores y trabajadoras las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.



Comenta Castillo (2006), que para poder establecer los montos a recibir el trabajador, ya sea por concepto de prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe determinarse el grado de discapacidad producida en el trabajador con ocasión del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, discapacidad que pueden ser temporal, parcial permanente, total permanente para el trabajo habitual, discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, gran discapacidad y la muerte y con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social

El patrono deberá pagar al trabajador, o a sus derechohabientes, una indemnización en los términos establecidos en la LOPCYMAT (2005), y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil (1982), sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal (2011), tal como dispone el artículo 129 de la LOPCYMAT (2005).

Por consiguiente, en caso de desacuerdo entre las partes, el trabajador podrá acudir a los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo para proponer su demanda, como indica el mismo artículo. Asimismo acoplado al anterior criterio jurisprudencial del Tribunal Supremo de Justicia de la Sala de Casación SOCIAL en sentencia N° 236, de fecha 16/03/04 con Ponencia del Magistrado JUAN RAFAEL PERDOMO (caso MIGUEL ÁNGEL ARAQUE contra la empresa INDUSTRIAS DOKER S.A.) estableció que:

“Nuestro ordenamiento jurídico prevé el régimen de indemnizaciones por accidentes de trabajo, básicamente en cuatro textos normativos distintos: la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Código Civil.”

Cabe destacar, que en la actualidad el Estado es el garante de estos derechos primordiales, quien actúa desde dos dimensiones, una preventiva, cuyos principios

orientadores se encuentran en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005) y otra indemnizatoria para los casos en donde sean lesionados los mencionados derechos, esta dimensión indemnizatoria involucra primeramente al empleador y en segundo lugar al Estado, en Venezuela esta dimensión indemnizatoria se rige básicamente en cuatro textos normativos distintos que son: La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Seguro Social (2012), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y el Código Civil (1982).

CONDICIONES DE TRABAJO

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, en la actualidad las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo.

Las condiciones laborales, incluyen los aspectos físicos, medioambientales, sociales, tecnológicos, calidad y organizativas del entorno laboral en que se realiza el trabajo que pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los causados por los accidentes del trabajo.

Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos. Existe un riesgo intrínseco, a la actividad debido a la interacción hombre – máquina - herramientas del trabajador o trabajadora con los materiales, máquinas y herramientas durante la ejecución de la tarea, como parte del sistema funcional productivo de la empresa, en el que se encuentra en continuo contacto con herramientas pesadas, superficies irregulares, y/o maquinaria cuya complejidad haga difícil su manejo.



La normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral expresa la obligatoriedad del patrono de identificar, evaluar, controlar y documentar las condiciones de trabajo que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo, niveles de inseguridad estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen, por lo que todo establecimiento o sitio de trabajo público o privado, deben vigilar de manera objetiva y directa los diferentes factores de riesgos (químicos, físicos, biológicos, atmosféricos, psicosociales, ergonómicos), para lo cual debe elaborar e implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos.

RIESGOS LABORALES

El sufrimiento humano puede reducirse previniendo e informando los daños a la salud causados por el trabajo y además realizar acciones preventivas del mismo alcance. Según la norma COVENIN 2260 (2004) vigente para el estudio, el riesgo es la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. Describe asimismo que el riesgo profesional son las enfermedades y los accidentes de trabajo, a que están expuestos los trabajadores y trabajadoras con motivo de sus labores, en el ejercicio de ellas, o como consecuencia de las mismas.

Los riesgos laborales, se pueden adquirir mediante contaminantes químicos: los cuales están constituidos por materia inerte orgánica o inorgánica. Natural o sintética (gases, vapores, polvos, humos, niebla, entre otros). En cuanto a los contaminantes físicos: son los constituidos por los estados energéticos que tienen lugar en el medio ambiente (radiaciones, ruido, vibraciones, temperatura, entre otros) y los contaminantes biológicos son los agentes vivos que contaminan el medio ambiente y que pueden dar lugar a enfermedades infecciosas o parasitarias (microbios, insectos, bacterias, virus, entre otros).

GRADOS DE RIESGO DE LA CONTAMINACION

De acuerdo a la Norma Técnica NT-01-2008 el Riesgo es la probabilidad de que ocurra un daño a la salud, materiales, o ambos, por lo que el riesgo está estrechamente vinculado a que los peligros presentes en el entorno laboral provoquen accidentes u otro tipo de evento.

El riesgo ocupacional, a su vez es la posibilidad de ocurrencia de un suceso en el ambiente de trabajo, de características negativas, es decir que genera un daño que puede ser poco o muy severo. El mencionado suceso puede ser ocasionado por una condición de trabajo directa o indirecta, pudiendo desencadenar alguna influencia negativa en la salud o integridad física del trabajador, o daños a materiales y equipos.

Según Corrales (2006) es necesario conocer los riesgos de seguridad y salud ocupacional presentes en el área laboral, para luego priorizar los peligros y las exposiciones al riesgo y decidir cómo responder a fin de minimizarlos o controlarlos.

Por ello es importante identificar los riesgos existentes y definir aquellos controles con los que se cuenta, verificando cuán efectivos son para controlar la exposición al riesgo. Esto ayudará a decidir luego si las medidas existentes son efectivas y si se necesita implementar medidas adicionales. Para Corrales (2006) resulta imprescindible, además, efectuar una correcta gestión de los materiales peligrosos presentes en cualquier lugar de trabajo (un vehículo es un lugar de trabajo) de cara a su correcta manipulación y tratamiento, así como en materia de transporte de las mismas, con empresas autorizadas.

Cabe resaltar que, según el mencionado autor Corrales (2006) los riesgos de seguridad y salud ocupacional se clasifican en Riesgos de seguridad, Riesgos Físico; Riesgos químicos, Riesgos biológicos e Incendio y explosión. Ahora bien, para él los riesgos de seguridad son los que están presentes durante el contacto con maquinarias o con la infraestructura, así como todo lo relacionado con estos; y los mismos pueden ser de origen mecánico (de corte, de presión, entre otros), de origen



térmico (por contacto con sustancias calientes por ejemplo), de origen eléctrico, de origen ergonómico (posturas y sobreesfuerzos por ejemplo).

Con respecto a los riesgos físicos, señala el autor que son los ocasionados por agentes físicos, los cuales pueden ser, el ruido, la temperatura, las presiones extremas, radiaciones, rayos láser, microondas, por lo que resulta importante que los trabajadores se familiaricen con dichos agentes, a fin de que conozca sus posibles efectos nocivos, que se pueden sentir de inmediato o luego de un largo periodo de tiempo. Distintos son los riesgos químicos que resultan de la exposición con sustancias químicas como polvos, fibras, humos, vapores, entre otros, que potencialmente pueden crear problemas a la salud.

Por su parte, los riesgos biológicos están presentes en la exposición con agentes biológicos por la existencia de posibles agentes infecciosos, como las que producen las bacterias, los virus y en menor grado los hongos y los parásitos. Los mismos los pueden adquirir los trabajadores a través de inhalación, inyección, ingestión o por el contacto con la piel. Estos riesgos se encuentran mayormente en el campo de la investigación, tratamientos médicos, trabajos de laboratorio, procesamiento de alimentos y en la agricultura.

Como se menciono anteriormente, este autor incluye dentro de la clasificación de riesgos el incendio y la explosión en virtud de la magnitud de la gravedad de este peligro, y el mismo se presenta por la utilización de sustancias generadoras de gases o vapores que al hacer contacto con sustancias combustibles pueden producir incendio o explosión, sin embargo se pueden considerar estos dentro de los riesgos químicos o físicos.

CONCLUSIÓN

El trabajo es un hecho social y por tanto deben protegerse las condiciones necesarias que permitan al individuo ejercer su derecho y el deber de realizar una labor (trabajar) que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia (Artículos: 89, 87 C.R.B.V (1999)).

En este sentido, tanto en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012), como en la LOCYMAT (2005) y el Reglamento de la LOCYMAT (2007), se consagran las normas mínimas bajo las cuales deben cumplir su labor los trabajadores y las trabajadoras, entre ellas un ambiente de armonía, equilibrio y, seguridad al momento de desempeñar la misma. Asimismo se establece la obligación que tiene el patrono en adoptar las medidas pertinentes a los fines de garantizar la salud física y mental del trabajador, respetando en todo momento la dignidad de este, como ser humano, además del deber de informar los riesgos existentes.

No obstante las Enfermedades Ocupacionales son los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, o aquellas que resulten de un accidente de trabajo.

Tal como lo establece la LOPCYMAT (2005), se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales y lo que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas por las autoridades competentes. Siendo el INPSASEL el instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional, que tiene a su cargo la



realización de las evaluaciones que, previa investigación, permitan determinar la comprobación, calificación y certificación de la Enfermedad y accidente.

En consecuencia, a estos panoramas laborales, la Organización Internacional del Trabajo, ha suscrito convenios internacionales sobre Seguridad y Salud de los trabajadores, desde el año 1981, donde se han establecidos políticas nacionales coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Esta política tiene por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, y guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio 155 (OIT 1981), la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de funciones como la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes.

Es por todo lo antes expuesto, que los trabajadores, tienen derecho a ser informado, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de los diferentes factores de riesgo presentes en el área de trabajo, de los daños que las mismos puedan causar a su salud, así como los



medios o medidas para prevenirlos. Es deber del empleador informar estas materias al trabajador.

El trabajador, una vez informado o notificado, tiene la obligación de cumplir con las normas de higiene, seguridad y ergonomía y con las advertencias derivadas de dicha notificación. En este sentido la notificación de riesgo es una herramienta necesaria, ya que cubre el deber del empleador de informar y el derecho del trabajador a ser informado, tal como lo establece la LOPCYMAT en los artículos 53, 54, 55 y 56, independiente del cargo o puesto de trabajo de que se trate.

El no informar a los trabajadores por escrito de las condiciones de trabajo trae como consecuencia para el empleador, el incurrir en las infracciones administrativas establecidas en la LOPCYMAT (2005) y catalogadas como graves, sancionables con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto (artículo 119 de la LOPCYMAT); lo que convierte a la notificación de riesgos en una herramienta fundamental de prevención del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, y fundamental para un trabajador a la hora de reclamar indemnizaciones por accidentes o enfermedades de origen ocupacional y para el empleador a la hora de tener que demostrar que cumplió con la LOPCYMAT (2005).

De acuerdo a lo antes planteado se observa la existencia de una responsabilidad patronal derivada de las condiciones de trabajo frente a agentes contaminantes en Venezuela, sin embargo el Estado Venezolano debe desarrollar una verdadera política de prevención y protección, toda vez que el accidente de trabajo o enfermedad es consecuencia de una situación funcional deficiente, por lo que se hace necesario identificar sus causas, para luego influir en ellas mediante la aplicación de medidas que propendan la prevención de las causas de perturbación, mejorar la seguridad en el funcionamiento del sistema y especialmente, la creación y



conservación del interés por la seguridad y condiciones de trabajo, en todos los niveles de la organización o entidad de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Textos

- Castillo Serrano, M. (2006). Legislación en prevención, Salud y seguridad Laboral. Edición Noviembre 2006. Barquisimeto. Editorial Pitágoras. Marcano, A. 2006
- Corrales (2006) "La Importancia de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las empresas venezolanas", 8º congreso iberoamericano de Ingeniería Mecánica, cusco, 23 al 25 de octubre de 2007.
- Mille G. (2004) Anotaciones Sobre la Nueva LOPCYMAT. Volumen XX. Caracas. Editorial Paredes libros jurídicos.

Fuentes Legales

- Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Caracas, Gaceta Oficial No. 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Caracas, Gaceta Oficial No. 38.596, de fecha 03 de enero de 2007.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Decreto 8938 de fecha 30 de abril de 2012, Caracas, Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinaria, de fecha 07 de mayo de 2012.

Fuentes Electrónicas

- Barreiro González, Germán, (2006). **Las Enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y su Valoración en el Derecho de la Protección Social**. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155.



SITUACIÓN ACTUAL RESPECTO A LA PÉRDIDA INVOLUNTARIA DEL EMPLEO FRENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL EN VENEZUELA

Abog. Zonia G. Urdaneta B.

C.I.: 20.281.370

gabyurdanetabencomo@gmail.com

Abog. Jemair Herrera

C.I.: 20582510

jemairh@gmail.com

INTRODUCCION

La Seguridad Social es un derecho, el cual tuvo su origen en Venezuela en la Ley del Seguro Social, creada en 1.940, la cual ha sido reformada varias veces y luego planteada en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS), modificada la misma en el 2.012, vigente en la actualidad. De igual forma pasó a ser ampliada considerablemente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1.999, logrando la evolución de ser una mera enunciación para ser el desarrollo de un Sistema y la Consagración de un Derecho fundamental ubicado en el Capítulo V del Título III de los Derechos Sociales y de Las Familias.

Entendiéndose así la Seguridad Social como uno de los Sistemas Provisionales y Económicos que cubren los riesgos a que se encuentran sometidas ciertas personas, principalmente los trabajadores, a fin de mitigar o reparar siendo factibles los daños, perjuicios y desgracias a que puedan ser víctimas involuntarias sin mala fe, en todo caso, es decir asegura la protección en casos de contingencias como son las de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, vejez, vivienda y en este caso especialmente la Pérdida del Empleo.

A su vez el Sistema implantado en Venezuela es caracterizado por ser un servicio



público de afiliación obligatoria por cada trabajador, de carácter contributivo, constituido como un conjunto interrelacionado e interdependiente de regímenes de protección social únicamente para ciudadanos nacionales residentes en el país y uno de los subsistemas que lo integran va referido a la Pérdida Involuntaria del Empleo.

Ahora bien podrán beneficiarse de ello aquellas personas que hayan perdido el empleo de forma definitiva, a causa de un despido o al finalizar un contrato temporal o bien que se vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, con la correspondiente reducción proporcional del salario, siendo estas cuando la empresa presenta un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), en la mayoría de casos a causa de una fuerte caída de la producción.

Por otra parte la Seguridad Social implantada en Venezuela ha tratado de implementar un Sistema acorde con los tiempos y lo establecido en las diferentes Normativas Legales y Tratados Internacionales que ayude al funcionamiento de la Pérdida Involuntaria del Empleo, pero el hecho es que la realidad económica actual hace muy difícil dicha implementación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Según la Ley de Régimen Prestacional de Empleo (2.005, art 4) establece que en cuanto al ámbito de aplicación de la Pérdida Involuntaria del Empleo se encuentran sujetos los trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, tanto del Sector Público como del Privado, es por ello que ésta Ley ampara a todos aquellos quienes sean trabajadores y trabajadoras dependientes o independientes, los contratados a tiempo indeterminado o a tiempo determinado o bien para una obra determinada.

De igual forma protege a aquellos trabajadores sujetos a los regímenes especiales previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, tales como el trabajo a domicilio,



doméstico o de conserjería o también a los considerados aprendices. Igualmente a los miembros de las asociaciones cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, del mismo modo a los funcionarios y funcionarias públicas y especialmente a las personas que se encuentran en situación de desempleo. Ahora bien esta Ley excluye del ámbito de aplicación, los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Asimismo fue creado el Instituto Nacional de Empleo, el cual según Zambrano F. (2.013 p. 411) es considerado autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente del Fisco Nacional, este tiene a su cargo la gestión del Régimen Prestacional de Empleo y el Sistema de Previsión Social creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2.002). Tiene además la obligación de atender en forma integral la fuerza de trabajo en situación de desempleo, a cuyo efecto otorgará y proveerá las prestaciones que el Régimen Prestacional de Empleo garantiza a sus beneficiarios.

El referido instituto se encuentra supeditado en funcionamiento de acuerdo a lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, la cual establece que hasta tanto entre en funcionamiento el Instituto Nacional de Empleo, los procedimientos administrativos referidos a la prestación dineraria por Pérdida Involuntaria del Empleo serán conocidos y resueltos por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

MARCO JURÍDICO APLICABLE

La Pérdida Involuntaria del Empleo en Venezuela se encuentra regulada tanto por la Ley del Régimen Prestacional de Empleo (2.005), conocida como la Ley de Empleo, donde se regula esa situación de desempleo involuntario que pueda sufrir cualquier persona apta para el trabajo, como también la Ley Orgánica para los Trabajadores y Trabajadoras (2.012), la cual se encarga de proteger al trabajo como hecho social y

garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia.

Además habla Buitrago A. (2.009) que dicha situación de desempleo también se encuentra regulada por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2.002), la cual tiene como finalidad la protección proporcionada por el Estado a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, evitando las privaciones económicas y sociales.

Uno de los principales objetivos de esta ley asegura al trabajador dependiente y cotizante al Régimen Prestacional de Empleo una prestación dineraria, en caso de pérdida involuntaria del empleo o de finalización del contrato de trabajo por tiempo u obra determinado, así como también asegura a aquel trabajador que esté por cuenta propia en forma individual o asociativa cotizante al Régimen Prestacional de Empleo, una prestación dineraria en caso de pérdida de la ocupación productiva, en los términos que prevé la mencionada ley.

CONDICIONES

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (2.005) establece que para que los trabajadores tengan derecho a las Prestaciones Dinerarias por Pérdida Involuntaria del Empleo, deberá verificarse el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- 1) El Trabajador deberá estar afiliado al Sistema de Seguridad Social.
- 2) Que el Trabajador cesante haya generado cotizaciones exigibles al Régimen Prestacional previsto en dicha Ley por un mínimo de doce meses, dentro de los veinticuatro meses anteriores a la cesantía.
- 3) La relación de trabajo debe haber terminado por:
 - a) Despido, retiro justificado o reducción de personal por motivos económicos o tecnológicos.
 - b) Reestructuración o reorganización administrativa.



- c) Terminación del contrato de trabajo a tiempo determinado o por una obra determinada.
- d) Sustitución de empleador no aceptada por el trabajador.
- e) Quiebra o cierre de las actividades económicas del empleador.
- 4) Que el Trabajador cumpla las obligaciones derivadas de los servicios de intermediación, asesoría, información, orientación laboral y capacitación para el trabajo.

Ahora bien para que los trabajadores no dependientes tengan derecho a las prestaciones dinerarias deben haber perdido involuntariamente la fuente de ingresos y cumplir con los requisitos establecidos en los numerales 1, 2 y 4 anteriores, de conformidad con lo previsto en la Resolución Especial que se apruebe a tal efecto.

REQUISITOS

El trabajador posee el derecho a solicitar la Prestación Dineraria por Pérdida Involuntaria del Empleo, dentro de los sesenta días continuos siguientes a la terminación de la relación laboral y para ello deberá presentar los siguientes requisitos en original y dos copias, dentro de los cuales se encuentran:

- 1) La Cédula de Identidad laminada vigente o Pasaporte completo, en caso de ser nacionalizado deberá consignar la Cédula de Identidad de Extranjero y la Gaceta Oficial.
- 2) Constancia de Registro de Trabajador con sello húmedo de la Empresa, debidamente firmada por el Patrono o Empleador.
- 3) Constancia de Egreso de Trabajador con sello húmedo de la Empresa, debidamente firmada por el Empleador.
- 4) Carta de Notificación de Despido, Resolución de Remoción, Carta de Culminación de Contrato de Trabajo; según sea el caso, con membrete, dirección y teléfono de la Empresa, con sello húmedo, firmada por el Empleador y por el Trabajador como recibido. En el caso de culminación de Contrato de Trabajo, se debe anexar dicho Contrato, debidamente firmado y sellado por el Empleador así como firmado por el Trabajador.



- 5) Liquidación de Prestaciones Sociales, con membrete, dirección y teléfono de la empresa, firmada y sellada por el Empleador, y por el Trabajador en señal de conformidad.
- 6) Constancia de Trabajo para el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), sellada y firmada por el Empleador.
- 7) Constancia de Registro del Centro de Encuentro para la Educación y el Trabajo (Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social), la cual sustituye la Certificación, emitida por las Agencias de Empleo a nivel Nacional.

En caso de no tener los recaudos completos, el Trabajador cesante podrá igualmente realizar la solicitud, debiendo hacerla en el tiempo legalmente establecido, consignando los soportes que tenga disponible y se le dará un plazo adicional al establecido en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo para hacer la solicitud a fin de completar el expediente. Una vez completado el mismo con los recaudos faltantes, se le dará curso a su solicitud.

FINANCIAMIENTO

El financiamiento por la Pérdida Involuntaria del Empleo estará constituido por las cotizaciones de los afiliados Empleadores y por los aportes del Estado. Los recursos financieros se distribuirán de inmediato a su recaudación entre los respectivos Fondos que integran el Sistema de acuerdo a las aportaciones correspondientes, además cada fondo será responsable de la administración de sus propios recursos para el pago de las prestaciones determinadas regidas por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Leyes Especiales y sus respectivos reglamentos.

Ahora bien no está permitida la transferencia de recursos de los diferentes Fondos que sean para fines distintos a los previstos en las determinadas leyes, y las respectivas Leyes Especiales que desarrollen los diferentes subsistemas establecerán el monto y las modalidades de las contribuciones de los afiliados Empleadores y de los aportes del Estado.

Zambrano F. (2.013) comenta que dicho financiamiento del Sistema prevalece con los aportes de los Empleadores y de los Trabajadores, mediante el Régimen financiero de reparto simple, y el mismo se encuentra integrado por los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias del Sistema de Seguridad Social, los remanentes netos de capital de la Seguridad Social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la Ley de Régimen Prestacional de Empleo. En caso que la indemnización sea en dinero esta será pagada por la Tesorería de la Seguridad Social, a cargo de los fondos del respectivo régimen.

AFILIACIÓN

La protección social que garantiza el beneficio por Pérdida Involuntaria del Empleo requiere de la afiliación del interesado y el registro de sus beneficiarios calificados, según lo establecido en las leyes especiales de los subsistemas. En ese caso le corresponderá al empleador la afiliación de sus trabajadores, pero aquellos trabajadores que no tengan relación de dependencia les corresponden hacerlo directamente. Las leyes especiales de los subsistemas establecen las condiciones, requisitos y modalidades para la incorporación de los trabajadores por cuenta propia y sectores similares y otros sectores al Sistema de Seguridad Social Integral. Ahora bien están obligados a la afiliación:

- 1) Los empleadores que contraten uno o más trabajadores o aprendices, independientemente de la forma o términos del contrato o relación de trabajo, de igual forma se ven obligados a afiliarlos dentro de los primeros tres días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral en el Sistema de Seguridad Social y a cotizar al Régimen Prestacional de Empleo, conforme con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y en las demás leyes especiales. Esta relación es extensiva a las relaciones de empleo público.
- 2) Las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, estas deberán igualmente registrarse y afiliar a sus asociados y a los trabajadores bajo su dependencia en la Tesorería de Seguridad Social y a cotizar conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social como



en las demás leyes especiales.

- 3) Los trabajadores no dependientes podrán afiliarse y cotizar ante la Tesorería de Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en la Ley.

Ahora bien los trabajadores tienen derecho a informar o denunciar ante las autoridades competentes el incumplimiento por parte de los empleadores de las obligaciones previstas en la Ley, así como solicitar que se proceda el registro y afiliación correspondiente. Y dado sea el caso del incumplimiento por parte del Empleador, el Instituto Nacional de Empleo determinará de oficio la responsabilidad que le corresponde al mismo.

INDEMNIZACIÓN

En Venezuela el trabajador cesante ante la situación de Pérdida Involuntaria del Empleo tiene como derecho recibir por cinco meses una manutención correspondiente al 60% del monto que resulte del promedio del salario de los últimos 12 meses de trabajo antes de la cesantía. Por otra parte Zambrano F. (2.013) habla de una serie de beneficios que el Régimen Prestacional de Empleo otorga al trabajador cesante, como lo son, facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo y en oportunidades ayudar a solventar los costos de búsqueda, como también coadyuvar al mejoramiento de las habilidades de las personas en situación de desempleo y de los ocupados en pequeñas empresas o bien cooperativas.

De igual manera busca la forma de brindar apoyo a la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes, así como el acompañamiento y facilitación del acceso al mecanismo de apoyo financiero, asistencia general y de asesoría tutelada para el desarrollo de iniciativas de autoempleo y empleo asociativo.

A estos efectos, señala la Ley del Régimen Prestacional de Empleo (2.005), el Instituto Nacional de Empleo con la cooperación de los Municipios, creará agencias municipales de atención integral a las personas en situación de desempleo, con el



propósito de garantizar la atención integral a las personas protegidas por esta Ley, en el marco de las competencias de dicho Instituto, así como cooperar con el fomento del empleo y la ocupación productiva en el ámbito local.

Además de ello Zambrano F. (2.013) también habla acerca de una atención integral a la persona en situación de desempleo, el cual es considerado como un conjunto de instancias y organizaciones gubernamentales, sociales y comunitarias, que tienen como fin desarrollar una gestión de servicios públicos asociados para dar respuesta integral a la persona en situación de desempleo, bajo un marco de reglas y objetivos compartidos.

ENTIDADES GESTORAS

En los casos de Pérdida Involuntaria del Empleo, el trabajador cesante tendrá derecho a realizar la solicitud para la Prestación Dineraria correspondiente en cualquiera de los cuarenta y cuatro Departamentos de Atención al Trabajador cesante a nivel Nacional, ubicados en las Oficinas Administrativas del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), el cual es una Institución Pública dedicada a la protección de la Seguridad Social de todos sus trabajadores beneficiarios.

Asimismo en beneficio de los trabajadores es creada la Tesorería de Seguridad Social, que tiene como finalidad la recaudación de los fondos financieros del Sistema de Seguridad Social, con el objeto de garantizar la sustentación parafiscal y la operatividad del mismo, así como la gestión del Sistema de Información de Seguridad Social para el registro, afiliación e identificación de las personas, sujetas al ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Del mismo modo existe el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, el cual permite profundizar la lucha a favor de la clase trabajadora del país.

CONCLUSIONES

Se concluye estableciéndose que en Venezuela, las medidas implementadas por el Ministerio del Trabajo y otros Organismos Públicos contra el desempleo, así como las adelantadas para atender a quienes sufren los efectos de la pérdida del mismo, tal como lo es el mencionado Instituto Nacional de Empleo, por parte del Sistema de Seguridad Social, concretamente a través del Seguro del anteriormente llamado Paro Forzoso, actualmente denominado Pérdida Involuntaria del Empleo, el cual sigue en proyecto en beneficio de los resultados esperados, de ahí que este haya sido apenas un paliativo a las extremas dificultades que le corresponde vivir a quienes pierden su empleo.

Además, los cambios que hasta ahora han sido diseñados y proyectados no han llegado a materializarse en su totalidad. Es por ello que es imprescindible incrementar la cobertura poblacional de este tipo de protección, incorporando tanto a quienes han perdido el empleo como a los que no han podido insertarse en el mercado de trabajo y dado que en la actualidad el procedimiento para acceder a las prestaciones de la pérdida involuntaria del empleo se desarrolla en parte a través de las denominadas Agencias de Empleo, es necesario mejorar la organización y funcionamiento de las mismas, pudiendo incluso, centralizarse en estas todo el procedimiento para acceder a los beneficios.

Dicho mejoramiento incluye cambios a la infraestructura, dotación de equipos, materiales y sobre todo capacitación del personal, lo que puede impartir dinamismo a la organización, elemento fundamental para que el personal que en ellas labora se sienta más identificado y comprometido con sus tareas, siendo más eficientes. Así como también el objetivo fundamental del Estado y las Empresas es proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, la misión implica una decidida toma de posición a favor a la clase trabajadora y sus familiares.

De allí cabe destacar la importancia que presenta la Seguridad Social, ya que ésta va más allá de la Asistencia Pública y la asistencia en el lugar de trabajo, por cuanto



su finalidad consiste en mejorar los niveles de subsistencia en el trabajo y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo como un deber legal y moral.



BIBLIOGRAFÍA

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.600 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.

Ley del Régimen Prestacional de Empleo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.281 de fecha 27 de septiembre de 2.005. Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 7 de mayo del 2.002. Venezuela.

Zambrano F. (2.013). Manual de las Obligaciones del Patrono en la Legislación Laboral Venezolana.

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (1.944).



BREVES DEFINICIONES ARGUMENTADAS Y EVOLUCIONADAS: EL MÉTODO DE ESTUDIO DE LAS CIENCIAS POLÍTICAS”

Edgar José Peinado Rojas
murodelamentacionesj@gmail.com

C.I. 97.601.262

Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín
Venezuela

Neleidy Josefina Aguilar Aguilar

C.I. 13.840.715

neleidys@hotmail.com

Universidad Privada Rafael Belloso Chacín (URBE)

Eileen Coromoto Tapia Angulo.

C.I. 20.409.746

eileen_tapia13@hotmail.com

Universidad Alonso de Ojeda.

Venezuela

RESUMEN

En síntesis, en la ciencia política, el objeto de estudio sería el poder, el método para estudiarlo serían las herramientas metodológicas adecuadas para hacerlo, pueden ser cuantitativas o cualitativas, y como ciencia, necesita también su propio lenguaje, para entender mejor el objeto de estudio, pero la ciencia política le falta un lenguaje técnico unívoco a causa de las características propias de las ciencias sociales, porque no hay términos teóricamente significativos donde no existan controversias. Los análisis constituyen construcciones teóricas y construcciones empíricas (evidencia). No se construyen leyes, sino teorías a partir de hipótesis. La investigación es un proceso continuo en el que se involucra el investigador, donde obviamente necesitará tiempo, disponibilidad y recursos (lo más probable es que no disponga de mucho dinero por lo que tendrá que buscar subsidios) para llevar adelante la investigación, que se hace preguntas acerca de la investigación. La ciencia política explica como los individuos interactúan y se comportan en el ámbito político, las fuerzas que influyen en sus actuaciones de normatividad, preámbulos, códigos, artículos, párrafos y como a través de la historia el hombre ha creado una serie de instituciones estatales que a la vez dichas instituciones determinan todo el engranaje cultural en el cual el hombre como ser socio-político se encuentra inmerso. Todos estos aspectos constituyen al politólogo como hombre de ciencia.

Palabras Claves: Definiciones argumentadas, evolución y método de estudio, Ciencias Políticas



ABSTRACT

In short, political science, the object of study would be the power , would be to study the method to make it suitable methodological tools , can be quantitative or qualitative , and as a science , you also need their own language, to better understand the object study political science but lacks a unique technical language because of the own characteristics of the social sciences , because there is theoretically significant terms where there are no disputes. The analyzes are theoretical constructions and empirical constructs (evidence). No laws but theories are constructed from hypotheses . Research is a continuous process in which the researcher, which obviously need time, availability and resources involved (most likely not have a lot of money so it will have to seek grants) to carry out research that is done questions about the research . Political science explains how individuals interact and behave in the political sphere , the forces that influence their actions regulations, preambles , codes , articles, paragraphs and how through history man has created a number of state institutions both these institutions determine everything is culturally ingrained in which man as a socio- political is immersed . All these aspects constitute the political scientist as a scientist .

Keywords : Definitions argued , evolution and method of study , Political Science



INTRODUCCIÓN

Los pensamientos que se presentan a continuación para el área de ciencias políticas como área que posee un camino sistemático para ser considerada como científica, No debe tomarse de ninguna manera como verdad concluida; pretende más bien, suscitar e inspirar la creación en los politólogos y politólogas que desempeñan en este campo del conocimiento, un verdadero camino del método científico de las ciencias políticas. Enriqueciendo aún más significativamente el mar de conceptos políticos para profesores y estudiantes.

La presente y humilde orientación, busca mejorar el enfoque reproductivo e informativo de la adquisición de datos: pretende promover la aplicación del método deductivo propio de la matemática y el inductivo, que es propio de la física (Empirismo) A la ciencias políticas, para comprender el orden racional que orienta la naturaleza de las estructuras de políticas de un estado: pueblo, poder, territorio. “Pensadores como Descartes y Leibniz consideraban que la naturaleza poseía una estructura que podía ser descrita en términos matemático.” Por eso muchos fenómenos socio-políticos podemos sintetizarlos en formulas numéricas precisas y lógicas.

Descartes en su obra más conocida, el “*discurso del método*”, Explica la forma simple y precisa de salir del desorden y la confusión que reina en todas las épocas de nuestro mundo agitado y convulsionado por la apetencia de poder del hombre. El método fundamental son cuatro reglas que debemos seguir con rigor matemático y socio- político para no equivocarnos en la búsqueda de una verdad y poder decir la política es una ciencia.

Además, el presente artículo plantea todo un panorama de pensadores clásico griegos tales como Platón, Aristóteles entre otros, quienes a través del pensamiento empirista gestaron y desarrollaron en aquel entonces preconceptos de la política antigua. El período clásico fue asistido por el Medievalismo, el Renacimiento, la ilustración entre otros; al igual germinaron cambios sobre el concepto tratado. En el siglo XVIII (época moderna) aparece un nuevo concepto, el de estado desde una mirada evolucionista contemporánea para las Ciencia



Política se lograron identificar ciertamente hasta el actual período de conocimientos más científicos con el apoyo de los diferentes métodos.

Por lo General, la mayoría de los estudios académicos inician con interrogantes, ejemplo: ¿Qué es filosofía? ¿Qué es antropología? ¿Qué es química? ¿Qué es economía? ¿Qué es teología? ¿Qué es comunicación? Entre otros. La finalidad de estos cuestionamientos más que todo, pretende direccionar a los estudiantes para conocer qué es lo que van a estudiar. En este orden, estas preguntas tienen también otra intencionalidad, cuáles podrían ser los múltiples problemas que suscitan en cada una de estas ciencias para su objeto de estudio. En este caso, el estudiante de política pregunta ¿Qué es política? La respuesta a los interrogantes requiere claridad certeramente. Toda ciencia exige definiciones claras y precisas tanto de los conceptos principales como de sus correctas derivaciones

Ahora, si las voces, ciencia y política, tienen varias connotaciones polisémicamente según la lingüística, es probable que esto genere controversia, pues, las controversias, son incoherentes e imprecisas sino se tiene conceptos meridianos de las definiciones y esto pudiera engendrar polémicas improductivas. Fundamentalmente las ciencias requieren respuestas lógicas argumentadas para respaldar las afirmaciones realmente adecuadas, precisamente, esto implica el carácter de las ciencias. Que importante.

En el momento, es necesario definir la etimología de las palabras “Ciencia” y “Política”
Ciencia: (Lat. Scientia) s. f. 1. Conocimiento sistematizado de las cosas, basado en el estudio y experimentación. 2. Parte concreta de este conocimiento, dedicada a una determinada rama del saber. 3. Saber, cultura. 4. Habilidad. Política: (Lat. Politicus < gr. Politikos < polis= ciudad)) adj. y. s. 1. Relativo a la política. 2. Que se ocupa o entiende de política. 3. Cortés 4. Arte y ciencia de gobernar. Se concluye en este sentido, que las ciencias políticas basan sus estudios en el conocimiento de saber gobernar, al ordenamiento de la ciudad o los asuntos del ciudadano. También estudia la conducta de una forma académica y utiliza técnicas de análisis político por medio del método científico.

Después de formular varios interrogantes de orden académico-científico y las respuestas exactas y precisas que requieren las ciencias, es válido preguntar, ¿Es ciencia la política?



Para dar respuesta a este interrogante, primero que todo se teje todo un mosaico de pensamientos, por varios autores estudiosos de este campo, descartando lo unívoco. Pues bien, sin lugar a dudas, se puede afirmar que existen bases teóricas lógicas y coherentes que realmente ubican a las ciencias políticas como ciencias; así exista variadas doctrinas teóricas al momento de interpretarla. Sin embargo, el concepto de ciencia en sentido estrictamente literal, es producción ordenada de conocimiento intelectual, especialmente, con cortesía coherente, lógica y datos adecuados.

Estudiadas algunas orientaciones de suma importancia en el génesis de este artículo, se abre paso al abanico de breves definiciones argumentadas y evolucionadas con base a los preconceptos y conceptos de ciencias políticas. Pues a través de ellos, muy seguramente los estudiantes de esta disciplina investigarán el norte de estudio del presente mosaico de conocimientos sustentado en bases lógicas profundas como toda ciencia en un antes y un después. Además de esto, todas las teorías tienen un principio, a medida que las sociedades evolucionan, de igual modo éstas, así, que, se parte desde antiguos preconceptos a conceptos más recientes o actuales. ¿Cómo se originan los estudios? Éstos pueden ser de acuerdo a los diversos fenómenos de cada sociedad; además, ellos varían de acuerdo al valor cultural.

Fundamentalmente de acuerdo a la historia general, las ideas de estudio de políticas nace en el período griego antiguo entre el 776. Y el 146 a.c, antes que la civilización griega postsocráticos establecieran un pensamiento político más civilizado, lógicamente del mencionado período en adelante. De cierto modo, las fronteras cronológicas en aquel entonces, marcó el génesis para reflexiones de los presocráticos el cual giró en torno al mito. A partir de allí, el estudio del mito estrictamente apuntó sobre la cosmología. De Sócrates en adelante, se produce un cambio, el mito deja de ser tema central, se inicia a explorar el logos traducido como conocimiento. La realidad de este hecho, indudablemente, abrió espacios a unos conceptos más avanzados mediante el cual, estuvo involucrado el ser. El logos, es también el ser.

El nuevo ciclo de la antigua historia en Atenas, se inicia según Dora María Tamayo Jiménez (2012, p. 57), con:

“las obras de historiadores y escritores políticos como Heródoto, Tucídides, Jenofonte, Demóstenes, Platón y Aristóteles, la mayoría de ellos de origen ateniense, permiten conocer la organización política y social de este Estado. Conjuntamente con Egipto y Roma, Grecia es considerada como una de las primeras sociedades en las que surgió un Estado como institución fuerte, autónoma y con fines específicos” Con base a los fundamentos teóricos planteado por la mencionada autora, ciertamente, de este modo, el primer manifiesto de Estado, se origina en Grecia ideada y liderada por los antiguos pensadores griegos y, a partir de entonces se consolida por vez primera la organización de Estado en la historia, hecho interesante para estos siglos”.

Inicialmente en esta parte de la historia, se origina por vez primera un sistema basado en la organización, la autoridad y la academia entre otros, sello que identificó a Grecia como estado clásico. Por otra parte, pudiera ser, que la expresión de Estado indique el advenimiento y la base para conceptos modernos, postmodernos y neomodernos a partir de entonces. En resumen general, el Estado es un concepto político que se refiere a una forma de organización social soberana y coercitiva, formada por un conjunto de instituciones involuntarias, que tiene el poder de regular la vida sobre un territorio determinado. Posteriormente la historia reconoció la estructura de Estado, sociedad y política de Grecia, planificada en ciudades organizadas en varios centenares de ciudades-estado (polis)

Después de exponer la organización de estado clásico con base a la historia de la Grecia antigua. En adelante el raciocinio del pensamiento político griego mediante herencia académica llega a occidente. Pues bien, los tratados del pensamiento filosófico-político del ateniense Platón sin duda alguna continúan vigentes en los distintos centros de formación académica universitaria de América; ejemplo su obra, “El Político” es objeto de estudios por algunos teóricos quienes a la vez visionan el estereotipo del “Rey-Filósofo”. Basado en el anterior planteamiento, en la práctica, este filósofo consideraba que el proceso educativo era el que determinaba la clase o status de la persona. En suma, el “Rey-Filósofo” debe ser Fundamentado en todo el proceso educacional, son ellos cuyas mentes se han desarrollado culturalmente, por tanto; son capaces de entender las ideas, a la vez tomar decisiones más competentes.

En conclusión, el modelo de pensamiento filosófico-político según lo planteado por Platón, parte de lo ideal, a lo práctico el "Rey-Filósofo", destaca la importancia de un aspecto particular social e intelectual requisito para un gobernante griego porqué no para líderes políticos del continente Latinoamericano. Esta fue la razón por la cual los hombres griegos deberían contar con este perfil, además de esto; fueron escasos en el escenario político de la antigua Atenas y es muy probable en Hispanoamérica. ¿Por qué fueron escasos? Es muy posible, por no poseer alguno de ellos el desarrollo mental claro en cuanto a procesos filosóficos-políticos de determinada magnitud.

El pensamiento filosófico-político de los griegos continuó construyendo teorías. En esta oportunidad cabe destacar según la historia universal, el más destacado de todos los filósofos griegos, Aristóteles por ser práctico, lógico y sistemático. Para este pensador, de acuerdo a la historia, planteó el origen del estado con razón a los esfuerzos del hombre con la finalidad de satisfacer las necesidades en términos generales individuales, familiares y comunitarias. Pues bien, en concepto general, el Estado pudiera ser producto de desarrollo desde la Familia, la comunidad, hasta culminar en la ciudad autónoma, de la que Atenas fue ejemplo supremo.

El estudio de los anteriores preconceptos filosóficos-políticos, teniendo en cuenta el contexto histórico griego, son las primeras bases teóricas que fundamentan nuevas teorías con perspectivas sustanciales progresivas claras para las modernas. Estas son las razones entendidas que cimientan los constructos teóricos para el desarrollo de las ciencias políticas. En estos momentos se abre espacio a teorías modernas las cuales inician a modelar en escenarios modernos, aunque; algunos teóricos consideran que las actuales teorías se encuentran en fase de transición.

En este nuevo capítulo, he igual de significativo como los demás, resalta las características del Medio Evo. La historia general narra que este período fue lacónico, confuso, e inicia en la segunda mitad del siglo IV y finaliza a mediados del siglo XV. Estos límites cronológicos, pudieran ser arbitrarios y debe entenderse como las necesarias fronteras históricas para enmarcar todo el vasto y complejo mundo de un largo e importante período de la evolución humana. La Edad Media se ha considerado, por lo general, una época de transición, una



especie de edad puente que enhebra o sutura la Antigüedad con los tiempos modernos a los que sirve de pórtico el renacimiento.

En primer lugar la Edad Media es una cultura de carácter religioso, el saber estuvo concentrado en los monasterios por el clero y, fue monopolizado prácticamente por la iglesia. El saber al ser concentrado en monasterios y conventos, donde monjes eruditos, o simples copistas, se afanan en las copias de manuscritos religiosos, filosófico entre otros. Apoyado en las ideas del presente fragmento de la historia general, la causa del pensamiento político de este período, es definido desde otra dimensión.

Basado en la propuesta de la edad puente que enhebra o sutura la Antigüedad con los tiempos modernos, la historia universal consideró que el canal del pensamiento Medioevo regresa nuevamente las obras de Platón, Aristóteles y de Cicerón y Seneca, lo más probable estas obras fueron revisadas por monjes cristianos, a través de ellas, se respaldan las teorías de virtud. Este nuevo pensamiento, cuyo objetivo principal fue la comunidad política con la razón de ser la vida tras la virtud. Francamente es una extensa reflexión sobre las condiciones del bien común, entendido como conjunto de condiciones socio-políticas que coadyuvan a la realización de la finalidad transpolítica del hombre: la salvación de su espíritu.

Finalizado básicamente el anterior período, surgen movimientos literarios como el Renacimiento y la Ilustración entre otros, los cuales; se resumirán en favor del estudio. En términos generales, el movimiento cultural el renacimiento, impulsó en Europa transformaciones que permitirán el paso a un nuevo sistema de vida y un nuevo pensamiento socio-político. La historia universal describe el impacto, éste a su vez llega a transforma la mentalidad del hombre. A partir del siglo XV existió la unidad política de Europa esta unión alcanza integrar todo un sistema de naciones, en el que la figura principal era el poder político-militar del rey. Además, hay quienes piensan que estos cambios políticos fueron acompañados por una serie de movimientos culturales entre los que destacaron el Humanismo, que centraba su tesis en la dignidad y los valores de la persona para el desarrollo y crecimiento de las sociedades y de los países.

Después del renacimiento surge otro movimiento, la Ilustración, según la historia, esta corriente centró su mirada en la razón, la ciencia y la educación. Según los historiadores



consideran, con relación a lo político, se analizó una serie de teorías sobre el estado, estas teorías tenían como eje central la discusión sobre soberanía y ejercicio de la resistencia al gobierno despótico. Por otra parte, en el siglo XVII y XVIII es considerado por los historiadores por las revoluciones populares y burguesas. En este escenario, el poder es descentralizado, es desplazada la figura del rey es colocado al hombre europeo como creador y responsable de su propio Estado. No obstante, no hay claridad del pensamiento político en la ilustración por sr inestable políticamente debido la simultaneidad de sucesos en aquel entonces.

Considerado hasta el momento el mosaico de pensamientos y conceptos de breves definiciones argumentadas y evolucionadas del presente estudio de las ciencias políticas, de acuerdo a la historia y las distintas corrientes culturales de siglos anteriores antes y después de Cristo, incluido los sucesos sociales, económicos y políticos entre otros, la literatura política a través de sus autores, investigó detenidamente los episodios de aquel entonces con el objetivo de realizar teorías las cuales originaron los conceptos con relación a ésta disciplina de estudio. En este mismo orden de ideas, el pensamiento político evoluciona y sigue evolucionando debido a las continuas y sólidas investigaciones realizadas por diversos pensadores seguidores de esta Ciencia en el pasado y el presente.

El periodo moderno, al igual que los anteriores, entra en etapas de crisis, la historia general narra algunos hechos, los más reconocidos de esta época. En el siglo XX, para este mismo período, se producen algunas transiciones, una de ellas fue las presiones diplomáticas entre Estados Unidos y Rusia por más de cuatro décadas, conocida con el nombre de la guerra fría, guerra fría porque no hubo enfrentamiento militar entre estas dos potencias que contaban con el depósito de armas nucleares capas de aniquilar a la humanidad en segundos. Estas tensiones se debieron a las diferencias ideológicas políticas.

Por otra parte en el terreno político moderno, el siglo XX, dejó de centrar el pensamiento político en lo medieval basados en los tratados de las obras de Platón, Aristóteles y de Cicerón y Seneca sobre virtud y ley natural, a partir de entonces, aparecen temas como la realidad socio-política, grupos de presión, debilidad del estado ante las trasnacionales, resistencia, obediencia, legitimación del mando, la función tiene el Estado y el poder, crisis del estado capitalista y globalización, y en especial el tema democracia, ocupan el centro de



las disertaciones. Todos estos problemas de orden político abren espacio a un nuevo capítulo para las ciencias políticas que han estado a la orden del día para su estudio. En este sentido, el desarrollo de teorías es mucho más argumentado y a la vez las ciencias políticas suben el color de ciencias.

Frente a esta situación descrita anteriormente, se adiciona la segunda guerra mundial, la guerra fría, crisis del capitalismo y globalización entre otras, pienso que esto es positivo para las ciencias políticas porque el objeto de estudio es mucho más real y claro para desarrollar investigaciones en cuanto a estos fenómenos actuales. Esta misma situación durante la guerra fría se suma, la división de dos ejes ideológicos: el Liberal representado por Adam Smith y Keynes, la Ideología Comunista manifestada por, Karl Marx, Friederich Engels, V. Lenin, ellos conformaron los Estado Capitalista y Estado Socialista. Precisamente, este panorama es el ideales para las ciencias políticas, por ser espacios adecuados para aplicar métodos de estudio investigativos.

Después de realizar un estudioso recorrido de las bases históricas en el período de los filósofos-políticos griegos hasta la Edad Media, las anteriores teorías están sustentadas con base al empirismo. Posteriormente el siglo XVIII período de la Revolución Industrial, en el cual se vivió el mayor conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de la historia de la humanidad forma parte de la época contemporáneo.

El terreno político del actual período, tiene nombre propio; las Ciencias Políticas evolucionadas, gracias a los procesos descritos en el presente estudio. La Ciencias Políticas amplía ambiciosamente su estudio por medio de los teóricos más destacados del reciente período pasado y el siglo XXI. Otro paso gigantesco de las Ciencias Políticas fue el espaldarazo he influencia por otras disciplinas necesarias para su

Con relación al empleo de los métodos de estudios en las ciencias políticas, se ha armado todo un añejo debate con lo cuantitativo y cualitativo, cada una de estas técnicas, independiente de sus aplicaciones, lo fundamental es el resultado investigado. En otras palabras, el método implica un orden establecido para alcanzar un propósito. En efecto, ambos estudios identifican y explican las configuraciones que producen los efectos en la vida política. De tal forma, los argumentos son centrales para estos tipos de análisis.

También por medio de estos métodos se establece un proceso de verificación, a través del tiempo relacionado a estudios de fenómeno social determinado. Por consiguiente; el desarrollo de procedimientos, implica el campo de estudio, tanto en la teoría como en la práctica, se busca medir el ser, las conductas políticas particulares de la sociedad y el estado. De este modo, los dos siglos de existencia y experiencia en el campo de las ciencias política le permite establecer bases sólidas en conjunto interdisciplinario para llegar al conocimiento de algo objetivamente.

Por otra parte, “la **investigación cuantitativa** es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La **investigación cualitativa** evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

Lo ideal y más satisfactorio sería tener una teoría elegante y contar con el método para llegar al conocimiento que corresponde de un propósito específico concretamente. Fundamentalmente, cada ciencia se propone un norte determinado. Ahora, para alcanzar la verdad esto implica cruzar el camino con profundos conocimiento para no errar la meta trazada, esto involucra los hechos o datos basados en la realidad. Sin lugar a dudas, una ciencia, verdaderamente es el método racionalmente. Si no existe una base, en este caso el método, es ilógico, e imposible que subsista orden. Soslayar estos acuerdos de la investigación, entonces es improbable e impredecible la investigación al igual el investigador. En conclusión, el método involucra una técnica particular de investigación, ordenada y sistematizada para alcanzar un propósito que descubra la verdad y para su enseñanza.

Omar Bandala Fonseca (2012, p, 32), cita en su obra “Ciencia Política II” a H González:



“El método en la Ciencia Política significa el orden sistematizado por el cual se alcanza el conocimiento político y la comprobación de sus proposiciones o postulados más generales”.

24. Posteriormente, según Omar “En la Ciencia Política el método es el camino hacia el conocimiento político. Para desenredar esa realidad compleja y transitoria de la vida política es indispensable el uso de varios métodos, varios caminos que nos ayuden a precisar el objeto de conocimiento que son los fenómenos políticos y la relación que guarda con el gobierno. Entre los diversos investigadores de la Ciencia Política se han utilizado los denominados métodos actualistas que comprende:”

“El método de observación, El método de experimentación, El método biológico, El método de psicológico, El método jurídico o legalista, El método histórico, El método comparativo y el método filosófico. Sin embargo, para poder abordar a la Ciencia Política no basta con acogerse a un solo método ya sea actualista o tradicional, sino que es indispensable integrar y coordinar diversos métodos para obtener un conocimiento de la disciplina”.



CONCLUSIÓN

El politólogo Harold Laswell lo dijo mejor: en su nivel más básico, la política es la lucha de "quién obtiene qué, cuándo, cómo." Esta lucha puede ser tan modesta como compiten los grupos de interés que luchan por el control de un pequeño presupuesto municipal o como abrumadora como militar enfrentamiento entre superpotencias internacionales.

Aunque los científicos políticos son propensos al debate y el desacuerdo, la mayoría ve la disciplina como una ciencia genuina. Como resultado, los científicos políticos en general se esfuerzan por emular la objetividad y el rigor conceptual y metodológico típicamente asociados con las ciencias llamadas "duras" (por ejemplo, la biología, la química y la física). Se ven como involucrados en la revelación de las relaciones subyacentes de los eventos y condiciones políticas.. Teniendo en cuenta estos objetivos, es importante para la escritura científica política ser conceptualmente precisa, libre de prejuicios, y bien fundamentada por la evidencia empírica. Sabiendo como politólogos la ciencia política se ocupa de la explicación y predicción de los fenómenos propios de la vida política. Su método se fundamenta en la observación e interpretación de los fenómenos socio-políticos, según reglas de inducción y deducción. Por ello se afirma que la ciencia política es una ciencia. Sin embargo, el carácter tan complejo de su objeto de estudio, el "hombre político", le presenta, muchas dificultades y deferencias en la investigación y teorización de su conocimiento científico.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fontanillo Enrique, Fernández Hipólito Remondo, Diccionario Anaya de la Lengua Española, Editorial, Ediciones Anaya, S.A, Año, 1.980, Páginas 166 y, 555

Tamayo Jiménez Dora María, Teoría Política, Derechos Reservados □ 2012, por RED TERCER MILENIO S.C., Año, 2012, Pagina, 57

<http://definicion.de/empirismo/>

<http://definicion.de/metodo-cientifico/>

http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp

Bandala Fonseca Omar, Ciencia Política II, Red tercer Milenio, Año, 2012, Página, 32

H. González, op. cit., p. 180.

Ibídem, Página, 34



OPORTUNIDAD PARA PROMOVER LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO TOMANDO EN CUENTA LA AUDIENCIA PRELIMINAR COMO UN ACTO UNICO

Abog. Vanessa A. Mora M.
Universidad Rafael Belloso Chacín
Venezuela
vandrea3004@gmail.com

Abog. Génesis S. Carvajal S.
gscs240@hotmail.com
Universidad Rafael Belloso Chacín
Venezuela

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue analizar la oportunidad para traer los medios de prueba judicial al proceso laboral venezolano, tomando en cuenta lo señalado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 73, sobre el entendido de la audiencia preliminar como un acto único. Para lograr esto se hizo un intenso análisis de las opiniones doctrinarias de autores reconocidos y de larga trayectoria en el derecho procesal y en materia de pruebas, así como un análisis a la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, para de esta forma contrastar opiniones doctrinarias y sacar conclusiones al respecto. Para el análisis de los datos recolectados, se aplicó la hermenéutica jurídica mediante la cual se hizo una interpretación con el fin de obtener los mejores resultados a través del método lógico; gramatical y explicativo. El estudio se fundamentó en las opiniones de reconocidos autores tales como Bello (2007), Henríquez (2003), Ramírez & Garay (2002 – 2005), así como en la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). Entre las principales conclusiones se pudo determinar que hay división en cuanto a la opinión doctrinal que existe sobre la oportunidad para promover las pruebas, ya que hay quienes sostienen que debe ser en la instalación de la audiencia preliminar y hay quienes mantienen que puede ser tanto en la instalación como en cualquiera de sus prolongaciones pues consideran a la audiencia un acto único, en tanto que la postura que ha mantenido la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, es que es al inicio de la audiencia preliminar cuando se deberá promover las pruebas.

Palabras Claves: Oportunidad, Promoción, Pruebas, Proceso Laboral, Audiencia Preliminar.



OPPORTUNITY TO PROMOTE THE TESTS IN THE LABOR VENEZUELAN PROCESS BEARING IN MIND THE PRELIMINARY HEARING AS THE ONLY ACT

ABSTRACT

The principal aim of the investigation was to analyze the opportunity to bring the means of judicial test to the labor Venezuelan process, taking in it counts indicated by the Organic Procedural Law of the Work in his article 73, on understood on the preliminary hearing as the only act. To achieve this there was made an intense analysis of the doctrinaire opinions of recognized authors and of long path in the procedural law and as for tests, as well as an analysis to the repeated jurisprudence of the Room of Social Cassation of the Supreme Court of Justice, for of this form confirm doctrinaire opinions and extract conclusions in the matter. For the analysis of the gathered information, there was applied the juridical hermeneutics by means of which an interpretation was done in order to obtain the best results across the logical method; grammatical and explanatory. The study was based on the opinions of such recognized authors as Bello (2007), Henríquez (2003), Ramirez and Garay (2002 - 2005), as well as on the Jurisprudence of the Supreme Court of Justice, the Constitution of the Republic Bolivarian of Venezuela (1999) and Organic Procedural Law of the Work (2002). Between the principal conclusions it was possible to determine that there is division as for the doctrinal opinion that exists on the opportunity to promote the tests, since it is those who hold that it must be in the installation of the preliminary hearing and to be those who support that it can be so much in the installation as in any of his prolongations since they consider to the hearing the only act, while the position that has supported the Room of Social Cassation of the Supreme Court of Justice, is that it is to the beginning of the preliminary hearing when it will have promote the tests.

Key words: Opportunity, Promotion, Tests, Labor Process, Preliminary Hearing.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objeto principal analizar cuál es el momento idóneo para la promoción de las pruebas en el proceso laboral venezolano, y es que desde la implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo promulgada el 13 de agosto de 2002, hubo un cambio significativo mediante el cual se modificó la forma en la cual se llevaban a cabo los procesos laborales en Venezuela; efectivamente, con esta novísima ley se implementó un proceso breve, oral, inmediato y gratuito, en el cual se estableció una fase innovadora como lo es la audiencia preliminar, la cual en palabras de Mora (2013) “es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio del trabajo y su realización y conducción se realiza en la fase de sustanciación del proceso estando a cargo del juez de sustanciación y ejecución”.

En este sentido, una de las características en el diseño de la audiencia preliminar en la LOPTRA 2002, es que en la misma se incorporan las pruebas promovidas por las partes, así pues, la audiencia preliminar es la oportunidad que tienen las partes para hacer la promoción de pruebas a tenor de lo dispuesto en el artículo 73 de la referida ley, no habiendo otra oportunidad procesal para hacerlo, salvo las excepciones establecidas en la ley, lo cual ha dado origen a diversas opiniones doctrinarias, en el sentido de establecer o precisar el momento de ofrecimiento de los medios de pruebas.

Es así, como en consecuencia de la ambigua redacción del Artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del trabajo, ha sido el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, quien delimitó a su criterio, la oportunidad de la promoción de pruebas, aunque de una manera muy solapada, ya que no hace una fundamentación de la misma, sino que solo se limita a señalar que es en la apertura de la Audiencia Preliminar y no en prolongación de la misma.

Es por lo anterior que en la presente investigación se busca hacer un análisis de distintas opiniones doctrinarias y contrastarlas con lo que se ha establecido en la

Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, para así de esta forma, lograr sacar las mejores conclusiones. Para lograr estos resultados se aplicará la hermenéutica jurídica mediante la cual se hará una interpretación crítica con el fin de obtener conclusiones a través del método lógico; gramatical y explicativo.

OPINIONES DOCTRINARIAS EN CUANTO A LA OPORTUNIDAD PROCESAL QUE TIENEN LAS PARTES PARA HACER LA PROMOSIÓN DE PRUEBAS

Existe una división por parte de la doctrina referente a la oportunidad procesal que tienen las partes para hacer la promoción de pruebas, en este sentido, hay autores que sostienen la opinión que al ser la audiencia preliminar un acto único, debería poderse promover pruebas tanto al inicio de la audiencia preliminar como en cualquiera de sus prolongaciones, puesto que de acuerdo a la ley, no importa cuántas prolongaciones tenga la audiencia preliminar, el acto está concebido como uno solo.

Por otra parte, existen autores que comparten la idea que solo al inicio de la audiencia preliminar es la oportunidad procesal para hacer la promoción de pruebas sin poder hacerlo en otra oportunidad procesal, esto debido a que comparten el criterio que ha establecido el tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social.

AUTORES QUE SOSTIENEN QUE SE PUEDE PROMOVER LAS PRUEBAS DURANTE TODA LA AUDIENCIA PRELIMINAR.

Con respecto a este punto el autor Bello (2007), sostiene la idea que la audiencia preliminar es una sola por lo tanto debe poderse promover pruebas tanto al inicio como en cualquiera de sus prolongaciones, de esta forma podemos citar:

La oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en esta ley.

En la propia audiencia preliminar las partes deben proponer o promover todos y cada uno de los medios probatorios que utilizarán para demostrar sus extremos de hecho controvertido, caso en la cual, conforme a lo previsto en el artículo 74 ejusdem, el juez de sustanciación, mediación y ejecución, concluida como haya sido la audiencia preliminar, sin que se haya llegado a la conciliación, en ese mismo acto, deberá incorporar a las actas procesales los medios probatorios propuestos; pero como es sabido, la audiencia preliminar puede prolongarse en búsqueda de un acuerdo entre las partes, situación está que motiva a preguntarse: ¿Podrán las partes producir o proponer medios de pruebas en las prolongaciones de la audiencia preliminar?

Con preocupación se ha observado que los operadores de justicia, especialistas en derecho del trabajo pero no en derecho procesal civil, así como profesores de derecho laboral, han venido manifestando (erróneamente y sin basamento legal ni constitucional) que la oportunidad de la promoción de las pruebas es en el comienzo o inicio de la audiencia preliminar, no aceptándose pruebas en los actos subsiguientes o prolongaciones de la audiencia preliminar; pero es el caso que el artículo 73 de la ley orgánica procesal del trabajo, expresa que “ la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar....”

Ahora bien, la audiencia a la que se refiere el párrafo anterior, sí bien conforme a lo previsto en el artículo 132 ejusdem podrá ser objeto de prolongaciones, se trata de la misma audiencia preliminar, la cual es una y única, por lo que no habiendo hecho el legislador distinción alguna en cuanto a la oportunidad de promoción de pruebas, pues sólo se refiere a la audiencia preliminar, es perfectamente válido, legal y constitucional la promoción de pruebas en cualquiera de las prolongaciones de la misma, lo contrario sería un argumento apagógico o reducido al absurdo que lesionaría el derecho constitucional a producir pruebas establecido en el artículo 49 de la constitucional, y que podría motivar la interposición de una acción de amparo

constitucional contra la conducta inconstitucional del juez de sustanciación, mediación y ejecución.”

Al igual que Bello (2007), La Roche (2004) ha mantenido que se puede promover las pruebas a lo largo de la audiencia preliminar, así pues, se puede observar que el mencionado autor sostiene:

Las pruebas de las partes pueden ser promovidas en las audiencias o reuniones que constituyen una prórroga o prolongación de la primera audiencia de trámite, las cuales pueden abarcar un lapso hasta de cuatro meses (art. 136 in fine), según se colide del principio favorabilia amplianda: lo favorable al derecho a la defensa que no perjudique ilegítimamente los derechos del antagonista, debe ser permitido, dado el carácter meramente instrumental del proceso. De manera que, si este artículo 73 señala la audiencia preliminar como oportunidad para la promoción de pruebas y dicha audiencia puede durar cuatro meses, el litigante tendrá el derecho a consignar su escrito de promoción de pruebas en una cualquiera de la audiencia en las que se tratan asuntos preliminares al mérito, como lo es la mediación o la subsanación del proceso por medio del despacho saneador (art. 134).

Ahora bien, continuando con la opinión del mencionado autor para La Roche (2004), si las gestiones de mediación van desarrollándose exitosamente, pueden las partes descubrir progresivamente sus pruebas, en la medida que las cuestiones de hecho lo requiera para arribar a una conciliación, desde luego que en tales casos el promovente corre el riesgo de ver cercenada su posibilidad si el tribunal de sustanciación, mediación y ejecución da por terminada la audiencia preliminar justamente en la reunión actual, es decir, antes de cuando se preveía.

AUTORES QUE SOSTIENEN QUE SOLO SE PUEDE PROMOVER LAS PRUEBAS DURANTE EL INICIO DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR.

En la mesa técnica de la comisión para la redacción de la ley adjetiva, el Doctor Juan García Vara, fue uno de los que propuso que el procedimiento de presentar primero la prueba y luego contestar la demanda sería una fórmula más clara y viable para traer la verdad a los autos. En este sentido **García** señaló:

“Presentes las partes, en audiencia privada, se da inicio a la fase de mediación para lograr mediante la conciliación o la transacción, resolver el conflicto o contravención. En este momento (el inicio) las partes deberán hacer entrega al juez de sustanciación, mediación y ejecución de los respectivos escritos de pruebas, con los elementos probatorios.

La norma adjetiva no es lo suficientemente clara, pues está redactada en forma muy general, sin precisar en qué momento de la audiencia preliminar se debían consignar el escrito de pruebas y los elementos probatorios. Quedaba así al libre arbitrio de cada parte consignar sus pruebas al comienzo, durante o al final de la audiencia preliminar, cuando dispusiera (habida cuenta de las prolongaciones) sin que entonces las partes y el juez pudieran disponer, durante las conversaciones, de las pruebas que convencieran a alguna de las partes de la improcedencia de su posición en el juicio, con lo cual se daba al traste con la mediación.

Una interpretación sobre el espíritu y propósito de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA) 2002, de los principios que la orientan y de los derechos tutelados, con apoyo en la disposición que permite establecer criterios para la realización de los actos, se adoptó la idea de exigir las pruebas al inicio de la audiencia preliminar, por igual para todos, no pudiendo consignarlas en otro momento (salvo las excepciones de ley), de forma que facilite, ayude, coadyuve la mediación e impida así que una prueba sea manejada al antojo o capricho de su detentador. Procedimiento laboral en Venezuela.

CRITERIO JURISPRUDENCIAL

Al respecto sobre la oportunidad que tienen las partes para promover sus pruebas y acreditar sus respectivas afirmaciones de hecho en el proceso, la Doctrina Jurisprudencial en la Legislación Laboral sobre el punto muy controvertido y de diversas opiniones, contenido en el Artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en cuanto a, se puede afirmar que el criterio ha sido reiterado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia; señalando que es al inicio de la audiencia preliminar cuando se deberá promover las pruebas. Así en Sentencia No. 115 de fecha 17 de febrero de 2004 (Arnaldo Salazar vs. Publicidad Vepaco, C.A.); indicó lo siguiente:

“(...) De otra parte, el propio sistema procesal confina la prueba en contrario a los fines de desvirtuar la confesión de admisión de los hechos, toda vez que el demandante con su contumacia, vulnera el principio preclusivo de los actos procesales, ello, al no presentar tempestivamente los medios probatorios pertinentes para acreditar sus respectivas afirmaciones, de hecho (apertura de la audiencia preliminar-Artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo) o en todo caso, para ofrecer la contraprueba de los hechos alegados del actor.”

La posición jurisprudencial anterior ha sido ratificada en sentencias posteriores: como en el caso RICARDO ALI PINTO vs. COCA COLA FEMSA DE VENEZUELA, S.A., antes Panamco de Venezuela, S.A., de fecha 15/10/2004, que dice:

“...El juez no puede admitir pruebas cuando las mismas hayan sido promovidas de forma extemporánea, es decir, que no hayan sido promovidas en la instalación o apertura de la audiencia preliminar.”



CONCLUSIONES

Se puede concluir que hay división en cuanto a la opinión doctrinal que existe sobre la oportunidad para promover las pruebas, ya que hay quienes sostienen que debe ser en la instalación de la audiencia preliminar y hay quienes mantienen que puede ser tanto en la instalación como en cualquiera de sus prolongaciones pues consideran a la audiencia un acto único. Sin embargo ha sido criterio reiterado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia; señalando que es al inicio de la audiencia preliminar cuando se deberá promover las prueba.

Así mismo se pudo corroborar que, es en la oportunidad de la audiencia preliminar donde se pueden promover las pruebas por las partes, y siendo esta susceptible de prolongaciones, tal como señala el artículo 132 de la Ley Orgánica del Trabajo, estamos ante un acto único, por lo que no habiendo hecho el legislador distinción en cuanto a la oportunidad de promoción de pruebas, resulta valido proponerlas en cualquiera de sus prolongaciones.

Igualmente se puede evidenciar que la prueba está rodeada de una serie de formalidades, siendo una de ellas su correcta promoción, que va de la mano con su relevancia, pertinencia, y en el caso de haber dificultad en el análisis de dichos elementos por parte del juez, debe apostar por su admisión y eventual desecho al momento de sentenciar, esto con base al principio “favor probationes” principio que en materia probatoria ante la duda y la dificultad sobre la admisión o no de la prueba, el juzgador debe apostar a favor de la misma, debiendo producirse la reserva de su apreciación en la sentencia, pues resulta menos perjudicial la admisión del medio probatorio.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bello Tabares, Humberto II (2007). **Tratado de Derecho Probatorio**. Editorial Paredes. Caracas Venezuela.

Henríquez La Roche, Ricardo (2004). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Editorial Torino. Caracas Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial 6.076. Caracas Venezuela.

Mora Díaz, Omar Alfredo (2013). **Derecho Procesal del Trabajo**. Editorial Capriles C.A. Caracas Venezuela.

Ramírez & Garay, (2002 – 2005). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Caracas Venezuela.

Sentencia de fecha 14 de febrero de 2004. Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. **Caso Arnaldo Salazar vs. Publicidad Vepaco, C.A.**

Sentencia de fecha 15 de octubre de 2004. Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. **Caso Ricardo Ali Pinto vs. Coca Cola Femsa de Venezuela, S.A.**



OPORTUNIDAD PARA PROMOVER LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO TOMANDO EN CUENTA LA AUDIENCIA PRELIMINAR COMO UN ACTO ÚNICO

Abog. Vanessa A. Mora M.
Universidad Rafael Belloso Chacín
Venezuela
vandrea3004@gmail.com
Abog. Génesis S. Carvajal S.
gscs240@hotmail.com
Universidad Rafael Belloso Chacín
Venezuela

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue analizar la oportunidad para traer los medios de prueba judicial al proceso laboral venezolano, tomando en cuenta lo señalado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 73, sobre el entendido de la audiencia preliminar como un acto único. Para lograr esto se hizo un intenso análisis de las opiniones doctrinarias de autores reconocidos y de larga trayectoria en el derecho procesal y en materia de pruebas, así como un análisis a la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, para de esta forma contrastar opiniones doctrinarias y sacar conclusiones al respecto. Para el análisis de los datos recolectados, se aplicó la hermenéutica jurídica mediante la cual se hizo una interpretación con el fin de obtener los mejores resultados a través del método lógico; gramatical y explicativo. El estudio se fundamentó en las opiniones de reconocidos autores tales como Bello (2007), Henríquez (2003), Ramírez & Garay (2002 – 2005), así como en la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). Entre las principales conclusiones se pudo determinar que hay división en cuanto a la opinión doctrinal que existe sobre la oportunidad para promover las pruebas, ya que hay quienes sostienen que debe ser en la instalación de la audiencia preliminar y hay quienes mantienen que puede ser tanto en la instalación como en cualquiera de sus prolongaciones pues consideran a la audiencia un acto único, en tanto que la postura que ha mantenido la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, es que es al inicio de la audiencia preliminar cuando se deberá promover las pruebas.

Palabras Claves: Oportunidad, Promoción, Pruebas, Proceso Laboral, Audiencia Preliminar.

ABSTRACT



The principal aim of the investigation was to analyze the opportunity to bring the means of judicial test to the labor Venezuelan process, taking in it counts indicated by the Organic Procedural Law of the Work in his article 73, on understood on the preliminary hearing as the only act. To achieve this there was made an intense analysis of the doctrinaire opinions of recognized authors and of long path in the procedural law and as for tests, as well as an analysis to the repeated jurisprudence of the Room of Social Cassation of the Supreme Court of Justice, for of this form confirm doctrinaire opinions and extract conclusions in the matter. For the analysis of the gathered information, there was applied the juridical hermeneutics by means of which an interpretation was done in order to obtain the best results across the logical method; grammatical and explanatory. The study was based on the opinions of such recognized authors as Bello (2007), Henríquez (2003), Ramirez and Garay (2002 - 2005), as well as on the Jurisprudence of the Supreme Court of Justice, the Constitution of the Republic Bolivarian of Venezuela (1999) and Organic Procedural Law of the Work (2002). Between the principal conclusions it was possible to determine that there is division as for the doctrinal opinion that exists on the opportunity to promote the tests, since it is those who hold that it must be in the installation of the preliminary hearing and to be those who support that it can be so much in the installation as in any of his prolongations since they consider to the hearing the only act, while the position that has supported the Room of Social Cassation of the Supreme Court of Justice, is that it is to the beginning of the preliminary hearing when it will have promote the tests.

Key words: Opportunity, Promotion, Tests, Labor Process, Preliminary Hearing.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objeto principal analizar cuál es el momento idóneo para la promoción de las pruebas en el proceso laboral venezolano, y es que desde la implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo promulgada el 13 de agosto de 2002, hubo un cambio significativo mediante el cual se modificó la forma en la cual se llevaban a cabo los procesos laborales en Venezuela; efectivamente, con esta novísima ley se implementó un proceso breve, oral, inmediato y gratuito, en el cual se estableció una fase innovadora como lo es la audiencia preliminar, la cual en palabras de Mora (2013) “es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio del trabajo y su realización y conducción se realiza en la fase de sustanciación del proceso estando a cargo del juez de sustanciación y ejecución”.

En este sentido, una de las características en el diseño de la audiencia preliminar en la LOPTRA 2002, es que en la misma se incorporan las pruebas promovidas por las partes, así pues, la audiencia preliminar es la oportunidad que tienen las partes para hacer la promoción de pruebas a tenor de lo dispuesto en el artículo 73 de la referida ley, no habiendo otra oportunidad procesal para hacerlo, salvo las excepciones establecidas en la ley, lo cual ha dado origen a diversas opiniones doctrinarias, en el sentido de establecer o precisar el momento de ofrecimiento de los medios de pruebas.

Es así, como en consecuencia de la ambigua redacción del Artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del trabajo, ha sido el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, quien delimitó a su criterio, la oportunidad de la promoción de pruebas, aunque de una manera muy solapada, ya que no hace una fundamentación de la misma, sino que solo se limita a señalar que es en la apertura de la Audiencia Preliminar y no en prolongación de la misma.

Es por lo anterior que en la presente investigación se busca hacer un análisis de distintas opiniones doctrinarias y contrastarlas con lo que se ha establecido en la



Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, para así de esta forma, lograr sacar las mejores conclusiones. Para lograr estos resultados se aplicará la hermenéutica jurídica mediante la cual se hará una interpretación crítica con el fin de obtener conclusiones a través del método lógico; gramatical y explicativo.

OPINIONES DOCTRINARIAS EN CUANTO A LA OPORTUNIDAD PROCESAL QUE TIENEN LAS PARTES PARA HACER LA PROMOSIÓN DE PRUEBAS

Existe una división por parte de la doctrina referente a la oportunidad procesal que tienen las partes para hacer la promoción de pruebas, en este sentido, hay autores que sostienen la opinión que al ser la audiencia preliminar un acto único, debería poderse promover pruebas tanto al inicio de la audiencia preliminar como en cualquiera de sus prolongaciones, puesto que de acuerdo a la ley, no importa cuántas prolongaciones tenga la audiencia preliminar, el acto está concebido como uno solo.

Por otra parte, existen autores que comparten la idea que solo al inicio de la audiencia preliminar es la oportunidad procesal para hacer la promoción de pruebas sin poder hacerlo en otra oportunidad procesal, esto debido a que comparten el criterio que ha establecido el tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social.

AUTORES QUE SOSTIENEN QUE SE PUEDE PROMOVER LAS PRUEBAS DURANTE TODA LA AUDIENCIA PRELIMINAR

Con respecto a este punto el autor Bello (2007), sostiene la idea que la audiencia preliminar es una sola por lo tanto debe poderse promover pruebas tanto al inicio como en cualquiera de sus prolongaciones, de esta forma podemos citar:

La oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en esta ley.

En la propia audiencia preliminar las partes deben proponer o promover todos y cada uno de los medios probatorios que utilizarán para demostrar sus extremos de hecho controvertido, caso en la cual, conforme a lo previsto en el artículo 74 ejusdem, el juez de sustanciación, mediación y ejecución, concluida como haya sido la audiencia preliminar, sin que se haya llegado a la conciliación, en ese mismo acto, deberá incorporar a las actas procesales los medios probatorios propuestos; pero como es sabido, la audiencia preliminar puede prolongarse en búsqueda de un acuerdo entre las partes, situación está que motiva a preguntarse: ¿Podrán las partes producir o proponer medios de pruebas en las prolongaciones de la audiencia preliminar?

Con preocupación se ha observado que los operadores de justicia, especialistas en derecho del trabajo pero no en derecho procesal civil, así como profesores de derecho laboral, han venido manifestando (erróneamente y sin basamento legal ni constitucional) que la oportunidad de la promoción de las pruebas es en el comienzo o inicio de la audiencia preliminar, no aceptándose pruebas en los actos subsiguientes o prolongaciones de la audiencia preliminar; pero es el caso que el artículo 73 de la ley orgánica procesal del trabajo, expresa que “ la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar....”

Ahora bien, la audiencia a la que se refiere el párrafo anterior, sí bien conforme a lo previsto en el artículo 132 ejusdem podrá ser objeto de prolongaciones, se trata de la misma audiencia preliminar, la cual es una y única, por lo que no habiendo hecho el legislador distinción alguna en cuanto a la oportunidad de promoción de pruebas, pues sólo se refiere a la audiencia preliminar, es perfectamente válido, legal y constitucional la promoción de pruebas en cualquiera de las prolongaciones de la misma, lo contrario sería un argumento apagógico o reducido al absurdo que lesionaría el derecho constitucional a producir pruebas establecido en el artículo 49 de la constitucional, y que podría motivar la interposición de una acción de amparo



constitucional contra la conducta inconstitucional del juez de sustanciación, mediación y ejecución.”

Al igual que Bello (2007), La Roche (2004) ha mantenido que se puede promover las pruebas a lo largo de la audiencia preliminar, así pues, se puede observar que el mencionado autor sostiene:

Las pruebas de las partes pueden ser promovidas en las audiencias o reuniones que constituyen una prórroga o prolongación de la primera audiencia de trámite, las cuales pueden abarcar un lapso hasta de cuatro meses (art. 136 in fine), según se colide del principio favorabilia amplianda: lo favorable al derecho a la defensa que no perjudique ilegítimamente los derechos del antagonista, debe ser permitido, dado el carácter meramente instrumental del proceso. De manera que, si este artículo 73 señala la audiencia preliminar como oportunidad para la promoción de pruebas y dicha audiencia puede durar cuatro meses, el litigante tendrá el derecho a consignar su escrito de promoción de pruebas en una cualquiera de la audiencia en las que se tratan asuntos preliminares al mérito, como lo es la mediación o la subsanación del proceso por medio del despacho saneador (art. 134).

Ahora bien, continuando con la opinión del mencionado autor para La Roche (2004), si las gestiones de mediación van desarrollándose exitosamente, pueden las partes descubrir progresivamente sus pruebas, en la medida que las cuestiones de hecho lo requiera para arribar a una conciliación, desde luego que en tales casos el promovente corre el riesgo de ver cercenada su posibilidad si el tribunal de sustanciación, mediación y ejecución da por terminada la audiencia preliminar justamente en la reunión actual, es decir, antes de cuando se preveía.

AUTORES QUE SOSTIENEN QUE SOLO SE PUEDE PROMOVER LAS PRUEBAS DURANTE EL INICIO DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR

En la mesa técnica de la comisión para la redacción de la ley adjetiva, el Doctor Juan García Vara, fue uno de los que propuso que el procedimiento de presentar primero la prueba y luego contestar la demanda sería una fórmula más clara y viable para traer la verdad a los autos. En este sentido **García** señaló:

“Presentes las partes, en audiencia privada, se da inicio a la fase de mediación para lograr mediante la conciliación o la transacción, resolver el conflicto o contravención. En este momento (el inicio) las partes deberán hacer entrega al juez de sustanciación, mediación y ejecución de los respectivos escritos de pruebas, con los elementos probatorios.

La norma adjetiva no es lo suficientemente clara, pues está redactada en forma muy general, sin precisar en qué momento de la audiencia preliminar se debían consignar el escrito de pruebas y los elementos probatorios. Quedaba así al libre arbitrio de cada parte consignar sus pruebas al comienzo, durante o al final de la audiencia preliminar, cuando dispusiera (habida cuenta de las prolongaciones) sin que entonces las partes y el juez pudieran disponer, durante las conversaciones, de las pruebas que convencieran a alguna de las partes de la improcedencia de su posición en el juicio, con lo cual se daba al traste con la mediación.

Una interpretación sobre el espíritu y propósito de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA) 2002, de los principios que la orientan y de los derechos tutelados, con apoyo en la disposición que permite establecer criterios para la realización de los actos, se adoptó la idea de exigir las pruebas al inicio de la audiencia preliminar, por igual para todos, no pudiendo consignarlas en otro momento (salvo las excepciones de ley), de forma que facilite, ayude, coadyuve la mediación e impida así que una prueba sea manejada al antojo o capricho de su detentador. Procedimiento laboral en Venezuela.

CRITERIO JURISPRUDENCIAL

Al respecto sobre la oportunidad que tienen las partes para promover sus pruebas y acreditar sus respectivas afirmaciones de hecho en el proceso, la Doctrina Jurisprudencial en la Legislación Laboral sobre el punto muy controvertido y de diversas opiniones, contenido en el Artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en cuanto a, se puede afirmar que el criterio ha sido reiterado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia; señalando que es al inicio de la audiencia preliminar cuando se deberá promover las pruebas. Así en Sentencia No. 115 de fecha 17 de febrero de 2004 (Arnaldo Salazar vs. Publicidad Vepaco, C.A.); indicó lo siguiente:

“(...) De otra parte, el propio sistema procesal confina la prueba en contrario a los fines de desvirtuar la confesión de admisión de los hechos, toda vez que el demandante con su contumacia, vulnera el principio preclusivo de los actos procesales, ello, al no presentar tempestivamente los medios probatorios pertinentes para acreditar sus respectivas afirmaciones, de hecho (apertura de la audiencia preliminar-Artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo) o en todo caso, para ofrecer la contraprueba de los hechos alegados del actor.”

La posición jurisprudencial anterior ha sido ratificada en sentencias posteriores: como en el caso RICARDO ALI PINTO vs. COCA COLA FEMSA DE VENEZUELA, S.A., antes Panamco de Venezuela, S.A., de fecha 15/10/2004, que dice:

“...El juez no puede admitir pruebas cuando las mismas hayan sido promovidas de forma extemporánea, es decir, que no hayan sido promovidas en la instalación o apertura de la audiencia preliminar.”



CONCLUSIONES

Se puede concluir que hay división en cuanto a la opinión doctrinal que existe sobre la oportunidad para promover las pruebas, ya que hay quienes sostienen que debe ser en la instalación de la audiencia preliminar y hay quienes mantienen que puede ser tanto en la instalación como en cualquiera de sus prolongaciones pues consideran a la audiencia un acto único. Sin embargo ha sido criterio reiterado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia; señalando que es al inicio de la audiencia preliminar cuando se deberá promover las prueba.

Así mismo se pudo corroborar que, es en la oportunidad de la audiencia preliminar donde se pueden promover las pruebas por las partes, y siendo esta susceptible de prolongaciones, tal como señala el artículo 132 de la Ley Orgánica del Trabajo, estamos ante un acto único, por lo que no habiendo hecho el legislador distinción en cuanto a la oportunidad de promoción de pruebas, resulta valido proponerlas en cualquiera de sus prolongaciones.

Igualmente se puede evidenciar que la prueba está rodeada de una serie de formalidades, siendo una de ellas su correcta promoción, que va de la mano con su relevancia, pertinencia, y en el caso de haber dificultad en el análisis de dichos elementos por parte del juez, debe apostar por su admisión y eventual desecho al momento de sentenciar, esto con base al principio “favor probationes” principio que en materia probatoria ante la duda y la dificultad sobre la admisión o no de la prueba, el juzgador debe apostar a favor de la misma, debiendo producirse la reserva de su apreciación en la sentencia, pues resulta menos perjudicial la admisión del medio probatorio.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bello Tabares, Humberto II (2007). **Tratado de Derecho Probatorio**. Editorial Paredes. Caracas Venezuela.

Henríquez La Roche, Ricardo (2004). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Editorial Torino. Caracas Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial 6.076. Caracas Venezuela.

Mora Díaz, Omar Alfredo (2013). **Derecho Procesal del Trabajo**. Editorial Capriles C.A. Caracas Venezuela.

Ramírez & Garay, (2002 – 2005). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Caracas Venezuela.

Sentencia de fecha 14 de febrero de 2004. Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. **Caso Arnaldo Salazar vs. Publicidad Vepaco, C.A.**

Sentencia de fecha 15 de octubre de 2004. Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. **Caso Ricardo Ali Pinto vs. Coca Cola Femsa de Venezuela, S.A.**



AUSENCIA DE REVISIONES SALARIALES Y SU IMPACTO EN LOS TRABAJADORES PROFESIONALES EN VENEZUELA

Abog. María Belén Carrizo

C.I: 20.379.428.

Venezolana.

Universidad Rafael Belloso Chacín.

abogcarrizo@hotmail.com

Abog. Mairyn Morales

C.I 20.071.633.

Venezolana.

Universidad Rafael Belloso Chacín.

mairynmorales@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación consiste en determinar de qué manera afecta a los trabajadores de mayor calificación académica la falta de revisiones periódicas en el salario percibido de acuerdo con lo establecido en el contrato individual de trabajo o convención colectiva, por cuanto, aún cuando la carta magna y en las leyes laborales establecen los medios para regular con eficacia la institución del salario con el propósito de garantizar a los trabajadores cierta estabilidad socioeconómica, la obligación que tiene el estado de incrementar anualmente el monto del salario fijado como mínimo así como la carga impuesta a las entidades de trabajo tanto públicas como privadas de ajustar las escalas salariales de nivel superior a fin de mantener la motivación de los trabajadores y el equilibrio en la productividad, no son asumidas correctamente, generando importantes consecuencias a nivel socio laboral. Para llevar a cabo éste estudio fue necesario consultar fuentes legales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), así como las teorías de autores como Villasmil y Carballo (1998), Sainz (1999), Giannocaró (2003), Dessler (1996), Werther y Davis (2003), Chiavenato (1999), entre otros. Desde el punto de vista metodológico se trata de un estudio descriptivo y bibliográfico, empleando como técnica de recolección de la información el análisis documental y aplicando la hermenéutica jurídica. Como resultado se evidencia que el incumplimiento del deber de llevar a cabo la revisión de los salarios de quienes ganan por encima del salario mínimo desvaloriza los ingresos de los mismos causado gran desmotivación y descontento; por tanto surge la necesidad de crear un organismo capaz de supervisar y controlar la efectiva revisión salarial.

Palabras Claves: Ausencia, Revisión, Salario, Trabajadores, Profesionales.



NON WAGE REVISIONS AND ITS IMPACT ON THE PROFESSIONALS IN VENEZUELA WORKERS

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine how it affects workers higher academic qualification lack of periodic reviews of salary earned in accordance with the provisions of the individual contract of employment or collective agreement, because, even though the constitution and established labor laws letter means to effectively regulate the institution of the salary in order to guarantee workers a certain socio-economic stability, the obligation of the state to annually increase the amount of the minimum wage fixed and load imposed on institutions both public and private work setting higher pay scales to maintain employee motivation and productivity equilibrium level, they are not taken correctly, generating important socio occupational consequences. To carry out this study was necessary to consult legal sources as the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999) and the Organic Labor Law, Workers and Workers (2012), as well as theories of authors like Villasmil and Carballo (1998), Sainz (1999), Giannocaró (2003), Dessler (1996), Werther and Davis (2003), Chiavenato (1999), among others. From the methodological point of view it is a descriptive and bibliographical study, using techniques such as data collection and document analysis applying legal interpretation. As a result it is evident that the breach of the duty of conducting the review salaries of those earning above the minimum wage earnings devalues them caused great discouragement and discontent; hence arises the need to create an organization capable of monitoring and controlling the effective salary review.

Keywords; Non, Revisions, Wage, Workers, Professionals.



I. GENERALIDADES

Si bien en Venezuela ningún trabajador puede recibir como remuneración un monto inferior al fijado como mínimo por el Ejecutivo Nacional, cada empleador tiene la potestad de estipular libremente el salario que será devengando por cada uno de sus trabajadores, utilizando los métodos y políticas salariales que consideren convenientes, evidentemente siempre que se enmarquen dentro de los límites legales. Así pues, es muy común toparse con entidades de trabajo en las cuales la calificación y las competencias de los trabajadores que forman parte de ella juegan un papel importante e indispensable a la hora de determinar los salarios y esto seguramente constituye el resultado de la aplicación del principio de “a trabajo igual, salario igual”.

En consecuencia, toda persona que cumple con los requisitos para insertarse en el mercado laboral, que conoce el importe jurídico, humano y social que posee el salario; y cuyas ambiciones van incluso mucho más allá de querer percibir una retribución que permita su sustento y el de su núcleo familiar, procura prepararse profesionalmente, nutrirse de conocimiento, trayectoria y experiencia para de esta forma aspirar a puestos de trabajo de mayor calificación, ya que, deberían implicar un salario más alto con el cual, además de asegurar el sustento de las necesidades básicas pudiere contar con una serie de merecidas comodidades.

Ahora bien, se está disertando sobre un país que actualmente comparado con otros, se caracteriza por la existencia de muy bajos niveles salariales, pues, el salario mínimo sigue sin ajustarse al costo de la vida en virtud de los diversos elementos de tipo social, e indiscutiblemente económicos que reinan hoy por hoy en Venezuela como; la notable pérdida del poder adquisitivo frente a la elevada inflación que reina y que va acompañada además de la devaluación del signo monetario, el hecho de que el salario no se ajuste en base al valor real de la canasta básica tal como lo impone la propia Constitución, y por último la ausencia de un organismo capaz de



determinar en base a elementos concretos cuáles son las verdaderas necesidades de los trabajadores.

Así pues, aunque el salario mínimo sigue siendo insuficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, se ha venido cumpliendo con la obligación de revisarlo y aumentarlo anualmente quizás para mantener una ilusión y motivación en la población trabajadora. No ocurre lo mismo con el salario medio, conocido así en términos económicos, ya que, cuando se efectúan los ajustes salariales solo se toma en cuenta el salario mínimo, olvidando aquel percibido por los trabajadores de mayor calificación.

Como resultado de esto, los trabajadores que han luchado por obtener, incluso, más de un título universitario y han puesto todo su empeño para prepararse académica y profesionalmente, observan cómo se estancan sus sueldos y su esfuerzo es prácticamente nulo. Es ante esta situación que a menudo se presenta en el marco laboral venezolano la necesidad de analizar la profundidad y eficacia que poseen las políticas salariales implementadas tanto a nivel de gobierno central como en las entidades de trabajo del sector público y privado orientadas a verificar las debidas revisiones salariales que permitan la adaptabilidad de los ingresos percibidos por los trabajadores profesionales a la economía preponderante en el país.

Por lo tanto, la presente investigación analiza las razones por las cuales no se efectúan las revisiones salariales correspondientes y determinar cuáles son las consecuencias que dicha omisión genera sobre los trabajadores profesionales, para lo cual fue necesario examinar primeramente la institución del salario en Venezuela para luego evaluarlo como el principal elemento motivador de los trabajadores y finalmente profundizar en las políticas empleadas tanto por el Estado como por las entidades de trabajo para determinar las escalas salariales correspondientes.

El análisis de las cuestiones mencionada en el párrafo anterior, se realizó a través de la revisión de documentos normativos y una serie de aportes teóricos, empleando

para ello las técnicas del análisis de contenido y la hermenéutica jurídica. La investigación a su vez consta de cuatro partes, la primera referida a los aspectos generales del tema abordado, una segunda parte donde se desarrolla de manera explícita el objeto del estudio, la tercera referente a las conclusiones y la última parte relacionada con las fuentes bibliográficas analizadas.

II. EL SALARIO EN VENEZUELA

El salario ha sido concebido como el aporte económico que recibe todo trabajador por parte de su empleador a cambio de los servicios prestados al mismo durante un lapso estipulado. De ahí que Villasmil y Carballo (1998) señalen, que el salario se identifica con todo provecho, retribución o ventaja que el trabajador percibe directamente en su patrimonio, con ocasión del trabajo pactado, entendiéndose por tal, el efectivamente realizado e incluso cuando por disposición de la ley, los contratos de trabajo o la costumbre, el trabajador tuviere el derecho de no trabajar.

Sin embargo, en virtud de lo fundamental que resulta para el trabajador la percepción de un salario que permita su sustento y el de su núcleo familiar, éste ha sido concebido como un componente que trasciende mucho más allá de lo que es un simple vínculo laboral y de la concepción de un aporte económico en razón de dicho nexo, pues el mismo se relaciona estrechamente con la vida digna y el derecho de subsistencia del que es merecedor todo ser humano.

En atención a esto, Sainz (1999), plantea que el salario es una institución inserta en el derecho social que forma parte del derecho familiar, ya que a través del mismo los trabajadores obtienen los bienes y servicios necesarios para mantenerse ellos y sus familiares; por tanto, es evidente que el salario no constituye un hecho aislado, ajeno a las necesidades que trascienden al propio trabajador en razón de sus cargas familiares y del contexto de los integrantes de su propia familia.



A propósito, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) contempla en su artículo 91 el derecho que tiene todo trabajador de percibir un salario que permita a éste cubrir sus necesidades básicas así como las de su familia. De igual forma, le otorga un carácter social amplísimo, además, garantiza el pago de igual salario por igual trabajo, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, la inembargabilidad del salario y finalmente asegura a los trabajadores tanto del sector público como del sector privado la percepción de un salario mínimo vital.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), enaltece el carácter social del salario a lo largo de su articulado, establece los criterios para fijar el monto del mismo, clasificándolo y determinando cuáles beneficios no son considerados remunerativos, además contempla las diversas formas de regular legalmente todo lo relativo a su pago, así como los principios salariales que rigen dicha institución.

En ese mismo sentido, la norma en cuestión define al salario en su artículo 104 como la remuneración, provecho o ventaja que pueda evaluarse en moneda de curso legal y que corresponde al trabajador por los servicios prestados. Del mismo modo, indica que el salario comprende beneficios como las comisiones, primas, participación en los beneficios o utilidades, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, entre otros.

Entonces, puede decirse que el salario constituye toda retribución dineraria que pertenece a los trabajadores y trabajadoras por cumplir una determinada labor a favor de su empleador a partir de la puesta en práctica de sus conocimientos, habilidades y destrezas. En este mismo orden de ideas, Giannocaró (2003) plantea que definido el salario como la retribución de una labor ejercida por una persona, se puede decir que éste presenta ciertos rasgos característicos.

Pues, primeramente es un derecho que tiene el trabajador de percibir por la labor que preste o que convenga prestar, es individual, por cuanto se debe pagar a la persona que prestó el servicio, también está conformado por cualquier ventaja o provecho patrimonial, es de obligatorio cumplimiento, por lo tanto irrenunciable e intransferible por el trabajador, tiene como finalidad satisfacer necesidades fundamentales, además de garantizar una vida digna para el trabajador y su familia y finalmente, debe tratarse de un pago oportuno, íntegro, suficiente y proporcionado a la contraprestación del trabajador.

III. EL SALARIO COMO FACTOR MOTIVADOR PARA LOS TRABAJADORES

En el marco de las observaciones anteriores, queda atrás la idea del salario como una remuneración del trabajador o como una simple contraprestación patronal de origen exclusivamente contractual; para proyectarse como un concepto vital, como el medio de subsistencia del hombre que trabaja, un derecho inherente a la persona humana. Al mismo tiempo, el salario representa uno de los instrumentos elementales que permite a las personas alcanzar sus objetivos individuales, además de simbolizar la fuente de ingresos económicos que definen su nivel de vida, la satisfacción de sus necesidades personales y de las personas que lo rodean.

Cabe destacar, que el salario no sólo constituye la razón por la cual una persona se relaciona laboralmente con otra o el factor que representa la cobertura de las necesidades básicas, sino que además, es un estímulo que incita a los trabajadores a prepararse más académicamente, esforzarse y ser más productivo. Al respecto, autores como Dessler (1996), opinan que la retribución recibida por una actividad realizada es el motivador más relevante en nuestra sociedad.

En este sentido, expertos en el área plantean que entre las políticas más importantes que debe aplicar una entidad de trabajo se encuentra la administración de los salarios, pues el nivel de los mismos es un elemento fundamental, tanto en la posición competitiva de la entidad de trabajo en el mercado de trabajo, como en las

relaciones de ésta con sus propios empleados. Así pues, es necesario que tanto las entidades de trabajo como el personal que las conforman se sientan satisfechas; las primeras por el buen desempeño de sus trabajadores y los segundos, por la significativa remuneración que puedan percibir a cambio de su adecuado y adaptado desempeño laboral.

Atendiendo a esto, es necesario que las entidades de trabajo manejen una adecuada y acertada administración salarial, pues se debe tener presente el antecedente de que cuando una persona comienza a desempeñar un cargo determinado, lo hace con grandes expectativas que una vez cumplidas, generan un vínculo de responsabilidad, entrega e interés. De la misma forma, se instaura un sistema de alta competitividad que tiene la capacidad de atraer y absorber a un personal más calificado que desee formar parte de la entidad de trabajo.

Sobre la base de lo expuesto, autores como Werther y Davis (2003), plantean que la administración de remuneraciones persigue entre otros objetivo, la adquisición de personal calificado ya que una entidad de trabajo que desea ser competitiva tanto en el mercado laboral como en el salarial debe contar con el capital humano idóneo y calificado para alcanzar dichos fines, por otro lado busca retener a los empleados actuales en virtud de que cuando las personas se encuentran satisfechas con sus remuneraciones generan un sentido de responsabilidad y conformidad con su trabajo y no piensan en renunciar, sumado a esto, se reducirían los costos relacionados con los sistemas de captación y selección de personal.

Además, la administración de remuneraciones de acuerdo con los precitados autores, pretende garantizar la igualdad, guardando relación con el principio de equidad universal referido a que por igual desempeño o trabajo, igual remuneración, pues un trabajador cuyo desempeño sea óptimo y su remuneración sea baja se sentirá desmotivado e insatisfecho en el desarrollo de sus labores. Asimismo, tiene como finalidad mejorar la eficiencia administrativa, es decir, que las estrategias

administrativas se ajusten a las necesidades de las personas y a los requerimientos de la entidad de trabajo, para así obtener de manera efectiva los resultados anhelados. Por último, estos autores indican que cuando se administran las remuneraciones laborales, se deben tener presente los esquemas legales establecidos.

De lo anterior se deduce, que los salarios otorgados por las entidades de trabajo deben ceñirse al trabajo desempeñado y sobre todo a los índices académicos que haya alcanzado cada trabajador a fin de motivarlos, incentivarlos o estimularlos para que efectúen un destacado desempeño laboral. De manera que, todo trabajador que se haya esforzado por obtener un título profesional con el objeto de disfrutar cierto tipo de comodidades pueda aspirar entonces a percibir un salario significativo, mayor al fijado por el Ejecutivo Nacional como salario mínimo, con el cual vea satisfechas sus necesidades y alcanzados sus objetivos.

IV. AUSENCIA DE REVISIONES AL SALARIO PERCIBIDO POR LOS PROFESIONALES EN VENEZUELA

Como se ha señalado, una de las fases de mayor importancia para la administración de salarios es la relativa a la política salarial que se desarrolle en cada entidad de trabajo. En este sentido, se pueden definir las políticas salariales como el conjunto de reglas que ayudan a la correcta determinación de las escalas salariales en una entidad de trabajo, atendiendo siempre al dinamismo que caracteriza a las circunstancias que pueden presentarse en una determinada entidad de trabajo.

De manera semejante Chiavenato (1999) concibe a la política salarial como; “Un conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y la filosofía de la organización en lo que corresponde a la remuneración de sus empleados”.

Para el mismo autor, toda política salarial debe actuar bajo los parámetros de la adecuación, equidad, Balance, eficacia, seguridad, estímulo y aceptación por los



empleados, quienes deben comprender el sistema de salarios y considerar que es acertado tanto para ellos como para la entidad de trabajo. En cuanto a este último parámetro, vale destacar que actualmente en Venezuela los trabajadores no consideran adecuadas las políticas salariales implementadas por el Ejecutivo Nacional, así como aquellas adoptadas por las entidades de trabajo sean públicas o privadas.

Por un lado, se observa la política salarial manejada por el gobierno nacional, la cual resalta por su carácter popular - socialista y se fundamenta en la concepción de un salario mínimo que de acuerdo con la Constitución Nacional debe ser ajustado anualmente en base al valor real de la canasta básica y debe ser suficiente para garantizar a los trabajadores una vida digna y decorosa. Por el otro, las entidades de trabajo tienen la potestad constitucional de fijar con autonomía las escalas salariales que consideren adecuadas según las habilidades, responsabilidades, méritos, eficacia y educación que a bien posean sus trabajadores.

Todo lo cual busca compensar con justicia a sus trabajadores y estimularlos a que realicen mejor su trabajo; cumpliendo así con el principio establecido en el artículo 100 numeral 4 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) relativo al deber de pagar al trabajador un salario igual al cargo que desempeñe. Pues, sí bien el gobierno nacional ha cumplido con el deber de efectuar revisiones e incrementos al salario mínimo en diversas oportunidades, no ha ocurrido lo mismo con los niveles de ingreso que se encuentran por encima del salario mínimo, afectando a aquellos universitarios que se incorporan al mercado laboral desempeñando cargos relacionados con su profesión y observan como sus salarios se encuentran estancados por largos periodos mientras que los que perciben un sueldo mínimo los alcanzan.

Se ha dicho que la situación planteada es la consecuencia de que el Gobierno Nacional no realice ajustes generales en los salarios, de manera que el aumento que



realice cada año abarque también el sueldo de quienes perciben más del mínimo. No obstante, miembros del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV) sostienen que de efectuar tal acción podría afectarse a la pequeña y mediana industria, que cada vez que se aumenta el salario mínimo en el sector público se ajustan las escalas salariales y se produce una mejora en la condición laboral de las escalas medias ya que, las empresas privadas también se apegan a los incrementos de salario mínimo para mantener los niveles de productividad.

De tales afirmaciones puede interpretarse entonces, que los aumentos efectuados al salario mínimo deben constituir una referencia relevante para que las entidades de trabajo realicen las respectivas revisiones a los salarios de los niveles más altos, cuestión esta que no se lleva a cabo con regularidad actualmente en nuestro país, pues, son contadas las entidades de trabajo que a través de sus convenciones colectivas y sindicatos cumplen con periodicidad este deber.



CONCLUSIONES

Realizadas las consideraciones anteriores, se puede concluir que la realidad actual en Venezuela es la notable ausencia de las revisiones periódicas que deben efectuarse sobre los salarios de aquellos trabajadores que están altamente calificados por poseer un nivel académico superior. A partir de lo cual, éstos ven como sus aspiraciones de alcanzar sus metas y tener una vida digna que vaya acorde con sus cualidades cada vez se conviertan en algo más lejano de lograr, lo que conlleva a que los mismos se sientan desmotivados y descontentos con la realidad en la que se encuentran inmersos.

Así pues, los trabajadores profesionales emigran a otras economías por ser víctimas en gran porcentaje del factor salarial, ya que como consecuencia de diversos elementos sociales y económicos entre los cuales se encuentra la mencionada falta de revisiones generales diferentes a las efectuadas sobre el salario mínimo, el país se caracteriza por la existencia de muy bajos niveles salariales si se compara con otros países.

Finalmente, se hace necesario señalar que para evitar el incremento de tal descontento es importante que los empleadores implementen políticas públicas basadas en directrices acertadas, tomando en cuenta que el capital más valioso que pueden tener en sus instalaciones lo constituyen sus trabajadores, sin los cuales disminuiría gradualmente la producción y bajarían los niveles competitivos en el mercado de trabajo. Es indispensable además, que el Estado en pro de brindar verdaderas protecciones a sus trabajadores e incentivar a las personas para que continúen nutriéndose de conocimiento y preparándose profesionalmente, coadyuve a la creación de un organismo capacitado para controlar y supervisar la realización de las correspondientes revisiones y ajustes a los salarios distintos al mínimo, toda vez que éstos sean aumentados por el Ejecutivo Nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



MARTÍNEZ, JOSÉ G. (2014). **Profesionales emigran por asfixia de sueldos medios.** Disponible en:

<http://www.elmundo.com.ve/noticias/actualidad/noticias/profesionales-emigran-por-asfixia-de-sueldos-medio.aspx> [Consultada: 23 de Septiembre 2014].

MELLADO, H Y SILVA, J (2006). **Estudio del comportamiento del mercado salarial en las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero del municipio guaicaipuro del estado Miranda.** Trabajo especial de grado. Miranda – Venezuela: Colegio Universitario Los Teques “Cecilio Acosta”. Administración de Recursos Humanos.

Prensa PSUV (2012). **Política salarial venezolana beneficia y reivindica a la clase obrera.** Disponible en: <http://www.psuv.org.ve/temas/noticias/politica-salarial-venezolana-beneficia-reivindica-clase-obrera/> [Consultada: 23 de Septiembre 2014].

Revista Derecho del Trabajo. (Enero / Diciembre 2012). Edición N° 14. Barquisimeto – Venezuela. Fundación Universitas.

SAINZ, C (1999). Valoración Crítica Reglamento General de la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas. Impreso en Lito Jet, C.A.

Trujillo, Manuel. (2014). **Venezuela entre los países con retroceso del salario mínimo.** Disponible en: <http://www.eluniversal.com/economia/140518/venezuela-entre-los-paises-con-retroceso-del-salario-minimo> [Consultada: 19 de Septiembre 2014].

VILLASMIL, H Y CARBALLO, C. (1998) **Tripartismo y Derecho del Trabajo.** La Reforma Laboral de 1997. Caracas. Publicaciones UCAB.

LEYES



Asamblea Nacional Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas – Venezuela.

Gaceta Oficial No. 5.453. Marzo 24, 2000.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Gaceta Oficial No. 5.152. Extra. 19-06-97.

Imprenta Nacional. Caracas: Venezuela.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (1999). Gaceta Oficial No. 5.292.

Extra. 25-01-99. Imprenta Nacional. Caracas – Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). Gaceta

Oficial No. 6.076. Ext. 07-05-12.



CONDICION JURIDICO-LABORAL DE LOS TRABAJADORES CULTURALES EN VENEZUELA

Rosa M. Perales P; C.I: V-14.698.497
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín
Pais: Venezuela
Profesion y Cargo: Abogada, Libre ejercicio del Derecho
r24magda24@gmail.com
Yenili C. Rincones V; C.I: V-19.575.585
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín
Pais: Venezuela
Profesion y Cargo: Abogada, Libre ejercicio del Derecho
yenilirincones19@hotmail.com

RESUMEN

El propósito de este trabajo está orientado a analizar la condición jurídica laboral del trabajador cultural en Venezuela. La investigación está encaminada en dar a conocer todas las tipologías que enmarcan la denominación del trabajador cultural, de sus características que les son propias y cuya labor es catalogada como especial y de la normativa laboral para la que actualmente se encuentran reglamentados. El estudio es de tipo Descriptivo, en la medida de que el fin último es el de describir con precisión la condición jurídica-laboral del Trabajador cultural en Venezuela, se incorpora el tipo de investigación analítica en un 100% documental; con un alcance descriptivo, derivando como resultado una investigación de carácter documental, la cual estará conformada mediante recopilación de información suministrada por La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de donde se obtuvieron algunos datos para la investigación documental, Los resultados que se obtuvieron dieron respuesta al problema planteado, enfocado en la inexistencia de una legislación especial que regule las características y condiciones laborales propias del trabajador cultural. Las conclusiones que se obtuvieron fueron negativas para el trabajador cultural por la ausencia legislativa-laboral que hasta los momentos presenta la legislación venezolana.

Palabras Claves: Trabajador Cultural, Condicion Jurídica-Laboral.



LEGAL-WORKING CONDITION OF CULTURAL WORKERS IN VENEZUELA

ABSTRACT

The purpose of this work is aimed at analyzing labor legal condition of cultural workers in Venezuela. The research aims to publicize all shapes framing the name of cultural worker, their characteristics that are proper and whose work is classified as special and labor regulations for which are currently regulated. The study is descriptive, to the extent that the ultimate goal is to accurately describe the legal work status-cultural worker in Venezuela, the type of analytical research is incorporated into a 100% documentary; a descriptive scope, deriving results in a research documentary, which will be made by compilation of information provided by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) and the International Labour Organization (ILO) where some data to documentary research were obtained, the results obtained gave answer to the problem, focusing on the absence of a special law regulating the characteristics and working conditions of the cultural worker. The findings obtained were negative for cultural workers through legislation and labor absence that until now has Venezuelan law.

Keywords: Cultural Worker, Legal-Labor Condition.



INTRODUCCIÓN

El artista se ha visto siempre como una imagen emblemática dentro del ambiente de la cultura desde tiempos muy antiguos, es porque expresan a través de las diferentes formas artísticas su filosofía, a los objetos de conciencia en la sociedad en general.

En muchos casos, esa difusión se basa en problemas que tiene la misma frente a diversos aspectos que pueden ser sociales, políticos, económicos o culturales, transmitiendo así al colectivo general conocimientos de su realidad social en un momento histórico determinado, pasando a ser un gestor de identidad de pueblos y naciones; es por ello que tiene un rol primordial en el avance y desarrollo actual de la sociedad.

Ese rol primordial en la sociedad genera beneficios sociales, económicos y culturales dentro de las sociedades, y las cuales deberían generar en estos sujetos artistas, ciertas retribuciones y contraprestaciones como sujetos generadores de derechos y obligaciones, constituyéndose así un deber para los Estados en generar y asegurar todas las condiciones necesarias para que el artista pueda ser respetado y pueda vivir de manera digna y decente dentro del ambiente laboral al cual ellos ejecutan.

El artista en su condición laboral se denomina Trabajador Cultural, existiendo diversas tipologías en lo que respecta el enmarque de tal denominación, en vista de la labor y de las funciones que ejecutan tales sujetos, teniendo así ciertas características que les son propias al momento de la realización de su actividad laboral, todo ello conlleva a que sean protegidos de manera especial, a través de una regulación especial que prevea todas las situaciones e imprevistos laborales que caracterizan a los trabajadores culturales.



En Venezuela, a través del derecho laboral, existe una normativa especial que ubica a este gran sector de la población dentro de una modalidad especial laboral (Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y trabajadoras 2012 en su Título IV Capítulo VII de las modalidades especiales de condiciones de trabajo); los actores, músicos y folkloristas que tipifica la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y trabajadoras 2012 se encuentra agrupado dentro de una modalidad especial, y como se aclaró anteriormente, todos estos sujetos se enmarcan dentro de lo que puede considerarse como artista y éste a su vez como trabajador cultural cuando desempeñan su actividad laboral.

En vista de ello, la especialidad de estos regímenes radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo común entre la entidad de trabajo y trabajador, porque su condición es distintiva de los demás sujetos, es por ello que son merecedores de una preferente atención por parte del legislador; ya que los acontecimientos propios del mismo trabajo son diferentes, así como también del medio en que éste se realiza, que no permiten, por tanto, la aplicación de las reglas ordinarias, de allí la preferencia especial que deberían tener por parte del legislador. Sin embargo, éstas se entenderán aplicables en cuanto no resulte modificado por el dispositivo de excepción que dichas modalidades contienen. Sin embargo en la actualidad no ha pasado de ser una norma de carácter programático pero sin saberse cuando podrá ser desarrollada.

Ante toda esta situación, el propósito de la presente investigación es analizar la Condición jurídico-laboral del trabajador cultural en Venezuela, para poder así establecer si realmente existe una verdadera retribución por parte del Estado Venezolano de proteger a todos estos sujetos en el desenvolvimiento y ejecución de sus labores artísticas y culturales, ya que como se mencionó anteriormente, los mismos aportan en gran grado al avance, desarrollo social, económico y cultural del país.

BASES NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

DEFINICIÓN DE ARTISTA

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en la Recomendación Relativa a la Condición del Artista aprobada por la Conferencia General en su 21^a reunión en Belgrado (capital de la Republica de Serbia) el 27 de Octubre de 1980 se establece la definición del artista de la siguiente manera:

“Se entiende por “artista” toda persona que crea o que participa por su interpretación en la creación o recreación de obras de arte, que considera su creación artística como un elemento esencial de su vida, que contribuye a desarrollar el arte y la cultura, y que es reconocida o que pide que se le reconozca como artista, haya entrado o no en una relación de trabajo u otra forma de asociación”. UNESCO. (1980. p. 15)

Esta definición contempla:

1- El sujeto. Siendo el artista como persona creadora. Esto es muy importante porque no se trata de un que hacer mecánico, sino vinculado a la inteligencia humana como es el acto creador, bien sea en las artes, o en las ciencias, cuestión que es una de las diferencias que nos separa de las otras especies.

2- El objeto del artista. La creación de la obra de arte. Tiene un producto que es el arte. No siendo un artefacto o un servicio.

3- El arte como elemento esencial de la vida. Lo esencial es que la artística se dedica en cuerpo, mente y alma a su creación.

4- Aporte social en alto que contribuya al desarrollo del arte y la cultura. No es una actividad aislada. Sino social que se produce y reproduce para la sociedad y la cultura.

5- Reconocimiento social del artista y de su arte. En correspondencia con lo anterior, ahora le toca a la sociedad reconocer la labor de sus ciudadanos y en particular del artista.

6- Reconocimiento jurídico. El reconocimiento tiene dos vertientes. Por un lado el reconocimiento en si del artista, como miembros de la sociedad, y por el otro lado, el reconocimiento jurídico del artista.

TRABAJADOR CULTURAL. DEFINICIÓN

Según la UNESCO, en la Recomendación relativa a la condición del artista emitida en 1980 establecen una definición en lo que respecta al Trabajador cultural, constituyéndose como tal:

“... todo el derecho del artista a ser considerado, si lo desea, como un trabajador cultural y a gozar en consecuencia de todas las ventajas jurídicas, sociales y económicas correspondiente a esa condición de trabajador, teniendo en cuenta las particularidades que entrañe su condición de artista. UNESCO”. (1980, p. 13).

De ahí que todo artista en la ejecución de su desempeño laboral es considerado como trabajador cultural, la incorporación de tal denominación trae como consecuencia una serie de derechos no sólo a nivel jurídico, sino también a nivel social y económico por haber adquirido tal condición; sin embargo, es un término que actualmente se encuentra lleno de discriminación, polémicas culturales, problemas políticas, problemas sociales aunado a la falta de igualdad para con los demás trabajadores que no se dedican a esta área, en todos los aspectos que la OIT señala como ventajas y derechos adquiridos a nivel jurídico, económico, social, político, religioso, y hasta cultural.

Paralelamente a esa definición, Sainz (1991) expone otra definición:

“Son considerados Trabajadores Culturales como tal, aquellos quienes ejecutan una actividad tanto en calidad de artistas, actores, cantantes, músicos, folkloristas, entre otros, cuyo hábitad laboral se desarrolla en teatros, cine, radio, televisión, salas de doblaje, grabación y cualquier otro local o actividad donde se transmita o fotografíe la imagen del artista, actor, músico o folklorista, quede grabada su voz, o la música, así como

las expresiones corporales en la transmisión de la cultura y esparcimiento”.

RELACIÓN LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2006) en la 95ª reunión en Conferencia Internacional, señala que la relación de trabajo:

“es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada "el empleado" o "el asalariado" y otra persona, denominada "el empleador", a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.” (2006. P. 6)

Esa definición expuesta por la OIT trae varios aspectos a concretar:

El primero radica en los sujetos intervinientes en la relación laboral que son dos, el empleado o asalariado y el empleador, donde el primero ejecuta una labor a cambio de una remuneración dada por el segundo, mientras que, el segundo aspecto radica en que toda esa Condición laboral genera en ellos una serie de derechos y obligaciones recíprocas a la cual deben estar sujetos y reguladas por el derecho del trabajo.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. OIT CIT 95 (2006)



DESCRIBIR LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR CULTURAL Y SU CAMPO DE ACCIÓN

Es necesario tener presente que las personas quienes desempeñan una actividad laboral en el sector cultural, se encuentran o más bien deberían encontrarse bajo los parámetros que en materia jurídica-laboral presenta sobre la base de un régimen de protección producto de una condición contractual.

Condición que genera a su vez relaciones laborales entre los sujetos intervinientes en dicha relación (trabajador cultural y patrono), derivándose de la misma derechos y obligaciones para ambos; es por ello necesario mencionar lo que se entiende por relación laboral.

CONTRATO A TÉRMINO EN EL SECTOR CULTURAL

De todo lo anteriormente expuesto Hernández (2010) establece que las empresas de espectáculos públicos, como por ejemplo las compañías de teatro, productoras de disco y de cine, plantas de televisión, organizaciones musicales, entre otros, realizan una actividad de carácter mercantil, para lo cual requieren del servicio de trabajadores artístico- culturales. Estos artistas generalmente ponen de su ingenio y su talento a disposición de una empresa, todo ello a cambio de una remuneración, y es en razón de esta situación que su prestación de servicio está protegida por la legislación laboral venezolana aún cuando todavía no se encuentre desarrollada tal denominación en materia especial.

Según opinión de Villasmil (2001), se reconoce en este trabajo ciertas modalidades especiales como la frecuencia “con que el Empresario contrata a los trabajadores bajo la forma de grupo o equipo, como una orquesta, un grupo teatral, un grupo de danza”.

Es por ello que esta categoría de trabajadores, forman parte integral del mundo económico englobados dentro del mercado del trabajo, debería, de igual forma como



los otros trabajadores que no se dedican a la cultura y a las artes, poder beneficiar de normas adaptadas a los métodos de vida y trabajo generados por los procesos de creación y producción artística y a sus riesgos particulares, no para gozar de privilegios, pero, en virtud de la necesidad de una discriminación positiva, para acceder a los mismos derechos que los otros trabajadores.

Por supuesto, es de aclarar que esos mismos derechos que se exponen, deben adaptarse y engranarse dentro del criterio laboral de los trabajadores culturales, colocando, dentro de un plano igualitario el tener y gozar efectivamente de todos los derechos laborales que gozan todos los trabajadores, pero dentro de un contexto artístico-cultural.

OCUPACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CULTURALES. CLASIFICACIÓN

Lo anteriormente planteado por la OIT debe ser extensible y aplicarse a los trabajadores culturales y así como es garante y vigente y efectivo para los trabajadores regulares también lo sea para los trabajadores culturales a pesar de su modalidad especial del derecho del trabajo.

A la anterior clasificación descrita, existe otra, emitida por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1958, el cual fue intitulado CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL UNIFORME DE OCUPACIONES, su objeto fundamental fue:

“Hacer posible una comparación internacional de los datos referentes a las ocupaciones laborales, para servir de guía a los países que desean organizar o perfeccionar sus sistemas de clasificación de ocupaciones. Siendo el resultado de largos años de investigación, durante los cuales la Oficina consultó metódicamente a los gobiernos y a los organismos competentes, asesorándose así por peritos del mundo entero”. OIT (1958. P. III).

Totalmente necesaria la clasificación realizada por la OIT, porque precisamente la misma, categoriza, define y establece las características específicas de los artistas, que en su campo laboral se denominan trabajadores culturales.

“La identificación de las ocupaciones se basó en el tipo de trabajo que entrañan los sujetos que laboran, así como también la definición de cada categoría precisa (de cada ocupación), esta clasificación se hizo en función del trabajo ejecutado. Cada definición empieza con un breve esbozo de las funciones generales del trabajador, seguido de una descripción de las principales tareas que lleva a cabo: en qué consisten, cómo las cumple, según qué métodos y, en los casos pertinentes, qué materias, maquinaria y herramientas utiliza, agregándose la finalidad del trabajo cuando no se deduce implícitamente de los demás datos.” OIT (1958. 6).

Ahora bien, dentro de esa clasificación elaborada por la OIT en el año de 1958, los artistas se encuentran inmersos dentro del gran grupo 0, denominado “TRABAJADORES PROFESIONALES, TÉCNICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS”.

“...Los trabajadores clasificados en este gran grupo llevan a cabo investigaciones científicas y aplican, a título profesional, conocimientos y métodos científicos a diversos problemas tecnológicos, económicos, sociales, industriales y gubernamentales, realizan tareas técnicas relacionadas con la investigación, el desarrollo y la práctica científica, y ejercen funciones religiosas, educativas, jurídicas, artísticas y literarias...” OIT (1958 P. 8).

Observando que en este estudio de investigación emitido por la OIT (1958) incorpora al artista con los profesionales, científicos y técnicos, pudiendo observar que el mismo se encuentra en condiciones de igualdad de mérito y profesionalización por encontrarse conjuntamente dentro de ese gran grupo.

De manera que, la similitud radica, en que las personas clasificadas realizan trabajos que exigen cierta formación en determinada disciplina, científica o profesional,



previamente adquirida en una universidad, instituto de enseñanza técnica o establecimiento similar, o bien capacidades creadoras aplicadas a actividades literarias o artísticas, o al arte de recrear y entretener a los demás. OIT (1958).

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Esta tendencia de desprotección no sólo aparece a nivel nacional, todo lo contrario, ha sobrepasado los límites internacionales, así se expuso en el Manifiesto Sobre la Condición del Artista emitido por La Federación Internacional de Actores (FIA) y la Federación Internacional de Músicos (FIM) siendo las dos organizaciones mundiales que reúnen al mayor número de sindicatos de artistas intérpretes bajo sus siglas, el cual hacen denuncia ante la UNESCO manifestando su preocupación sobre la condición de precariedad y desprotección, la falta de efectividad de normas, en la cual se encuentran actualmente a pesar de los esfuerzos realizados para tomar conciencia sobre esta condición y avanzando con pasos muy retardados.

Denuncian que las oportunidades de trabajo son irregulares e impredecibles, tienen contratos laborales atípicos y no cuentan con un control de las condiciones laborales, lo que hace que la salvaguarda de la Condición del Artista sea vital para que la carrera como artista sea una profesión viable.

Determinando que la Ley de Cultura del Estado Zulia (2006) desarrolla en su cuerpo normativo lo referente a los derechos y deberes Culturales, y muy importante y prudente el artículo 9 numeral 1, que habla sobre la obligación que tiene el Estado Zulia de velar sobre la protección social de los creadores y trabajadores de la cultura.

Esa obligación debe garantizarles a los mismos una vida digna en el ejercicio de sus labores, “conforme lo establezca la ley especial”, la declaración universal de los derechos humanos y los tratados internacionales que regulen sobre la materia, sin embargo, como se ha podido verificar, esa ley especial todavía no se encuentra tipificada en el ordenamiento jurídico venezolano, y por tanto esa protección social todavía no está regulada en su totalidad faltando tomar en cuenta aun muchos



aspectos inherentes a las actividades y desempeño de los trabajadores y trabajadoras culturales de manera especial como lo indica su régimen.

La Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) deja claramente abierta la oportunidad legal de crear un estatuto; que regule ciertamente las funciones desempeñadas por el trabajador de la cultura; claro está que esa oportunidad aún no se ha llevado a cabo. La presente investigación refleja el criterio de que a pesar de que los trabajadores culturales que se encuentran laborando como funcionarios públicos y normados dentro de un régimen aparte de los trabajadores generales, el mismo no se corresponde con estos trabajadores, pues en vista de la especialidad que ellos ejecutan tales actividades deben estar normados en una normativa acorde a sus condiciones y necesidades como artistas.

CONSEIDERACIONES FINALES

1. La tipología referente al trabajador cultural, se pudo observar que la misma es sumamente amplia, por lo que a la hora de legislar las condiciones laborales del trabajador cultural resultará muy complejo, debido a que cada gama, clasificación, y/o sujeto que se encuentra incorporado dentro de este vasto universo artístico-cultural, y que fue desplegado en el desarrollo de la investigación, a su vez tienen una serie y un sinfín de características y funciones que les son propias, en el ejercicio laboral de cada actividad artístico-cultural.

2. El trabajador cultural es aquel sujeto-artista que labora en base al desarrollo de la cultura y las artes, es un gestor cultural propiamente dicho, porque se encarga de manifestar, protestar y dar a conocer a través de la expresión artístico-cultural, todo lo que está aconteciendo en la sociedad a la cual se encuentra inmerso, es por ello que su rol es sumamente fundamental, porque depende de su gran labor, que la cultura forme parte trascendental en cada sujeto social.

3. Sin embargo, se pudo apreciar en el desarrollo de la investigación, a pesar, de que el trabajador cultural tiene un gran compromiso con la sociedad, la misma no le ha retribuido esa labor tan especialísima que ellos cumplen, porque se ha tenido que recurrir es a la legislación general que en materia laboral se ha desarrollado, quedando rezagados y expuestos a una normativa que no corresponde en ningún caso con el trabajo, las condiciones laborales, y las relaciones específicas para todos ellos.

4. A pesar de que existen trabajadores culturales que laboran bajo las esferas de la subordinación y la dependencia, el cual debería tener todos los derechos y las condiciones jurídico-laborales que se producen como consecuencia del mismo, tenemos que reconocer que la aplicación normativa general que se les aplica no corresponde a sus capacidades y cualidades artístico-culturales, quedando de igual forma desprotegidos ante tal condición, a pesar de estar protegidos entre comillas; por su parte existe mayoría de trabajadores culturales que laboran de manera independiente en vista de la situación creativa que ellos producen, para lo cual se

aplica de igual forma una normativa general de trabajadores no dependientes y que no corresponde a tal denominación, existiendo así la preeminencia de trabajar de manera no dependiente en el sector cultural.

5. En referencia al marco de regulación legal del trabajador cultural en Venezuela, a pesar de que se hace mención de estos trabajadores en la CRBV para ser incorporados al régimen de seguridad social; en la LOTT (2012) catalogados como trabajadores que se encuentran dentro de un régimen especial; LCEZ (2006) hace hincapié a la protección laboral del trabajador cultural para ser desarrollado por una Ley Especial; LEFP y LCA dan paso al desarrollo de una normativa especial en vista de la especialidad laboral que realice cierto sector de trabajadores que laboran de manera dependiente y como funcionario público.

6. Por su parte el CR (1961), su ley aprobatoria nacional (1995), Ley sobre Derecho de Autor (1993) y su Reglamento (1997) desarrollado todos los derechos patrimoniales y morales de la cual adquiere el artista intérprete ejecutante; ninguna desarrolla las condiciones jurídico-laborales del Trabajador Cultural en Venezuela, simplemente se atribuyen en dar paso al desarrollo a una ley especial que desarrolle tal situación laboral, más sin embargo lo que hacen es mencionar un desarrollo posterior y no resolver el gran problema que tiene este sector social a nivel jurídico-laboral.

7. Acogerse a los parámetros expuestos por la Recomendación Relativa a la Condición del Artista UNESCO (1980) y la Clasificación Internacional Uniforme de ocupaciones (1958), para que se comience a estudiar de manera interna todo lo referente a las diversas y múltiples tipologías de artistas que en su condición laboral es denominado trabajador cultural, para que se incorpore en la legislación laboral venezolana todo lo referente a este tipo de tipologías, que sí existe en la legislación general venezolana con respecto a las diversos sujetos que pueden ser considerados como trabajadores en general.



8. Recomendando que las definiciones que se hagan posteriormente, tendrán que ser especificadas de manera exhaustiva para así no producir, desigualdades y menosprecios dentro del colectivo de trabajadores culturales.

9. Desarrollar una Ley Especial de los Trabajadores Culturales, que involucre no solo la condición socio-cultural y el desarrollo del país a través de la aplicación de políticas estatales y/o gubernamentales, sino también todo un régimen especial provisto de condiciones jurídico-laborales, que concentre todas las posibles situaciones que impliquen una reglamentación acorde a las características que les son propias a estos sujetos, en vista de las funciones y labores que los trabajadores culturales ejecutan.

10. Todo ello nos conlleva a concluir que existe en Venezuela una carencia general de protección de la condición jurídica-laboral y social del trabajador cultural, problema que debe ser resuelto con la mayor brevedad posible, ya que este gran sector necesita de manera urgente solventar la gran precariedad que por muchos y ya bastate tiempo, han venido experimentando.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Leyes

LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Gaceta Oficial N° 37522 del 6 de septiembre de 2002.

LEY DE CULTURA DEL ESTADO ZULIA 2006. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1100 del 31 de Agosto.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS 2012. **Gaceta Oficial N° 6.076.**

Textos

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS ARTISTAS INTÉRPRETES O EJECUTANTES, LOS PRODUCTORES DE FONOGRAMAS Y LOS ORGANISMOS DE RADIODIFUSIÓN (1961).

CAPIAU Y WIESAND (2006). *“La Situation des Professionnels de la Création Artistique en Europe”*. “La Situación de los Profesionales de la Creación Artística en Europa”. (Documento en línea). Consultado en septiembre 2014 <http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR>.

Diccionario Jurídico Espasa (1999). Madrid: Espasa Calpe S.A. ESPINOZA (2001) Los Derechos Laborales. Buchivacoa. Caracas. Venezuela.

HERNÁNDEZ, Á (2008). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. 4ta Edición. Barquisimeto: Editorial Librería Rincón G. C.A.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2004) Programa de Actividades Sectoriales. El futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información: el sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas. Revista Trabajo. Carta en línea N° 52. Disponible en www.oit.org.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2005). Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 95a. Reunión. La relación de trabajo. (Documento en línea) disponible en www.cinterfor.org.uy/public/.../rel_tra.htm

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1958). Clasificación Internacional Uniforme de Clasificaciones. Disponible en www.oit.org.

SAINZ, C (1996). Los Derechos de los Trabajadores en la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas: Editorial Litojet, C.A.

UNESCO (2007). OBSERVATORIO MUNDIAL SOBRE LA CONDICIÓN DEL ARTISTA. Legislación, condición social y normas internacionales. Disponible http://portal.unesco.org/culture/es/ev.php-url_id=8092&url_do=do_topic&url_section=201.html.

UNESCO (1980). Convención Relativa a la Condición del Artista. Disponible en www.unesco.org.

VILLASMIL, F (2001) Estudios de Derecho del Trabajo. 1ra Edición. Caracas: Ediciones de la Universidad Católica Andrés Bello.



DERECHOS CONEXOS ESTABLECIDOS EN LA NUEVA LEY DE PROTECCIÓN SOCIAL AL TRABAJADOR Y A LA TRABAJADORA CULTURAL

Michelle Azuaje Pírela.
C.I. 16.918.917
mazuaje@urbe.edu.ve
Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín.
Maracaibo, Venezuela

Hernando Meza.
C.I. 3.717.903
hermeza123@hotmail.com
Universidad del Atlántico
Colombia

Víctor Iguarán
1.122.815.778
victorjose_iguaran@hotmail.com
Universidad Buena Ventura
Colombia

RESUMEN

El pasado cinco de septiembre de 2014, fue publicada en Gaceta Oficial Número 40.491 de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Protección Social al Trabajador y a la Trabajadora Cultural, que tiene por objeto garantizar la protección social, a todas aquellas personas que realicen una actividad cultural o artística, sea esta bajo relación de dependencia o bien, con fines de lucro y de forma no dependiente. Dicha Ley consagra una serie de mecanismos, a través de los cuales se procura mejorar las condiciones de vida de los trabajadores culturales. Particularmente, el Título III se dedica a la consagración de “Derechos Intelectuales” que se constituyen como Derechos Conexos no previstos en la Ley sobre el Derecho de Autor de 1993. En la presente investigación, se realiza una descripción general de la estructura de esta novedosa Ley, y se revisan desde el punto de vista nacional e internacional, los Derechos Conexos que corresponden a los artistas intérpretes o ejecutantes. Como resultado de este trabajo se tiene que a pesar de las reivindicaciones a los trabajadores del sector, el conocimiento de la misma es escaso por parte de quienes son sujetos de derechos. En conclusión se hace necesario una mayor difusión de la Ley de Protección Social al Trabajador y a la Trabajadora Cultural, para garantizar los deberes derechos allí contenidos

Palabras clave: propiedad intelectual, derechos conexos, trabajadores culturales.

LAW ON SOCIAL PROTECTION OF WORKERS AND THE CULTURAL WORKER



ABSTRACT

On September 5, 2014 , was published in Official Gazette No. 40,491 of the Bolivarian Republic of Venezuela , the Law on Social Protection of Workers and the Cultural Worker, which aims to provide social protection to all those who make a cultural or artistic work , be it as a dependent or, for profit and non-dependent manner . The Act establishes a number of mechanisms through which it aims to improve the living conditions of cultural workers . In particular , Title III is dedicated to the consecration of " Intellectual Rights " that are constituted as not falling under Related Rights Act Copyright , 1993. In this research , a general description of the structure of this novel takes place Act , and are reviewed from the point of national and international level, related rights corresponding to the performers . As a result of this work is that, despite claims to the workers in the industry , knowledge of it is limited by those who have rights . In conclusion further dissemination of the Law on Social Protection of Workers and the Cultural Worker is necessary to guarantee the rights contained therein duties.

Keywords: intellectual property, related rights, cultural workers.

1. Introducción

La *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (1999), establece en su artículo 98 que:

La creación cultural es libre. Tal libertad, según la norma, comprende el derecho a la inversión, producción y divulgación de la obra creativa, científica, tecnológica y humanística; y para aclarar cualquier duda al respecto, indica también que se reconocerá y protegerá la propiedad intelectual sobre las obras científicas, literarias y artísticas, invenciones, innovaciones, denominaciones, patentes, marcas y lemas, de acuerdo con las condiciones y excepciones que establezcan la ley, y los tratados internacionales suscritos y ratificados por la República en esta materia.

De esta forma, la cultura ocupa un lugar de privilegio en el texto, al punto que el artículo 100 *ejusdem*, señala que: “la ley establecerá incentivos y estímulos para las personas, instituciones y comunidades que promuevan, apoyen, desarrollen o financien planes, programas y actividades culturales en el país, y la cultura venezolana en el exterior. Asimismo, se dispone que se garantice a los trabajadores culturales, su incorporación al sistema de seguridad social, que les permita una vida digna, reconociendo las particularidades del quehacer cultural, de conformidad con la ley”.

Según Fariñas (2014), para algunos supone una potencial solución a las difíciles condiciones socioeconómicas que enfrentan quienes escogen la cultura como medio de vida. Incluso su exposición de motivos, finaliza diciendo que la misma “saldar la deuda histórica con los trabajadores y trabajadoras culturales”. Ya que si bien, como se ha dicho la cultura en cuanto tal, ha ocupado un lugar fundamental en la Carta Magna, desde el punto de vista legislativo, no existía un texto nacional que contemplase reivindicaciones sociales, para atender a las particularidades de los trabajadores de la cultura.

Pero, dejando de lado los aspectos de la Seguridad Social, no puede perderse de vista que la cultura y la propiedad intelectual están estrechamente vinculadas, a tal punto que la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), establece en su artículo 27:

“que toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten, y que toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora. En la actualidad, esa protección se ha extendido no sólo a los creadores o autores, sino también a otra serie de participantes del proceso de creación de bienes intelectuales, entre ellos, a los llamados artistas, intérpretes y ejecutantes, quienes son titulares de los “Derechos Conexos”.

No obstante, a pesar de su cercanía y relación, son muchos los puntos de desencuentro entre la cultura y la propiedad intelectual, sobre todo en tiempos de entornos digitales, Internet, globalización y de la llamada Sociedad de la Información, que para muchos viene a implicar la gratuidad del acceso a contenidos, sin tener en cuenta los derechos morales y patrimoniales de quienes intervienen en el proceso creador, los cuales también tiene derecho a percibir una remuneración por el oficio o profesión que escogieron como forma de vida; en el presente trabajo se propone como objetivo realiza una descripción general de la estructura de la Ley de Protección Social al Trabajador y a la Trabajadora Cultural, a través de una investigación bibliográfica interpretativa.

2. Estructura de la Ley de Protección Social al Trabajador y a la Trabajadora Cultural



La Ley de Protección Social al Trabajador y a la Trabajadora Cultural (LPSTC) está compuesta por 34 artículos, una Disposición Transitoria y una Disposición Final. Está estructurada en seis Títulos, según se detalla a continuación: El Título I, contiene las “Disposiciones Generales”, relativas al objeto, ámbito de aplicación, principios rectores y definiciones. Sobre ellas debe destacarse que sus disposiciones, son consideradas de orden público, y tienen por objeto garantizar la protección social, de quienes realicen actividades culturales o artísticas de manera independiente, o bajo relación de dependencia. No obstante, debe advertirse que entre las definiciones del artículo cuatro, no se precisa qué debe entenderse por “actividad cultural o artística”, cuestión que sería conveniente aclarar en el Reglamento que deberá dictar el Ejecutivo Nacional, en el lapso de 90 días continuos, desde la publicación de la Ley en Gaceta Oficial, según lo establece la Disposición Transitoria Única.

Por su parte, el Título II, contiene los denominados “Derechos y Deberes” de los trabajadores culturales. Entre ellos pueden destacarse: el derecho a la promoción y difusión de su obra, el derecho de los trabajadores culturales a acceder a planes, proyectos y programas de financiamiento que garanticen su desarrollo; el deber de promover la articulación conjuntamente con las comunidades organizadas y demás expresiones del Poder Popular, entre otros. Lo cual va de la mano con el deber del Estado de garantizar el acceso al Sistema de Seguridad Social, reconociendo las características especiales como trabajador cultural, la creación de un fondo nacional para los mismos, así como el deber de garantizar el acceso a la asesoría, protección y defensa jurídica necesaria en el desarrollo de su labor artístico cultural, entre otros. El Título III, que es el que más interesa a este estudio, es el relativo a los Derechos Intelectuales, por lo cual se hace mención como se verá más adelante, a una serie de facultades, que sin perjuicio de lo dispuesto en la *Ley sobre el Derecho de Autor*, (en adelante LSDA), corresponden a los trabajadores culturales.

En tanto que, el Título IV preceptúa lo relativo al régimen laboral y de seguridad social, incluyendo normas relativas al acceso al sistema de seguridad social, la creación de una contribución especial a través del Fondo Nacional para el Desarrollo y Protección al Trabajador y la Trabajadora Cultural (creado en el Título V) para procurar la incorporación de trabajadores culturales de bajos ingresos al mismo, determinación de tiempo y jornada de trabajo, prestación de servicios, contrato de trabajo, proporcionalidad publicitaria, no discriminación y participación equitativa en eventos, entre otras.

Con respecto al Título V, debe destacarse que el artículo 31 crea un aporte del 6 % del total de lo recaudado en taquilla por las personas naturales y jurídicas de naturaleza privada, que realicen espectáculos públicos y que contraten artistas extranjeros para la presentación en el país. Y un aporte del 2% sobre la ganancia neta para las empresas privadas que presten servicios de televisión. Los referidos aportes se destinarán al Fondo Nacional para el Desarrollo y Protección al Trabajador y la Trabajadora Cultural, y no constituirán desgravamen a los efectos del Impuesto sobre la Renta.

Finalmente, el Título VI se dedica exclusivamente a la creación del premio “Glorias Artísticas de Venezuela” para reconocer a los trabajadores culturales que con su labor hayan aportado al acervo artístico y cultural de la Nación por más de 30 años.

3. Protección Jurídica Internacional a los Artistas, Intérpretes o Ejecutantes

Aunque la LPSTC, no hace expresa referencia a los términos “Artistas, Intérpretes o Ejecutantes”, define al Trabajador Cultural, como toda aquella persona que realice una actividad cultural o artística, sea esta bajo relación de dependencia o bien, con fines de lucro y de forma no dependiente (Asamblea Nacional, 2014). En ese contexto, la amplitud del término, incluiría, tanto a quien crea, como a quien interpreta o ejecuta; incluso a otros intervinientes del proceso de creación de bienes culturales. En el primer caso, se hace referencia a los “autores” y en el segundo, a

los “artistas, intérpretes y ejecutantes, productores de fonogramas y organismos de radiodifusión”. No obstante, como se verá más adelante, el Título III, relativo a los Derechos Intelectuales, se refiere a categorías de Derechos Conexos, de los cuales son titulares precisamente, los artistas, intérpretes y ejecutantes. Por lo que, en las páginas siguientes se hará especial mención a este grupo de sujetos.

En ese sentido, si bien están estrechamente vinculados, los Derechos Conexos, son distintos al Derecho de Autor, y su definición varía según las legislaciones nacionales. De acuerdo con la CELAPI (2014), proporcionan derechos similares a los derechos de los primeros, sólo que en muchos casos, con más limitaciones y de menor duración, a quienes intervienen en el proceso de creación intelectual, al prestar su asistencia a los autores en la divulgación de sus obras al público, o bien en la ejecución e interpretación de las mismas, se habla entonces de los músicos, los actores, dobladores, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión quienes difunden obras y fonogramas en sus emisoras.

La diferencia entre autores y artistas intérpretes o ejecutantes, según Rogel Vide y Serrano Gómez (2008), radica en que los primeros dejan su impronta creativa cuando dan nacimiento a la obra, en tanto que los segundos ejecutan o interpretan una obra ya creada, con lo cual, la protección recibida se centra en esa actividad que se desarrolla a partir de una obra ajena. Así, a los artistas, se les protegen sus interpretaciones y ejecuciones a las que se considera como bienes intelectuales, por llevar inmersos las dotes personales e intelectuales del mismo en una obra previamente creada. De igual forma, algunas interpretaciones artísticas no requieren de la existencia de una obra protegida previa para gozar de tales derechos, lo cual con mayor razón justifica su existencia. De allí que, se trata de sujetos que ocupan diversas posiciones en el proceso creador.

En virtud de lo anterior, autores como Fuentes (2006), prefieren separar a los Derechos Conexos en tres grupos: a) Derechos Artísticos, que como su nombre lo

indica, incluyen a los artistas, intérpretes y ejecutantes, sobre su actuaciones, interpretaciones y ejecuciones; b) Derechos Conexos o de los industriales, que hacen referencia únicamente a los derechos relativos a los productores de fonogramas y organismos de radiodifusión; y; c) Nuevos Derechos Conexos o Afines, entre los que se encuentran facultades patrimoniales sobre materiales que no constituyen obras, pero que merecen una protección clara y definida, tales como, fotografías y bases de datos.

Interesa a este estudio, siguiendo la terminología acuñada por Fuentes, los Derechos Artísticos, ya que la LPSTC al hablar de Trabajador Cultural, se refiere a una persona natural que realice una actividad artística o cultural bajo relación de dependencia o de forma independiente (Artículo 4). Corresponde entonces, realizar una revisión de dichos derechos, desde el punto de vista nacional e internacional.

3.1.- Convención Internacional sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión, Convenio de Roma (1961)

En comparación con la protección que se brinda a los autores, la protección para los artistas, intérpretes o ejecutantes, es de data reciente y encuentra su punto de partida con este Tratado administrado por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y que data de 1961 (Venezuela se adhirió a este Tratado el 30 de octubre de 1995 y entró en vigor en el país el 30 de enero de 1996). Según su artículo primero, no afectará en modo alguno a la protección del derecho de autor sobre las obras literarias y artísticas. Por lo tanto, ninguna de las disposiciones del mismo podrá interpretarse en menoscabo de esa protección.

En este Tratado, se considera artista, intérprete o ejecutante a todo actor, cantante, músico, bailarín u otra persona que represente un papel, cante, recite, declame, interprete o ejecute en cualquier forma una obra literaria o artística. En este orden de

ideas, de acuerdo con el artículo 7, la protección prevista en favor de los artistas, intérpretes o ejecutantes comprenderá la facultad de impedir:

- a) la radiodifusión y la comunicación al público de sus interpretaciones o ejecuciones para las que no hubieren dado su consentimiento, excepto cuando la interpretación o ejecución utilizada en la radiodifusión o comunicación al público constituya por sí misma una ejecución radiodifundida o se haga a partir de una fijación;
- b) la fijación sobre una base material, sin su consentimiento, de su ejecución no fijada;
- c) la reproducción, sin su consentimiento, de la fijación de su ejecución:
 - (i) si la fijación original se hizo sin su consentimiento;
 - (ii) si se trata de una reproducción para fines distintos de los que habían autorizado;
 - (iii) si se trata de una fijación original hecha con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15 que se hubiera reproducido para fines distintos de los previstos en ese artículo.

Se ha discutido sobre este Convenio, que su protección es limitada, porque según lo dispuesto en el artículo 19, una vez que el artista ha permitido la fijación audiovisual de su interpretación o ejecución, deja de disfrutar de cualquier tipo de derecho en cuanto a su uso subsecuente se refiere. Asimismo, porque en ella no se reconoció ningún derecho moral, como tampoco el derecho exclusivo para autorizar ciertos usos de su interpretación. Otro rasgo característico es que en el artículo 14, se garantizó que la protección enunciada tendría un período mínimo de veinte años.

3.2.- El Tratado de Beijing sobre las Interpretaciones o Ejecuciones Audiovisuales (2012).

El 26 de junio de 2012, fue suscrito en Beijing el Tratado de la OMPI sobre las Interpretaciones o ejecuciones audiovisuales, que entrará en vigor una vez haya sido ratificado por 30 Partes que reúnan las condiciones mencionadas en su artículo 23.



Con la adopción de este instrumento (que aun no ha sido suscrito por Venezuela), se pretende dar mayor protección a los derechos patrimoniales de los actores y actrices cinematográficos, así como a otros artistas intérpretes o ejecutantes incluyendo la posibilidad de que estos compartan con los productores los ingresos que generan internacionalmente las producciones audiovisuales. Incluyendo del mismo modo, derechos morales pretendiendo ser un mecanismo de protección jurídica adaptado a las necesidades actuales del sector audiovisual.

Este Tratado confiere los derechos patrimoniales de fijación, reproducción, distribución, alquiler, puesta a disposición interactiva, y radiodifusión y comunicación al público, como así también los derechos morales de paternidad e integridad. Asimismo, en cuanto a los derechos morales, su contenido y alcance parece conservar casi la misma redacción que del WPPT, sólo que en este caso, la protección se circunscribe a las fijaciones audiovisuales, así el artículo 5 del Tratado de Beijing (OMPI, 2012) establece:

1. Con independencia de los derechos patrimoniales del artista intérprete o ejecutante, e incluso después de la cesión de esos derechos, el artista intérprete o ejecutante conservará, en lo que atañe a sus interpretaciones o ejecuciones en directo o sus interpretaciones o ejecuciones fijadas en fijaciones audiovisuales, el derecho a:

i) Reivindicar ser identificado como el artista intérprete o ejecutante de sus interpretaciones o ejecuciones, excepto cuando la omisión venga dictada por la manera de utilizar la interpretación o ejecución; y ii) oponerse a cualquier deformación, mutilación u otra modificación de sus interpretaciones o ejecuciones que cause perjuicio a su reputación, tomando debidamente en cuenta la naturaleza de las fijaciones audiovisuales.

2. Los derechos reconocidos al artista intérprete o ejecutante de conformidad con lo dispuesto en el párrafo (1), serán mantenidos después de su muerte, por lo menos hasta la extinción de sus derechos patrimoniales, y ejercidos por las personas o instituciones autorizadas por la legislación de la Parte Contratante en que se reivindique la protección. Sin embargo, las Partes Contratantes cuya legislación en vigor en el momento de la ratificación del presente Tratado o de la adhesión al mismo no contenga disposiciones relativas a la protección después de la muerte del artista intérprete o ejecutante de todos los derechos reconocidos en virtud del párrafo anterior, podrán prever que algunos de esos derechos no sean mantenidos después de la muerte del artista intérprete o ejecutante.

No obstante lo anterior, una Declaración Concertada respecto a este artículo, dispone lo siguiente:

5. A los efectos del presente Tratado y sin perjuicio de lo dispuesto en cualquier otro tratado, queda entendido que, habida cuenta de la naturaleza de las fijaciones audiovisuales y de su producción y distribución, las modificaciones de una interpretación o ejecución que se efectúen durante la explotación normal de la interpretación o ejecución, tales como la edición, la compresión, el doblaje, o el formateado, en medios o formatos nuevos o existentes, y que se efectúen durante el uso autorizado por el artista intérprete o ejecutante, no serán consideradas como modificaciones en el sentido del artículo 5.1.ii). Los derechos contemplados en el artículo 5.1.ii) guardan relación solamente con los cambios que sean objetivamente perjudiciales de manera sustancial para la reputación del artista intérprete o ejecutante. Queda entendido también que el simple uso de tecnologías o medios nuevos o modificados, como tales, no será considerado como modificación en el sentido del artículo 5.1.ii).

La Declaración constituye una limitación al derecho de integridad de los artistas, intérpretes y ejecutantes originales, así como a otros sujetos que intervienen en la obra audiovisual, por considerar que existen modificaciones que pueden hacerse

durante la explotación normal de la obra. En razón de estas limitaciones la Federación Internacional de Actores (FIA, 2013), en su informe titulado “Los Derechos Morales de los Artistas Intérpretes o Ejecutantes. Situación Actual 2013”, al comparar el Tratado de Beijing y en particular, la citada Declaración Concertada con las disposiciones del WPPT, consideró que:

Es totalmente válido concluir que el Tratado de Beijing concede a los artistas un nivel menor de protección de sus derechos morales en lo relativo a sus interpretaciones o ejecuciones audiovisuales, con la excepción del derecho de paternidad. No obstante, este derecho también se podría limitar según sea la manera en la que se utilice una interpretación o, podría argumentarse, ser objeto de renuncia al no haber una disposición contraria en el tratado.

4. Derechos intelectuales de los trabajadores culturales en la LPSTC

Según Rogel Vide y Serrano Gómez (2008), los artistas intérpretes o ejecutantes han reclamado durante mucho tiempo una mayor reconocimiento jurídico de su labor creativa, sobre todo con respecto a su intervención en obras audiovisuales, ello porque su protección suele ser menos favorable que la de los autores. Por ello, la tendencia normativa internacional, se dirige al reconocimiento de mayores facultades, tanto desde el punto de vista de la Propiedad Intelectual, como desde el punto de vista de la Seguridad Social. En Venezuela, el artículo 92 de la LSDA, dispone lo siguiente:

Los artistas intérpretes o ejecutantes, o sus derechohabientes, tienen el derecho exclusivo de autorizar o no la fijación, la reproducción o la comunicación al público, por cualquier medio o procedimiento, de sus interpretaciones o ejecuciones. Sin embargo, no podrán oponerse a la



comunicación cuanto ésta se efectúe a partir de una fijación realizada con su previo consentimiento, publicada con fines comerciales.

Según se observa, además de las consideraciones realizadas sobre la protección a nivel internacional, las legislaciones nacionales suelen reconocer a los artistas, intérpretes o ejecutantes, en general, el derecho de autorizar o prohibir exclusivamente: a) La comunicación pública de sus representaciones o ejecuciones, de cualquier forma, a través de cualquier medio o procedimiento, no fijadas materialmente; b) La fijación de sus representaciones, por cualquier medio o procedimiento; y c) La reproducción de sus representaciones por cualquier medio o procedimiento. No pudiendo oponerse a la Comunicación Pública cuando ella se efectúe a partir de una fijación realizada con su consentimiento previo y publicada con fines comerciales; y cuando dicha comunicación pública se constituya por sí misma en una ejecución radiodifundida.

De igual forma, en cuanto a los derechos morales, se les reconoce la posibilidad de vincular su nombre o seudónimo a la interpretación o ejecución (Derecho a la Paternidad); y de oponerse a cualquier deformación o mutilación de su representación que lesione o pueda lesionar su prestigio o reputación (Derecho a la Integridad).

Específicamente, la LPSTC, como se ha mencionado anteriormente, contempla unos llamados “Derechos Intelectuales”, que se tratan básicamente de Derechos Conexos. Si bien, en su contexto, el término “Trabajador Cultural” no es muy preciso, (por lo que parece incluir no sólo a los artistas, intérpretes y ejecutantes, sino también a los autores) cabe entonces preguntarse, ¿si ya existía la LSDA, por qué crear a la LPSTC? La respuesta a ello, se encuentra entre otras razones, en el objetivo principal de la misma, que no es el reconocimiento de las facultades morales y patrimoniales de los trabajadores culturales, sino que está encaminado al aspecto de la Seguridad Social.

Sin embargo, desde el punto de vista de la propiedad intelectual, la novedad de la LPSTC radica en que se consagran Derechos Conexos, adicionales a los previstos en la LSDA, los cuales tal vez, no interesaba legislar para el momento de su entrada en vigencia. En aquel entonces, no se hablaba de redes sociales, y si bien existía Internet, la reproducción ilegal de contenidos digitales no alcanzaba los niveles que alcanza hoy en día. En este orden de ideas, el artículo 8 de la LPSTC dispone, que sin perjuicio de lo establecido en la LSDA, los trabajadores culturales, tienen derechos patrimoniales exclusivos para realizar, autorizar o prohibir:

1.- La distribución al público del original o de los ejemplares de sus interpretaciones o ejecuciones fijadas en soportes sonoros o audiovisuales, mediante venta u otra transferencia de propiedad, así como a través del alquiler, préstamo público o cualquier otra transferencia de posesión efectuada a título oneroso.

2.- La puesta a disposición del público de sus interpretaciones o ejecuciones fijadas en soportes sonoros o audiovisuales, mediante transmisiones digitales interactivas, ya sea por hilo o por medios inalámbricos, de tal manera que el público pueda tener acceso a ellas desde el lugar y en el momento que elija.

Por su parte, el artículo 9 *ejusdem* señala lo siguiente:

Sin perjuicio del derecho de remuneración por comunicación al público de las interpretaciones o ejecuciones fijadas en fonogramas, conforme con lo dispuesto en la Ley Sobre el Derecho de Autor, el trabajador y la trabajadora cultural, cuya interpretación se incorpore en obras, grabaciones o producciones audiovisuales, tienen el derecho inalienable e irrenunciable de recibir una remuneración equitativa por la comunicación al público, por cualquier medio o procedimiento.

Como resultado de la investigación, se expone que las normas citadas, establecen particularmente, derechos exclusivos de distribución, puesta a disposición, y un llamado derecho de remuneración por la comunicación pública de las interpretaciones o ejecuciones fijadas en obras o producciones audiovisuales, lo que



se constituye como una novedad en la legislación venezolana, que hasta el momento no establecía la posibilidad para los artistas de exigir legalmente derechos conexos por las fijaciones audiovisuales, ya que los artículos 96,97 y 98 de la LSDA, disponen un derecho a la remuneración equitativa aplicable a la comunicación pública únicamente de fonogramas. De esta forma, tal inclusión de las obras audiovisuales, podría estar influenciada por la tendencia internacional consagrada en el Tratado de Beijing. Corresponderá al Reglamento de la LPSTC, establecer la forma en la cual deberá determinarse tal remuneración, que se hará efectiva a través de las entidades de gestión colectiva de derechos, de acuerdo con las disposiciones de la LSDA y serán exigidas a quienes lleven a efecto directa o indirectamente, los actos de comunicación pública correspondientes (Artículo 10 LPSTC).



5. Conclusiones

La entrada en vigencia de la LPSTC, supone un paso adelante hacia la protección de los derechos de los artistas, quienes históricamente han estado rezagados si les compara con la protección jurídica de los autores, ya que al partir la actividad de los artistas intérpretes o ejecutantes de la ejecución e interpretación de obras previamente creadas, muchas veces se duda de la importancia de su regulación. No obstante, la tendencia internacional que viene a ser acogida por Venezuela en leyes como la LSDA y más recientemente la LPSTC, está direccionada al aumento de la protección desde el punto de vista de la Seguridad Social y la Propiedad Intelectual. Ello obedece en buena medida a que tradicionalmente las grandes reformas en materia de propiedad intelectual, van de la mano del desarrollo tecnológico y cultural, por lo cual Internet supone un nuevo reto para la propiedad intelectual, haciendo necesario el reconocimiento o inclusión de Derechos Conexos que protejan específicamente las interpretaciones o ejecuciones fijadas de obras audiovisuales. Debido a su reciente publicación y entrada en vigencia, el devenir de la práctica jurídica indicará si las normas contenidas en la LPSTC son suficientes o si el Estado deberá continuar con sus esfuerzos para lograr las reivindicaciones que tanto anhelan los artistas intérpretes y ejecutantes.

6. Referencias Bibliográficas

CELAPI, CENTRO DE ESTUDIOS LATINOAMERICANOS EN PROPIEDAD INTELECTUAL. (2014), Derechos Conexos. Disponible en formato digital en: http://www.celapi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1096&Itemid=605&lang=es&limitstart=0. (Consultado el 20.09.14)

FARIÑAS, José Rafael. (2014), Tips para entender mejor la Ley de Protección Social al Artista. Disponible en formato digital en: <http://www.elbastondeborges.com/2014/09/tips-para-entender-mejor-la-ley-de-proteccion-social-al-artista/>. (Consultado el 22.09.14)

FIA, FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ACTORES. (2013), Los derechos morales de los artistas, intérpretes o ejecutantes, situación actual 2013. Disponible en formato electrónico en el siguiente enlace: <http://www.fia-actors.com/uploads/ES-Moral-Rights-Spread%20version%20S.pdf>. (Consulta 18-03-2014)

FUENTES, Fernando. (2006), Manual de los Derechos Intelectuales. Vadell Hermanos Editores. Caracas.

ROGEL VIDE, Carlos y SERRANO GÓMEZ, Eduardo. (2008), Manual de Derecho de Autor. Editorial Reus, Madrid.

DOCUMENTOS LEGALES

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. (1948), Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (1999), Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial N 36.860 del 30 de Diciembre de 1999.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (2014), Ley de protección social al trabajador y a la trabajadora cultural. Publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.638, de fecha 05 de septiembre de 2014.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. (1993), Ley sobre el Derecho de Autor, publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.638, de fecha 01 de octubre de 1993.



ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. (1961), Convención Internacional sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión, Convenio de Roma (1961).

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. (1996), Tratado sobre Interpretación o Ejecución y Fonogramas (WPPT).

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. (2012), Tratado de Beijing sobre las Interpretaciones o Ejecuciones Audiovisuales



DESINTEGRACIÓN LATINOAMERICANA

MSc Exequiades Chirinos

C.I. 4.991.580

exequiades@yahoo.com

Universidad Cecilio Acosta y la Universidad del Zulia.
Maracaibo, Venezuela

MSc Andrés Uzcátegui

C.I. 15.162.604

Universidad Rafael Bellosó Chacín y la Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

andresuzcateguib@gmail.com

MSc. Alberto Celedon Molinares

C.I. 12.538.766

Universidad de la Guajira.
Riohacha, Colombia

aceledon@uniguajira.edu.co

RESUMEN

En el presente trabajo se expone un análisis acerca del proceso de integración de los países Latinoamericanos, un estudio a lo largo de la historia del subcontinente, desde la perspectiva de la unidad económica, política, ideológica, social, de las naciones de América. Visto en los actuales momentos, este ideal se orienta más bien en sentido contrario, hacia la desintegración, producto de la incidencia de determinados aspectos como el debilitamiento de los procesos democráticos en algunos Estados de la región y su incidencia directa en los intentos de integración de los países, especialmente de la América del Sur. La sustentación teórica estuvo basada en Giovanni Reyes, Juan Briceño (2006) en el ámbito de los nuevos desafíos de integración; Rodríguez Mendoza (2012) O'Donnell (2008) , además, desde las diferentes visiones, tendencias, perspectivas y desafíos que tienen las Naciones Latinoamericanas sobre los Tratados y Acuerdos comerciales con terceros países los Estados democráticos y su debilitamiento, concluyendo que los esfuerzos de integración se han visto limitados a la constante retórica en las Cumbres y encuentros gubernamentales. Ello ha impedido los avances significativos en cuanto a integración de los países, que pasa por crear instituciones pertinentes dedicadas a esta gran tarea. Los obstáculos también se deben a la falta de un consenso ideológico o político y al poco compromiso en cuanto al respeto de los valores democráticos.

Palabras clave: desintegración, debilitamiento democrático, Latinoamérica.



LATIN AMERICAN DECAY

ABSTRACT

In this paper an analysis of the integration process of a long study of the history of the subcontinent, from the perspective of economic unity, political, ideological, social, of the nations of Latin America countries is exposed. Seen at the present time, this ideal is more oriented in the opposite direction, toward disintegration, due to the impact of certain aspects such as the weakening of democratic processes in some states of the region and its direct impact on attempts to integrate countries, especially in South America. The theoretical framework was based on Giovanni Reyes, Juan Briceño (2006) in the context of the new challenges of integration; Rodriguez Mendoza (2012), O'Donnell (2008), also from the different views, trends, prospects and challenges that Latin American Nations treaties and trade agreements with third countries and weakening democratic states, concluding that efforts integration have been limited to the constant rhetoric in Summit and government meetings. This has prevented significant progress in integration of the countries, which is to create relevant institutions involved in this great task. Obstacles are also due to the lack of an ideological or political consensus and little commitment in terms of respect for democratic values.

Keywords: decay, weakening democratic, Latin America



INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la integración latinoamericana siempre salen a relucir aspectos que son redundantes desde una perspectiva retórica como inequidad social, pobreza, exclusión social, desequilibrio, desigualdad, entre otros. Aunque son reiterativos, en realidad se convierten en parte de los principales obstáculos para lograr la vieja aspiración de la unificación completa de los países latinoamericanos. Más, sin embargo estos no son los únicos elementos limitantes porque también debemos tomar en cuenta las denominadas políticas injerencistas, el conocido asistencialismo, las negociaciones individuales para la suscripción de alianzas comerciales, las posiciones a favor y en contra del libre mercado de los países y, por supuesto, la inestabilidad política que genera poca gobernanza y lleva al debilitamiento democrático de los países.

En este orden de ideas, se considera en este trabajo que uno de los principales problemas que presentan los países que conforman el sub continente América Latina (que incluye a las naciones anglosajonas del Caribe) es la debilidad de las democracias, hecho que imposibilita la consolidación de una política de integración latinoamericana.

Es así como se puede ver que en comparación con otros procesos de integración a nivel mundial, específicamente el alcanzado en el continente europeo a principios de la década del cuarenta el proceso de integración latinoamericano es cada vez más efímero, retórico y con grandes debilidades, desde la falta de estructuración a nivel institucional, pasando por rivalidades históricas con los países del norte, caso Estados Unidos y Canadá, hasta el debilitamiento de los procesos democráticos.

Para entender esta situación desde esta perspectiva, recurrimos a la teoría de Guillermo O'Donnell (2008) , quien parte de la visión de Estado para establecer nuestra hipótesis orientada en torno a que los Estados débiles de América Latina



constituyen el gran obstáculo para alcanzar una integración vista en los términos de la unificación creada con la Unión Europea.

De esta forma en este trabajo se pretende aportar un punto de vista más concreto de los obstáculos y dificultades de la integración latinoamericana, las principales causas, la desigualdad, La falta de concreción de la integración general y no por bloques estratégicos, incluyendo nuevas problemáticas como la debilidad de los Estados.

Para el autor anteriormente citado, “el Estado es el ancla indispensable de los diversos derechos de ciudadanía implicados y demandados por la democracia” y de allí que el concepto de un “buen Estado” es sencillamente equivalente a un Estado democrático en el cual, una vez legalmente constituido, se desarrollan políticas tendentes a considerar como valor importante a la sociedad civil y apuntalar los derechos de la ciudadanía, aspectos implícitos en un sistema político de libertades.

A lo largo del presente trabajo se exponen entonces, los obstáculos desde el punto de vista del debilitamiento de las democracias en el continente latinoamericano, las dificultades y tropiezos en el proceso de integración, las iniciativas comerciales individuales de algunos países en pro de negociar alianzas comerciales.

Para los autores del presente trabajo, en términos concretos, la estructuración institucional de América Latina unida: en lo político, económico y cultural, conduce a seguir considerando la denominada “integración latinoamericana” como una quimera ya que no trasciende el estadio inicial de propuesta en discursos presidenciales y de Jefes de gobiernos en las reuniones multilaterales.

Obstáculos en la integración Latinoamericana

Mucho se ha dicho, enumerado y desarrollado sobre los obstáculos obvios para la integración interamericana, y tal como se mencionó en el apartado anterior entre

otros aspectos se debe a la histórica política intervencionista por parte de los Estados Unidos en acciones pasadas dentro de los territorios de Latinoamérica, y el Caribe la cual puede sintetizarse en la “Doctrina Monroe” la cual contenía dos grandes orientaciones: “nada de intervención europea en América y nada de intervención americana en Europa”, vale decir el eslogan “América para los americanos, según frase de perteneciente al político John Quincy Adams, citado por Briceño (2006) que se le atribuyó al presidente de EE.UU James Monroe en el año 1823.

Por otra parte, según Brace (1975) el programa “Alianza para el Progreso” del presidente John F Kennedy que contemplaba, además de ayuda a las naciones latinoamericanas, apoyo estratégico militar estratégico en las luchas contra la amenaza comunista contrainsurgente que se cernía sobre América Latina para la época; es otro elemento que influyó en la integración en este Continente. Todas éstas políticas norteamericanas condujeron a determinadas acciones evidentemente injerencistas que hacen prácticamente imposible retomar la integración en términos de unidad total de los países que conforman América como continente y más bien la tendencia persistente marcha en sentido contrario, hacia la desintegración americana.

Si bien la economía ha sido el eje de procesos de estudio, análisis y aplicación en los procesos integración, ésta no es la única arista en la difícil unificación porque existe la gran brecha de las clases sociales, los grandes índices de pobreza y la disparidad existente entre las naciones en la región y también, un aspecto importante: el debilitamiento de las democracias en Latinoamérica, aspecto clave que en muchos casos pasa desapercibido. Según, Rodríguez (2012) La percepción global demuestra que es obvia la existencia de una desigualdad de los Estados latinoamericanos en cuanto a responder a los principios democráticos, relacionados directamente con el respeto a los derechos ciudadanos, situación que se convierte a

su vez en una especie de bumerán, en el primer gran escollo para una posible integración.

Esta afirmación plantea, entonces, una alternativa para empezar a vislumbrar el problema integracionista en Latinoamérica no únicamente desde el punto de vista económico, como tantas veces se ha criticado, si no desde lo político y la dificultad de la gobernanza en algunos países de la región, diversificando las motivaciones para los procesos integracionistas y fortaleciendo la unidad de América Latina en busca de su desarrollo integral.

EE. UU y Latinoamérica: conflictos dominio y cooperación

Para entender en muchos aspectos las relaciones muchas veces difíciles entre los países del norte específicamente Estados Unidos con las naciones latinoamericanas hay que remontarse hasta los principios del siglo XIX, a través de los residuos de la independencia de las naciones del sur, a fin de situarnos en la constante amenaza del viejo continente de reclamar de nuevo la parte del imperio español relacionada con las colonias y las consecuencias de estas peticiones europeas, cuyas respuestas se remitieron al establecimiento de Tratados e instauración de mecanismos de defensa que luego se tornaron en políticas del poderoso país del Norte y, por último, en su doctrina particular.

Es así como gracias a la formación de la Santa Alianza en Europa, se produce una reacción norteamericana para evitar la concreción de los planes de una nueva colonización por parte del Viejo Mundo. Este hecho se tradujo en la proclamación de la Doctrina Monroe en 1823, que planteaba principalmente una declaración contra la extensión de la influencia europea en el hemisferio occidental (Brace, 1975).

Es de esta manera como a lo largo de las décadas y a través de diversos conflictos entre Europa y las naciones latinas, EE.UU a través del apoyo político en dicha Doctrina y las nuevas interpretaciones dadas por los presidentes norteamericanos, se evidencia que más allá de proteger a América de futuras injerencias europeas la



Doctrina se transforma en un lineamiento de los planes futuros de Norte América. Se puede apreciar en la expansión de Norteamérica hacia el sur a finales del siglo XIX cuando lograron apoderarse de Puerto Rico y la intervención en Cuba, país donde EE.UU mantiene un protectorado en Guantánamo.

En este orden de ideas podemos ver como las relaciones de Latinoamérica con los Estados Unidos se han visto teñidas de dobles intenciones, Tratados unilaterales, desiguales y desleales en cuanto al equilibrio con los países latinoamericanos y la existencia de una gran injerencia política directa e indirecta por parte de la nación del norte hacia sus vecinos del continente.

Una dualidad difícil que, por tales razones, el acercamiento más reciente, de orden económico, el Área de Libre Comercio para las Américas (ALCA) cuya expresión más concreta es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), fue recibida esta iniciativa con cierto recelo y, por supuesto, encontró grandes detractores que han limitado su expansión más allá de México, Canadá, los tres países miembros fundadores -, a los cuales recientemente se les unieron Chile, Perú y Colombia, para completar sólo 6 países del TLC, cifra que está lejos de las aspiraciones del ALCA.

De esta forma, en las difíciles relaciones que mantienen algunas de las naciones latinoamericanas con el principal país del Norte no puede obviarse este largo proceso de injerencia, de intenciones dudosas y desigualdades entre las naciones que mantienen, principalmente los Estados Unidos, siendo éste aspecto uno de los principales obstáculos que argumentan determinados países como Venezuela, Nicaragua, Ecuador, Bolivia para distanciarse de Norteamérica en cuanto a alcanzar una integración estilo Unión Europea, a pesar de que éstos cuatro países tienen como su principal socio a EE. UU.



Con respecto a las naciones del sur, los EE.UU continúan patrocinando sus políticas asistencialistas en la región porque se siguen basando en la Doctrina Monroe, cien años después de que la misma se creara al seguir Norteamérica ratificando, afirmando y aplicando sus bases en el sentido de que la doctrina era política específica de Estados Unidos y que, por consiguiente, ésta nación se reserva su interpretación y aplicación, dejando claro la no renuncia del supuesto derecho de intervención, postulado implícito en el espíritu de la doctrina y el cual sigue prevaleciendo en pleno siglo XXI (Brace,1975).

Debido a los procesos de intervención e injerencia de los Estados Unidos en Latinoamérica y el Caribe, en los casos de Cuba, Nicaragua, República Dominicana, Haití, Panamá, entre otras naciones, ello hace que la integración de las naciones del sur con Norteamérica sea una propuesta lejana, porque la confianza de las naciones latinoamericanas con respecto a los Estados Unidos se ha visto disminuida (y viceversa) debido a las políticas injerencistas que continua pesando sobre el futuro de las relaciones interamericanas (Brace,1975) y también por el recelo que tienen los norteamericanos con relación a determinadas naciones que pública y políticamente los adversan y las cuales pueden identificarse en la denominada Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América Bolivariana (Alba), de reciente creación y cuyo espíritu es anteponerse al Tratado del Alca, creado e impulsado principalmente por Estados Unidos ([www. http://alba-tcp.org](http://alba-tcp.org)).

De esa manera se entiende que los acuerdos de integración que se han dado especialmente en los países de América del Sur sean predominantemente económicos, para Rodríguez (2012).

“una amplia gama de acuerdos comerciales, herederos de los acuerdos de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), algunos de los cuales –los más recientes– persiguen la liberalización del comercio de bienes entre los países participantes y contemplan otras materias



comerciales relacionadas, como las inversiones y la propiedad intelectual”.

En el Continente se han dado dos principales bloques; el de integración que responden eminentemente a un propósito económico y son: la Comunidad Andina y Mercosur, las alianzas asociativas de otros países como Colombia, Chile y Perú,. Estas naciones desarrollan una política individual de negociación y suscripción de acuerdos comerciales, de tratados de libre comercio (TLC), los cuales se han orientado por negociar acuerdos bilaterales o plurilaterales con Estados desarrollados y en vías de desarrollo de otras regiones fuera del contexto americano, especialmente de Asia.

Rodríguez (2012) advierte que estos TLC alcanzados por estas tres naciones (Colombia, Chile y Perú) son más amplios que aquellos suscritos con las naciones latinoamericanas porque en los Tratados no latinoamericanos se establecen “la liberalización rápida del comercio de bienes, incluyen el comercio de servicios y su tratamiento de los asuntos regulatorios es mucho más amplio y sofisticado”.

Basado en los datos de la Organización Mundial de Comercio (OMC), en el estudio de Rodríguez Mendoza (2012), resalta que las naciones de Sur América tienen hasta el presente un total de 65 acuerdos comerciales. De esa cifra, 54 convenios se han negociado con “otros países en vías de desarrollo de la región y fuera de ella”, es decir en el nivel de los países en proceso desarrollo, (etiqueta en la cual se colocan en términos generales a las naciones de América Latina), los acuerdos no se orientan ciento por ciento hacia el interior del propio continente.

Además, de ese total de 65 acuerdos comerciales, 11 están suscritos con países desarrollados. Es decir, a nivel de América Latina, los acuerdos económicos no son ciento por ciento al interior del ámbito geográfico, como es el ideal de la pregonada y



denominada “integración latinoamericana” que sirve más como bandera política que como premisa real de unificación de América.

Un dato interesante de para esta investigación es la acotación de que “15 de los acuerdos comerciales existentes han sido negociados con países asiáticos, la mayoría en tiempos recientes, y esto demuestra la importancia que han ganado estos países en el comercio regional” pero también demuestra una tendencia: de la preferencia de integrarse más al Asia que hacia adentro de América Latina, aun cuando esas alianzas con países del Mundo Oriental se hagan naciones orientales en vías de desarrollo.

Otro aspecto de la desintegración latinoamericana se observa en el caso del Mercosur, “bloque económico” que ha preferido aliarse con Israel, Egipto y la Autoridad Palestina, en materia de acuerdos preferenciales en vez de optar por negociar un acuerdo, por ejemplo, con el TLC que sí agrupa únicamente a países americanos como son EE. UU., Canadá, México, Chile, Colombia y Perú.

Tomando como base las conclusiones sobre los acuerdos económicos del estudio de Rodríguez Mendoza (2012) que reflejan la carencia de un enfoque común de las naciones de la América del Sur en cuanto a los acuerdos comerciales con terceras naciones, por la existencia de diferencias en cuanto a estrategias y políticas económicas, queda en evidencia que a la mayor parte de las naciones latinoamericanas les importa los beneficios en términos individuales, sobre todo de orden económico y que la política de integración queda relegada a un último plano, existiendo sólo en el marco discursivo de algunos gobernantes latinoamericanos que persisten en asumir la denominada “integración latinoamericana” como una bandera ideológica, política.

De acuerdo al informe sobre *Tratados de Libre Comercio en América del Sur*.



“no es de sorprender la fuerte dinámica que han tenido los nuevos escenarios de integración que se han promovido, orientados más a una consolidación de la hermandad política de los países y la acción conjunta a nivel internacional, que al entramado comercial y productivo (aun cuando éste siempre está presente en el discurso de los diferentes foros como Unasur o la CELAC)”.

Vale decir, lo ideológico antepuesto a lo económico, tendencia que conduce hacia la profundización de la desintegración en América Latina. Por ello, al comparar la política de alianzas comerciales con el ideal de “integración latinoamericana” se desprende que hoy día el predominio sigue siendo la desintegración latinoamericana, que empieza por el nivel económico.

Ineficaz estructura institucional en los procesos de integración

Entrar en detalle sobre las discusiones e intentos de integración de la región latinoamericana sería detenernos en punto muerto y, por ello, es de interés principal de este apartado romper la retórica que ha prevalecido a lo largo de las discusiones en Cumbres y encuentros de mandatarios o jefes de Estado, sin más resultado que vanagloriarse en discursos y promesas incumplidas sobre “integración latinoamericana”.

De esta manera ahondar en los eventos infructíferos de la integración latinoamericana y la gran cantidad de tratados, pactos, creación de Mancomunidades inclusión e inclusión que se han gestado desde las años 60 y que hasta la primera década del siglo XXI todavía se mantienen en primeros pasos, no es el propósito y es de nuestra opinión que sería un aporte vacío a la comprensión de las dificultades de integración.

Reyes y Briceño (2006), plantean que mientras las discusiones sean retóricas, mientras las declaraciones altisonantes sean más que poemas que planes de

acción, la integración seguirá empantanada haciendo eco de la famosa frase "mucho ruido y pocas nueces". En esta constante dilación de la integración latinoamericana juega un papel importante lo opaco de las entidades institucionales que, según Reyes y Briceño (2006), nadie sabe de sus funciones y mucho menos se conocen sus resultados, refiriéndose con ello a la casi invisibilidad del Parlamento Andino, al Sistema Económico Latinoamericano, a la CELAC, entre otros, y su falta de presencia en los debates y problemáticas regional.

Desde este punto de vista anterior, observa O'Donnell (2008) que existe un derecho irrenunciable a contar con un Estado pero el mismo debe ser cónsono con los principios democráticos, hecho que produce una variedad de Estados, desde aquellos apegados a la democracia hasta otros de índole represiva, gama observable en Latinoamérica, territorio donde el autor sitúa a los Estados de "en una zona intermedia, con Estados que cumplen aquellas condiciones sólo parcialmente, y en algunos casos con agudas deficiencias".

Para esto se propone estructurar e incentivar la creación de instituciones con roles concretos, bien delimitados y con la debida pertinencia en asuntos que tracen una futura unión latinoamericana, si ese es un verdadero desiderátum político de los Estados latinoamericano, el cual partiría de la concreción de estatutos comunes, legales, que permitan orientar un rumbo, tomando en cuenta lo conseguido por la Unión Europea pero sin pensar que la UE es una receta mágica que puede aplicarse tal cual a la experiencia en América Latina.

Debilitamiento de la democracia

Interpretando a O'Donnell (2008), se parte, que el Estado tiene cuatro dimensiones: a) eficacia respecto al conjunto de burocracias; b) efectividad en cuanto a sistema legal; c) credibilidad como realizador del bien común de la nación, o del pueblo; y d) filtro adecuado al interés general de su población; y subraya que cuando estas dimensiones operan en términos apropiados, bien, entonces el Estado cumple su



crucial papel de articulador y ordenador de la diversidad y pluralidad de las relaciones sociales en su territorio.

En su fin último, si el Estado actúa democráticamente se constituye en un aliado efectivo y consistente del desarrollo humano. Para ello debe consolidarse, en términos de gobernabilidad, un régimen democrático, entendido en cuanto a que el acceso al gobierno es producto de elecciones limpias, transparentes, justas, competitivas e institucionalizadas en las cuales se permiten y se resguardan las libertades políticas, entendidas éstas como la libertad de asociación, expresión, movimiento y disponibilidad de información no monopolizada por el Estado o por agentes privados.

El ejercicio del gobierno se vincula necesariamente al concepto de Estado democrático, aquel en el cual "...además de sancionar y respaldar los derechos de ciudadanía política implicados por un régimen democrático, por medio de su sistema legal e instituciones sanciona y respalda una amplia gama de derechos emergentes de la ciudadanía civil, social y cultural de todos sus habitantes. En términos de la praxis del Estado se plantean complejidades respecto a la autoridad que se invoca para representar a los ciudadanos (hablar a nombre del pueblo), al uso de los recursos del Estado en términos de transparencia y legalidad, versus ocultamientos y corrupción, entre otros asuntos correspondientes al funcionamiento del Estado.

Todo lo anteriormente expresado tiene como consecuencia un escaso poder de los gobiernos y de los Estados latinoamericanos es el primer obstáculo que frena una posible integración porque los países latinoamericanos dependen de los centros de poder que existen en su área geográfica, especialmente los Estados Unidos de América como centro principal en América del Norte; y Brasil en sur América. Es por ello, que el dilema de los Estados latinoamericanos es que se otorgan el derecho de representar una nación bajo el fundamento del nacionalismo y éste, comporta



conductas que pueden desviarse hacia ideologías racistas, xenófobas y excluyentes, como hemos visto a lo largo de la historia latinoamericana.

En este orden de ideas, O'Donnell (2008) afirma que existen diversas razones sobre este problema en América Latina: a) histórica devenida de la Independencia cuando existieron gobiernos, sin aparato estatal que intentaron mandar a poblaciones que no se reconocían como nación; b) la existencia de Constituciones democráticas desde el punto de vista formal pero contrapuesta a los intereses mayoritario de las comunidades, a las relaciones sociales capitalistas; c) prolongada incertidumbre y conflictos acerca de los límites geográficos de cada emergente país; y de centros que, en lugar de forzar la homogeneización legal y política lograda en el Noroeste, acabaron pactando la coexistencia de sus patrones más o menos constitucionales con tipos patrimoniales de autoridad en buena parte de su territorio.

“Cada uno de nuestros Estados tiene su propia “arqueología,” acumulación histórica de constelaciones de poder, normas legales e instituciones que en su momento surgieron como respuesta a cierta cuestión social y luego perduraron transformando esas cuestiones, enlazándolas con otras y a veces simplemente subsistiendo sin misión claramente identificable. Contra lo que aducen algunas visiones tecnocráticas, ningún Estado ha sido diseñado ni podría serlo *ex novo*; menos aun Estados como los nuestros que reflejan en su anatomía las crisis y la profunda heterogeneidad de sus sociedades. Es por eso importante reconocer que los actuales puntos de partida de nuestros países son diferentes en no pocos aspectos; por lo tanto, y aunque sea aproximadamente, ellos tendrán que ser tenidos en cuenta al estimar la situación actual y las expectativas razonables de corto y mediano plazo que se pueden formular en cada caso acerca de cómo orientar el Estado hacia un más pleno cumplimiento de sus responsabilidades con la democracia” (O'Donnell, 2008).

CONCLUSIONES

La desintegración latinoamericana se observa a partir de las políticas de alianzas comerciales porque se dan dos grandes visiones respecto a los acuerdos comerciales con terceros a) Países con economías más abiertas al comercio y las inversiones cuyo interés es negociar acuerdos comerciales, entre los cuales se ubican Colombia, Chile y Perú, entre otros y b) países que rechazan este tipo de negociaciones y los cuales se sitúan entre naciones proteccionistas desde la perspectiva económica, lado donde se colocan Bolivia, Ecuador y Venezuela, entre otros.

Hoy día, en pleno siglo XXI, los Estados latinoamericanos han fallado en cuanto a las cuatro dimensiones del Estado: eficacia efectividad credibilidad filtro, al experimentar una baja en el puntaje de las mismas producto de la ineficacia de las burocracias estatales, la escasa y sesgada penetración de los sistemas legales, los cuales han permitido que en extensas regiones las reglas realmente imperantes no son estatales sino las dictadas por factores que tienen relación íntima con los Estados.

Evidentemente en este punto existe una gran diferencia de América Latina con relación a la Unión Europea porque mientras en esta última los Estados son fuertes y con tendencia al mejoramiento de sus democracias, los Estados latinoamericanos siguen siendo débiles con respecto a la consecución de fines para sus ciudadanos y con respecto a otros Estados, de allí que para consolidar un proceso de integración es prioritario mirar el funcionamiento de los Estados, fortalecer las democracias y avanzar en el establecimiento de regímenes igualmente democráticos.

En cuanto a lo económico, elemento unificador de las naciones americanas, es evidente la existencia de visiones totalmente opuestas en cuanto al mercado y, por ende, manejo de la economía: unas con acento en la liberación comercial y otras de índole proteccionista, visiones que, en definitiva, se constituye también en un



elemento divisorio con relación al ideal de integración latinoamericana, aspecto que continúan estando más en el campo de la quimera que de la concreción real.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brace, H. (1975). *Latinoamérica y Estados Unidos*. Editorial tecnos. Madrid España.

O'Donnell, G. (2008). "Hacia un Estado de y para la Democracia" (págs. 25-65). En Mariani, Rodolfo, coord. (2008) *Democracia/Estado/Ciudadanía: Hacia un Estado de y para la Democracia en América Latina* / Lima: Sede PNUD.

Reyes, G; Briceño, J. (2006) *Actualidad de la integración en América Latina y el Caribe, viejos dilemas nuevos desafíos*. Universidad de Los Andes, Colección Ciencias Sociales y Humanas. Venezuela.

Referencias electrónicas

Doctrina Monroe. Disponible <http://www.edhistorica.com/pdfs/ladoctrinamonroe.pdf>. Consultado el 10 de Agosto de 2014

Rodríguez Mendoza, Miguel. (2012) *Tratados de Libre Comercio en América del Sur. Tendencias, perspectivas y desafíos*. Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva. N° 7 / 2012. Disponible en: http://publicaciones.caf.com/media/21339/caf_libro_tlc_web_dl-original.pdf Consultado el 10 de agosto de 2014.

Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América Bolivariana (Alba). Disponible: [www. http://alba-tcp.org](http://alba-tcp.org) Consultado el 10 de julio de 2014.



GRAN MISIÓN VIVIENDA VENEZUELA COMO GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Rosa N. Montoya Gutiérrez (Dra. en Cs. Políticas, Gerente de Ingeniería Metro de Maracaibo e-mail: rosamontoya2807@gmail.com)

Yaritza Villasmil Suárez (Dra. en Cs. Políticas, Consultora Jurídica Metro de Maracaibo, Profesora Universitaria Asociada URBE, e-mail: yvillas@hotmail.com)

Francisco Batlle Rois-Méndez (Dr. en Cs. Gerenciales, Profesor Universitario Titular, LUZ, e-mail: franbatlle@gmail.com)

RESUMEN

La investigación se realizó con el propósito de evaluar la Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV) como gestión de políticas públicas. Para ello se revisaron los postulados del Instituto Nacional de Estadística (INE) (2007), Datanálisis (2007), MINVIH (2011), Valles (2002), Cunill (2007), Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) (2006), López y Lander (2001), CEPAL (2010), Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA) (2012), Transparencia Venezuela (2012), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica de Emergencia para Terrenos y Vivienda (2011). El estudio fue de tipo descriptivo con un diseño de campo, no experimental y transeccional. La población estuvo constituida por 28 sujetos cuya característica diferenciadora es ser Personal Directivo de un ente ejecutor de vivienda en cada uno de los 10 estados que construyen el 80% de las viviendas en el país. Para la recolección de información, se aplicó un instrumento de 36 preguntas cerradas, con escala frecuencial tipo Likert de 03 alternativas de respuesta: siempre, algunas veces, nunca. El cuestionario fue sometido a la validez de contenido a través del juicio de 05 expertos. La confiabilidad se midió aplicando el coeficiente *alfa cronbach* a los resultados de una prueba piloto, siendo muy alta (0.93). Los resultados se analizaron según un baremo previamente establecido permitiendo concluir que la GMVV es una política pública que en teoría representa un gran avance en torno a los beneficios para los sectores menos favorecidos de la sociedad venezolana; sin embargo, el hecho de no abordar la participación ciudadana como eje de desarrollo socioeconómico y la contraloría social ha hecho que la GMVV haya perdido credibilidad por las fallas en su gestión como política pública destinada a cerrar la brecha social del pueblo venezolano.

Palabras Clave: Gran Misión Vivienda Venezuela, Políticas Públicas, Gestión, Participación, Contraloría Social



GRAN MISIÓN VIVIENDA VENEZUELA AS PUBLIC POLICY MANAGEMENT ABSTRACT

The research was conducted in order to evaluate the Great Housing Mission Venezuela (GMVV) and public policy management. To do the tenets of National Statistics Institute (INE) (2007), Datanálisis (2007), Minvih (2011), Norway (2002), Cunill (2007), Latin American Institute for Social Research (ILDIS) (2006) were reviewed, Lopez and Lander (2001), ECLAC (2010), Venezuelan Program of Education-Action in Human Rights (PROVEA) (2012), Transparency Venezuela (2012), the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999) and the Organic Law emergency Lands and Housing (2011). The study was descriptive with a field design, not experimental and trans. The population consisted of 28 subjects whose distinguishing characteristic is to be an Executive Personnel executive of housing in each of the 10 states build 80% of homes in the country. For data collection, an instrument of 36 closed questions with Likert scale 03 frequency response alternatives was applied: always, sometimes, never. The questionnaire was submitted to content validity through the judgment of 05 experts. Reliability was measured using the Cronbach alpha coefficient to the results of a pilot, still very high (0.93). The results were analyzed according to a scale previously established GMVV possible to conclude that public policy is theoretically represents a breakthrough regarding benefits for disadvantaged sectors of Venezuelan society; However, the failure to address citizen participation at the heart of socioeconomic development and social control has made the GMVV has lost credibility for failures in management and public policy to bridge the social gap of the Venezuelan people.

Keywords: Gran Misión Vivienda Venezuela, Public Policy, Management, Participation, Social Comptrollership

*Ingeniero, Dra en Ciencias Políticas

**Abogada, Magister en Derecho del Trabajo, Doctora en ciencias Políticas. Profesora de Post-Grado URBE.

***Lic. en Educación, MSc. en Docencia para Educación Superior, Dr. en Ciencias Gerenciales, Profesor Invitado Postgrado FCES-LUZ, Comité Académico Especialización en Gerencia de Empresas Turísticas FCES-LUZ, Comité Editorial de la Revista Electrónica REDHECS, Investigador PEII, Consultor Empresarial.

1. INTRODUCCIÓN

Las profundas transformaciones económicas y demográficas que ha experimentado Venezuela durante la última década del siglo XX y los primeros años del siglo XXI se han reflejado en un déficit acumulado de viviendas que ha alcanzado dimensiones exorbitantes. Las connotaciones de esta problemática han tenido consecuencias en ámbitos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.

Según el Ministerio de Vivienda y Hábitat (MINVIH) (2007), el déficit habitacional es de 2.500.000 unidades de vivienda. Esta cifra se comprende de 1.800.000 unidades de construcción nueva y se le agregan 700.000 viviendas adicionales, que por su situación de riesgo o deterioro, tienen que ser sustituidas. El requerimiento normal de la población alcanza, aproximadamente, las 100.000 viviendas/año.

Por su parte el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2007), señala que el déficit habitacional de Venezuela supera las 1,8 millones de viviendas, además del alto déficit de viviendas, un 60 por ciento de las soluciones habitacionales de los venezolanos necesitan reformas o ampliaciones, para cumplir con el área mínima de 12 m² por persona, según lo establecido por norma.

2. GRAN MISION VIVIENDA EN VENEZUELA

Los organismos u actores involucrados en la rectoría o análisis de esta problemática concuerdan de una u otra manera que el déficit de viviendas en Venezuela es inconmensurable y requiere de soluciones a corto mediano y largo plazo, no solo para solventar de manera puntual una situación que se presenta en un momento histórico específico, sino que debe entenderse como una obligación del estado prever políticas que de alguna manera garanticen a sus ciudadanos la tenencia de una vivienda digna y saludable, en el marco de lineamientos sociales y económicos que giran alrededor de las familias involucradas y afectadas por este flagelo.

Como ejemplo de esta situación en el estado Zulia, el déficit es de 250 mil unidades y en tanto en el municipio Maracaibo el déficit es de 160 mil unidades de viviendas. Es importante mencionar que el conflicto interno en Colombia, provocó una migración considerable un



éxodo de refugiados, hacia la ciudad de Maracaibo, lo cual se transformaría en otro factor agravante del déficit habitacional.

En atención a lo anterior, surge la necesidad de crear una política pública concertada, modelo de inclusión, planificación democrática, con la participación protagónica los actores, y con objetivos consensuados por el país para el corto, mediano y largo plazo, incidiendo así sobre la calidad de vida de los pueblos más necesitados que demande además la transformación e innovación de los sistemas constructivos convencionales de viviendas, en nuevas maneras de producción masiva de viviendas de interés social.

Afirman López y Lander (2001) que desde la llegada al poder del presidente Hugo Chávez en el año 1999, se han establecido líneas estratégicas de gobierno para atender lo que se denominó “la deuda social”, que en gobiernos anteriores no atendieron los déficits que en materia de servicios básicos existían, debido a las políticas neoliberales que entre los años 1979-1998 se vinieron ejecutando para solventar dichos problemas, ya que se produjo un estancamiento de la actividad económica.

Refiere el autor que es por ello que se diseñan políticas públicas en áreas claves y de gran necesidad, ejecutando programas, proyectos y aprobando diversas leyes que contribuyeran a la mejora de las condiciones de vida de sectores marginalizados y desprotegidos a través de la integración de los ciudadanos en el proceso de alcanzar su desarrollo integral.

De allí que el 13 de febrero de 2011 fue anunciada por el primer mandatario de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Chávez Frías, la creación de la Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV) con el objetivo de resolver el déficit habitacional mediante la unión de todos los sectores.

Según esa declaración, la meta de la GMVV es construir dos millones de viviendas entre los años 2011 y 2017, un promedio de 285.714 anuales. Para dar cumplimiento a estas metas se crea por decreto presidencial el Órgano Superior del Sistema Nacional de Vivienda y Hábitat (OSV), publicado en la Gaceta Oficial 39.643 del 28.03.11 como unidad administrativa adscrita a la Presidencia de la Republica, de la cual dependería la asignación de su presupuesto anual y el suministro de los recursos suficientes y necesarios para el



cumplimiento de las funciones planificadas. Así las cosas, el Órgano Superior del Sistema Nacional de Vivienda y Hábitat (OSV) debe formular y evaluar la política en la materia y darle seguimiento a los planes de ordenación y desarrollo de los asentamientos humanos.

Esta dispondrá de potestad organizativa para la ejecución de los programas administrativos, económicos y financieros y la coordinación de todas las instancias organizativas y territoriales de conformidad con lo establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la LOETV (2011) y en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

Es así como el Gobierno Nacional ha planteado, desde una pretendida perspectiva meramente social, paliar la deuda acumulada con los estratos socioeconómicos más necesitados y como valor agregado se incluyen todos los venezolanos, sin distinción de raza, edad y nivel socioeconómico que no posean vivienda propia. Estos planteamientos canalizados a través del Órgano Superior de Vivienda y Hábitat (OSV), distan mucho de la realidad por cuanto se ha desvirtuado el contenido social de esta política pública y se ha transformado en una bandera política que busca apoyo popular previo a cada comisión electoral.

La GMVV, pareciera que representa un salto adelante sustancial para la calidad de vida del venezolano por cuanto lo hace parte de un proceso tangible y significativo desde la perspectiva moral; teóricamente, el venezolano debería sentirse incluido y seguro de que sus necesidades serán atendidas. Sin embargo, el hecho que no se le ofrece una solución habitacional propia sino con la reserva de su disposición o bajo criterios de una propiedad comunal que aún no está bien definida, le resta méritos a la adjudicación de una vivienda amplia, libre de riesgos y con todos los servicios necesarios.

No obstante lo anterior, recientes estudios realizados por investigadores académicos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2011), ONU-Hábitat (2009), CEPAL (2010), Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA)(2012) y Transparencia Venezuela (2012) sobre programas sociales, coinciden al afirmar que las políticas públicas deben ser analizadas no sólo desde su formulación sino también desde su



implementación y evaluación a fin de contrastar si la teoría se ha reflejado en resultados tangibles. Es aquí donde surgen los procesos en la gestión de Políticas Públicas.

En este sentido, Transparencia Venezuela (2012) amplía los procesos de formulación, implementación y evaluación a siete procesos en la gestión de políticas públicas: focalización, ingreso, transferencia, salida, rendición de cuentas, monitoreo y seguimiento, reclamos y uno adicional llamado “gestión”, referido al rol de la administración pública como constructora de viviendas. Sin embargo, la observación no sistemática de estos procesos permite prever que esta ampliación genera burocracia, estancamientos y pueden acarrear corrupción de cada proceso, aunado al hecho de que no se evalúan componentes como: eficiencia, efectividad, cumplimiento de normas, participación ciudadana, entre otros.

Ante las complejidades que caracterizan estos procesos en Venezuela, en cuanto a los términos de cómo se ejerce la regularidad política, y valorativa en relación con el derecho a la propiedad y la definición de leyes sociales, económicas, culturales y ecológicas, ha generado pérdida de confianza y desmotivación ante la sensación de amenaza a su identidad y supervivencia. Es por esta razón, que a pesar que Venezuela ha venido equiparándose a formas emergentes de gestión pública cimentadas sobre la base de redes de políticas deliberativas que abordan procesos complejos, aun se aprecian signos de incertidumbre que aparecen al momento de formularlas, implementarlas y evaluarlas; sobre todo cuando se hace, en el caso específico de la GMVV; desde los vértices del programa, su marco regulatorio y la participación ciudadana así como la contraloría social.

Pese a la imponente logística en torno a la GMVV, hay que mencionar que como en todo proceso de adjudicación se han denunciado irregularidades, ligadas en gran parte a la evasión de los filtros en la entrega de las viviendas, lo cual ha despertado la suspicacia de grupos políticamente opositores al gobierno nacional y de posibles beneficiarios que de momento quedaron marginados. Sin embargo, se ha conocido que los responsables adelantan investigaciones al respecto y prometen que el proceso de construcción y adjudicación se extenderá durante los próximos 4 años, a la par de la esperanza de quienes al día de hoy, no tienen la certeza de un techo propio.

2. METODOLOGÍA

La investigación fue del tipo descriptivo bajo un diseño de campo, no experimental y transeccional. La población estuvo integrada por un total 58 entes públicos que ejecutan la Gran Misión Vivienda Venezuela en el país. La muestra fue no probabilística intencional porque los investigadores siguieron un criterio específico para seleccionar la muestra, quedando integrada por 28 sujetos pertenecientes a los entes ejecutores de los 10 estados que agrupan el 80% de las viviendas construidas por la GMVV en el año 2012: Zulia, Miranda, Yaracuy, Aragua, Carabobo, Trujillo, Barinas, Distrito Capital, Vargas y Bolívar. Sus características particulares son: (a) que estén en los dos primeros lugares de ejecución en su estado y (b) que sea el Director de la GMVV en el órgano ejecutor.

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez analizados los resultados se procedió a calcular, mediante la Estadística Descriptiva, la media aritmética de los puntajes correspondientes a los indicadores, las dimensiones y las variables con el objeto de obtener el apoyo estadístico necesario y pertinente para confrontar los resultados con las teorías que sustentaron la investigación, a la vez que se categorizaron según el baremo ponderado.

Tabla 1
Distribución de Medias Aritméticas de los Indicadores y Dimensiones de la Variable Gran Misión Vivienda Venezuela como Gestión de Políticas Públicas

| VARIABLE | PROGRAMA GRAN MISIÓN VIVIENDA VENEZUELA COMO GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|-------|-------|------|------|------------------|-------|----------|-------|-------|---------------|----------|
| | Vértices | | | | | Marco Regulatori | | Procesos | | | Participación | |
| INDICADORES | Pueb Org. | Terr. | Ejec. | Mat. | Fin. | CRBV | LOETV | Form. | Impl. | Eval. | Part. Ciud. | Cont. So |
| \bar{X} Indicador | 2.07 | 2.64 | 2,18 | 1,96 | 2.21 | 2.57 | 1.93 | 2.54 | 1.93 | 2.36 | 1.50 | 1,96 |
| \bar{X} Dimensión | 2.21 | | | | | 2.25 | | 2.28 | | | 1,73 | |
| \bar{X} Variable | 2.12 | | | | | | | | | | | |

En la tabla 1 se observa que la media aritmética del indicador *pueblo organizado* es de 2.07 lo que lo categoriza como *medianamente considerado* según el baremo previamente establecido. Este resultado se contrapone con lo establecido por el MINVIH (2011) cuando señala que el vértice *pueblo organizado* tiene su fundamento en la creación de un registro único a través del Registro Nacional de Vivienda que permite identificar a aquellas familias que carecen de vivienda propia o aquellas que necesiten remodelar, legalizar o ampliar su



hogar.

Asimismo, la media aritmética del indicador *Terrenos* es de 2.64 lo que lo caracteriza como *muy considerado* lo cual concuerda con los criterios establecidos por el MINVIH (2011) para la evaluación en este vértice, ya que se basan en aspectos relacionados con la geotecnia, definida como la calidad y profundidad del material y su capacidad de soporte a infraestructura, los riesgos por inundaciones, sísmicos y por procesos gravitacionales como deslizamientos o derrumbes, así como el régimen legal y el uso actual de la tierra, entre otros.

Para el indicador *ejecutores* la media aritmética fue de 2,18 lo cual, según el baremo es *medianamente considerado*. Este resultado confirma lo planteado por Transparencia Venezuela (2012) cuando señala que debido a lo compleja y confusa estructura establecida para la construcción de viviendas, que se encuentran a cargo de ministerios, gobernaciones alcaldías, convenios internacionales, comunidades organizadas y empresas privadas y nacionales, entre otros; se hace difícil el control de la construcción de las viviendas.

Igualmente la tabla refleja el indicador *materiales* con una media aritmética de 1,96 que lo categoriza como *medianamente considerado* lo cual concuerda con lo expresado por el MINVIH (2012) cuando confirma como causa de los retrasos en la construcción de complejos habitacionales la inexistencia de materiales de construcción y retrasos en la entrega de los mismos.

Para el indicador *financiamiento*, la media aritmética fue 2,21 que lo caracteriza como *considerado* según el baremo diseñado, lo cual concuerda con los análisis efectuados por PROVEA (2012) y Transparencia (2012), cuando señalan que el Ministerio de Vivienda y Hábitat se ubicó en el 18° lugar como la dependencia que más recibió recursos para su funcionamiento durante el 2012.

De esta forma en la tabla 1 se puede observar que la dimensión *vértices* tiene una la media aritmética de 2,21, lo cual la categoriza como *considerada* con tendencia a *medianamente considerada*. Este resultado coincide con el MINVIH (2011) cuando señala que el programa cumple con las bases sobre las cuales fue creado gracias a su estructura de vértices; sin

embargo, se constata que algunos de ellos como pueblo organizado y ejecutores deben ser fortalecidos para garantizar el éxito del programa GMVV.

Igualmente en la tabla 1 puede observarse que para el indicador *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, la media aritmética fue de 2,57 lo que lo categoriza como *considerado* con tendencia a *muy considerado* este resultado coincide con lo estatuido en el artículo 82 de la CRBV (1999) cuando establece que toda persona tiene derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluyan un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias.

Por su parte, para el indicador *Ley Orgánica de Emergencia para Terrenos y Viviendas*, la tabla 1 refleja una media aritmética de 1,93 lo que lo categoriza como *medianamente considerado*. Este resultado se contrapone con lo estatuido en el artículo 2 de la LOETV (2011) cuando preceptúa que el Estado garantizará el derecho a una vivienda digna, dando prioridad a aquellas familias que se encuentren en riesgo vital, así como, las que no posean vivienda propia y a las parejas jóvenes que estén fundando familia.

Igualmente, en la tabla 1 se puede observar que la media aritmética de la dimensión *marco regulatorio de la Gran Misión Vivienda Venezuela como gestión de políticas públicas* es de 2.25, categorizándose como *considerada*, según el baremo diseñado para tal fin. Este resultado ratifica lo referenciado por PROVEA (2012) cuando afirma que es correcta la orientación gubernamental al crear una política pública modelo de planificación democrática, inclusiva y concertada, con la participación protagónica de todos los sectores, y con objetivos consensuados por el país para el corto, mediano y largo plazo, incidiendo así sobre la calidad de vida de los sectores más necesitado.

Por otra parte, en la tabla 1 se puede observar que la media aritmética del indicador *formulación* es de 2.54 lo que permite categorizarlo como *considerado* según el baremo diseñado para tal fin. Este resultado confirma los postulados de Calderón (2008) cuando señala que la formulación de políticas públicas debe involucrar a todos los actores que van a participar tanto como gestores de la política como los beneficiados de sus resultados.



A su vez, en la tabla 1 se puede apreciar que el indicador *implementación* tiene una media aritmética de 1.93, permitiendo categorizarlo como *medianamente considerado*, según el baremo diseñado para tal fin. Este resultado se contrapone a los planteamientos de Barret y Fudge (1981) al considerar que la implementación es un continuum de elaboración y acción en el cual tiene lugar un proceso negociador entre aquellos que quieren llevar la política a la práctica y aquellos de los que depende la acción.

Al mismo tiempo, en la tabla 1 se puede constatar que la media aritmética del indicador *evaluación* es de 2.36, categorizándose como *considerado*, según el baremo establecido. Este resultado confirma con lo señalado por Calderón (2008) cuando plantea que la evaluación en la gestión de políticas públicas consiste en el proceso necesario para medir el grado en el cual se están alcanzando las finalidades deseadas y se está en capacidad de sugerir los cambios que puedan situar las realizaciones de la política más en la línea de espera.

De esta forma, en la tabla 1 se puede observar que la dimensión *procesos de la gestión de políticas públicas* tiene una media aritmética de 2.28, ubicándolo en la categoría de *considerada*, según el baremo diseñado para tal fin. En este sentido, los resultados confirman lo establecido por Calderón (2008), cuando plantean que la interdependencia entre la formulación de políticas, su ejecución o implementación y su evaluación es lo que determina la principal función del management público, es decir de la gestión de las políticas públicas.

Por otra parte, en la tabla 1 se puede constatar que la media aritmética del indicador *participación ciudadana* es de 1.50, permitiendo categorizarlo como *poco considerado*. Este resultado se contrapone con lo afirmado por Cunill (1997) cuando define la participación ciudadana como aquella en la que los ciudadanos se involucran de manera directa en acciones públicas, con una concepción amplia de lo político y una visión del espacio público como espacio de ciudadanos.

Asimismo, la media aritmética del indicador *Contraloría Social* es de 1.96 categorizándose *medianamente considerado* en el baremo, situación que no se corresponde con lo expresado por Álvarez (2008) cuando afirma que la contraloría social constituye un

mecanismo directo de participación que facilite al ciudadano realizar control, exige el desarrollo de cierto grado de capacidad o configuración organizativa para realizar las funciones que, por mandato, le otorga la ley, de modo tal que al ser medianamente considerado pareciera que en algunos casos pudieran no existir mecanismos de control, y se observa una política sesgada, no acorde al estamento jurídico de la gestión de políticas públicas; por lo que aun no se ha tomado conciencia del rol de contraloría social que deben ejercer en la consecución de recursos que les permitan satisfacer las necesidades y expectativas del entorno donde están enclavadas.

Igualmente, en la tabla 1 se puede observar que la dimensión *participación en la Gran Misión Vivienda Venezuela* tiene una media aritmética de 1.73 lo que la ubica en la categoría *poco considerada*, según el baremo diseñado. Estos planteamientos contradicen los postulados de García-Marzá (2004), cuando establece que la participación permite a la ciudadanía intervenir en los asuntos públicos a través de la discusión de los aportes de la sociedad civil luego de procesos de información y de diálogo para la totalidad de intereses de una comunidad determinada. Asimismo, para la sociedad civil, la participación y el diálogo fomentan espacios de encuentro que fortalecen las relaciones cívicas y el capital social, generando confianza y propicia el acercamiento de la ciudadanía a la política pública.

Finalmente, la tabla 1 muestra que la variable *Gran Misión Vivienda Venezuela como Gestión de Políticas Públicas* tiene una media aritmética de 2.12, lo que permite categorizarla como *medianamente considerada*, según el baremo diseñado para tal fin. Estos resultados se contraponen a lo establecido por el MINVIH (2011) cuando señala que el objetivo fundamental del programa es el combatir el desequilibrio originado en las principales ciudades, donde se crearon cinturones de miseria y donde la población de menores recursos económicos vive en terrenos inestables y con carencia de servicios básicos, para ello se debe contar con un programa que sea una verdadera política pública, que facilite el acceso a la información pública, se obligue al cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos.

5. CONCLUSIONES



En primer término se concluye que las características de los vértices *materiales*, *pueblo organizado* y *ejecutores* no cumplen por completo con los parámetros establecidos por la Gran Misión Vivienda Venezuela como Gestión de Políticas Públicas. Por lo que, además de no recibir los materiales oportunamente tampoco se ha contribuido con el abaratamiento de los materiales estratégicos de construcción (cabilla y cemento) ni con su producción; a su vez, no se actualiza periódicamente el Registro Nacional de Vivienda incorporando al pueblo organizado en la toma de decisiones para la adjudicación de las viviendas. En cuanto a los ejecutores, se ha creado un desorden administrativo por la diversificación de éstos lo que no permite la verificación del cumplimiento de las metas puesto que se asignan recursos a diversos entes como consejos comunales, organismos de gobierno, empresas extranjeras, entre otros.

Asimismo se concluye que se garantiza la seguridad jurídica de tenencia de la vivienda facilitando la obligación compartida entre los ciudadanos y ciudadanas y el Estado. Sin embargo, se determinó que se cumple parcialmente lo estatuido en el artículo 2 de la Ley Orgánica de Emergencia de Terrenos y Vivienda (2011) construyendo viviendas en áreas de riesgos, como bordes de cañadas o zonas prohibidas y utilizando el artículo 9 como herramienta política para la obtención de terrenos para la GMVV.

En cuanto a los procesos de gestión de políticas públicas en la Gran Misión Vivienda Venezuela, se concluye que se formulan acciones involucrando algunos de los actores que tienen injerencia en el proceso, diagnosticando y jerarquizando la situación particular de cada caso antes de iniciar la construcción de las viviendas. Existiendo todavía brechas en virtud que no existen mecanismos idóneos que permitan la participación de los ciudadanos en la formulación, implementación y evaluación de los planes de acción. Asimismo, se detectaron grandes fallas en la contraloría social de la GMVV por cuanto no se garantiza el control social sobre los recursos adjudicados para la construcción de viviendas, pocos proyectos desarrollados atienden las necesidades que las comunidades han jerarquizado y en pocos casos se fomenta la vigilancia ciudadana en la ejecución de las obras planificadas.

Por último, la Gran Misión Vivienda Venezuela como Gestión de Políticas Públicas, programa bandera del actual gobierno nacional, es una política pública que en teoría representa un gran avance en torno a los beneficios para los sectores menos favorecidos de



la sociedad venezolana por cuanto pretende combatir el desequilibrio socioeconómico originado en las principales ciudades, solucionando de manera estructural el déficit habitacional, apuntalándose en cinco vértices que abarcan todos los actores involucrados, en un marco regulatorio que lo legitima y en unos procesos que permiten su gestión como política pública. Sin embargo, el hecho de no abordar la participación ciudadana como eje de desarrollo socioeconómico y la contraloría social como la vía idónea para evitar la corrupción y garantizar el bien común; ha hecho que la GMVV haya perdido credibilidad por las fallas en su gestión como política pública destinada a cerrar la brecha social del pueblo venezolano.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2006). *Informe Anual*. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.iadb.org/es/banco-interamericano-desarrollo,2837.html#.UdtcijtFVgt> [Consulta: agosto 23, 2012].

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2011). *Informe Anual*. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.iadb.org/es/banco-interamericano-desarrollo,2837.html#.UdtcijtFVgt> [Consulta: agosto 23, 2012].

Calderón, J., (2008). *La Gestión de Políticas Públicas y la Naturaleza de la Gerencia Pública: una Referencia al Caso Chileno*. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Caracas: CLAD.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2010). *Informe Anual*. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.eclac.org/> [Consulta: agosto 23, 2012].

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 36.860. Caracas, Jueves 30 de diciembre.

Cunill, N. (1997). *Repensando lo Público a través de la Sociedad. Nuevas Formas de Gestión Pública y Representación Social*. Venezuela: CLAD y Nueva Sociedad.

Cunill, N. (2000). *Responsabilización por el Control Social*. Caracas: CLAD, BID, Eudeba.

Cunill, N. (2007). *La democratización de la Administración Pública. Los Mitos a Vencer*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.modernizacion.gov.ar/images/publicaciones/230.pdf>. [Consulta: marzo 10, 2013].

Datanálisis (2007). *Déficit Habitacional en Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.datanalisis.com/> [Consulta: agosto 23, 2012].

García-Marzá, D. (2004). *Ética Empresarial. Del diálogo a la Confianza*. España: Trotta.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2007). *Informe Anual sobre Vivienda*. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.ine.gov.ve/> [Consulta: noviembre 23, 2012].

Ley del Régimen de Propiedad de las Viviendas de la Gran Misión Vivienda Venezuela (2011). Gaceta Oficial N° 6.021 Extraordinario del 06 de abril.

Ley Orgánica de Emergencia para Terrenos y Vivienda (2011). Gaceta Oficial N° 39.626 del 01 de marzo,

López, M. y Lander, L. (2001). *Ajustes, Costos Sociales y la Agenda de los pobres en Venezuela: (1984-1998)*. En E. Sader (comp.), *El Ajuste Estructural en América Latina Costos Sociales y Alternativas* (pp. 331-251). [Libro en línea]. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Ministerio de Vivienda y Hábitat *Informe Anual*. (2007, 2011, 2012) Caracas: MINVIH.

Misión Hábitat, Ambiente y Vivienda Digna para Todos (2009). [Documento en línea] Disponible en: http://www.gobiernoenlinea.ve/miscelaneas/mision_habitat.html [Consulta: noviembre 23, 2012].

ONU-Hábitat (2009). *Programas Sociales en América Latina*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.onuhabitat.org/> [Consulta: agosto 23, 2012].

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2011). *Decreto 8.120*. Gaceta Oficial N° 39.643 del 28 de marzo.

Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CYTED) (2008).



Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA) (2008). *El Derecho Humano a una Vivienda Adecuada*. [Texto en Línea] Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/LIBRO-VIVIENDAS.pdf> [Consulta: enero 08, 2013].

Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA) (2012). *365 Días de la Misión Gran Misión Vivienda Venezuela*. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/2012/08/16/provea-presenta-informe-diagnostico-de-la-gran-mision-vivienda-venezuela/> [Consulta: enero 08, 2013].

Transparencia Venezuela (2012). *Riesgos a la Integridad de la Gran Misión Vivienda*. [Documento en línea] Disponible en: <http://transparencia.org.ve/> [Consulta: enero 08, 2013].



LA COMPETENCIA EN MATERIA FUNCIONARIAL

Abog. Victor Velasco Prieto
C.I. 14.522.261
Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela.
velascoprieto@gmail.com

Abog. Emily Linares
C.I. 20.742.532
Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela.
milylinares@hotmail.com

Abog. Michelle Azuaje Pírela.
C.I. 16.918.917
mazuaje@urbe.edu.ve
Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
Maracaibo, Venezuela

RESUMEN

Aún cuando los empleados fijos al servicio de la administración pública, es decir los funcionarios públicos, gozan por mandato constitucional de su propia legislación e incluso su propia jurisdicción especial, a los efectos de su vínculo de trabajo con el organismo público del que dependa, sea del poder nacional, estatal o municipal, es frecuente que se confunda o manipule su condición de trabajo, que no es la relación laboral reglada por la legislación laboral ordinaria, y terminen tramitándose reclamos de funcionarios públicos por ante Ministerio del Trabajo; organismo este que es absolutamente incompetente para conocer la materia funcionarial; afectando así de nulidad absoluta las resultas de tales reclamaciones y haciendo incurrir en error a juzgadores e incluso al propio trabajador, a quien, mientras tramita su reclamo por ante un organismo incompetente, le caduca y/o prescribe la acción que efectivamente le asiste en la jurisdicción contencioso administrativa, que es su fuero judicial natural. Éste breve ejercicio investigativo, describe tal problemática y concluye las medidas que funcionarios, juzgadores, inspectores del trabajo e incluso los profesionales del derecho, deben adoptar para evitar incurrir en tal situación.

Palabras Claves: Funcionario Público, Contencioso Administrativo, Nulidad, Incompetencia.



INSPECTOR FIELD WORK CIVIL SERVICE

ABSTRACT

Even when permanent employees in the service of the public administration (public officials), by constitutional mandate enjoy their own laws and even its own special jurisdiction for the purposes of his working relationship with the public body having jurisdiction, either the national, state or municipal power, frequently it is confused or manipulated their working conditions, that is not the employment relationship regulated by ordinary labor legislation and the claims are ultimately managed by public officials to the Ministry of Labour, which is an absolutely incompetent body for the civil service matters; which nullifying the result of such claim, and makes that judges and even the worker commit an error, who while processing your claim to an incompetent body, will expire and / or will prescribe the action that effectively assists it in the administrative court, which is his natural judicial forum. This brief research exercise, describe this problem and concludes with the measures that should take officials, judges, labor inspectors and even legal professionals to avoid incurring this situation.



INTRODUCCIÓN

El artículo 6 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012), pareciera no dejar lugar a dudas respecto que aquellas relaciones permanentes de trabajo con los organismos que componen la estructura del poder público, salvo el caso de los obreros, se rigen por una legislación y jurisdicción especial. Concreción legislativa que viene a constituirse en el desarrollo lógico del mandato del artículo 144 constitucional Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999 (CRBV,1999).

Sin embargo, a pesar que como se ha dicho, los funcionarios públicos tienen su propio régimen jurídico establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP, 2002), y su propia jurisdicción regida igualmente por la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (LOJCA, 2010), en ocasiones, por desconocimiento o error, y también por manipulación o fraude a la ley, se interponen reclamaciones de diferente índole por ante los funcionarios del Ministerio del Trabajo, por lo general de estabilidad o prestaciones sociales, entre otras.

Situación que proliferó a partir de los sucesivos decretos generales de inamovilidad laboral emitidos por el extinto presidente Hugo Chávez, equiparable hoy día a la estabilidad de la nueva LOTTT (2012); lo cual llevó muchos funcionarios públicos a materializar sus reclamaciones por ante las salas de fueros de las inspectorías del trabajo, no porque los funcionarios públicos no gozaren de estabilidad, sino porque el procedimiento de la inspectoría por su rapidez y efectividad, que el proceso en la jurisdicción contencioso administrativa, que es la que le corresponde efectivamente al funcionario.

La voraz efectividad de los procedimientos de la nueva LOTTT (2012) y sus sanciones, se traduce en el hecho que se constituye la Inspectoría del Trabajo en una instancia es mucho más económica, por ser llanamente oral y de asistencia

legal privada optativa; más expedita, pues en horas puede haber una providencia con el traslado del funcionario del trabajo, incluso acompañado por la fuerza pública al sitio de trabajo para hacer efectivo el reenganche por ejemplo; y mucho más coercitiva, puesto que el incumplimiento de la providencia del Inspector del Trabajo conlleva a un procedimiento sancionatorio que puede llegar prontamente al Ministerio Público, para el trámite de sanciones corporales contra el patrono.

Entretanto, en el Recurso Contencioso Administrativo Funcionarial de la LEFP (2002) y la LOJCA (2010), el reclamante afectado tendría que esperar diez días luego de la efectiva notificación, solo para que el organismo de contestación a la querrela; por cierto que si el organismo fuere municipal, una Alcaldía por ejemplo, el lapso que tiene, sólo para contestar el recurso, es de cuarenta y cinco días, según el artículo 153 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010); constituyendo el procediendo de la LOTT (2002) una especie de tentación, incluso como estrategia de defensa sugerida por abogados.

Es por ello que no es extraño que ocasionalmente, no por error, como se refirió, sino a expreso, se manipule y confunda el ámbito laboral, ya sea judicial o administrativamente, para darle medios, procedimientos y beneficios a un Funcionario Público, al cual no le corresponden por su propia condición de funcionario; hecho que constituye un fraude a la ley, en perjuicio del Estado.

Ahora bien, aún cuando hubiere derecho a alguna reclamación por parte del funcionario accionante, su condición de Funcionario Público, le excluye del régimen laboral propiamente dicho y de la égida de la LOTT (2002), salvo la vía de excepción por supletoriedad en materia colectiva, toda vez que por disposición expresa de la LOTT (2012) y de la propia constitución política (1999), el accionante pertenece al régimen jurídico de la función pública, previsto y normado en la vigente Ley del Estatuto de la Función Pública (2002); cuyos procedimientos y

sistema recursivo están atribuidos a la Jurisdicción Contencioso Administrativa, esquema bajo el cual debe actuar y proponer sus reclamos.

Representa un problema, en principio, por el hecho que se pretende burlar la ley en desmedro del Estado, pero igualmente, constituye en ocasiones una situación aun más gravosa para el reclamante, quien es también un trabajador, aunque está sujeto a un régimen especial; puesto que las medidas que en su favor dictare el Ministerio del Trabajo, están afectadas de nulidad absoluta, y de ser recurridas, serían seguramente revertidas.

El presente trabajo, aspira describir la situación y brindar posibles soluciones, en aras de la protección y defensa tanto de los derechos laborales del Funcionario Público, como del propio Estado; cada cual en su justa dimensión; haciendo hincapié en aquellos casos en el cual a un Funcionario Público, se le aplique un procedimiento previsto en la LOTTT, por una institución traída por ella misma (la Inspectoría del Trabajo), cuando en su propio artículo 6, lo excluye expresamente de su ámbito de aplicación.

Como ya se ha expresado, , el artículo 144 de la Constitución Nacional (1999) atribuye a la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), carácter constitucional. Sobre lo dispuesto en ésta ley, De Sousa (2003) destaca:

“La Ley del Estatuto de La Función Pública además de regular el régimen de administración de personal y determinar los derechos y deberes de los funcionarios públicos, consagra todo un proceso dirigido a controlar en vía judicial el acto, actuación hecho u omisión de la administración en ejercicio de la función pública que sea contrario a derecho y afecte en forma negativa la esfera jurídico subjetiva del funcionario”.

En consecuencia, las inspectorías del trabajo carecen de competencia para conocer causas de funcionarios públicos; con la única excepción de los casos de fuero sindical del Funcionario Público (materia colectiva), procedimiento atribuido por

criterio de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, en el cual se reitera que las reclamaciones de los funcionarios públicos, entran en la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

A tenor del criterio jurisprudencial aludido *ut supra*, el Juzgado Contencioso Administrativo del Estado Bolívar, mediante sentencia N° FE11-N-2008-000046, del 25/01/2010, estableció:

“Sobre la base de las consideraciones anteriores se constata que la misma Inspectoría reconoce que la cualidad de la exfuncionaria SIUDI YULEIMA MANZANO PÁEZ, está contenida dentro de la definición de los funcionarios (...), lo que hace concluir que el órgano competente para este tipo de funcionarios es la jurisdicción contencioso administrativa funcional y se rige por la Ley del Estatuto de la Función Pública, tal y como lo señala la Ley Orgánica del Trabajo.

Este Juzgado para decidir observa:

El artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos regula las causales de nulidad absoluta que pueden adolecer de los actos administrativos, reza:

“Artículo 19. Los actos de la administración serán absolutamente nulos en los siguientes casos:

(...) 4. Cuando hubieren sido dictados por autoridades manifiestamente incompetentes, o con prescindencia total y absoluta del procedimiento legalmente establecido” (Destacado añadido).

Observa este Juzgado que en relación a la citada causal de nulidad absoluta prevista en el artículo 19.4 ejusdem, referida al denominado vicio de incompetencia manifiesta, que se refiere al vicio que afecta a los actos administrativos cuando han sido dictados por funcionarios o personas que no estén autorizados legalmente para dictarlos, sea en virtud de que carecían de toda competencia sea en virtud de que se extralimitaron en el ejercicio de las competencias que tenían para otra actuación”.

Es meritorio concatenar la cita jurisprudencial con el texto del artículo 25 de la vigente Constitución Nacional (1999), que indica que todo acto dictado en ejercicio del Poder Público que viole o menoscabe los derechos garantizados por la Constitución y la ley, es nulo, y los funcionarios públicos y funcionarias públicas que lo ordenen o ejecuten incurren en responsabilidad penal, civil y administrativa.

Por otra parte, en una interpretación procedimental más restrictiva, luciría lógico subrayar la gravedad del asunto al advertir que, para la doctrina, la Jurisdicción, según Osorio (2009), es aquella actividad propia de los jueces, propia del Poder Judicial. Mal podría un funcionario administrativo del Poder Ejecutivo, como lo es el Inspector del Trabajo, conocer de las materias que le son propias a los jueces.

Entonces, cuando el Inspector del Trabajo decide sobre la situación de un Funcionario Público, no estamos en presencia de un problema de meramente de Competencia, sino de Jurisdicción; pues, se trata de un agente del Poder Ejecutivo actuando en funciones que le son propias a los operadores del Poder Judicial.

Pero no deja de ser también un problema de Competencia, ya que para Couture, la Competencia es la medida de la Jurisdicción, así pues que, el Inspector del Trabajo es incompetente para conocer de sobre la función pública, porque ni siquiera tiene Jurisdicción. Mal puede gozar de Competencia, quien no tiene Jurisdicción.

En éste sentido, ha expuesto la doctrina administrativa, que cuando el vicio este así expresamente determinado por una norma constitucional o legal, o cuando el acto hubiere sido dictado por una autoridad manifiestamente incompetente, o con prescindencia total y absoluta del procedimiento lealmente establecido, vicios estos tipificados en los numerales 1 y/o 4 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, cualquier momento es oportuno para invocar la Nulidad de Pleno Derecho; e, igualmente, tal invocación puede hacerse *erga omnes*, es decir, ante cualquier autoridad (Lares Martínez, E. 2001, Manual de Derecho Administrativo, pag. 182).

En opinión de Allan Brewer Carías, (2005)

“la competencia no se presume, sino que debe estar expresamente prevista en la ley; si bien es cierto que se ha admitido que pueden haber competencias implícitas, como excepción a la regla, su aplicación en todo

caso es restrictiva, en el sentido de que, en ejercicio de las potestades implícitas, la administración no podría desplegar actuaciones que afecten derechos subjetivos, por cuanto ello sólo podría suceder mediante norma atributiva de competencia”.

Tradicionalmente, conocemos de dos tipos de nulidad, la relativa (actos anulables, subsanables y convalidables) y la absoluta, actos que, además de imposibles de cumplir, son imposibles de subsanar o convalidar. Pero, la doctrina administrativa venezolana, identifica también la existencia de otro grado de invalidez, dentro de la nulidad absoluta, que son los descritos actos Nulos de Pleno Derecho.

Por lo general, a los actos administrativos, se refuta por legales, según Eloy Lerez Martínez (2001), se trata de una presunción *juris tantum*, en este sentido expresa :

“sólo puede sostenerse cuando el acto reúne las condiciones mínimas de legitimidad. El acto administrativo se presume legítimo –enseñan García de Entería y T. Fernández- en la medida que emana de una autoridad igualmente legítima (García de Entería y Fernández, 1990, T.I: 373). El soporte de la expresada presunción desaparece cuando circunstancias extrañas del acto señalan ostensiblemente la ilegalidad del mismo, lo que ocurre, entre otros casos, cuando la nulidad del acto esté expresamente declarada por una norma constitucional o legal (...).”

Tal como es el caso que nos ocupa, dado que la nulidad absoluta del se encuentra expresamente establecida en el artículo 19, numerales 1 y 4 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, como ya se mencionó, así como en los artículos 25 y 138 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

(Ob ,cit)

“... cuando el acto hubiera sido dictado por una autoridad manifiestamente incompetente o con prescindencia total del procedimiento legalmente establecido... serán absolutamente nulos, y en tales circunstancias no opera la referida presunción de validez.” (Resalto propio). Prosiguiendo, el autor establece que aquellos actos con defectos ostensiblemente graves, “carecen de todo valor, sin necesidad que sean impugnados y no pueden ser convalidados por la autoridad, ni por el transcurrir del tiempo...”

La Intervención del Inspector del Trabajo

Cuando estamos ante situaciones de éste tipo, resulta imposible dar cumplimiento al dispositivo dictado por el Ministerio del Trabajo sobre una relación funcional, pues el Inspector del Trabajo es una autoridad manifiestamente incompetente para participar en la jurisdicción propia del régimen funcional; y ningún juzgado, y mucho menos una autoridad administrativa puede obligar a persona alguna a dar cumplimiento a una providencia viciada de Nulidad Absoluta.

Luce obligante, insistir sobre el hecho que, poner en ejecución éste tipo de providencias, acarrea consecuencias para los funcionarios involucrados por mandato constitucional. Pues, tanto el Ministerio del Trabajo se expondría decidiendo sobre una materia en la cual es manifiestamente incompetente, como se expondría el organismo público que adoptó la decisión funcional denunciada erróneamente por ante el Ministerio del Trabajo, al acatar una decisión viciada de Nulidad Absoluta, por ser emanada de un órgano manifiestamente incompetente, y por tanto inexistente en el mundo del derecho.

Para el Funcionario Público que ha visto sus derechos laborales conculcados por la actividad administrativa en relación a ella, las consecuencias del error de proponer su reclamo por ante un organismo incompetente como el Ministerio del Trabajo, son fatales; por cuanto, mientras discurre el tiempo y sus esfuerzos en un procedimiento inocuo, los términos y lapsos que tiene para hacer efectivos sus derechos en la



jurisdicción, prescriben o caducan, según sea el caso o las circunstancias, quedando en estado de indefensión.

Igualmente grave es el error para el funcionario del trabajo, toda vez que es imposible que su mandato lo cumpla el funcionario o autoridad que dictó el acto administrativo funcional que le fue denunciado; teniendo por consecuencia que se ataquen de nulidad sus providencias.

En ocasiones, la situación resulta aun más gravosa, en el sentido que el funcionario o autoridad que adoptó el acto administrativo denunciado por ante el Ministerio del Trabajo, lógicamente se niega a cumplir la providencia del Inspector del Trabajo, activándose por consecuencia el procedimiento sancionatorio del Título IX de la LOTT (2012), llevando la causa hasta el Ministerio Público.

Por otra parte, siendo que los tribunales laborales aún son competentes para conocer de la Acción de Amparo Constitucional contra el incumplimiento de decisiones de las Inspectorías del Trabajo, la causa podría llegar a la jurisdicción, pero igualmente en forma errónea, mediante un Amparo Constitucional. Ello según el aún vigente criterio del alto tribunal de la república, famoso caso de Guardianes Vigiman del 02/08/2001, redimensionado en cuanto a la organización de la distribución de las competencias mediante sentencia del 23/09/2010, también de la Sala Constitucional del TSJ; criterio éste que se desarrolló en aras fortalecer la institución del Ministerio del Trabajo y de las inspectorías del trabajo, previo a la entrada en vigor de la LOTT, 2012.

Para la nueva LOTT (2012), cumplir el mandato constituyente de estatuir un nuevo régimen jurídico que obedeciera a un nuevo estado social de derecho y de justicia, pasaba por la concepción de una sólida legislación laboral con mecanismos efectivos que permitieran que un igualmente sólido Estado, pudiera reponer infracciones en forma ejecutiva, para hacer valer, incluso coercitivamente, sus



dispositivos a favor de los properarios. Es por ello que su procedimiento sancionatorio, es en realidad una decisión de ejecución más que finalmente sancionatorio, y muestra de ello es el hecho que el acatamiento de la providencia, en cualquier momento, extingue el procedimiento sancionatorio.

Sin embargo, una orden de reenganche no es la única decisión de una Inspectoría del Trabajo susceptible de ser incumplida, como para pensar que el criterio está absolutamente superado, lo que ha ocurrido es una mera reorientación del mismo, al declinar la necesidad de él por efecto lógico del poder que ha adquirido con la nueva LOTTT (2012) el mecanismo sancionatorio. Pero, por otra parte, tampoco es el Amparo Constitucional el único medio adjetivo para el sostenimiento de los derechos constitucionales.

Desde el principio, el Funcionario Público que vio lesionados sus derechos laborales-constitucionales, debió proponerlos por los medios idóneos, como lo sería la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, pues, aun habiendo violaciones constitucionales, el procedimiento de amparo es una vía excepcional, cuando no existiere otro medio procesal eficaz para la restitución de tales derechos.

En éste respecto la doctrina de amparo en Venezuela, ha venido recogiendo lo siguiente: "(...) no resulta posible sustituir a través de la acción de amparo constitucional, el ejercicio de los recursos ordinarios para los cuales el legislador consagró un procedimiento especial, por lo cual es en éste procedimiento donde debe analizarse la inconstitucionalidad del acto impugnado". Govea y Bernardoni (2003). (El subrayado es propio). El relatado criterio, es también doctrina de la Sala Constitucional del TSJ (sentencia 438/2002 del 15/03/2002 y sentencia 939/2000 del 09/08/2000).

Tal como se ha desarrollado, las consecuencias de la proposición errónea del reclamo laboral de un trabajador que ha ostentado la figura de Funcionario Público,



es de tal manera grave, que pudiera incluso llegar a la jurisdicción para ser conocida por el juez laboral, en sede constitucional, quien sería igualmente incompetente. Pudiendo darse la situación que el propio juez de amparo, llegue a cometer el error de ordenar el cumplimiento de una providencia administrativa dictada por el Inspector del Trabajo, en contravención de la Constitución y la ley, quedando igualmente ésta última afectada de nulidad.



CONCLUSIÓN

La Jurisdicción Contencioso Administrativa, y el ámbito laboral, constituyen dos esferas absolutamente distintas; y la tradición jurisprudencial venezolana, ha hecho importantes esfuerzos conceptuales para mantener vigente tal bifurcación.

Muchas veces organismos del Estado, refuerzan o inducen irremediabilmente a tales conductas al abusar de sus privilegios procesales, ignorando los llamados iniciales de inspectorías y tribunales, llevando a los titulares de tales instancias, a dejar avanzar grandemente los procedimientos, con tal vicio de origen, conduciéndolos finalmente a tomar medidas fuera de su égida.

El funcionario o autoridad que dictó el acto o vía de hecho que se intenta recurrir, igualmente pudiera ser responsable, ya no por haberse negado acertadamente a cumplir un mandato ilegal del Ministerio del Trabajo, sino porque su contumacia, su opacidad ante la relación que tutela o tutelaba con el accionante; conducta que ha llevado a un largo y engorroso proceso equivocadamente canalizado, que podría desencadenar en la pérdida de la acción o de los propios derechos laborales del Funcionario Público reclamante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional (2002). **Ley del Estatuto de la Función Pública**. Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06/09/2002. Caracas, Venezuela.

Asamblea Nacional (2010). **Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa**. Gaceta Oficial N° 39.451 del 22/06/2010. Caracas, Venezuela.

Asamblea Nacional (2010). **Ley Orgánica del Poder Público Municipal**. Gaceta Oficial N° 6.015 Extraordinaria del 28/12/2010 Caracas, Venezuela.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria del 24/03/2000, con enmienda N°1, publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 del 15/02/2009. Caracas, Venezuela.

Brewer Carías, A. (2005). **Derecho Administrativo Tomo II**. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, Venezuela.

Congreso Nacional de la República de Venezuela. (1981). **Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos**. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 2.818 del 01/07/1981. Caracas, Venezuela.

Congreso Nacional de la República de Venezuela. (1988). **Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales**. Publicada en Gaceta Oficial N° 34.060 del 27/09/1988. Caracas, Venezuela

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo (2008). **Sentencia N° 2008-1596. De fecha 26/09/2008 Sobre la Estabilidad Provisional**. Datos de publicación. Caracas, Venezuela.

Couture Eduardo. (2006) **Estado actual del proceso penal venezolano, situación de las leyes Especiales**. Universidad Católica "Andrés Bello" (Caracas), Jornadas de Derecho Procesal Penal (Caracas)

De Sousa, R. (2003) **"El Régimen de la Función Pública"**. Editorial Ediciones Funeda. Caracas, Venezuela.

Fernández L. y Sandoval C. (2014). **El Nuevo Procedimiento Sancionatorio de la LOTT**. (on line) consultado el 15/09/2014 en la web: <http://www.jurisprudencialaboral.com/blog/el-procedimiento-de-reenganche-de-la-lott-1-3/> Caracas, Venezuela.

Govea y Bernardoni (2003). **"Las Respuestas del TSJ Sobre Amparo Constitucional"**. Editorial La Semana Jurídica. Caracas, Venezuela.



Juzgado Contencioso Administrativo del Estado Bolívar (2010). **Sentencia N° FE11-N-2008-000046, del 25/01/2010. Recurso Contencioso Administrativo De Nulidad, caso Contraloría General del Estado Bolívar, contra la Inspectoría del Trabajo Ciudad Bolívar.** Ciudad Bolívar, Venezuela.

Lares Martínez, E. (2001). **Manual de Derecho Administrativo.** Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, Venezuela.

Osorio, M. (2009). **“Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”.** Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina.

Presidencia de la República (2012). **Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras”.** Decreto N° 8.938 30/04/2012. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 7/05/2012. Caracas, Venezuela

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional (2001). **Sentencia N° 1318/2001, del 02/08/2001, caso: Nicolás Alcalá Ruiz.** Caracas, Venezuela

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional (2006). **Sentencia del 04/12/2006, caso: Guardianes Vigiman.** Caracas, Venezuela.

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional (2010). **Sentencia del 23/09/2010. Organización de las Competencias en Materia de Amparo Constitucional.** Caracas, Venezuela.



LA ÉTICA Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Fabiola Guerrero Govea
C.I: 13.876.570

fayoquerrero@gmail.com

Universidad del Zulia
Venezuela

Francisco Guerrero
C.I. 2.880.347

francisco.querrero@urbe.edu

Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín
Venezuela

Magaly Leiva
5.176.975

Magaly_leiva5@hotmail.com

Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín
Venezuela

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las bases éticas y el desempeño del docente Universitario, en las Instituciones Públicas de Educación Superior necesarios para satisfacer el perfeccionamiento docente y ético del mismo, en este sentido se realiza una investigación dentro del enfoque de la teoría compleja, cualitativa y con un diseño bibliográfico teniendo como unidad de análisis la producción de destacados expertos en el área de la educación y las ciencias sociales, tales como Marlasca, L. (2001); Rifkin, Jeremy (2014); Ruíz, Dussel (1997) entre otros. Como resultado se tuvo que el mundo de hoy tiene nuevas exigencia para la Educación superior que representan novedosos retos tanto para profesores, investigadores y estudiantes y que se requiere de una nueva ética del ejercicio docente y del papel de los estudiantes. La conclusión se estableció en los siguientes términos: Es necesario fomentar La responsabilidad personal e institucional de impartir la docencia con la mayor idoneidad posible. Los docentes e investigadores universitarios deben influir éticamente en la formación de los estudiantes quienes serán profesionales que desempeñaran sus actividades e interactuarán con el entorno sobre la base de valores y virtudes cultivadas desde las



aulas universitarias, y finalmente la actuación ética del educador permite optimizar la conducta de los estudiantes. Puesto que el docente al actuar con ética en su labor educadora y reforzando en los momentos oportunos los principios éticos, pueden llevar a cambios de conducta en los estudiantes.

Palabras claves: Educación superior, retos contemporáneos, ética del educador



ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between the ethical basis and performance of University Teachers in Public Higher Education Institutions required to meet the educational and ethical development thereof, in this sense an investigation is conducted within the scope of the complex, qualitative and with a bibliographical design having as unit of analysis the production of leading experts in the field of education and social, such as Marlasca, L. (2001) science theory; Rifkin, Jeremy (2014); Ruiz, Dussel (1997) among others. As a result he had to the world today has new demands for higher education that represent novel challenges for teachers, researchers and students and requires a new ethics of teaching practice and the role of students. The conclusion was established as follows: It is necessary to promote personal and institutional responsibility of imparting teaching in the most appropriate possible. Teachers and university researchers ethically should influence the education of students who are professionals who carry out their activities and interact with the environment on the basis of values and virtues cultivated from university classrooms, and finally ethics educator optimizes performance behavior of students. Since the teacher to act ethically in their educational work and strengthening at opportune moments ethical principles, can lead to behavioral changes in students.

Keywords: Higher education, contemporary challenges , ethics educator



INTRODUCCIÓN

Para González Silva (2008) La educación superior venezolana y se plantean como líneas estratégicas para el período 2008-2013: la universalización de la educación superior; el fortalecimiento de las capacidades nacionales para la generación, transformación y socialización de conocimiento; la creación de una nueva red de instituciones y la transformación de las existentes; el impulso de un nuevo modelo educativo incluyente; la consolidación de la municipalización de la educación superior en estrecha vinculación con las comunidades del país” (pag 1)

Ahora bien, no basta con propósitos loables para alcanzar una meta determinada, sino que es necesario contar con el capital humano con suficientes competencias para garantizar el logro de los objetivos propuestos con el cumplimiento de lo previsto. Cabe entonces, preguntarse; contará la educación universitaria nacional con los profesores e investigadores idóneo para contribuir con esta intención.

La educación como práctica social es un proceso cambiante, cambios que son determinados por el hecho social, es decir, el devenir del hombre y su entorno, necesarios para el perfeccionamiento del mismo. De esta manera se quiere reflexionar en este estudio la interrelación existente entre las bases éticas del docente universitario.

La problemática de la Educación Superior de las Instituciones Públicas, se encuentra en la actualidad caracterizada por:

- Exceso de alumnos por salón.
- Escases de sillas por aula.
- Condiciones ambientales desfavorables (exceso de calor).
- Falta de material de apoyo al docente (video beam, etc).
- Ausencia de seguridad tanto en el recinto universitario como en las aulas.
- Déficit en la educación media.



- Los estudiantes no tienen claro sobre la función económica y social de su profesión y mucho menos el interés por la búsqueda del conocimiento.

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre las bases éticas y el desempeño del docente Universitario, en las Instituciones Públicas de Educación Superior necesarios para satisfacer el perfeccionamiento docente y ético del mismo, en este sentido se realiza una investigación dentro del enfoque de la teoría compleja, cualitativa y con un diseño bibliográfico teniendo como unidad de análisis la producción de destacados expertos en el área de la educación y las ciencias sociales.

La Ética y la Formación del Docente Universitario

La ética es una disciplina orientada a ordenar el comportamiento considerado de las personas, ordena las acciones de los seres humanos y los orienta hacia actuaciones acertadas. Contiene además, principios que son universales y válidos en cualquier espacio, y otros que se refieren específicamente a un entorno determinado, sea este laboral, familiar o comunitario; en todo caso actuar de manera ética, es actuar de acuerdo a las normas previamente establecidas.

La formación en valores, es muy importante puesto que su conocimiento y uso, conlleva a un actuar apegado al cumplimiento de las normas profesionales institucionales y sociales, establecidas, y cuando se procede en función de ellas, la convivencia entre los seres humanos se hace más fácil, ya que prevalece el respeto, la armonía, cooperación, responsabilidad, y la solidaridad, que favorecen la convivencia social.

La ética regula las actuaciones humanas, las que son puestas en práctica por medio del comportamiento moral; de tal modo que una persona ética se desempeña de



manera moral, ya que ambos conceptos aunque diferentes, tienen amplia relación; en el sentido de que la ética establece las normas y pautas de comportamiento, que son puestas en práctica a través de la moral.

Según, Marlasca (2001). Es un modelo de actuación correcto, que debe seguir todo ciudadano en su comportamiento individual y social. Actuar de manera ética es sinónimo de actuar correctamente, y por ende de acuerdo a las normas. Así mismo, Singer, (2009). Define la **ética como** es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir.

En este orden de ideas, si estos principios se aplican a los profesionales de la educación; entonces los educadores se preocuparán por ayudar de manera personalizada a aquellos alumnos que son menos favorecidos intelectualmente, debido a la diversidad y características individuales de cada personas De la misma manera estos principios ayudan a que la persona sea dueña de sí misma y no se deje influenciar por las acciones incorrectas a que le arrastra el modernismo, la transculturación y las influencias sociales negativas.

La educación En el siglo XXI

La educación universitaria en el siglo XXI se ha convertido en la principal ventaja competitiva de las naciones. El capital humano está desplazando al capital físico y al capital financiero como verdadero generador de riqueza en el futuro .Hay quienes piensan que la educación es de alto coste, pero la ignorancia es todavía de más alto coste. El denominador común de todas las sociedades que han logrado avanzar comienza con sistemas educativos orientados al desarrollo humano.

Al observar Japón se comprende rápidamente este concepto. Japón es un país muy pequeño, no hay petróleo, ni hierro, ni plata, ni azúcar, ni café, ni cacao...,lo único

que hay son montañas, terremotos... y una población altamente preparada. La riqueza y la ventaja competitiva de Japón radican en su población.

Coriat (1996), plantea que los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, a partir de la ampliación de la base tecnológica de los empleos. Ello está provocando que una franja social importante domine no sólo conocimientos actualizados sino, además, un conjunto de cualidades actitudinales que le permitan responder con aptitud a las exigencias que el desarrollo del propio conocimiento trae consigo. En los países desarrollados, particularmente en USA, esta problemática se agudiza más con la presencia de elementos de la tercera revolución industrial como computadoras y software que sustituyen cada vez más empleados.

Se puede afirmar, que Inevitablemente se está viviendo un proceso de reestructuración que, si bien es un fenómeno de los países desarrollados, las relaciones que trae consecuentemente la globalización en todos los órdenes y, por el tema que aquí se aborda, particularmente en el mundo del trabajo de los países con economías subordinadas como lo es México, también tienen impacto, con grados y modalidades propias de las regiones.

El mismo Rifkin (2014) afirma que: Las empresas han iniciado rápidos procesos de reestructuración de sus organizaciones para adaptarlas al uso de ordenadores. En el proceso, se eliminan puestos tradicionales de dirección, se concentran categorías laborales, creando equipos multidisciplinarios de trabajo, se instruye a los empleados en distintas habilidades, acortando y simplificando los procesos de producción y de distribución, y perfeccionando los procesos administrativos.

Los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo están disminuyendo la importancia de los trabajos rutinarios y de acciones estandarizadas, para dar paso al uso de habilidades intelectuales y de aptitudes profesionales que se ponen en uso en circunstancias tales que, las veloces vías de obtener información relevante y, por lo tanto, el desarrollo de prácticas de desempeño oportuno con posibilidades de



crear conocimientos locales, a partir del acceso a saberes significativos que en diversas partes del mundo han sido creados, los únicos que pueden salir airoso en esta transición son aquellos que, apercibidos de esta realidad tienen en mente el cuadrado mágico que Coriat ha mencionado.

El escenario al cual tienen que inscribirse quienes egresan de las instituciones de Educación Superior (IES), es altamente flexible y rápidamente cambiante, si estamos atentos al impacto que los nuevos saberes y las diversas interpretaciones que los saberes ya existentes provocan en las problemáticas locales y regionales. Se trata del valor cada vez mayor del conocimiento en la sociedad contemporánea, pues tal como lo ha señalado Axel Didriksson, son: las manifestaciones y, por tanto, las exigencias de la sociedad del conocimiento que requieren ser tomadas en cuenta por las instituciones de educación superior.

El sesgo técnico que la educación superior está tomando en algunos discursos de organismos internacionales influyentes en las políticas educativas, se traduce en políticas gubernamentales. Los criterios de evaluación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en el sentido de establecer parámetros de evaluación externos a las instituciones educación superior, desestimando la evaluación del trabajo académico llevado a cabo por los propios académicos; así mismo, los ejes de política educativa para este nivel establecidos por el Banco Mundial, al indicar que la eficacia y eficiencia en la enseñanza superior son su principal referente para su evaluación y, por lo tanto, la base para su reorientación se localiza en la participación de fuerzas exógenas de las Instituciones de Educación Superior para ejercer control de matrícula, desempeño de los profesores y el control de los conocimientos y habilidades profesionales que hoy exige el mundo moderno.

El cuestionamiento se sitúa no porque son dados como factores exógenos condicionantes para apoyar el desarrollo de las instituciones, cuando las Instituciones de Educación Superior IES pueden lograr convertirse en competitivas



en tanto creadores de procesos endógenos generados por los actores universitarios y, relacionando éstos, a las problemáticas regionales, no después de la formación profesional, sino durante la construcción de aprendizajes y habilidades en el desarrollo curricular de cada carrera.

La base ética para lograr la competitividad en la formación está imprescindiblemente ligada al aprovechamiento de iniciativas de política académica y al uso de saberes de las distintas disciplinas académico-profesionales, siempre y cuando en el centro de los procesos formativos las decisiones, diseño de políticas y prácticas educativas sean un producto endógeno.

La naturaleza endógena de las principales orientaciones académicas, es lo que reúne dos grandes requerimientos de la educación superior en la vida moderna: eticidad y competitividad. La flexibilidad y versatilidad como características del conocimiento que la realidad social y económica ahora demandan, están en correspondencia con un mayor acento en las convicciones y acciones de los actores universitarios, paradójicamente con más importancia que el conocimiento producido, por más actualizado que éste sea.

Dado los períodos de validez del saber constituido y la aparición de múltiples interpretaciones del existente, son cada vez más cortos, debido a la multiplicación de vías humanas y técnicas para crear nuevos conocimientos, cobran preeminencia los modos pedagógicos por medio de los cuales se relacionan académicos y estudiantes para hacer circular y producir los nuevos hallazgos e interpretaciones en las distintas disciplinas y campos profesionales.

Contrariamente a lo que pudiera pensarse, en la denominada sociedad del conocimiento, la racionalidad técnica está subordinada a una relación ética entre los actores de las Instituciones de Educación Superior, es decir, basada en el intercambio de saberes y experiencias, en la búsqueda conjunta no sólo del saber constituido actualizado, sino convirtiéndose en actores colegiados constituyentes del



nuevo conocimiento, como estrategia formativa apropiada para enfrentar los cambios que se están produciendo en cada campo temático.

En el estudio de Ruíz y Dusse (1997) acerca del debate que se lleva a cabo respecto a la vinculación de la educación superior y el desarrollo económico, establece que en su concepto la sociedad del conocimiento se destaca por: la necesidad de integrar, y vincular a las instituciones al mismo proceso de aprendizaje con otras instituciones y sectores sociales. De esta forma, el proceso de aprendizaje y autoaprendizaje no sólo requiere de un alto grado de dinamismo con respecto al contenido del mismo, sino también entre las instituciones y las clases sociales que participen.

Por otra parte, El proceso de aprendizaje y autoaprendizaje es significativo y complejo, ya que requiere de constantes modificaciones y consensos ante cambios internos e internacionales, por lo cual no es posible establecer una definición estática del mismo. Algunas Instituciones de Educación Superior, particularmente las del sector público que mantienen un discurso acrítico ante las orientaciones del gobierno federal, contribuyen a constituir un escenario adverso a lograr aprendizajes y actitudes flexibles, versátiles, competitivos y socialmente útiles, sobre todo con habilidades intelectuales apropiadamente en la sociedad del conocimiento.

En contrasentido se promueven ámbitos de control y medición alejados de los requeridos en la nueva fase que la educación superior ha de entrar. La búsqueda de la medición entre intereses auténticos con miras a desarrollar políticas y capacidades endógenas, y los que representan los programas oficiales, en la construcción de tal medición, generalmente se genera una eticidad cuestionada que, por la relación que guardan estas acciones con los procesos formativos, tienen su impacto en los aprendizajes.

Si los profesores de las Instituciones de Educación Superior, tienen como objeto principal de trabajo el conocimiento, es inevitable que todo estudio riguroso acerca



de lo que están haciendo y, sobre todo, de lo que deben hacer al asumir la tarea de la formación superior, tome en cuenta las problemáticas teóricas, técnicas y prácticas en la cual se ve envuelta la enseñanza, puesto que el propósito es la buena calidad de la educación superior.

Ahora bien, si las capacidades endógenas, las relaciones éticas y la formación competitiva están en el centro de los desafíos de la educación superior contemporánea, por ello, es preciso incorporar estas referencias del mundo moderno al trabajo formativo de alto nivel en las Instituciones de Educación Superior, sin darle un sesgo meramente técnico a la educación superior.

La tradición humanista de las Instituciones de Educación Superior, igualmente debe ser competitiva. La formación en valores sociales y ético profesionales, durante los procesos de aprendizaje que se llevan a cabo dentro de las Instituciones de Educación Superior, deben continuar realizándose.



CONCLUSIONES

Después de racionalizar aspectos importantes de la Educación Superior Contemporánea, construimos algunas ideas, a manera de conclusiones: Es necesario fomentar La responsabilidad personal e institucional de impartir la docencia con la mayor idoneidad posible; La atención personalizada hacia el estudiante que tiene el derecho de recibir la educación universitaria más idónea.

Como agente educador, los docentes e investigadores universitarios deben influir éticamente en la formación de los estudiantes quienes serán profesionales que desempeñaran sus actividades e interactuarán con el entorno sobre la base de valores y virtudes cultivadas desde las aulas universitarias.

En cuanto a las soluciones, cabe señalar, que estas deben ser decisiones analizadas con los estudiantes en el aula, para que a pesar de todas las condiciones desfavorables del entorno, ellos puedan alcanzar sus objetivos personales, profesionales y sociales.

La actuación ética del educador permite optimizar la conducta de los estudiantes. Puesto que el docente al actuar con ética en su labor educadora y reforzando en los momentos oportunos los principios éticos, pueden llevar a cambios de conducta en los estudiantes, en relación a:

- Adquiriendo mayor grado de responsabilidad en relación a sus estudios.
- Madurez personal.
- Perfil profesional idóneo para la Carrera Universitaria que cursa.
- Responsabilidad social del egresado universitario frente a las necesidades económicas y sociales de la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Coriat Benjamín. *El Taller y el Robot: Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica Siglo XXI*, editores. 1996. México.

González S. Humberto J.(2008) *La Educación Superior en la Revolución Bolivariana*.
http://www.oncti.gob.ve/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=31:meu&id=3:nacionales (consulta: 25/09/14; 5,53 pm.)

Marlasca, L. (2001). *De Federico Y L'agüela, Propedéutica de Ética Y Sociedad*, Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica,

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 92011)
Educación Superior en el Desarrollo Regional y Urbano: La Región del Bío-Bío..
Ediciones del Banco Mundial

Rifkin , Jeremy (2014) *La era del acceso: La revolución de la nueva economía*
Editorial Paidós (Estado y Sociedad). Barcelona España.

Ruíz Durán Clemente, Dussel Peters, Enrique (1997) *El reto de la educación superior en la sociedad del conocimiento*. Ediciones, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de educación superior. México.



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL, UN BENEFICIO PARA LAS ORGANIZACIONES

Esp. Reynaldo Jiménez E.

C.I. 6.141.473

reynaldo25@hotmail.com

Universidad Rafael Beloso Chacín
Venezuela

Dra. Jenny Guerra H.

C.I.12.404.889

jennyguerraurbe@gmail.com

Universidad Rafael Beloso Chacín
Venezuela

RESUMEN

El presente ensayo sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a nivel mundial, como en Venezuela busca establecer la importancia de las diferentes corrientes del pensamiento que teorizan sobre la materia, así como el impacto que la RSE ha generado en la modernidad, empleando para ello una revisión teórica, obteniendo los conceptos de algunos autores sobre el tema, tales como Pizzolante (2010), Guibert (2008), entre otros. Se evidencia como la misma implica un cambio de paradigma en cuanto a la forma tradicional de hacer negocios las empresas y los nuevos horizontes a los que conllevan estas prácticas socialmente responsables. Se revisaron los antecedentes de la RSE en general con énfasis en Venezuela. Los beneficios que ésta le aporta a las empresas son difíciles de medir, más no imposibles de cuantificar, permitiendo establecer la calidad de la gestión organizacional, además de las ventajas económicas, sociales, laborales, legales y medioambientales que se obtienen producto de su ejecución, así como la sólida reputación que consolidan en el trayecto, igualmente se incluyen los beneficios fiscales que le brinda a las organizaciones el marco legal Venezolano en base a la RSE. Para concluir se presentan las consideraciones finales, donde la RSE es una herramienta que favorece el sistema de gestión de las organizaciones, al igual que los modelos productivos, centrándose en las mejores prácticas fundamentadas en los criterios de eficiencia, sostenibilidad al igual que prosperidad, con base en los valores de tolerancia, respeto, igualdad de oportunidades que viabilicen la convivencia armónica de la sociedad.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Beneficios de la RSE, Marco Legal de la RSE.



ABSTRACT

This essay on Corporate Social Responsibility (CSR) worldwide, and Venezuela seeks to establish the importance of the various schools of thought who theorize about the matter, and the impact that CSR has resulted in modernity, employing a theoretical review, getting the concepts of some authors on the subject such as Pizzolante (2010), Guibert (2008), among others. It is evident as it implies a paradigm shift in terms of the traditional way of doing business enterprises and new horizons involved in these socially responsible practices. History of CSR in general was reviewed with emphasis on Venezuela. The benefits it brings to businesses are difficult to measure, but not impossible to quantify, allowing to establish the quality of organizational management, as well as economic, social, labor, legal and environmental benefits of product obtained its execution, and consolidating the strong reputation along the way, also the tax benefits that gives organizations the Venezuelan legal framework based on CSR included. To conclude the final considerations, where CSR is a tool that supports the management system of organizations are presented, as are production models, focusing on best practices based on the criteria of efficiency, sustainability as well as prosperity, with based on the values of tolerance, respect, equal opportunities that enable the harmonious coexistence of society.

Keywords: Corporate Social Responsibility, CSR Benefits, Legal Framework of CSR.

INTRODUCCIÓN

Cada vez es más frecuente escuchar a las personas hablar sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la Globalización, entre otros temas. Sin embargo, si se preguntase sobre los conceptos y conocimientos que poseen asociados a esta práctica, se evidenciarían claramente dos grandes percepciones, la primera reseña que la RSE está muy vinculada con la filantropía y la caridad, esta práctica es entendida por muchos como la necesidad de hacer donaciones a fundaciones, Organizaciones No Gubernamentales (ONG's), a entes públicos y/o personas en dinero o especie, o de realizar actividades que para muchos no difieren de los gastos propios del día a día, en el peor de los casos, de un impuesto extra.

En consecuencia, la segunda considera que esto es un gasto para las organizaciones dado que no genera ningún beneficio, pero se debe asumir para estar a la “moda” con las tendencias medioambientalistas mundiales. De este modo, se aprecia a principios del siglo XXI el boom de la RSE, de cómo ésta orientaba y hacía presión a las empresas para que se implantaran acciones basadas en la Responsabilidad Social, aun cuando estas organizaciones no tuvieran claridad de los compromisos y responsabilidades que contraían con sus grupos de interés y con la sociedad en general.

En este sentido Guibert (2008), refuerza lo anterior al expresar que muchas veces se aprecia a la RSE como una acción “que se debe hacer”, solamente porque lo dice la teoría o “la moda del momento”, en consecuencia se establece la obligatoriedad del cumplimiento, perdiéndose la perspectiva de la premisa basada en prácticas voluntarias.

Pocas son las opiniones y conceptos certeros que denotan un conocimiento real sobre el tema, evidenciándose mucha susceptibilidad sobre los beneficios que la RSE pueda generar a sus respectivos grupos de intereses o stakeholders. En este sentido el análisis de Wagenberg (2006), aporta luces cuando manifiesta que una

razón por la cual existe desconfianza sobre la responsabilidad social empresarial se basa en las diferencias internas y externas de una empresa.

El autor considera los casos de empresas donde focalizan sus recursos en desarrollar y apoyar financieramente eventos con las comunidades que generen mucha atención, así como, procuran mantener una estrecha relación muy favorable con sus clientes, mas sin embargo a lo interno de dichas organizaciones los empleados no son tratados con consideración ni respeto o reciben una remuneración no acorde con sus necesidades básicas. Cada país tiene sus características históricas y legales que definen dichas diferencias.

Muchas de las investigaciones de opinión que se realizan en la actualidad revelan que la sociedad en general considera que las empresas tienen un rol más allá de solo generar ingresos y ganancias. Una encuesta realizada por Mc Kinsey Quarterly Global Survey (2006), mostró dentro de sus resultados que cuatro de cada cinco empresarios alrededor del mundo también cree que la empresa tiene una responsabilidad social adicional a la de producir ganancias.

En base a lo anterior se hace necesario definir conceptualmente a la RSE, a fin de comprender su alcance e impacto en la sociedad y las organizaciones. Según el Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social, Brasil (2014), la Responsabilidad social empresarial es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con los accionistas, por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales útiles a las siguientes generaciones, garantizando la diversidad e impulsándola disminución de las desigualdades sociales.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que desarrollan las empresas con la finalidad de que sus actividades tengan efectos positivos en la sociedad,

reafirmando los principios y valores morales que la orientan, no solo en sus propios métodos y procesos internos sino también en su relación con los demás grupos de interés. La RSE es definitivamente una iniciativa estrictamente voluntaria.

En ese mismo orden, Guerrero (2010), citando a Caravedo, define la responsabilidad social empresarial (RSE) como una filosofía corporativa que asume el nivel estratégico o directivo de la empresa para actuar en beneficio de sus trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de influencia de las empresas. Esta perspectiva no se limita a satisfacer solamente al cliente o consumidor, también se preocupa por el bienestar de la comunidad ubicada en su entorno y con la cual se involucra.

Todas estas definiciones muestran lo amplio que puede ser la Responsabilidad Social Empresarial, mas sin embargo, todas apuntan a una relación de equilibrio ganar – ganar entre sus stakeholders, donde la organización (no el empresario) tienen un rol fundamental ante la sociedad producto del impacto que generan sus operaciones en el entorno, y fundamentalmente que es una acción voluntaria.

Se hace evidente que la RSE debe dejar de ser considerada como una cultura de la caridad o la filantropía, es por ello que las empresas no deben convertirse en instituciones de beneficencia, por cuanto su razón de ser es la rentabilidad económica, pero si asumiendo una actitud sensible y responsable del impacto que generan en el medioambiente sus operaciones. Este nuevo paradigma le asegura a las organizaciones un posicionamiento estratégico en el mercado, al igual que un desarrollo sustentable y creciente en el mediano y largo plazo, así como un incremento sustantivo en sus finanzas corporativas.

Ahora, si bien es cierto que la RSE no va a resolver todos los problemas sociales o medio ambientales, no se puede negar su importancia en cuanto a los aportes realizados en pro del planeta y de la comunidad en general. En este sentido Ramírez (2010) expresa que se comienza a entender también su capacidad de hacer

rentables las inversiones hechas en este rubro, con base en los resultados obtenidos en el triple resultado final (triple bottom line), compuesto por aquellos viables económicamente, donde se incluye además la sostenibilidad ambiental, y por la responsabilidad social.

Por todo lo anterior se puede apreciar que la RSE tiene entre sus variados objetivos enfatizar en las buenas prácticas que desarrollan las organizaciones, a la par del impacto positivo que las mismas generan en los diferentes sectores y espacios de interrelación con los que cuentan, favoreciendo de esta manera no solo la competitividad de la misma, sino también su permanencia en el tiempo y en el mercado. Se hace necesario entonces, para comprender aún mas que es la RSE conocer un poco más sobre su origen.

ANTECEDENTES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Muchos autores ubican las raíces de la RSE a principios del siglo pasado cuando se empieza a hablar del principio de la caridad, Galuppo, (2007) haciendo mención a Davis señala a la Filantropía ya no como acción individual (del empresario o de los propietarios de la empresa), sino como acción corporativa de la empresa como un todo. Posteriormente el principio de caridad se complementó con el principio de administración instaba a la empresa a velar por el interés público en tanto era responsable de la administración de los recursos públicos que afectaban a distintos miembros de la sociedad.

A todo lo largo de la historia dela humanidad, los sistemas de producción y la sociedad misma han intentado consolidar sus vínculos en pro de un mejor sistema donde la convivencia, la equidad, la solidaridad, sean los pilares en las que sustenten su responsabilidad. En la actualidad muchas empresas grandes, medianas o pequeñas implementan la mejora continua de sus relaciones de los diferentes grupos de interés con los cuales interactúan.

Así mismo Galuppo, (2007) sostiene que esto no se refiere solamente al pago de una retribución salarial, o de impuestos, tampoco a la disminución del índice de desempleo, pues la inclusión debe ser un eje transversal de las políticas públicas presente en los planes operativos de los Estados-Naciones, así como, de las distintas organizaciones privadas, donde los objetivos de desarrollo, son una preocupación necesario y presente para que las mismas sean sostenibles y competitivas, además de preservadoras del medio ambiente.

Durante el siglo XIX se pudo observar la preocupación de algunos empresarios industriales tanto en Europa como en los EE.UU. por las características y condiciones del nivel y la calidad de vida sus empleados. También surgieron movimientos adversos a los grupos que consideraban moralmente inaceptable beneficiarse financieramente con productos nocivos para la sociedad, como lo eran la venta de tabaco, drogas, alcohol, entre otros.

Con la entrada del siglo XX y el desarrollo del concepto Estado de Bienestar, el sentimiento de filantropía evolucionó paulatinamente en relaciones sistémicas dentro de las organizaciones; transformando el objetivo empresarial que existía hasta la fecha de aumentar la productividad y los beneficios económicos. Rojas (2012) reseña en su trabajo que La Responsabilidad Social Empresarial, se origina en los años 20 del siglo XX y se fortalece en los años 50's y 60's iniciándose con la idea de que si las empresas usaban recursos provenientes de una sociedad, este solo hecho de uso generaba un deber ético, por lo tanto estaba en la obligación de retribuirle a la sociedad dichos beneficios.

La expresión de Responsabilidad Social Empresarial surge entre los años 50 y 60 en EE.UU., sin embargo esta idea no se desarrolla sino hasta la Europa de los años 90, cuando la Comisión Europea para involucrar al sector empresarial en una estrategia generadora de empleo y de mayor cohesión social, comenzó a utilizar este concepto. Lo anterior se basaba en las profundas condiciones de exclusión que suponían los

problemas que generaba en la sociedad europea el largo periodo de desempleo que se vivió durante esa época.

A partir de la década de los 90 este concepto de RSE fue tomando más fuerza y su evolución se hace de manera constante, consolidándose con la globalización al propiciar ésta el vertiginoso crecimiento de la actividad económica, la profundización de la conciencia ecologista y el desarrollo de nuevas tecnologías. Un documento que aporta elementos definitivos acerca de la RSE en Europa, es el llamado Libro Verde Europeo (2001), del cual toma sustento el artículo 116, de la Ley francesa sobre nueva reglamentación económica del 2001, este impone la obligación jurídica a las empresas, de comunicar acerca de todas sus acciones de índole social.

En resumen, para la década de los años 60 la Responsabilidad Social Empresarial ya no es discurso paciente, pues se convierte en parte de la gestión empresarial en la década de los 70, de esta manera para los años 80 se conforma un contexto socialmente responsable y a la dirección estratégica o grupos de interés que rodean a la organización en su devenir.

Para la Organización de Naciones Unidas (ONU) (2008), a través de su Secretario General Kofi Annan, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) está pensada como una iniciativa del “Pacto Global” (Global Compact) entre las Naciones Unidas y el mundo del libre mercado, la cual fue propuesta en el Foro Económico Mundial, desarrollado en la ciudad de Davos, Suiza, el 31 de enero de 1999, en dicho evento el Secretario General propuso un Pacto Mundial como una iniciativa voluntaria para las empresas.

Estos postulados impulsaron a la RSE a nivel mundial con la presentación de los 10 principios, los cuales son considerados por muchos como la carta de navegación sobre este tema, donde se busca tanto la mayor solidaridad, como la equidad entre los sistemas productivos y la sociedad misma. En este punto, el desarrollo sostenible

no es exclusivo de la organización, pues permite el desarrollo competitivo de los Estados, sumado a las unidades productivas de un país.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN VENEZUELA

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), implica aludir a varios conceptos, muchos de ellos intangibles pero observables tanto en lo público como en lo privado, teniendo como eje transversal a ambos el posicionamiento en el mercado, la sostenibilidad y el desarrollo de cada una de las organizaciones en las cuales se han implantado este proceso, sin discriminación del sector o la actividad en el cual se desempeña, convirtiéndose hoy en día en una herramienta del sistema de gestión necesaria para la sostenibilidad y el reconocimiento de las mismas.

Los elementos mencionados sobre RSE derivan desde los años 30 en Venezuela, observando el desarrollo de diversas prácticas referentes a la RSE, haciéndose mucho más acentuadas estas manifestaciones desde el inicio de la década del 2000 hasta la actualidad, esto ha permitido generar una mayor consciencia en el empresariado venezolano, así como en sus directivos y gerentes, sobre la relevancia que tienen los problemas sociales que afectan al país y a sus organizaciones, entendiendo que una sociedad mucho más horizontal, con un nivel y una calidad de vida elevada es una garantía de mejora en sus negocios.

A partir del año 2000, la Cámara Venezolana de Comercio e Industria (VenAmCham), crea una alianza social donde se promueve la incentiva en las organizaciones, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida del venezolano y cooperar en la construcción de un país mejor, existiendo así un progresivo despertar a este compromiso de generar valor en lo económico, lo social y medio ambiental desde la empresa privada.

En cuanto a las empresas venezolanas, señala Guerrero (2010) que la iniciativa gerencial con respecto a la responsabilidad social empresarial, surge por la idea de



mejorar la distribución de riquezas que obtienen estas entidades, con el fin de destinarlas al buen uso para alcanzar los beneficios del colectivo; tomando en cuenta el desarrollo e implementación de proyectos y actividades asociadas con la RSE, algunos muy bien estructurados, otros de forma somera, pero con la misma de generar progreso a los miembros de la comunidad, así se beneficia la imagen de las empresas, fortaleciendo la confianza no sólo de sus clientes y el entorno, sino también de sus trabajadores, fortaleciendo sus relaciones; aumento del valor de la empresa, de su participación en el mercado y mejorando la productividad.

Los constantes y vertiginosos cambios que experimenta el mundo en la actualidad plantean nuevos esquemas y formas de hacer negocios, nuevas políticas, así como formas de organización en la cual los objetivos estratégicos están alineados con la visión y misión de las organizaciones focalizadas hacia la responsabilidad social, teniendo a la ética como fundamento, donde el beneficio económico no es una prioridad, alcanzando entonces una mejor imagen de la organización en el mercado, de cara a los diferentes grupos de interés o Stakeholders.

Por su parte, Pizzolante (2010) asegura que la Responsabilidad Social es un estado de conciencia, destacando la importancia de armonizar los intereses de la empresa socialmente responsable con su entorno actual. A su juicio la Responsabilidad Social tiene una tarea adicional en esta visión de sostenibilidad, pues debe generar nuevos significados en la sociedad, motivándola a evolucionar de lo más tradicional, como programas aislados que favorecen las tuberías en la empresa, a procesos de gestión responsable que comienzan con un liderazgo consciente.

VENTAJAS OTORGADAS POR LA RSE

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ofrece iniciativas estratégicas que emprenden o implantan las organizaciones de manera exógenas con proyectos comunitarios o medio ambientales, y/o endógenas, a través de prácticas internas para la calidad de vida del trabajador y en la organización. De igual manera se



considera como una ruta que favorece el desarrollo sustentable, siendo una estrategia que permite el balance en la generación de valor tanto en lo económico como en lo social y medio ambiental.

La descripción anterior implica que una empresa responsable está más preparada para anticipar el futuro, lo cual es fundamental para la proactividad y desarrollando esas prácticas responsables fortalecen su imagen externa e institucional, con lo cual obtienen mayores niveles de credibilidad, una fuerte vínculo de lealtad, así como el reconocimiento entre sus clientes, los trabajadores, los proveedores, los accionistas, las autoridades locales y la comunidad en general, además esto incide positivamente en su marca, los servicios y productos que prestan, generándoles a sus clientes un valor añadido, permitiéndole a la empresa incrementar la habilidad para competir en el mercado.

En este mismo orden de ideas, Pérez (2011), señala que los beneficios se derivan de la gestión responsable de las empresas, facilitando la retención y atracción de clientes o consumidores, optimizando la eficiencia operacional, ya que pueden reducir el uso y costos de los insumos (energía, agua, materias primas, entre otros). Así mismo, es más fácil atraer y retener el talento humano, a la vez que se incrementa la productividad laboral. Entre los beneficios se toma en cuenta también, de acuerdo al mismo autor Pérez (2011), la identificación y aprovechamiento de las oportunidades, la gestión de riesgos, la innovación constante y mayores posibilidades de financiamiento.

Ramírez (2010) resume estas ideas de la siguiente manera, una comunidad que es apoyada de manera constante por una empresa que comunica entre sus múltiples beneficios el deseo arraigado de fortalecer el tejido social y mejorar la calidad de vida de su comunidad, indudablemente obtendrá en el corto a mediano plazo un mejoramiento en la calidad de su participación de mercado, como resultado de la preferencia de múltiples consumidores que sienten emoción al adquirir un artículo de



esta empresa, sabiendo que su compra está favoreciendo los intereses de la sociedad y no sólo los suyos.

Tanto los beneficios cuantitativos como los cualitativos en sus operaciones son constantes en las diversas empresas comprometidas con la responsabilidad social, pues a través de los años se ha comprobado que una política de RSE alineada con las metas estratégicas y la cultura interna de la empresa derivan el mejoramiento de su desempeño financiero, la reducción de costos operativos y/o el mejoramiento en la imagen de su marca y reputación.

De acuerdo al Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) (2014), los beneficios que se perciben a partir de la Responsabilidad Social a mediano y largo plazo se observan cuando se aprecia el aumento de los niveles de satisfacción, compromiso, lealtad y sentido de pertenencia de los trabajadores; lo cual significa que la implementación, así como la ejecución de estas prácticas socialmente responsables generan en el cliente interno estabilidad y bienestar.

De igual forma genera un clima de trabajo mucho más armónico y en consecuencia un incremento en los niveles de productividad, en el sentido de pertenencia con reforzamiento positivo de la cultura de la organización, al igual que una reducción sustancial del ausentismo y la movilización constante del Talento Humano. Se considera, a su vez que la práctica apropiada de la RSE promueve la real gestión de riesgos, una clara identificación y aprovechamiento de las diferentes oportunidades, así como la innovación constante. Cabe mencionar que este Fondo es administrado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Otros aspectos importantes a considerar es que a través de la práctica de la RSE, se refuerza la comunicación, la credibilidad, fomentando la cultura de conciencia social y facilitando la negociación con los interlocutores y proveedores. Adicionalmente hay una disminución en el desperdicio a través del reciclaje, lo cual reduce los costos

operativos, alarga la vida útil de los equipos o maquinarias, optimiza el uso de las materias primas y maximiza las ganancias. En relación a los clientes externos, los vínculos con las comunidades cercanas, los proveedores y los clientes apreciándose una mejora en su interacción con dicho entorno, un liderazgo influyente generador de proyectos comunes beneficiosos para la sociedad en general, mostrando una imagen excelente con reforzamiento de la aceptación social.

Es importante señalar también otro de los beneficios que genera la RSE al conferirle a los productos o servicios desarrollados por estas organizaciones un valor agregado que les brinda una ventaja competitiva sobre los demás en el mercado, esto les permite alcanzar mercados globales con mayor nivel de competitividad, a la par de clientes con amplio poder adquisitivo, lo cual refuerza de manera continua su cadena de valor. Sumado a lo anterior, se observa como la RSE genera un reconocimiento tanto público como a través de los medios de comunicación por la transparencia en el manejo de su información, junto al cumplimiento del código de ética impulsando a una mejora en la ejecución financiera de la empresa.

LA RSE EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO

Es importante destacar que la incorporación de la RSE en el ordenamiento jurídico venezolano parte desde la Constitución Bolivariana de Venezuela (CBV) (1999), por cuanto esta tiene en su esencia una perspectiva de derechos humanos, lo cual la alinea con los principios universales de garantías y derechos inherentes al hombre, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos los cuales inspiran los diez Principios del Pacto Mundial (ONU) (2000), en lo laboral la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), al igual que en lo medio ambiental se encuentra la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1992).

Por lo tanto se puede observar la importancia que tiene la RSE en la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999) por cuanto señala en su Artículo 135: Las



obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario. Quienes aspiren al ejercicio de cualquier profesión, tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley.

Una de las conclusiones a las que se llega en el foro *Leyes Venezolanas relacionadas al ámbito de la Responsabilidad Social* organizado por VenAmCham (2008), es que este marco legal promulgado y reformado en materia de Responsabilidad Social se conforma en una alternativa favorecedora del bienestar de la sociedad en general y en una herramienta capaz de canalizar la voluntad y el compromiso responsable del sector empresarial venezolano, alcanzando niveles mucho más allá de lo que su actividad económica representa.

La Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión (2004); Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI) (2005); Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medios Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT) (2005); Ley orgánica de drogas (LOD) (2010); Ley para las Personas con Discapacidad y la Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005), expone aspectos normativos novedosos, con conceptos interesantes que a juicio de los ponentes del foro pertenecientes al sector privado, del Estado y de las organizaciones de desarrollo social, contienen objetivos comunes de responsabilidad social, los cuales deben ser atendidos con la inmediatez merecida, logrando así el impacto de sus objetivos.

Este conjunto de leyes constituyen un mecanismo de participación de la sociedad venezolana, cuyas herramientas están a disposición del sector empresarial del país para regularizar su inversión social, aportes y esfuerzos concretos, permitiendo materializar en el corto plazo los beneficios esperados en cada una de las leyes. En



consecuencia la conciencia social, la solidaridad, la participación, la cooperación, la equidad, el humanismo y la justicia son parte fundamental para el desarrollo de la RSE.

Estas leyes y normativas deben orientarse hacia el público interno: la empresa con sus trabajadores; y el externo: proveedores, consumidores y clientes, incluyendo a la comunidad en general y al medio ambiente. Por tanto la Responsabilidad Social Empresarial es un área fundamental de las instituciones, dado por el cumplimiento de su objeto social.



CONSIDERACIONES FINALES

Como cierre a la revisión bibliográfica realizada se presentan las siguientes consideraciones de interés para las organizaciones y así asumir los beneficios que significa la aplicación de la RSE:

- Dentro de los beneficios de la RSE se debe mencionar como base fundamental el plano individual de cada trabajador, debido a los valores éticos que se asumen y ponen en práctica al servicio de la empresa y sus grupos de interés, generando valor económico y social, aunado a una adecuada estrategia corporativa, por tanto los empleados mejoran sus condiciones laborales y aumenten su productividad.
- La RSE es una herramienta que favorece el sistema de gestión de las organizaciones al igual que los modelos productivos, centrándose en las mejores prácticas basadas en los criterios de eficiencia, sostenibilidad al igual que prosperidad, con base en los valores de tolerancia, respeto, igualdad de oportunidades que viabilicen la convivencia armónica de la sociedad.
- La incorporación de esta herramienta de la RSE en los procesos organizacionales de las empresas les permite adaptarse a los múltiples y constantes cambios a los que el mercado, la sociedad en su conjunto y el medio ambiente de una manera mucho más expedita.
- La RSE como concepto contiene las diferentes fuerzas dinamizadoras de la empresa, el mercado, la sociedad y el medio ambiente, por lo tanto su ejercicio representa el perfecto balance entre dichos sectores bajo el principio de ganar - ganar, permitiéndoles alcanzar la credibilidad y confianza necesarias para lograr la unión entre ellas, principalmente la sociedad y la empresa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) (2014). Disponible en: www.fomin.org/es-es. (Fecha de consulta: Julio 05, 2014).

Gaceta Oficial (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Talleres de la Imprenta Nacional. Caracas. Venezuela.

Galuppo, R. (2007). La Responsabilidad Social Empresarial y sus efectos sobre la identidad corporativa de los trabajadores de las empresas de telecomunicaciones. Maracaibo. Universidad del Zulia.

Guerrero, M. (2010). La responsabilidad social empresarial en las empresas de licores productoras de cerveza de Venezuela. Barquisimeto. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

Guibert, J. (2008). Responsabilidad Social Empresarial: Competitividad y casos de buenas prácticas en Pymes. España. Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social, Brasil (2014) Disponible en: [http://iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2591%3Acomo-medir-la-percepcion-de-la-responsabilidad-social-en-los-diversos-estamentos-de-la-universidad&catid.](http://iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2591%3Acomo-medir-la-percepcion-de-la-responsabilidad-social-en-los-diversos-estamentos-de-la-universidad&catid=) (Fecha de consulta: julio 10, 2014).

Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión (2004). Disponible en: <http://www.leyresorte.gob.ve>.

Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005). Disponible en: http://www.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrdinarias/15.-GO_38272.pdf
Ley orgánica de drogas (2010). Disponible en: <http://www.bpmaw.com/ley-o-droga.asp>.

Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI) (2005). Disponible en: <http://www.mppeu.gob.ve/web/uploads/documentos/marcolegal/2.pdf>.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medios Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT) (2005). Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html.

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/index.php/ley-para-las-personas-con-discapacidad?showall=1>.

LIBRO VERDE, Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (2001) Bruselas, 18.7.2001 COM Comisión de las Comunidades Europeas.

McKinsey Quarterly Global Survey. (2006). How companies make good decisions: http://www.mckinsey.com/insights/strategy/how_companies_make_good_decisions_mckinsey_global_survey_results. (Fecha de consulta: Julio 03, 2014).

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2008). *United Nations Global Compact*, <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html>. (Fecha de consulta: Noviembre 05, 2014).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010) Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. (Fecha de consulta: julio 10, 2014).

Pérez, C. (2011). Beneficios a empresas que implanten la Responsabilidad Social. Disponible en: blog.isead.es/2011/04/20/beneficios-a-empresas-que-implanten-la-responsabilidad-social. (Fecha de consulta: Julio 08, 2014).

Pizzolante, I. (2010). La responsabilidad social vs el desarrollo sostenible. Revista Responsabilidad Social Empresarial Venezuela. <http://blogforoiberoamericanors.blogspot.com/>. (Fecha de consulta: Julio 08, 2014).

Ramírez, J. (2010). Entendimiento del Mercado Dirección de Mercadeo Cámara de Comercio de Bogotá. Revista VIRTUALPRO®ISSN 1900-6241 N° 102 Julio 2010: RSE. Responsabilidad Social Empresarial. Disponible en <http://www.revistavirtualpro.com/biblioteca/quien-dijo-que-la-rse-no-es-rentable> (Fecha de consulta: Junio 04, 2014).

Rojas, A. y Olaya, J. (2012). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Universidad Santiago de Cali. <http://redunirse.org/nuevo/sites/default/files/pdf/Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20su%20origen,%20evoluci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20en%20Colombia.pdf> . (Fecha de consulta: Julio 03, 2014).

Venamcham (2008). Leyes Venezolanas Relacionadas al Ámbito de la Responsabilidad Social (Foro). http://www.venamcham.org/demo/eventos/ley_rse.htm. (Consulta: Julio 10, 2014).

Wagenberg, A. (2006). La narrativa de la responsabilidad social empresarial. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Disponible: <https://www.unbosque.edu.co/facultades/administracion/revista/vol2ano2006/lanarrativa.pdf> (Fecha de consulta: Julio 05, 2014).



UNIVERSIDAD PRIVADA DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN
I JORNADA BINACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE LA URBE
EXTENSOS DEL EVENTO *Addendum* (PARTE II), 29 de noviembre de 2014
ISBN: 978-980-414-017-4. Depósito Legal: LFX7782014002259



LA SEGURIDAD SOCIAL VENEZOLANA BAJO LA PERSPECTIVA DE UN MODELO DE ESTADO DE BIENESTAR SOCIAL Y POLÍTICO

SOCIAL SECURITY VENEZUELAN PERSPECTIVE OF A MODEL OF SOCIAL WELFARE STATE AND POLITICAL

Autor:

Salas Blanco Iliana C.

RESUMEN

El siguiente artículo tiene como propósito establecer y ofrecer una síntesis sobre la seguridad social, como nace el estado de bienestar, el surgimiento de las primeras luchas sociales y cuando es acogido por Venezuela, para de esta manera poder desarrollar un análisis de la situación actual con respecto a la eficiencia y eficacia de la asistencia y previsión social en Venezuela.



INTRODUCCIÓN

La Seguridad Social ha jugado un papel trascendental a lo largo de la historia, convirtiéndose en una política pública destinada a proteger integralmente a los habitantes de un país a través de prestaciones de dinero, atención médica y otros beneficios, pero al mismo tiempo como mecanismo social, institucionalizado desde distintos organismos, ha adquirido distintas expresiones a través de la historia contemporánea reciente. La Seguridad Social en Venezuela de acuerdo a los postulados del artículo 86 de la Carta Magna vigente, es una política pública con una marcada tendencia social, y debido al principio de la universalidad se debe proteger a todos los ciudadanos independientemente de su capacidad contributiva.

Pero vale la pena estudiar una de las expresiones del estado de la seguridad social bajo un modelo ideológico político que busca una igualdad social para todos y la reivindicación de la masa trabajadora, sustentada bajo los ideales del Libertador Simón Bolívar.



DESCRIPCION TEÓRICA

Nacimiento del Estado de Bienestar

Por Estado de Bienestar se entiende el conjunto de actividades desarrolladas por los Gobiernos que guardan relación con la búsqueda de finalidades sociales y redistributivas a través de los presupuestos del Estado. Se refiere, por tanto, a la actividad desarrollada por la Seguridad Social en cuatro frentes: transferencias en dinero (por ejemplo subsidios de desempleo o vejez), cuidados sanitarios (un sistema de salud universal y gratuito), servicios de educación (garantizar el acceso al conocimiento de todos los ciudadanos) y provisión de vivienda, alimentación y otros servicios asistenciales.

La expresión Estado de Bienestar apareció por primera vez en 1942 en un documento denominado Informe Beveridge (el título original era *Social Insurance and Allied Services*). Dicho documento sirvió para establecer los pilares del sistema de seguridad social británica y para que por primera vez se hablar de un Estado de Bienestar. Sus tres ejes fundamentales eran la vivienda familiar, la salud pública y el empleo, si bien como se ha señalado en la actualidad el término sobrepasa esas tres funciones.

De cualquier forma delimitar el Estado de Bienestar resulta complicado por diversos motivos. En primer lugar porque en cada país y en cada momento histórico la forma de proveer estos servicios propios del Estado de Bienestar han variado significativamente. Por ejemplo el Estado puede proporcionar servicios sanitarios a la población a través de hospitales que sean de propiedad pública, pero también a través de hospitales privados a través de subvenciones. La segunda razón por la cual resulta complicado acotar más el concepto es que los límites del Estado Providencia son muy amplios: ¿hasta qué edad hay que garantizar la educación gratuita? ¿Cuánto tiempo debe percibir un parado un subsidio de desempleo? Por último habría que recordar que la asistencia social, en muchos casos y etapas

históricas, trascendió de las competencias del Estado, siendo asumida por otros agentes, como la Iglesia o en la actualidad las ONG.

Aunque el término se acuñó en el año 1942, el Estado de Bienestar es resultado de un proceso lento que se remonta al siglo XIX, y que se encuentra íntimamente relacionado con la necesidad de dar respuesta a las necesidades de una población y una sociedad en crecimiento y en continua evolución. En concreto podrían diferenciarse tres etapas históricas que se corresponden con su grado de difusión y generalización:

1. El Estado asistencial o residual

Constituye el antecedente histórico y conceptual del Estado de Bienestar. La Seguridad Social residual fue propia del antiguo régimen y la heredó el Régimen Liberal. Se corresponde con la beneficencia. En el Estado Asistencial sólo se podía acceder a las prestaciones cuando se demostraba la indigencia del perceptor. De esta forma el Estado asistencial sólo atendía a aquella parte de la población que vivía por debajo de la línea de la pobreza. Generalmente no era el propio Estado quien proveía de estos servicios, sino que éstos eran prestados por los municipios o por entidades privadas dedicadas a la beneficencia (de todas ellas quizás la más activa fuera la Iglesia).

2. El Estado providencia

En esta segunda etapa los ciudadanos podían acceder a los servicios sociales sin tener que demostrar su nivel de renta. Sin embargo sí debían cumplir unos requisitos: haber contribuido y que hubiera ocurrido alguna contingencia prevista en el seguro (por ejemplo haber perdido el trabajo o haber sufrido un accidente). Se trataba por tanto de una seguridad social basada en seguros sociales contributivos y obligatorios.

El Estado Providencia se desarrolló desde finales del siglo XIX en Europa, circunscrito a la necesidad de expandir las funciones presupuestarias públicas tradicionales consistentes en el suministro de bienes públicos, a otras más amplias en las que la redistribución de la riqueza ganaba importancia. De esta forma y por primera vez se destinó parte del presupuesto al gasto para la promoción de seguros sociales obligatorios, así como para la provisión de bienes públicos preferentes (educación y sanidad y en menor medida vivienda)

El Estado Providencia aparece en la Alemania conservadora de finales del XIX y no, como podría haberse pensado erróneamente, en la Gran Bretaña industrializada. Aunque el proceso fue largo, hay quien lo remonta a la Prusia absolutista, el Estado de Bienestar alemán experimentó su desarrollo definitivo en la época de Bismarck durante el último cuarto del siglo XIX.

En el caso español el Estado Providencia abarca desde el año 1900 hasta la guerra civil (1936). Se basó en la extensión de los seguros sociales profesionales así como en el desarrollo de una legislación laboral. Sin embargo no se tradujo en aumento notable del gasto público social. El triunfo de Franco y el establecimiento de una Dictadura en España (1939-1975), afectó al Estado providencia de una manera peculiar. El Régimen y sus organismos paraestatales se hicieron responsables del auxilio social y de los seguros profesionales. En este caso sí que aumentó el gasto público, pero en relación con el resto de las democracias europeas dicho incremento fue moderado.

3. *El Estado de bienestar*

En esta caso el Estado provee de seguridad social a todos los ciudadanos, con carácter universal, y sin tener en cuenta ni sus ingresos ni su condición laboral.

La evolución política y económica del período de entre guerras (1919-1939), fueron determinantes para el paso de un Estado Providencia a un Estado de Bienestar, si bien el gran crecimiento del mismo no tuvo lugar hasta el fin de la II Guerra Mundial.

Dicho impulso se encuentra relacionado con el desarrollo de las tesis keynesianas que triunfan tras la II Guerra Mundial y que recogían la necesidad de mantener el consumo a fin de asegurar el equilibrio y la expansión del capitalismo. Aunque estas teorías se formularon con anterioridad, las condiciones para que se pudieran aplicar sin complejos las medidas de política económica basadas en las mismas no se dieron hasta los años 40. Éstas persiguen la consecución de una situación de pleno empleo (tasa de paro por debajo del 3% de la población activa), una seguridad social de carácter universal que cubra a todos los ciudadanos, y una educación gratuita en todos los niveles. El objetivo último sería conseguir una sociedad más justa, mediante la redistribución de la riqueza generada por el capitalismo.

Crisis y recuperación del Estado de bienestar

Las crisis económicas que tuvieron lugar en los años 70 (crisis energética) y principios de los 90 del siglo XX, provocaron que se alzaran voces poniendo en duda la continuidad del modelo del Estado de Bienestar. El envejecimiento paulatino de la población y el aumento del paro provocado por estas crisis, obligaron a los Gobiernos a endeudarse para poder hacer frente a sus compromisos en el pago de subsidios de desempleo y pensiones de vejez. Muchos economistas indicaron entonces que no podría sostenerse en el tiempo un sistema con tan elevados gastos.

En la actualidad, sin embargo, y como consecuencia de la crisis económica en la que se ha visto sumido el Mundo al finalizar la primera década del siglo XXI, se han vuelto a alzar las voces de aquellos que consideran indispensable garantizar las prestaciones sociales de una población que se está viendo muy afectada por la misma.

Las nuevas funciones del Estado:

La acción del sector público es indispensable para el desarrollo del Estado de Bienestar. Existen diversos instrumentos que le permiten al Estado garantizar el establecimiento de una Seguridad Social a la que tengan acceso todos sus ciudadanos (Comín, 1996):

- A través de leyes que regulen la calidad de los servicios públicos (leyes sobre salud pública), cantidad a consumir (afiliación obligatoria a la Seguridad Social) y de los precios (salario mínimo o el precio de los medicamentos)
- Estableciendo subvenciones al consumo de determinados productos o servicios. Dicha subvención puede ser total, caso de algunas medicinas, o parcial, como para determinados bienes básicos.
- El Estado puede realizar transferencias de renta para garantizar una renta a los ciudadanos
- En cuanto lugar puede convertirse en empresario, ofertando servicios sociales bien directamente bien a través de organismos públicos. En otros casos prefiere financiar públicamente el servicio mediante subvenciones, en cuyo caso será prestado por empresas privadas.

Además el Estado puede contar con otros importantes instrumentos para la consecución de los objetivos del Estado de Bienestar en la medida en que la mejor asistencia social la constituye el garantizar el pleno empleo, (si no hay paro no se tendrá que destinar parte del presupuesto a pagar subsidios de desempleo). Desde esta perspectiva las políticas fiscales y monetarias resultan vitales para el mantenimiento del Estado de Bienestar.

Los cuatro modelos de Estado de bienestar

El sociólogo danés Gosta Esping— Andersen definió tres tipos de Estado de Bienestar. Para ello analizó tres grandes áreas: las relaciones Estado— Mercado, la estratificación y la desmercantilización (de— commodification). Así, el Estado Central dispone de una autonomía que le permite desarrollar los sistemas nacionales de



protección social, pudiendo determinar cuál será la producción de bienestar que desea para sus ciudadanos.

En este sentido diferencia tres modelos, que se podrían extender a un cuarto:

- Modelo liberal anglosajón: en el mismo el Estado decide cubrir únicamente los riesgos que no puede asumir una sociedad decente. En este caso los riesgos se definen con carácter restrictivo y sólo se concede la protección social una vez comprobados los medios de vida e ingresos del beneficiario.
- Modelo conservador— corporativista o europeo continental. Parte del principio de subsidiariedad. El Estado interviene siempre y cuando fallen las instituciones más próximas al individuo, como la familia.
- Modelo socialdemócrata o nórdico, en el que el Estado cubre todos los riesgos partiendo del principio de universalidad de las prestaciones sociales. Supone la transformación de los sistemas de asistencia social tradicionales en nuevo sistemas con derechos erga omnes (frente a todos) y con amplios programas de servicios sociales.
- El cuarto modelo, cuya existencia se debate, sería el mediterráneo. Éste se caracterizaría por la existencia de una asistencia social mínima.

La fama de una alternativa norteamericana al Estado de Bienestar se justificaba por el mayor crecimiento económico de EEUU y, sobre todo, por sus menores tasas de desempleo. En la actualidad esta justificación se encuentra en entredicho. Lindert (2004) ha demostrado que el mantenimiento de los gastos sociales en Europa no tiene un costo sobre el potencial de crecimiento económico, siempre que incluya una estructura impositiva que no penalice la inversión ni el trabajo, y siempre que se coordine con las políticas económicas adecuadas.

Origen de la seguridad social



La Seguridad Social como tal nace en Alemania como producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época. Primeramente los trabajadores se organizaron en asociaciones de auto-ayuda solidaria, destacando las mutuales de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos.

Eran los tiempos en que Alemania era gobernada por el Káiser Guillermo II, como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracteriza el Mensaje Imperial, de 17 de Noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial.

Hace 120 años aproximadamente, Alemania se convirtió en el primer país del mundo en adoptar un programa de seguro social para la vejez, diseñado por Otto von Bismarck. Las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania fueron promover el bienestar de los trabajadores a fin de que la economía alemana siguiera funcionando con la máxima eficiencia, y eludir la demanda de opciones socialistas más radicales.

Combinado con el programa de indemnización a los trabajadores creado en 1884 y con el seguro de “enfermedad” promulgado el año anterior, este seguro dio a los alemanes un completo sistema de seguridad de los ingresos basado en los principios de la seguridad social.

A pesar de sus credenciales conservadoras, Bismarck sería tachado de “socialista” por introducir esos programas, igual que le pasó al presidente Roosevelt setenta años más tarde. En 1935, el Presidente de EE.UU. aprobó la Ley de la Seguridad Social, que acuñaba un nuevo término que combina “seguridad económica” con “seguro social”.

Después de la primera guerra mundial, los sistemas de seguros sociales se desarrollaron rápidamente en varias regiones, y la protección social se incluyó en los



programas de las organizaciones internacionales recientemente creadas, como la OIT y la Conferencia Internacional de Uniones Nacionales de Mutualidades y Cajas de Seguro de Enfermedad que inició su andadura en Bruselas en octubre de 1927 y que posteriormente se convirtió en la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).

En 1941, en la Carta del Atlántico, el Presidente Roosevelt y el Primer Ministro del Reino Unido, Winston Churchill, se comprometieron a mejorar las normas laborales, el progreso económico y una seguridad social para todos. En 1942, en pleno apogeo de la segunda guerra mundial, el Gobierno del Reino Unido publicó el Plan Beveridge, así llamado por el nombre de su autor principal, Lord Beveridge, que dio lugar a la creación del primer sistema unificado de seguridad social. En Francia, Pierre Laroque lideró los esfuerzos gubernamentales por extender la protección social a toda la población, y en 1946, se constituyó un sistema nacional de seguridad social,

En 1944, con el giro experimentado por la guerra, la histórica Declaración de Filadelfia de la OIT hacía un llamamiento a favor de ampliar las medidas de seguridad social y de promover, a escala internacional o regional, una cooperación sistemática y directa entre las instituciones de la seguridad social, el intercambio regular de información y el estudio de los problemas comunes relativos a la administración de la seguridad social.

Un año más tarde, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 22 reconoce que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”. En 1952, la OIT adoptó el Convenio sobre la Seguridad Social (normas mínimas) (núm. 102), y en 2001, puso en marcha una Campaña Mundial en materia de Seguridad Social y Cobertura para Todos.

La seguridad social en Venezuela



El origen de la protección social en Venezuela tiene similitud con el de otros países en los diferentes continentes. Modalidades y formas protectivas ante determinadas contingencias y estados de necesidad de las personas las encontramos en todos los momentos históricos de la vida social venezolana. En el mundo aborígen, en la colonia, periodo independentista y en la naciente república tropezamos con incipientes y rudimentarias instituciones orientadas a brindar protección y asistencia a personas necesitadas.

En Venezuela, al igual que en otros países, adquirió importancia la creación de montepíos, cofradías, sociedades de auxilio mutuo, mutuales y asociaciones de diversa naturaleza cuyo objeto era la protección social, abarcando casos de muerte del socio o afiliado, así como enfermedad o accidente de éste y su grupo familiar. Al finalizar la guerra independentista es el Libertador Simón Bolívar quien asienta las bases para la instauración de regímenes de pensiones y jubilaciones para oficiales y soldados participantes en la contienda bélica y para los catedráticos universitarios, a posterior este beneficio lo obtendría el funcionario público.

Los seguros sociales nacen en Venezuela en 1940, con la promulgación de la Ley, y en 1944 con la creación y puesta en marcha del Instituto Central de los Seguros Sociales, hoy, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

El primer antecedente estuvo plasmado en la primera Ley del Trabajo (1936) y muchos años antes (1925) por sugerencia que hiciera el embajador César Zumeta al entonces Presidente Juan Vicente Gómez, para la creación el “Seguro Obrero Obligatorio”.

La Seguridad social ideo-política

La reforma legal hecha, en términos de orientación ideo-política, materializa las propuestas neoliberales de flexibilizar la relación laboral y hacer menos onerosa la nómina y, en lo que respecta a la seguridad social, transferir buena parte de la



carga financiera sobre los hombros de los trabajadores, mercantilizar la previsión social, fortalecer el individualismo, y empequeñecer el Estado como oferente de prestaciones sociales y garante del derecho a la seguridad social. En lo que respecta al contenido protectivo, la LOSSSI establece como objeto "...proteger a los habitantes de la República, ... ante las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación, formación profesional y cualquier otro tipo de necesidad susceptible de ser prevista".

Este campo de aplicación contingencial sumamente extenso, establece, tácitamente, una clasificación entre contingencias susceptibles de ser amparadas mediante formas o modalidades de aseguramiento y necesidades sociales no susceptibles de aseguramiento tal es caso de la vivienda, la recreación y la formación profesional. El Estado se erige como el responsable de la garantía del derecho constitucional a la seguridad social, pero la gestión de protección social podrá ser pública, privada o mixta, aún cuando la seguridad social es calificada de servicio público de afiliación obligatoria, carácter contributivo y regido por los principios de universalidad, solidaridad, integralidad, unidad, participación, auto financiamiento y eficiencia. En concordancia con las contingencias amparadas se establece un conjunto de prestaciones: atención a la salud, prevención y riesgos en el trabajo, pensiones, atención por la pérdida involuntaria de empleo, indemnizaciones, subsidios y asignaciones familiares, servicios de formación, capacitación e inserción laboral, programas de vivienda, programas de descanso y recreación social y cualquier otra prestación de similar naturaleza, reunido en cinco (5) subsistemas: Pensiones, Salud, Paro Forzoso y Capacitación Profesional, Vivienda y Recreación. La universalidad invocada como principio se fractura porque el campo de aplicación subjetivo se limita a la población afiliada con capacidad para contribuir al



financiamiento de la seguridad social, lo que reduce considerablemente la cobertura real del Sistema haciéndolo excluyente y no incluyente.

Los Subsistemas de Pensiones y de Salud son emblemáticos en esta reforma, pues ellos incorporan el signo de los tiempos antisolidarios e individualistas. El monto de las pensiones será el resultado de la capacidad individual de ahorrar (capitalización individual) y la protección en cuanto a salud se refiere, convierte a ésta en una mercancía susceptible de obtener o adquirir en el mercado (bien transable), bajo formas diversas de aseguramiento. Abundando en detalles sobre estos dos Subsistemas, tenemos que el Subsistema de Pensiones es único, obligatorio, contributivo, integrado por dos regímenes: capitalización individual y solidaridad intergeneracional, participación de acuerdo a los ingresos del afiliado, mixto en su configuración, fuentes de financiamiento y administración, garante de una pensión mínima vital (PMV) uniforme para los afiliados contribuyentes que habiendo cotizado no acumulen lo suficiente para obtenerla, cuantía o monto de pensión (capitalización individual) indefinida, monto de cotización definido, administración de fondos de capitalización individual a cargo de empresas especializadas de objeto único (Administradoras de Fondos de Pensiones. AFP) y creación de un fondo de solidaridad intergeneracional. En lo que respecta al Subsistema de Salud tenemos que él mismo es único, obligatorio, contributivo, integrado por dos regímenes: solidario y complementario, libre escogencia de los entes administradores de los fondos y de los prestadores de servicios de salud, separación de la función administrativa de la función de provisión de servicios de salud, creación de un fondo solidario de salud de carácter contributivo, creación de un fondo especial a la atención de enfermedades de alto costo, riesgo y largo plazo y creación de fondos complementarios.

La Ley incluye, como era de esperar, un Régimen de Transición para los regímenes de jubilaciones y pensiones y de salud que comprende: elaboración de un censo de los regímenes y sus beneficiarios, prohibición de incluir nuevos beneficiarios, tendencia a unificar las pensiones y remisión a la Ley Especial de Pensiones y de



Salud para que estas regulen las modalidades de transición y transformación, a los fines que el Sistema de Seguridad Social sea uniforme.

Con la promulgación de todo este dispositivo legal, sin ninguna aplicación práctica, salvo el cambio de nombre del Ministerio del Trabajo en Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, la eliminación de la Dirección de Medicina del Trabajo del IVSS y otras dependencias del seguro social, concluye el segundo momento del proceso de reforma de la seguridad social.

En el proceso electoral presidencial de 1998 obtuvo el triunfo el candidato Hugo Rafael Chávez Frías, desde el inicio de la gestión gubernamental y, aún, antes, en la campaña electoral, el Teniente-Coronel Chávez Frías, condenó, por neoliberal, la reforma de la seguridad social (marco legal) dejada por su antecesor. Ante tal hecho, era dable pensar que las leyes sancionadas y promulgadas sobre seguridad social no serían aplicadas, como en efecto ocurrió, y se derogarían por otras de corte ideopolítico distinta. Un Congreso Nacional moribundo dota al Ejecutivo de una Ley que lo autoriza a dictar medidas extraordinarias en materia económica y financiera (Ley Habilitante) que, al igual que en el pasado reciente, incorpora el tema de la seguridad social. Por vía de esta habilitación, igualmente, bajo la figura del Decreto con Rango y Fuerza de Ley, se promulga el Decreto-Ley Orgánica de la Administración Central (1999), con la que se da inicio al tercer momento en el proceso de reforma de la seguridad social en Venezuela ya que al establecer lo que pudiéramos llamar la redistribución de competencias de los órganos ministeriales, el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, convertido en Ministerio de Salud y Desarrollo Social, hoy, Ministerio de Salud, asume plenamente la competencia en materia de salud bajo concepción distinta a la conferida a la misma materia en la LOSSSI (1997) y en la Ley Especial que regula el Subsistema de Salud (1998). Esta Ley Orgánica de la Administración Central, como lo hemos señalado muchas veces, tendrá sus efectos, algunos negativos, al momento de sancionar la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, pues al tratar de desarrollar aspectos relativos a la participación social en esta última Ley, la primera se convirtió en camisa de fuerza.



En el mismo año 1999, se reforma parcialmente la LOSSSI, motivo por el que se defiere la entrada en vigencia y aplicación de la liquidación del IVSS y de los Decretos que regulan los Subsistemas de Salud, con algunas modalidades sustantivas; el de Pensiones; Paro Forzoso y Formación Profesional (cambia su título a Paro Forzoso y Capacitación Laboral); y, Vivienda y Política Habitacional. La imposibilidad legislativa para derogar este andamiaje jurídico de la seguridad social, lleva al extinto Congreso Nacional, posteriormente, Asamblea Nacional, a diferir en cinco (5) oportunidades su entrada en vigencia, hasta el 30-12-2002, cuando, al promulgarse la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) queda, completamente, derogado. Pero, antes de hacer algunos comentarios sobre la LOSSS, es necesario hacer referencia a dos (2) hechos de singular importancia en la dinámica socio-política reciente de nuestro país, ligados con la seguridad social. El primero de ellos, la convocatoria a la Asamblea Nacional Constituyente, investida de poderes originarios, con facultad para dictar, vía Carta Fundamental, las bases de un nuevo modelo societario o, nuevo pacto social. El proceso constituyente colocó el tema de los derechos humanos en el centro del debate, razón por la que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV G.O.Nº 5.453 del 23/03/2000) puede considerarse vanguardista en esta materia, como lo evidencia la manera en que se concibió el derecho a la seguridad social, particularmente, en su artículo 86.

Este Proyecto de LOSSS, rechazado, en la práctica, debido a las observaciones hechas por los legisladores en la oportunidad de su primera discusión, comienza una etapa de consulta muy limitada con algunos sectores del país. Sistematizadas las observaciones recibidas, la Comisión Técnica-Asesora elabora y discute más de treinta (30) versiones del Proyecto que será sometido a segunda discusión de la Asamblea. La versión final, manteniendo varias disposiciones de la aprobada en primera discusión e incorporando otras, muy significativas, recibe la aceptación de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral, es presentada para su segunda discusión a la Cámara Plena, recibiendo la sanción aprobatoria el 06/12/2002, en un

ambiente político totalmente polarizado, sumamente conflictuado, en el marco de la convocatoria de un paro general indefinido que comprendió, inclusive, a la primera y más importante industria nacional: la petrolera. Este hecho fue razón suficiente para que los legisladores adversos al gobierno nacional se retiraran de la Asamblea Nacional cuando se discutía el Proyecto de Ley. La ausencia de oposición no fue óbice para que los legisladores oficialistas sancionaran la LOSSS vigente desde el 30/12/2002. Con la LOSSS se materializa lo que podemos denominar una nueva concepción de la reforma de la seguridad social en Venezuela.

La LOSSS, crea o recrea un Sistema de Seguridad Social, cuyas características y lineamientos son como sigue: en su campo de aplicación personal (ámbito de aplicación subjetivo) están comprendidos todos los venezolanos residenciados en el territorio de la República y, los extranjeros residenciados legalmente en dicho territorio, sin discriminación de ninguna naturaleza. En cuanto a las contingencias que ampara y la forma como se prescribe su protección (ámbito de aplicación objetivo), la Ley repite el cuadro contingencial establecido en el artículo 86 de la Constitución y lo ordena en sistemas y regímenes prestacionales: Sistema Prestacional de Salud, el cual tendrá a su cargo el Régimen Prestacional de Salud; Sistema Prestacional de Previsión Social, a cargo de los Regímenes Prestacionales siguientes: Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, Empleo, Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, y Seguridad y Salud en el Trabajo; y, el Sistema Prestacional de Vivienda y Hábitat, el cual tendrá a su cargo el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. El financiamiento del Sistema de Seguridad Social tiene su origen en diversas fuentes: fiscales, cotizaciones, aportes, remanentes netos de capital y otras; la obligatoriedad de la contribución directa para algunas categorías de personas, aquellas con capacidad económica, no impide que la cobertura del Sistema alcance a otras personas carentes de dicha capacidad económica para contribuir directamente. Una compleja estructura organizativa y funcional, integrada por organismos y entes de carácter público, con atribuciones rectoras, fiscalizadoras, supervisoras, recaudatorias y de gestión, es la encargada de

garantizar a las personas el cumplimiento de los beneficios prometidos. Por último, tenemos el establecimiento de un conjunto de instituciones: “Defensoría del Derecho de la Seguridad Social”, “Jurisdicción Especial” y “Procedimientos Administrativos Breves” que, conjuntamente con las modalidades de participación ciudadana, crea condiciones óptimas para la defensa del derecho a la seguridad social y el control social de la gestión general del Sistema. La nueva institucionalidad del Sistema de Seguridad Social comprende un conjunto de órganos, algunos creados y otros pendientes de creación o transformación.

Base Constitucional y legislativa de la seguridad social en Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en el artículo 86 lo siguiente:

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, enfermedades, 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. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinados a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

El Sistema de Seguridad Social en Venezuela 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.

Al estudiar el Régimen de la Seguridad Social en Venezuela se puede observar que no solamente hay que remitirse al conocimiento y comprensión de las leyes de base y leyes de desarrollo que establecen el derecho a la Seguridad Social y el Sistema de Seguridad Social, sino que en primera instancia hay que compenetrarse con el fundamento constitucional y administrativo del derecho a la Seguridad Social y del Sistema de Seguridad Social.

La consagración constitucional de la Seguridad Social tiene tres elementos particulares:

- 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.

Con la existencia de estos tres elementos se deben encuadrar las actividades del Sistema de Seguridad Social dentro de las normas del derecho constitucional, del derecho administrativo y del derecho laboral, pues la naturaleza de sus actividades, la finalidad de sus cometidos y el alcance de sus beneficios se encuentran regulados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de la Administración Pública, la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, la Ley del Tribunal Supremo de Justicia, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, y las distintas leyes de base y de desarrollo que sirven de soporte para la creación del Sistema de Seguridad Social como lo son 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, Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, todas estas presentan los parámetros elementales del Sistema de Seguridad Social y del derecho a la Seguridad Social.

En el mismo orden de ideas la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, de fecha 30 de diciembre de 2002, en su artículo 4, define a la Seguridad Social

“Como un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados 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”.

Proceso metodológico

El presente artículo fue basado en aspectos bibliográficos, legislativos contenidos en el ordenamiento jurídico venezolano (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de la Seguridad Social, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores).

CONSIDERACIONES FINALES

En Venezuela, de acuerdo con los principios desarrollados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Seguridad Social se constituye como un derecho humano que debe ser garantizado por intermedio de un Sistema que ha sido conformado bajo la modalidad de Servicio Público. Que, sin duda alguna, en los últimos tiempos se ha convertido en un laboratorio de experimentación social. Ejemplo de ello es lo que ha venido ocurriendo desde hace 15 años con la reforma de la seguridad social. En 1997-1998, el país presenció sorpresivamente una



reforma legal laborista y segurista que modificó sustantivamente instituciones importantes del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social. Como parte del proyecto político del actual gobierno, de orientación diametralmente opuesta al gobierno del Dr. Rafael Caldera, las leyes de seguridad social de los años 97-98 fueron derogadas por la vigente LOSSS. Y que en forma general pueden resumirse y configurarse en tres momentos reformarios debido a las numerosas turbulencias políticas y económicas del país, como fueron un primer momento que comprende de 1989 a 1993, bajo el gobierno del señor Carlos Andrés Pérez. Un segundo momento de 1994-1998 bajo el gobierno del Dr. Rafael Caldera, y, un tercer momento de 1999, bajo la presidencia de Hugo Chávez, hasta la actualidad (2014), del cual se subsume un sistema ideo-político bajo los ideales de la justicia social amparados en la carta magna.

Un análisis de la legislación derogada revela una fuerte tendencia a la privatización del esquema protectorio- segurista, con énfasis en la responsabilidad individual; por su parte, un análisis de la LOSSS, nos advierte que hemos recobrado el sentimiento solidario como base de la protección social, pero con inclinación estatizante absoluta.

En el mismo orden de ideas al examinar las distintas leyes promulgadas por la Asamblea Nacional y publicadas en la Gaceta Oficial se ha podido constatar que el derecho a la Seguridad Social y el Sistema de Seguridad Social se encuentra cargado de inconsistencias normativas y de organización, debido a que hay un exceso de instituciones, entes, dependencias y organismos que tienen atribuciones y competencias en materia de Seguridad Social y esta situación a través de los años ha contribuido y afectado el normal y correcto funcionamiento del Sistema.

Por otra parte, se ha palpado la omisión por parte del Estado de la puesta en marcha del nuevo Sistema de Seguridad Social generando un esquema de transitoriedad permanente de la Seguridad Social, bajo el esquema del Seguro Social,



contraviniendo los principios constitucionales del Servicio Público de la Seguridad Social.

Esta situación actual aunada con la falta o ausencia de un Sistema de Control Administrativo y Jurisdiccional ha contribuido en la deficiencia de este sistema de seguridad que tácitamente es exitoso en muchos países del mundo, pero que llevado a la realidad social y económica de Venezuela, se ha constituido un atentado en contra de este derecho social.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Méndez C. Abasalom (2008), Origen, Desarrollo, crisis y reforma de la Seguridad Social en Venezuela. Caracas Venezuela. ILDIS (instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales).

Publicación web /Estado de bienestar Por: Fernández Sánchez, Pedro
<http://www.expansion.com/diccionario-economico/estado-de-bienestar.html>

Observatorio de la Seguridad social. Tres momentos en el proceso de reforma de la seguridad social en Venezuela. Por: Absalón Méndez Cegarra, tomado de
<http://www.eumed.net/oe-vess/lit/amc-mom.htm>

Artículo web / De Bismarck a Beveridge: Seguridad Social. Fecha de publicación 1º de diciembre de 2009. http://ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang-es/index.html



Abg. Ana Pacheco C.I.: 18.662.168

anamaria_5_5_5@hotmail.com

Abg. Yurbelis Rodriguez

yurbelis.aboga@hotmail.com

Dra. Jennifer Quintero C.I 14.458.733

Jennifer.quintero@urbe.edu

URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín.

Maracaibo, Venezuela

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consistió en examinar la necesidad de la inclusión del teletrabajo como modalidad especial del contratación laboral en el ordenamiento jurídico venezolano, siendo necesario para el estudio la revisión de diversas posturas doctrinarias entre las que se destacan: Carballo (2001), Kahale (2003), Ramírez (2003), Escalante, Cendrós y Urdaneta (2006) Osio, (2010), Osio y Delgado (2010), Blanco (2011), Cepal (2012), Carballo (2013), Villasmil (2013) Metodológicamente, se desarrolló un estudio de tipo documental-descriptivo, con un diseño bibliográfico no experimental y transaccional, a través de la revisión de diversos textos legales tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012), para lo cual se emplearon las técnicas el análisis de contenido y la hermenéutica jurídica. Se pudo evidenciar, mediante el análisis de las fuentes doctrinarias y legales consultadas que es necesario que la legislación laboral venezolano regule esta modalidad de trabajo a fin de brindarle una protección especial ajustada a las condiciones atípica de llevar a cabo la prestación del servicio, asimismo estén inmersos en la inclusión social del Trabajo.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, modalidad, contratación, laboral, inclusión.

ABSTRACT



The aim of this investigation was to examine the need for the inclusion of telework as a distinct form of labor recruitment in the Venezuelan legal system, being necessary to study revising various doctrinal positions among which are: Carballo (2001), Kahale (2003), Ramirez (2003), Escalante, Cendros and Urdaneta (2006) Osio, (2010), Osio and Delgado (2010), White (2011), ECLAC (2012), Carballo (2013), Villasmil (2013) methodologically, a study of documentary-descriptive, non-experimental and bibliographic transactional design, developed through the review of various legal documents such as the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Labor Law, Workers and Workers (2012), for which the techniques were used content analysis and legal interpretation. It was evident from review and analysis of the doctrinal and legal sources consulted, are also involved in social inclusion Labour.

KEY WORDS: Telework, model, recruitment, employment, inclusion.

INTRODUCCIÓN

El entorno social y laboral ha sufrido grandes transformaciones, ocasionadas por el creciente avance tecnológico y de comunicación existente en la actualidad, el acceso a redes de información como el Internet que un medio poderoso de información, que permite el intercambio de información e ideas a miles de personas a nivel mundial, adquiriendo una visión globalizada de la sociedad, utilizando estos instrumentos para realizar desde tramites cotidianos hasta aspectos relacionados con el ámbito laboral.

La incorporación de las tecnologías de comunicación e información dentro la sociedad también ha propiciado cambios en las estructuras organizativas, especialmente en las estructuras organizativas de trabajo, originando innovaciones en el ámbito laboral, especialmente en el Derecho laboral, con la aparición de novedosas modalidades de trabajo adaptadas a la nueva realidad de la revolución digital, entre ellas la figura novedosísima conocida con el nombre de Teletrabajo o trabajo a distancia.

En vista de las tendencias de flexibilización laboral existentes a nivel mundial y por cuanto el derecho debe ser dinámico y adaptarse a las nuevas realidades sociales, se hace necesario la incorporación en el ordenamiento jurídico de este nueva forma de trabajo como lo es el teletrabajo, el cual se ésta incorporando de manera vertiginosa en la mayoría de los países, sobre todo en los países industrializados.

A pesar de que en Venezuela aún es incipiente la aparición del teletrabajo, como modalidad de trabajo, ya que se presentado de manera mínima con relación al resto de los países del mundo, se hace necesario su incorporación y futura regulación dentro del ordenamiento jurídico laboral venezolano, ya que en pequeña, mediana o gran escala se va observando casos de teletrabajadores en las diferentes áreas de los sectores productivos del país, ya que cada día se esta presentando en diversos oficios y profesiones.

Actualmente, se están iniciando las avocando algunos autores venezolanos y algunas instituciones educativas para la investigación y estudio del teletrabajo y su

regulación en el marco jurídico laboral venezolano.

Pero existen ciertas dudas de cómo queda la protección de los derechos laborales consagrados para los trabajadores ordinarios con relación a esta nueva clase de trabajadores, sobre todo en una serie de derechos fundamentales internacionalmente reconocidos, por cuanto el Teletrabajo representa un reto importantísimo para el derecho del trabajo.

La presente investigación tiene como propósito el análisis y estudio de la figura del Teletrabajo enmarcado en las implicaciones que ocasiona esta nueva modalidad de trabajo dentro de las relaciones de trabajo en Venezuela.

EL TELETRABAJO COMO MODALIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL

Para lograr comprender como el teletrabajo constituye hoy en día una modalidad de contratación, la cual para poder ser ejecutada se requiere de la utilización de los medios telemáticos como principal herramienta de trabajo, es indispensable hacer un estudio minucioso de todos los aspectos relacionados con el tema, así como también, realizar una revisión literaria del mismo, incluyendo términos básicos, lo cual facilitara su mejor comprensión y estudio.

Thibault, J (2000, p 233) conceptualiza el Teletrabajo como “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.

Ramírez (2003), considera por su parte que el teletrabajo es “aquella prestación de servicio, ejecutada fuera de la sede de la empresa, caracterizada por la utilización de medios telemáticos y/o informáticos como principales herramientas de trabajo, mediante los cuales se le agrega valor a la actividad desarrollada”.

Por su parte, considera Carballo (2001) como características principales la localización y la utilización intensiva de TIC`s, estableciendo que la primera que



depende del lugar donde se realiza, es decir el trabajo es realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado. Añade el autor, que en el caso de la Localización, es el espacio físico donde se presta el servicio, se encuentra fuera de la sede de la empresa, es decir el teletrabajo es realizado lejos del lugar donde es esperado el resultado del trabajo que le ha sido asignado.

Apunta Escalante (2004) que el teletrabajo presenta como característica altos niveles de autonomía sin afectar la comodidad al manejar equipos, instalaciones y recursos humanos, igualmente, utilizan redes telefónicas y radiofónicas con equipos telemáticos móviles, suministrados por la empresa contratante por medio de la remuneración de costos de gestión e inversión.

Villasmil (2013) destaca que una expresión moderna del viaje y no bien conceptualizado trabajo domicilio es la modalidad conocida como Teletrabajo o Trabajo a Distancia que tiene como elemento fundamental la prestación del servicio, fuera de la sede física de la empresa, mediante la utilización de la telemática la informática y las demás modernas técnicas de transmisión de información computarizadas, etc. El teletrabajo parece ubicarse en una zona intermedia entre la tradicional relación de trabajo a domicilio y el trabajo independiente o por cuenta propia, por lo que se le conoce como relaciones parasubordinadas.

INCLUSIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO

En opinión de Carballo (2001) expresa que el derecho del trabajo tiende a regular todo aquellos actos que realiza el ser humano en los que se manifiesta la productividad, ajenidad, dependencia o subordinación y remuneración, dentro de las cuales se enfatiza en la subordinación y la ajenidad, elementos los cuales determinan de manera precisa los contornos del Derecho del Trabajo.

Considera que el trabajo por cuenta ajena es aquel donde el trabajador presta servicio a un tercero y los frutos del trabajo realizada va en pro del patrono, por lo que la disposición por parte del patrono para recibir los resultados del trabajo realizado un tercero (trabajador) no necesita la celebración de algún contrato, lo que se denominaría ajenidad en la renta.

Indica el mismo autor que el patrono por ser el beneficiario de los resultados que se derivan del trabajo realizado por el trabajador, bajo su dirección, tendría que ser este también responsable de los riesgos que corre el trabajador en el ejercicio de sus funciones (ajenidad en los riesgos), de lo anterior se verifica que el teletrabajo es ejecutado bajo una subordinación, lo que quiere decir que aquella persona que presta servicio a un empleador, deberá someterse a sus órdenes y directrices. Asimismo se considera que la subordinación y dependencia se ha convertido en el elemento esencial de la relación de trabajo (Carballo 2001).

Ramírez (2003) establece en su investigación “El teletrabajo y su encuadramiento jurídico dentro del derecho laboral” que son elementos esenciales del teletrabajo la prestación de servicio fuera de la sede de la empresa así, se trata de un trabajo que no es realizado en el lugar típico de referencia laboral, lugar ,que es por excelencia, centro de imputación normativa, sobre el que recae la representación de los intereses de la empresa, las medidas de seguridad, salud y fiscalizaciones previstas en las leyes respectivas.

Considera la autora que prestar el servicio fuera de la sede de la empresa, implica que el trabajo es ejecutado a distancia del empleador o cliente a quien va destinado, de manera que el contratante del trabajo, no puede vigilar físicamente la



ejecución del mismo, teniendo en cuenta que la falta de vigilancia física no es motivo para la ausencia del control por parte del empleador, en virtud de que los medios telemáticos, permiten mantener controlada la prestación de servicio del teletrabajador. Ramírez (2003)

La utilización de medios telemáticos y/o informáticos como principal herramienta de trabajo en el teletrabajo permiten ejecutar la actividad encomendada, además de favorecer una constante y más rápida comunicación con la empresa, siendo un requisito indispensable para la prestación del mismo el uso de aparatos tecnológicos e informáticos, tal y como lo son, el teléfono, el fax, el correo electrónico entre otros. (Ramírez 2003).

Ramírez (2003), considera la autora que en el teletrabajo existe una prestación de servicio que se da de manera personal y que se ejecuta fuera de la empresa mediante la utilización de medios telemáticos y que además de ello se puede observar que existen los elementos, constitutivos de una relación laboral como lo son la amenidad, dependencia y remuneración, en ese sentido considera la autora que por encontrarse presente todos los elementos que conllevan a la existencia de una relación de trabajo, la figura de teletrabajo podría encuadrarse dentro de los parámetros que establece La Ley Orgánica del Trabajo para el trabajador subordinado.

En el mismo orden de ideas, el artículo 15 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997), los sujetos que están sometidos a la aplicación de esta Ley; la ubicación de este artículo dentro del Capítulo I denominado Disposiciones Generales, perteneciente a su vez al Título I llamado Normas Fundamentales, hace presumir que las normas en el contenidas son principios aplicables a las relaciones de trabajo que se produzcan dentro del territorio nacional, esto debido al principio de territorialidad que el mencionado texto consagra en su artículo 10. Ramírez (2003)

Artículo 15 de la Ley Orgánica del trabajo: Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de

carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley

Para determinar la sujeción del teletrabajo dentro de la Ley Orgánica del trabajo, la autora divide el artículo ut supra en dos supuestos: Supuesto por la parte empleadora y supuesto para la parte laboral; el primero comprende las empresas y establecimientos públicos y privados que se establezcan en el territorio nacional y la segunda las prestación de servicios personales donde hayan patronos y trabajadores. Ramírez (2003)

En ese sentido, considera Ramírez (2002) que partiendo del primer supuesto, se hace difícil determinar si la empresa que utiliza esta nueva modalidad de empleo existe en Venezuela, entendiéndose por existencia la sede física llamada empresa que va a ser objeto de imposición normativa, por lo que solo será en algunos casos que la sujeción del teletrabajo a la normativa laboral venga dada por este supuesto.

Ejemplo de ello serían aquellas empresas que laboran bajo la modalidad deteletrabajo alternado a domicilio, que implica que el teletrabajador, presta su servicio desde el domicilio, pero debe ir en varias ocasiones a la empresa, ya sea con frecuencia semanal, quincenal, mensual o con la periodicidad que se pacte, lo que permite determinar, primero la existencia física de la Unidad Productiva que lo empleó y en segundo lugar, su ubicación geográfica, que de resultar la República de Venezuela, los convertiría, tanto a la empresa como al teletrabajador, en sujetos de aplicación de la mencionada normativa laboral.” Ramírez (2003).

Ahora bien, el desarrollo tecnológico ha permitido la inclusión laboral de personas con especiales dificultades al referirse a la inserción social: es por ello que la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Las Trabajadoras (2.012), en concordancia con la Ley de Personas con discapacidad (2007) vinculan en cuanto a la formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación

profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Partiendo del teletrabajo, de sus tipos y características, concatenados con las normas precedentes, se desprende que el teletrabajador subordinado presta un servicio personal y responde a las exigencias de un patrono y que las características de ejecución de esta modalidad de empleo, fuera de la sede de la empresa y mediante la utilización de medios informáticos y telemáticos, no son impedimento para que le sea aplicado este artículo, porque como lo expresa la norma, no importa la forma que adopte la prestación del servicio. Ramírez (2003).

Considera la autora, que la sujeción del teletrabajo a la normativa laboral Venezolana, vendría dada, en el caso del supuesto de sujeción para la parte empleadora, cuando la empresa tenga sede física en Venezuela, o por el supuesto de sujeción para la parte laboral, cuando la prestación de servicio se ejecute desde la República de Venezuela, caso en el que el telecentro, domicilio o clientes (teletrabajo móvil) estén ubicados físicamente en el territorio de la República de Venezuela. Ramírez (2003).

Concluye la autora que la sujeción del teletrabajo a la Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2.012), trae como consecuencia para las partes el nacimiento de un conjunto de derechos y obligaciones establecidas en la normativa laboral, ahora bien dada a las características de esta nueva forma de prestación de servicio, esos derechos y obligaciones deben ser adaptados al caso para su eficaz aplicación. Ramírez (2003).

Escalante (2004), en su investigación *El teletrabajo y sus implicaciones Legales en el Estado Zulia*, concluye manifestando que el teletrabajo en el Estado Zulia, se da bajo la modalidad de teletrabajo subordinado, pues el teletrabajador, asiste en ocasiones a la sede de la empresa, lo que permite determinar la existencia física de la unidad productiva que lo creó.



Ahora bien, a pesar que la forma de teletrabajo móvil o a domicilio, presente las mismas características de otros tipos de trabajo ya conocidos en la realidad, se observan vacíos legales en la ley que los regula, Ley Orgánica de Trabajo, en cuanto a seguridad social y exclusión de la limitación de jornada de trabajo para aquellos trabajadores que son contratados para que cumplan sus funciones fuera de la sede de la empresa mediante la utilización de medio telemáticos. Escalante (2004).

En ese sentido, manifiesta la autora, que a pesar que el teletrabajo, no tiene ley específica que lo regule, los resultados afirman que el mismo puede ser regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, lo que se considera como un marco legal de referencia suficiente pero con vacíos a la hora clarificar aspectos derivados de esta modalidad de trabajo. Escalante (2004).

REFLEXIONES FINALES

Luego de haber examinado toda la información desarrollada a lo largo de la presente investigación y después de evaluado todos los aspectos referentes al Teletrabajo, se puede hacer llegar a ciertas conclusiones al respecto: Se le debe da el mismo tratamiento al teletrabajador con relación al resto de los trabajadores



que realizan sus actividades en el domicilio de la empresa, y que los teletrabajadores ostenta los mismos derechos que los demás trabajadores, ya que ante la ley son iguales, y que no debe existir discriminación de ningún tipo a la hora de que estos teletrabajadores puedan ejercer sus derechos, y que esta clase de trabajadores puedan ser amparados y gozar de los mismos beneficios.

Existen en la actualidad un catálogo de principios y reglas que han sido reconocidos por la comunidad internacional y de normas de las legislaciones nacionales, que siendo tomadas en su conjunto forman una base que ya permite ofrecer perspectivas prometedoras para organizar de una manera satisfactoria la difícil cohabitación entre los poderes del empleador y las libertades fundamentales de los trabajadores, en particular aquellos derechos inespecíficos que el trabajador tiene inherentes por su condición de ser humano y aún más de ciudadano de un país determinado.

RECOMENDACIONES

Como resultado de la investigación se hace necesario hacer una serie de recomendaciones que son de gran utilidad al momento de estudiar esta novedosísima modalidad de trabajo, como también sirven de sustento para próximos estudios, a la espera de lograr una regulación acorde a esta innovadora modalidad de trabajo. Se proponen las recomendaciones que se desprenden a



continuación:

- Fomentar la regulación de la actividad del Teletrabajo dentro de la legislación laboral venezolana.
- Incentivar el estudio del tema por parte de los investigadores y estudiosos del derecho con el fin, de dar conocer esta novísima modalidad de trabajo y sobre darla a conocer como una nueva figura jurídica laboral producto de la globalización, mundialización y la flexibilización laboral imperante a nivel mundial
- Propiciar a la implementación de un sistema que contenga toda la información referente al teletrabajo, con la finalidad de difundir y propagar el conocimiento de esta nueva forma de trabajo entre los distintos sectores de la sociedad, y en especial a todas aquellas personas que actualmente desempeñan este tipo de actividad laboral.
- Promover la defensa de los derechos de los teletrabajadores, buscando la protección por parte de todos los países del mundo donde se practique esta clase de actividad de trabajo sean a toda costa garantizados los derechos inherentes a esta clase de trabajadores y evitar en lo posible la violación a sus derechos de intimidad electrónica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Carballo, C. (2001). Delimitación del Contrato de Trabajo. Franquicias, Teletrabajo, Invencciones Laborales y Fronteras del Contrato de Trabajo. Caracas, Publicaciones UCAB, Paginas 99 – 114.

Carballo, C. (2013) Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores, y las trabajadoras



(LOTTT) y su reglamento parcial sobre el tiempo de Trabajo. Colección de Textos Legislativos Nro. 54, editorial jurídica venezolana. Caracas-Venezuela.

Escalante, Cendrós y Urdaneta (2006) El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. Gaceta Laboral v.12 n.2 Maracaibo-Venezuela.

Kahale, D (2003) Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. Revista Gaceta Laboral, Vol. 9, No. 3. 2003.

Ramírez, S. (2003). El teletrabajo y su encuadramiento Jurídico dentro del Derecho Laboral. Trabajo de grado para optar al título de Especialista de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica del Táchira

Ortiz, F (1995) .Madrid. El teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la Tecnología Editorial MC Graw Hill.

Osio (2010) El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 3, N° 5, enero-junio, 2010: 93-109. Universidad de Carabobo

Villasmil, F (2013) Derecho del Trabajo. Análisis crítico de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores, y Trabajadoras. Fondo Editorial del Colegio de Abogados del Estado Zulia. Maracaibo-Venezuela.

PROTECCION AL PROCESO SOCIAL DEL TRABAJO

Sira Tuvíñez, Katiuska del Pilar.

C.I: 9.792.259.

katiuskasira03@hotmail.com

Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.

República Bolivariana de Venezuela.

Tataseo Urdaneta, Paola Carolina.



C.I:18.394.214.
paolatataseo@gmail.com
Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín.
República Bolivariana de Venezuela.

RESUMEN

Estado para la protección del trabajo como hecho social, como garantía de bienestar y vida digna de los trabajadores y trabajadoras, todo ello en beneficio de su familia. Para la elaboración de este trabajo se consideraron las medidas bajo las cuales se maneja el contexto laboral venezolano, donde se toma como gran protagonista al trabajador, dejando a un lado la importancia del Patrono, teniendo en cuenta que el trabajo, como hecho social, no depende solo de la protección al trabajador, sino también de otro actor fundamental que es el Patrono. En este orden de ideas se analizó la figura del pliego patronal, como garantía para preservar la fuente de trabajo una vez que es admitida por el Estado según la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Se hace énfasis en ésta figura ya que es la única vía de participación que se les concede a las entidades de trabajo, pero solo en caso de que esté en peligro la existencia de la principal fuente de trabajo. La investigación es de tipo documental descriptiva, con aplicación de hermenéutica jurídica, en base a teorías que ponen de manifiesto que para lograr la protección al proceso social del trabajo es fundamental que todos sus actores sean tomados en cuenta por igual, y de esta forma asegurar para la sociedad un futuro de progreso y estabilidad laboral.

Palabras clave: Protección, Trabajo, Hecho social.

THE SOCIAL PROCESS OF LABOUR PROTECTION

ABSTRACT

the State for the protection of the work as a social fact, as a guarantee of well-being and dignified life of the workers and thus his family. To do this paper work the importance of work organizations were considered also handled to the Venezuelan labor context, where it takes the employe the principal part, leaving to a side work organizations, consideringf work like social fact, does not depend just on the protection of the employe, but of another fundamental actor that are work organizations. In this order the figure of the supervisory sheet was analyzed, like a



guarantee to preserve the work source once it is admitted by the State according to the Statutory law of the Work and Employees. Doing emphasis in this figure as the only way of participation that allows the work organizations, just in case that its in danger the existence of the main source of work. The descriptive investigation is of type documentary, with application of legal analysis, on the basis of theories that shows that stops to obtain the protection to the social process of the work is fundamental that all their actors are taken into account the same, and of this form to assure for the society a future progress and labor stability.

Key Words: Protection, work, social fact.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en cualquier país del mundo, se está haciendo evidente que el trabajo, viene sufriendo cambios en su esencia como hecho social, al apreciarse transformaciones en las formas de organización, en sus estructuras de producción, en la consolidación de los beneficios aportados, en la integración de los rasgos culturales con los valores presentes en la sociedad, así como en las capacidades a ser desarrolladas por los actores del proceso (trabajadores-Estado) en función de



esos cambios.

En tal sentido, el trabajo brinda un instrumento de análisis riguroso y sistemático, dada sus implicaciones sociales, económicas, culturales, dentro de las formas de organización de las relaciones laborales, es aquí, donde se asume su dimensión integradora, pues permite a través de los diferentes enfoques, verlo desde las diversas tendencias que marcan la protección del mismo por parte de cada Estado.

Sobre trabajo como hecho social, es una actividad que el hombre realiza transformando su medio externo, pero a su vez es obligante para el actor social, ya que a través del mismo, se apropia de lo que éste necesita para subsistir y tiene un poder transformador sobre sí.

El hombre en sociedad, está hecho para trabajar, para a través del trabajo perpetuar la especie, por lo tanto es externo al hombre, ya que se le impone como condición de vida (Bruzual, 2013)

A lo anterior se adiciona, que el trabajo debe ser visto desde la categoría del vínculo social, ya que permite abordar la realidad del trabajador desde una perspectiva emergente, así tiene la capacidad de crearse y mantenerse; es por ello que, el trabajo como elemento de la producción no se agota; por ello, se convierte en mecanismo de apoyo e instrumento de búsqueda desde el plano social, económico y cultural, abordando la realidad de la persona de manera más integral.

Visto así, se aprecia la esencia que se desprende del trabajo, es su carácter de vínculo social entre el trabajador y el Estado, pues este último es garante del derecho al mismo, con interacciones bajo las cuales puede media pautas de cooperación, conformidad, coerción, conflicto e intercambio, generar agregados sociales, que sumado a la noción de grupo, equipo, comunidad y empresa, logra delinear orientaciones que garantizan el trabajo como hecho social y lo protegen, donde el rol y el estatus con ocasión al trabajo se concreta en una dinámica social, entonces el trabajo y sus implicaciones se asocian con las ideas de progreso,



desarrollo, bienestar y evolución

Ahora bien, es conocido que la crisis mundial, en las economías socava actualmente las estructuras sociales y jurídicas existentes, proveniente de la carrera hacia la globalización, con los consecuentes desajustes laborales a la orden del día. Es así como se observan grandes y graves conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, desaparición de empresas, ofrecimiento de trabajos precarios, mayor horario laboral, aumento del esfuerzo laboral, reducción de sueldos, entre otros; todos ellos con la misión de que desaparezca la tutela del Estado, en virtud de darse uso a la contratación esporádica y externa para enfrentar toda una gama de situaciones que repercuten negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

Desde el punto de vista metodológico se aplicó un tipo y diseño de investigación de carácter documental, descriptivo, bibliográfico y no experimental, el registro de los datos se efectuó mediante la técnica de la observación documental, abordando los puntos principales objeto de la investigación tales como son: el trabajo como hecho social y la responsabilidad del Estado en la protección del trabajo como hecho social. La población se encontró representada por el conjunto de leyes y doctrina respecto a la materia, no seleccionándose muestra, en razón a la naturaleza documental de la investigación. Siendo así, la validez y confiabilidad, respondió al uso de estrategias como la exposición de diversas teorías, aunado al nivel de transferencia del estudio y a la credibilidad de la información obtenida de las fuentes, lo cual fue objeto de análisis por medio del uso de la técnica referente a la hermenéutica jurídica.

EL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL

Desde esta perspectiva, siendo el trabajo principal base de creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, estabilidad, paz



social, en otros aspectos fundamentales, que la regulación jurídica se aleje del hecho social del trabajo y deje de proteger así el estado a los trabajadores, requiere que se aborde urgentemente tal situación, buscando su conducción a la participación del Estado como figura de máxima autoridad para la garantía laboral.

En esta perspectiva, en Latinoamérica, se aprecia que el trabajo como hecho social, ha dejado de garantizar y privilegiar las relaciones laborales, alejando lo fundamental para el trato coincidente con la dignidad de la persona, coartando el desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras para alcanzar una calidad de vida digna, decorosa, propia e insustituible dentro de su condición humana.

Las ideas expuestas, concretan que toda acción u omisión directa o indirecta donde se viole o se desconozca el trabajo como hecho social, es nula de toda nulidad; como paréntesis, se destaca que en los países en desarrollo, dicho enfoque es contrario a la realidad que se vive, dado que desde este ámbito latinoamericano, como es el caso de Venezuela, la situación laboral se plantea con finalidades distintas a la de países consolidados, esto decide que debe darse un tratamiento a la relación del trabajo desde una perspectiva diferente.

Se explica para el caso de este país, que al establecer el trabajo como hecho social, al tiempo de plantear que la relación laboral se da al momento que una persona presta su servicio para otra, a cambio de contraprestación en dinero (remuneración), significa que se ha querido fijar un vínculo que va más allá de los intereses individuales de cada quién, es decir, de las partes involucradas, pasando a constituirse un asunto que interesa a todos los que hacen vida en el campo laboral.

De esta manera, se plantea el trabajo como un hecho social, definido por el interés de la sociedad en que las condiciones de los trabajadores(as) sean dignas y adecuadas, las cuales se constituyan parte de los objetivos del Estado venezolano, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierra el bien común.

Dicho de otro modo, lo señalado en párrafo anterior, da explicación del principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente, sin duda alguna en el Artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, refiriendo que toda situación laboral se constituye como proceso fundamental y básico de este país (in fine artículo 3 ejusdem).

Villasmil (2013), señala que uno de los componentes más importantes, es la legislación venezolana, la cual está representada por un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado Venezolano, con la finalidad de regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo, se encuentran así, la materia, personas que intervienen, espacio y tiempo en que se llevan a cabo las relaciones laborales, en definitiva, no se termina con el campo de aplicación del derecho del trabajo; por ello, el Artículo 1 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (L.O.T.T.T), establece: "Esta ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas del trabajo como hecho social".

Resulta claro que el trabajo como hecho social, es tutelado eminentemente por Estado, con apoyo del marco jurídico constitucional, legal, reglamentario, doctrinario y de instrumentos de carácter internacional (Convenios suscritos y ratificados por Venezuela, dentro del contexto del derecho laboral venezolano); esta acepción del hecho social del trabajo, pasa a ser obligatorio u obligante para todo ciudadano y ciudadana de la República Bolivariana de Venezuela.

En efecto, lo señalado toca también al derecho laboral desde el punto de vista de la protección del Estado, pretendiéndose incrementar regulaciones de protección social, para crear un verdadero ajuste en el campo de trabajo. En tal sentido, en Venezuela existe la declaratoria del derecho y el deber del trabajo, en condiciones de dignidad, siendo una obligación del Estado. Así, el artículo 87 de la Carta Magna (1999), indica que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado

garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo, no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. 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.

Dentro de las regiones del país, el crecimiento y desarrollo de pequeñas y grandes empresas, va en aumento, y así también una posible falta de regulación del trabajo como hecho social que debe ser protegido por el Estado, es decir, pareciera discurrirse entre intereses patronales, la garantía de una relación laboral adecuada y estable residente en el Estado, pudiera no darse una clara relación entre el trabajo como hecho social y la protección del Estado.

El análisis precedente, pareciera indicar que en la realidad del campo de trabajo, existen manejos y vicios que disminuyen los derechos del laborante, como los son extensión arbitraria de la jornada laboral (sin retribución y sin consideración de las fuerzas físicas y psíquicas del trabajador), escamoteo de pagos (bono de alimentación), la no inscripción en el seguro social obligatorio, pagos por debajo del salario mínimo, ocupación de cargos de mayor jerarquía con sueldo de rangos menores, entre otras situaciones.

Las evidencias anteriores llevan a pensar, que estaría sucediendo la pretensión de esconder una relación de trabajo bajo formas distintas, para hacerlas aparecer como otro tipo de contrato (arrendamiento, concesión, sociedad, entre otros), refiriendo una simulación contractual o fraude laboral, burlando la aplicación de las normas del trabajo y la legislación social. Ello no debía ocurrir y por eso, resulta necesaria la creación de los mecanismos directos de control y supervisión al



respecto.

Esto revela, que se estaría dando poca importancia a la intervención del Estado, como parte protectora de una relación laboral adecuada y estable, conllevando a un trabajador desasistido, con una relación laboral irregular, donde no existe estabilidad, ni un salario justo y remunerador, carente de seguridad en la salud para enfrentar las enfermedades personales y las del grupo familiar, sin garantía de buenas condiciones de trabajo, de un ambiente adecuado e implementos para su labor, entre otros; esto lo llevaría al cumplimiento de funciones en condiciones detrimentos, humillantes y descalificadores, con la respectiva pérdida de la dignidad, motivación y autoestima.

Lo ideal, sería que el Estado patrocine el acceso de todo ciudadano a una relación laboral adecuada y estable, con participación de la familia y la sociedad quienes están expresamente comprometidos como indica la Carta Magna en su artículo 7 (in fine), sin olvidar así, que el trabajo es quién constituye el proceso fundamental para la nación venezolana, en cada uno de sus estados y municipios, llevándolo a sus tres instantes: formas de obtenerla, mantenerla y retenerla, los cuales indican la vinculación del trabajador con la relación laboral.

RESPONSABILIDAD DEL ESTADO EN LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL

Es indiscutible la responsabilidad que tiene el Estado para la protección del trabajo como hecho social, como garantía de bienestar y vida digna de los trabajadores(as) y con ello a su familia. Todo ello se debe al reconocimiento del derecho que tienen los ciudadanos de sentirse seguros en su puesto de trabajo, seguros así, de las calificaciones empresariales correctas que conlleven, además de la estabilidad laboral, a recibir su remuneración y beneficios contractuales de forma justa, se trata



de tener voz y aspiraciones personales.

Es importante analizar el contexto socioeconómico que atraviesa el país donde la inversión privada cada vez es menor y se dificulta la capacidad productiva de las entidades de trabajo en general. De hecho, a pesar de poseer una legislación laboral proteccionista, para asegurar el trabajo de los trabajadores y trabajadoras, se debe tomar en cuenta que el “trabajo” como hecho social no depende solo de un cúmulo de leyes, sino del diálogo social de las entidades de trabajo y el contexto que lo vincula con sus trabajadores y trabajadoras.

Es cierto que la fuerza de trabajo es importante (mano de obra) o fuerza productiva, pero tampoco es menos cierto la gran importancia que tiene el Capital que pueda aportar el Patrono. Por ejemplo, una convención colectiva que se encuentre por encima de las capacidades del Patrono no solo dificulta que pueda cumplirse en su totalidad ante sus pedimentos, sino que le resta espacio a la capacidad de inversión que en un contexto económico nada favorable con problemas de escasez y devaluación monetaria contribuyen al colapso de la Entidad de Trabajo.

Es así como las entidades de trabajo, al evaluar su futuro y capacidad de respuesta con sus Trabajadores y Trabajadoras, se encuentran en una difícil encrucijada, disminuir en gran medida su capacidad de producción por cumplir con cargas laborales excesivas que no han sido debidamente consultadas que pueden atentar con la existencia de la fuente de trabajo. Ante ello es común que se tomen medidas como reducción de personal y modificaciones en la convención colectiva, teniendo como consecuencia que se verán afectados momentáneamente un grupo importante de trabajadores.

Aunado a ello deben considerarse también las medidas bajo las cuales se maneja el contexto laboral Venezolano. Comenzando por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica para el Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, del año

2012, donde se toma como gran protagonista al Trabajador, dejando a un lado la importancia del Patrono. El trabajo, como hecho social, no depende solo de la protección al trabajador. Depende también de otro actor fundamental que es el Patrono. Por ser un hecho social es fundamental que todos sus actores sean tomados en cuenta por igual, y de esta forma asegurar para la sociedad un futuro de progreso y estabilidad laboral. De no ser así, de nada vale tener un vasto contenido legal proteccionista en materia laboral, si el Estado no asegura la forma o la manera de contribuir con las fuentes de trabajo.

Analizando la mencionada ley (LOTTT, 2012) la única garantía que poseen las entidades de trabajo es la figura del pliego patronal, ello deja entrever que el Estado está consciente de que es necesario tomar medidas en una situación de emergencia que permitan preservar la existencia de la fuente de trabajo, y así dar oportunidad a que la situación mejore y aumente su capacidad productiva, así esto implique que sin duda se vean afectados un número importante de trabajadores.

La derogada Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1997) con respecto a este punto establecía en dos de sus artículos lo siguiente:

“Artículo 525. *Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones.*

El Inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles. Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.

Artículo 526. *En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales en la empresa, y durante dicho lapso, los*

trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el artículo 506 de esta Ley.”

Parecía entonces que una situación de este tipo pudiera manejarse de una mejor manera que en la actualidad, con respecto a la modalidad para introducir el pliego y el tiempo en cuanto a procedimiento. El cual hoy en día según la LOTT (2012) parece no poder llevarse a cabo de la manera que pueda esperar el patrono. En la actualidad el artículo 148 de la LOTT, referente a la protección del proceso social de trabajo, en su capítulo IV de la Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales reza:

“Cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo.

A tal efecto instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sindicales si las hubiere, el patrono o patrona. Los trabajadores y trabajadoras quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso. El reglamento de esta ley regulará la instancia de protección de derechos.

En caso de existir convención colectiva, y si resulta acordada la modificación de condiciones contenidas en esa convención, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.”

Este artículo de la LOTT (2012), le permite al Patrono la posibilidad de tomar medidas en situaciones de emergencia que pongan en riesgo la existencia de la fuente de trabajo, en el contenido del pliego patronal se pueden establecer como



medidas: la reducción de personal y modificaciones en la convención colectiva. Pero el artículo resulta bastante confuso ya que para poder modificar una convención colectiva es necesario que ésta se haya acordado.

El Estado, al admitir este tipo de pliego dejaría de manifiesto que el trabajo como hecho social está en peligro y es posible que la entidad de trabajo no supere esta difícil situación económica cuyas consecuencias pueden ir más allá de modificaciones a una convención colectiva dejando un saldo de desempleados mucho mayor. Para evitar toda esa situación es que se admite el pliego patronal, que a nuestra humilde opinión no se trata de escuchar a una sola de las dos partes, sino de entablar un canal de comunicación donde lo importante es preservar la entidad de trabajo que es el principal sustento de cada familia.

CONCLUSIONES

Es el Estado quien debe preservar y asegurar que el trabajo se mantenga en el tiempo y que no es solo cuestión de obligar al patrono a que acceda ante los pedimentos de sus trabajadores, debe evaluarse también el contexto que se vive y la capacidad económica de cada entidad de trabajo que por estar cumpliendo exigencias desmedidas contentivas en las convenciones colectivas se acabe por no poder cumplir ninguna de ellas.

Sería de mucho mas provecho para la sociedad venezolana contar con una Ley Orgánica acorde a las exigencias de la misma, ya que si bien es cierto que los trabajadores y trabajadoras requieren de protección por ser considerados débiles económicos, las entidades de trabajo también juegan un papel fundamental en el



proceso del trabajo y deberían poder contar con una participación mayor, que pueda ser algo más que solo introducir un pliego patronal en casos de emergencia. En nuestra consideración las situaciones de emergencia que atenten contra la principal fuente de trabajo podrían evitarse estableciendo vías de comunicación y participación para ambas partes tanto trabajadores y trabajadoras como entidades de trabajo. El pliego patronal resulta insuficiente, además que es de señalar que según Carballo (2008) no es muy común ver su uso en la práctica.

Estas son pues las consecuencias que han podido evitarse si además de tener una ley que protege a los trabajadores, se asegure también la forma en la cual el trabajo pueda mantenerse estable, no solo por el hecho que la ley establezca una estabilidad absoluta o una inamovilidad laboral, sino que el patrono este en capacidad de soportar esta carga, que se deje un margen para la inversión, que puedan negociarse los beneficios de los trabajadores y que además esto sea proporcional al trabajo que desempeñen con respecto a un salario digno que tampoco debe ser establecido “a dedo” sino que han debido tomarse en cuenta otros factores y otros actores como por ejemplo quien deba soportarlos, es decir, el Patrono. Estas podrían ser también otras formas a través de las cuales el Estado pueda proteger al trabajo como hecho social.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acedo, G. y col. (2006). El Derecho Público a los 100 números de la Revista de Derecho Público, 1980-2005. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.

Brewer, A. (1989). Fundamentos de la Administración Pública. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.

Bruzual, G. (2013). Derecho Individual del Trabajo. Manual de estudio. Ediciones Paredes.

Carballo M, C. 2008. Derecho Laboral Venezolano. Ensayos. Universidad Católica Andrés Bello.



Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Ext. N° 5.908. Jueves 19 de febrero de 2009.

Garay, Juan y Garay Miren. (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras. Comentada y con casos prácticos. Gaceta oficial Ext. 6.076 del 7 de mayo de 2012. Decreto 8938. 08 de Abril de 2012. Caracas: Corporación AGR S.C.

Ley Orgánica del Trabajo. 1997. Congreso de la República de Venezuela. Gaceta Oficial Ext. N° 5.152. 19 de junio de 1997.

Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras. Presidencia de la República. Gaceta oficial Ext. 6.076 del 7 de mayo de 2012. Decreto 8938. 08 de Abril de 2012.

Varela, J. 2013. Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (Análisis comparativo con la LOT 1997). Venezuela.

Villasmil, F. 2013. Derecho del Trabajo. Análisis crítico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Maracaibo: Fondo Editorial del Colegio de Abogados del Estado Zulia.



RESPONSABILIDAD SOCIAL COMO GESTIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA EN EL GOBIERNO DEL ESTADO ZULIA

Yaritza Villasmil Suárez

(Dra. en Cs. Políticas, Consultora Jurídica Metro de Maracaibo, Profesora Universitaria Asociada URBE, e-mail: yvillas@hotmail.com)

Francisco Batlle Rois-Méndez

(Dr. en Cs. Gerenciales, Profesor Universitario Titular, LUZ, e-mail: franbatlle@gmail.com)

RESUMEN

La investigación se realizó con el propósito de evaluar la responsabilidad social como gestión de política pública en el Gobierno del Estado Zulia. Para ello se revisaron los postulados de García-Marzá (2004), Mattio (2006), Mayntz (2003), Calderón (2008), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley de Contrataciones Públicas (2010). El estudio fue de tipo descriptivo con un diseño de campo, no experimental y transeccional. La población estuvo constituida por 23 miembros del Gabinete de la Gobernación del Estado Zulia. Para la recolección de información, se aplicó un instrumento de 31 preguntas cerradas, con escala frecuencial tipo Likert de 03 alternativas de respuesta: siempre, algunas veces, nunca. El cuestionario fue sometido a la



validez de contenido a través del juicio de 05 expertos. La confiabilidad se midió aplicando el coeficiente *alfa cronbach* a los resultados de una prueba piloto, siendo muy alta (0.82). Los resultados se analizaron según un baremo previamente establecido permitiendo concluir que elementos de la responsabilidad social como la participación y la contraloría social deben ser considerados al momento de gestionar las políticas públicas regionales, garantizando no sólo el cumplimiento del marco regulatorio sino también los principios de razón pública como la participación ciudadana, la comunicación, la reciprocidad y la transparencia a través de procesos de diálogo y consenso que viabilicen la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas como un proceso de corresponsabilidad entre todos los actores de la tríada sociedad-Estado-empresa.

Palabras Clave: Responsabilidad Social, Política Pública, Gestión, Participación, Contraloría Social

SOCIAL RESPONSIBILITY AND PUBLIC POLICY MANAGEMENT IN ZULIA STATE GOVERNMENT

ABSTRACT

The research was conducted in order to evaluate the social responsibility as public policy management in Zulia State Government. These postulates were reviewed Marzá García (2004), Mattio (2006), Mayntz (2003), Calderón (2008), the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999) and the Public Contracting Law (2010). The study was descriptive with a field design, experimental and not transactional. The population consisted of 23 members of the Cabinet of the Governor of Zulia state. For data collection, we applied an instrument of 31 closed questions, with 03 Likert type frequency scale response alternatives: always, sometimes, never. The questionnaire was subjected to content validity through the judgment of 05 experts. Reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient to the results of a pilot test, being very high (0.82). The results were analyzed according to a previously established scale allowing to conclude that elements of social responsibility as participation and social control must be considered when managing regional public policy, guaranteeing not only regulatory compliance but also the principles of reason public as citizen participation, communication, reciprocity and transparency through dialogue and consensus processes that enable the formulation, implementation and evaluation of public policies as a process of responsibility between all actors of the triad society-state company.

Keywords: Social Responsibility, Public Policy, Management, Participation, Social Comptrollership



INTRODUCCIÓN

Desde la edad antigua hasta la actualidad, se ha discutido en torno al rol del Estado en las relaciones entre las empresas y la sociedad, sobre todo en el contexto de la gestión de las políticas públicas, sus interacciones con la sociedad y con los actores quienes forman parte de ellas. Desde esa óptica pareciera entonces que habría que repensar la administración de lo público para redefinir las relaciones Estado-Empresa-Sociedad, en donde lo público se entienda como una acepción inseparable de los términos de política, actividad y acción pública para la construcción de normas y puesta en marcha de planes para lograr la cohesión social desde una perspectiva ética y responsable.

En tal sentido, el propósito de la investigación fue evaluar la Responsabilidad Social como Gestión de Políticas Públicas en el Gobierno del Estado Zulia, el cual se alcanzó a través de los siguientes objetivos: (a) caracterizar los elementos de la responsabilidad social como gestión de políticas públicas, (b) analizar el marco regulatorio de la responsabilidad social como gestión de políticas públicas, (c) examinar los procesos de la gestión de políticas públicas, (d) establecer los principios de razón pública de las políticas de responsabilidad social, y (d) proponer lineamientos teóricos para la optimización de la



responsabilidad social como gestión de políticas públicas; todos ellos en el Gobierno del Estado Zulia.

1. Responsabilidad Social y Políticas Públicas: Una Visión Venezolana

Ante las complejidades que caracterizan estos procesos en Venezuela, en cuanto a los términos de cómo se ejerce la regularidad política, y valorativa en relación con el derecho a la propiedad y la definición de leyes sociales, económicas, culturales y ecológicas, ha generado pérdida de confianza y desmotivación en los empresarios ante la sensación de amenaza a su identidad y supervivencia. Estos esfuerzos se vienen gestando desde hace algunas décadas con la concreción del Plan Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico de largo alcance, dirigido hacia la descentralización y desconcentración administrativa; para la profunda renovación de los sistemas político, económico y educativo, orientándose hacia la conformación de una mentalidad abierta y favorable a la modernización, el progreso y la innovación basada en la responsabilidad social de todos los actores.

En ese sentido, es importante traer a colación que finalizando el siglo XX ya la Comisión Presidencial para la Reforma del Estado (COPRE, 1998) dio inicio al mecanismo de introducción de innovaciones políticas, considerando que, durante su administración se aprobaron reformas, las cuales operarían como apoyos al sistema político, económico y



social como base para estructurar la plataforma legal de desarrollo económico y empresarial mediante el Informe para el estudio de la Reforma Constitucional del Poder Judicial y del Ministerio Público, un cúmulo de leyes que sentaron las bases para el desarrollo de un marco que regulase la responsabilidad social y la gestión de las políticas públicas.

Estos primeros intentos de participación, cohesión social y empresarial, demuestran la actitud de diversos sectores en la búsqueda de iniciativas que permitieran unir esfuerzos para generar el bien común mediante la acción corresponsable directa en el marco de la descentralización, la cual ha permitido garantizar un mayor alcance y capacidad de respuestas elevando los niveles de gobernabilidad, accediendo a la vez, al conocimiento social que facilita el proceso de definición de políticas públicas gestionadas y coordinadas entre el Estado, la empresa y la sociedad organizada, en función de sus características propias atendiendo la demanda social que representa una parte de un todo coordinado.

Sin embargo, a pesar de ello, aun se distingue una serie de reacciones imprevistas que ponen en cuestión el principio de corresponsabilidad establecido en el Artículo 4 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y el Artículo 135 que determina la responsabilidad social de los particulares según su capacidad.

Al respecto Méndez (2006) refiere que actualmente el análisis de Responsabilidad Social en Venezuela se plantea en un escenario de disminución de la inversión privada nacional frente a un aumento de la extranjera con relaciones a momentos hostiles y distantes del Estado y las empresas, regulaciones y visión de liderazgo político en el poder. Según las cifras presentadas, de 104 iniciativas sociales institucionalizadas creadas en la última década del siglo XX (1990-2000), se mantenían operativas en la primera década del siglo XXI (2001-2010) un total de 52 y la aparición de unas 36 en la experiencia social y 38 desarrolladas por empresas, vislumbrándose una clara tendencia hacia la disminución progresiva.

Estos valores permiten cuestionar la sostenibilidad del cumplimiento de las propuestas de valor frente a la sociedad, disminuyendo la producción de satisfacción y bienestar. Al respecto Guerra (2007), explica que la Responsabilidad Social no rendirá frutos en

Venezuela ante la percepción de un Estado débil, burocratizado e ingobernable, ni con gobiernos y dirigentes que no entiendan la importancia de la concertación, el consenso y la conformación de alianzas sinérgicas con la empresa y la sociedad civil.

Por ello, se percibe que el acento se coloca entonces en la participación ciudadana y en la corresponsabilidad en la gestión de políticas públicas definidas desde y para los entornos locales. En esta nueva visión de la gestión de políticas públicas es de vital importancia la organización comunitaria cohesionada con las empresas privadas, superando los procesos eleccionarios para gestar la verdadera toma de decisiones en temas de desarrollo económico, social y cultural, acompañados y articulados siempre por los gobiernos de poder (alcaldes, diputados y concejales) para trabajar coherentemente con el sector privado en las salidas locales más convenientes para todos en comunidad.

La realidad antes planteada, no escapa de la experiencia en el Estado Zulia donde, a partir de una observación no sistemática, se han detectado fuertes debilidades en las acciones de responsabilidad social y en la gestión de políticas públicas cuya problemática se traslada a los procesos de participación y conformación de comunidades organizadas para resolver problemas, perseguir objetivos y conseguir apoyo del sector productivo que les permita desarrollar programas, planes y proyectos para el bien común.

Es por esta razón, que se hace necesario consolidar la responsabilidad social como un modelo de gestión de política pública, a partir de una acción reflexiva y dialógica que pueda intervenir conscientemente la realidad, donde las personas no se limiten a percibirla a un nivel sensorial acrítico sin profundizar en el por qué pasa lo que pasa, y sigan quedándose en el pragmatismo del pensamiento cotidiano.

2. Abordaje Metodológico

La investigación fue del tipo descriptivo, de allí que en la investigación se recogió información sobre la variable *responsabilidad social como gestión de políticas públicas*, a partir de sus dimensiones e indicadores y del ámbito en el cual se desarrollan, para determinar cómo es su comportamiento en la Gobernación del Estado Zulia. El estudio se realizó bajo la modalidad de investigación de campo y el diseño de la investigación fue no

experimental. Finalmente, la investigación se orientó por el diseño transversal o transeccional que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Asimismo, la población estuvo constituida por 23 sujetos pertenecientes al gabinete de la Gobernación del Estado Zulia y cuya característica diferenciadora es que cumplieran con la función de Secretario, Presidente o Director de los entes públicos que manejan la responsabilidad social.

3. Resultados de la Investigación

Una vez analizados los resultados se procedió a calcular, mediante la Estadística Descriptiva, la media aritmética de los puntajes correspondientes a los indicadores, las dimensiones y las variables con el objeto de obtener el apoyo estadístico necesario y pertinente para confrontar los resultados con las teorías que sustentaron la investigación, a la vez que se categorizaron según el baremo ponderado diseñado para tal fin.

Tabla 1

Distribución de Medias Aritméticas de los Indicadores y Dimensiones de la Variable Responsabilidad Social como Gestión de Políticas Públicas

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| V A R I A B L E | RESPONSABILIDAD SOCIAL COMO GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS | | | |
| D I M E N S I O N E S | Ele men tos de la Res pon sabil idad Soci al com o Gest ión de | M a r c o R e g u l a t o r | Proc esos de la Gest ión de Polít icas Públ icas | Principios de Razón Pública de las Políticas de Responsabilidad Social |



| | | | | |
|--|-----------------------|---|--|--|
| | Políticas Públicas | ido de la Responsabilidad Social como Gestión | | |
|--|-----------------------|---|--|--|



| d e P o l í t i c a s P ú b l i c a s | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------------|-------------|-------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| I N D I C A D O R E S | F a r t . | C o n t . S o c . | D i f u s . | O R B V | L e y C o n t . P . | F o r n . | I n p l . | E v a l . | C o n f . | P a r t . C i u d . | C o n . | R e c . | T r a n . |
| X i n d i c a d o r | 1 5 0 | 2 0 9 | 2 7 6 | 2 4 6 | 1 6 3 | 1 2 2 | 2 3 5 | 2 0 0 | 2 7 8 | 1 2 2 | 1 1 3 | 2 0 0 | 1 2 2 |

| | | | | |
|--|------|------------------|------|------|
| X D i m e n s i ó n | 2.12 | 2 . 0 5 | 1.86 | 1.67 |
| X v a r i a b l e | 1.92 | | | |

En la tabla 1 se observa que la media aritmética de la dimensión *elementos de la responsabilidad social como gestión de políticas públicas* que el indicador *participación* es de 1.50 lo que lo categoriza como *poco considerado* según el baremo previamente establecido. Esto se contrapone con lo expresado por Villarreal (2010) quien manifiesta que la participación permite el involucramiento de los individuos en el espacio público estatal y no estatal desde su identidad de ciudadanos, es decir, de integrantes de una comunidad política.

En ese sentido, y validado igualmente por Cunill (1997), esa participación constituye el involucramiento de individuos en la acción colectiva que tiene como fin el desarrollo de la comunidad mediante la atención de las necesidades de sus miembros, por lo que al ser poco considerada como gestión de política pública no facilita que los ciudadanos transformen sus opiniones en iniciativas, ni fomenten la aparición de dinámicas colaborativas por parte de la sociedad civil; que permite generar confianza hacia las instituciones públicas. En consecuencia, no existe un verdadero consenso al momento de la satisfacción de las necesidades, ni son producto de la argumentación y del razonamiento.

Asimismo, la media aritmética del indicador *Contraloría Social* es de 2.09 categorizándose *medianamente considerado* en el baremo, situación que no se corresponde con lo expresado por Álvarez (2008) cuando afirma que la contraloría social constituye un mecanismo directo de participación que facilite al ciudadano realizar control, exige el desarrollo de cierto grado de capacidad o configuración organizativa para realizar las funciones que, por mandato, le otorga la ley, de modo tal que al ser medianamente considerado pareciera que en algunos casos pudieran no existir mecanismos de control, y se observa una responsabilidad social sesgada, no acorde al estamento jurídico de la gestión de políticas públicas.

Este resultado evidencia que a pesar de lo preceptuado en la ley de consejos comunales, aun no se ha tomado conciencia del rol de contraloría social que deben ejercer en la consecución de recursos que les permitan satisfacer las necesidades del entorno donde están enclavadas.

Por su parte, la media aritmética del indicador *difusión* fue de 2.76 categorizándose como *muy considerado* según el baremo establecido. Este resultado confirma los planteamientos de Guédez (2006) cuando afirma que un comportamiento responsable de las empresas debe fomentar los acuerdos voluntarios y potenciar el sistema de información, dentro de un plan de difusión riguroso donde se informe adecuadamente a todos los actores. A su vez, los resultados coinciden con Ramos (2010) cuando sostiene que la difusión de las acciones de responsabilidad social, siempre servirán para reforzar la gestión y la estrategia empresarial.

Igualmente, en la tabla 1 se puede observar que la dimensión *elementos de la responsabilidad social como gestión de políticas públicas* tiene una media aritmética de 2.12 lo que la ubica en la categoría *medianamente considerada*, según el baremo diseñado.

Estos planteamientos contradicen los postulados de Carneiro (2004), Gómez (2006) y Porter (2001) cuando señalan que en las acciones de responsabilidad social debe participar activamente la sociedad cuyos miembros deben estar involucrados no sólo en su definición sino también en la evaluación de los resultados, garantizando no sólo su difusión como estrategia de publicidad.

En otro orden de ideas, en la tabla 1 se puede apreciar que la media aritmética del indicador *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* es de 2.46, categorizándose como *considerado* según el baremo establecido para tal fin. Este resultado coincide con los artículos 2, 132, 135 y 299 de la CRBV (1999) cuando señala que Venezuela se constituye en un Estado que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la responsabilidad social; que toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales.

Asimismo, se evidencia que la media aritmética del indicador *Ley de Contrataciones Públicas* es de 1.63 permitiendo categorizarlo como *poco considerado* según el baremo establecido. Este resultado se contraponen con lo estatuido en el artículo 6 de la Ley de Contrataciones Públicas (2010) cuando, en su numeral 19 estipula las formas para que las empresas contratadas por los entes públicos cumplan con la responsabilidad social a los efectos de satisfacer las necesidades prioritarias del entorno social.

Igualmente, en la tabla 1 se puede observar que la media aritmética de la dimensión *marco regulatorio de la responsabilidad social como gestión de políticas públicas* es de 2.05, categorizándose como medianamente desarrollada. Estos resultados se contraponen con los estatuido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y en la Ley de Contrataciones Públicas (2010) donde se establece la responsabilidad social como parte de los valores fundamentales del país, como deber de los venezolanos y como una obligación compartida entre el Estado venezolano y los particulares; así como las formas de hacer efectivas estas acciones socialmente responsables.

Por otra parte, en la tabla 1 se puede observar que la media aritmética del indicador *formulación* es de 1.22 lo que permite categorizarlo como no considerado. Este resultado contradice los postulados de Calderón (2008) cuando señala que la formulación de políticas públicas debe involucrar a todos los actores que van a participar tanto como gestores de la política como los beneficiados de sus resultados, es decir, la política debe ser producto de un diagnóstico y jerarquización consensuados entre todos los actores que serán impactados por la política.



A su vez, en la tabla 1 se puede apreciar que el indicador *implementación* tiene una media aritmética de 2.35, permitiendo categorizarlo como considerado, según el baremo diseñado para tal fin. Este resultado confirma los planteamientos de Barret y Fudge (1981) al considerar que la implementación es un continuum de elaboración y acción en el cual tiene lugar un proceso negociador entre aquellos que quieren llevar la política a la práctica y aquellos de los que depende la acción.

Al mismo tiempo, en la tabla 1 se puede constatar que la media aritmética del indicador *evaluación* es de 1.63, categorizándose como *poco considerado*, según el baremo establecido. Este resultado se contrapone con lo señalado por Calderón (2008) cuando plantea que la evaluación en la gestión de políticas públicas consiste en el proceso necesario para medir el grado en el que están alcanzando las finalidades deseadas y sugerir los cambios que puedan situar las realizaciones de la política más en la línea de espera.

De esta forma, en la tabla 1 se puede observar que la dimensión *procesos de la gestión de políticas públicas* tiene una media aritmética de 1.86, ubicándolo en la categoría de *medianamente considerada*, con una tendencia a *poco considerada*, según el baremo diseñado para tal fin. En este sentido, los resultados se contraponen a lo establecido por Zapata-Barrero (2004) cuando plantean que la interdependencia entre la formulación de políticas, su ejecución o implementación y su evaluación es lo que determina la principal función del management público, es decir de la gestión de las políticas públicas.

Por otra parte, se puede constatar que la media aritmética del indicador *confianza* es de 2.78, permitiendo categorizarlo como muy considerado. Este resultado confirma los planteamientos de García-Marzá (2004) cuando explica que la confianza traspasa la dimensión psicológica de creencia o actitud concerniente a la conducta esperable de otros, sino que esta tiene sus bases afectivas, emocionales y cognitivas, que se evidencia cuando el individuo es capaz de reconstruir el conocimiento práctico al depositar confianza en un producto, persona o empresa.

Asimismo, se puede verificar que la media aritmética del indicador *participación ciudadana* es de 1.22, permitiendo categorizarlo como *no considerado* según el baremo establecido.

Este resultado se contrapone con lo planteado por García-Marzá (2004) cuando define la participación ciudadana como el mecanismo que erige el camino para la acción convincente y racional de las personas corresponsables que aceptan libre y voluntariamente, a través de las razones aducidas, su compromiso para convertirse en una motivación para la acción y un recurso para la coordinación de las relaciones empresariales y sociales.

A su vez, la tabla 1 muestra que el indicador *comunicación* tiene una media aritmética de 1.13, pudiendo categorizarse como *no considerado* según el baremo diseñado para tal fin. Este resultado contradice los señalamientos de Cortina (2001) cuando plantea la comunicación como un principio de razón pública donde cada uno de los actores involucrados en los procesos de responsabilidad social constituyen una parte interesada que debe dialogar a pesar de que su visión es independiente, ya que su objetivo principal es perseguir el acuerdo y la definición de intereses comunes.

Por su parte, en la tabla 1 se puede apreciar que la media aritmética del indicador *reciprocidad* es de 2.00, categorizándose como *medianamente considerado*, según el baremo establecido. Estos resultados se contraponen con los planteamientos de Calderón (2008) al señalar la reciprocidad como el principio que posibilita la apertura para el entendimiento con oportunidades de revisión y cambio para minimizar las acciones de poder. La reciprocidad indica que las relaciones entre las personas son simétricas en la forma de tratar y ser tratados, lo cual permite participar en condiciones equitativas donde se preserva el principio de equilibrio entre las peticiones de los demás y el interés altruista.

Asimismo, la tabla 1 muestra que el indicador *transparencia* tiene una media aritmética de 1.22, categorizándose como *no considerado*, según el baremo diseñado para tal fin. De esta forma, se contradicen los señalamientos de Calderón (2008) al plantear que la transparencia implica identificar una cierta conveniencia operativa llevando a cabo acciones de rendición de cuentas que implican ventajas para ganar la confianza social. Existen numerosas herramientas y hábitos de gestión que pueden ayudar a impulsar la transparencia en las entidades pero las herramientas por sí solas no garantizan nada: solamente adquieren sentido en un entorno organizativo consciente del valor de la transparencia como manera sostenible de relacionarse con la sociedad.



A su vez, en la tabla 1 se puede observar que la media aritmética de la dimensión *principios de razón pública de las políticas de responsabilidad social* es de 1.67, categorizándose como *poco considerada*, según el baremo diseñado. Estos resultados contradicen los planteamientos de Zapata-Barrero (2004) cuando señala que la razón pública reside en la capacidad común de todas las personas de elaborar sus planes de vida atendiendo a un ordenado sistema de finalidades y prioridades para efectuar decisiones consistentes con sus poderes intelectuales y morales.

Finalmente, la tabla 1 muestra que la variable *responsabilidad social como gestión de políticas públicas* tiene una media aritmética de 1.92, lo que permite categorizarla como *medianamente considerada* con tendencia a *poco considerada*, según el baremo diseñado para tal fin.

Este resultado es contradictorio con los planteamientos de Diez (2007) cuando afirma que la responsabilidad social forma parte de una nueva cultura de trabajo y de negocio que es altamente rentable cuando las organizaciones son capaces de institucionalizarla dentro de sus políticas y prácticas de gestión. Al mismo tiempo, los resultados se contraponen a los señalamientos de Bruni y Márquez (2005) quienes afirman que la responsabilidad social no debe tener una orientación altruista, mediante donaciones y actividades sociales aisladas sino una estrategia que guíe el accionar de la empresa en relación a la comunidad. Las razones que animan estas acciones, pueden resumirse en dos principalmente: 1) presiones aisladas del entorno y 2) por la conciencia social del líder y su deseo de ayudar a la sociedad.



CONCLUSIONES

Se caracterizaron los elementos de la responsabilidad social como gestión de políticas públicas en el Gobierno del Estado Zulia, concluyendo que poco se contempla la participación como un elemento que contribuye con las acciones de responsabilidad social para facilitar la implementación de las políticas públicas. A su vez, las acciones de responsabilidad social como gestión de políticas públicas ejecutadas por la Gobernación del Zulia se caracterizan por ser controladas únicamente por los entes del gobierno regional sin participación del colectivo, anulando toda posibilidad de desarrollar el principio de contraloría social. Asimismo, se caracterizan por ser ampliamente difundidas por la Gobernación más allá del ámbito regional.

Se analizó el marco regulatorio de la responsabilidad social como gestión de políticas públicas en el Gobierno del Estado Zulia, concluyendo que se cumple con los artículos 2, 132, 135 y 299 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como el numeral 19 del artículo 6 de la Ley de Contrataciones Públicas. Sin embargo, en este último caso, se concluyó que las empresas contratadas por la Gobernación del Estado Zulia optan por cumplir su compromiso de responsabilidad social a través del literal (e) que estatuye los aportes en dinero, desvirtuándose la filosofía de la responsabilidad social como acción voluntaria que implique la participación de todos los actores de la triada sociedad-Estado-empresa.

Se examinaron los procesos de la gestión de políticas públicas en el Gobierno del Estado Zulia, concluyendo que las acciones de responsabilidad social como gestión de las políticas públicas desarrolladas por la Gobernación del Zulia no están previstas en los planes operativos formulados ni son producto de un diagnóstico previo. Sin embargo, se contemplan en su plan de implementación y son evaluadas por la Gobernación pero no por la empresa contratada.

Se establecieron los principios de razón pública de las políticas de responsabilidad social



en el Gobierno del Estado Zulia, concluyendo que las acciones de responsabilidad social desarrolladas como gestión de las políticas públicas de la Gobernación del Zulia generan confianza tanto en la comunidad beneficiada como en el ente público contratante.

Sin embargo, no involucran al voluntariado de la empresa contratada ni participa el colectivo beneficiado en la definición del aporte, no son producto de procesos de diálogo que involucren a todos los actores ni tampoco resultan del consenso entre el ente público y la empresa. Tampoco garantizan que las intenciones particulares del binomio empresa-gobierno no sobrepasen los derechos de los beneficiados a pesar que si ofrecen una tasa de retorno a los actores involucrados (empresa-Estado-sociedad). Finalmente, no incluyen procesos de auditoría que le permitan rendir cuentas a los actores del proceso ni van dirigidas directamente al entorno social de la obra-bien-servicio contratado.

A su vez, se generaron lineamientos teóricos para la optimización de la responsabilidad social como gestión de políticas públicas en el Gobierno del Estado Zulia a través ocho directrices cuyo cumplimiento garantizaría el cierre de la gran brecha detectada entre la realidad y el deber ser de las acciones de responsabilidad social vislumbradas como gestión de las políticas públicas regionales.

Finalmente, se evaluó la responsabilidad social como gestión de política pública en el Gobierno del Estado Zulia, concluyendo que elementos de la responsabilidad social como la participación y la contraloría social deben ser considerados al momento de gestionar las políticas públicas regionales, garantizando no sólo el cumplimiento del marco regulatorio sino también los principios de razón pública como la participación ciudadana, la comunicación, la reciprocidad y la transparencia a través de procesos de diálogo y consenso que viabilicen la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas como un proceso de corresponsabilidad entre todos los actores de la tríada sociedad-Estado-empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, A. (2008). *Manual de Normas y Procedimientos para la Contraloría Social en el marco de la Ley de los Consejos Comunales*. Tesis Doctoral. Valencia: Universidad de Carabobo.

Bruni, J. y Márquez, P. (2005). *La Responsabilidad Social como Estrategia Empresarial*. Revista Debates IESA, Vol. X, N° 4. Caracas: IESA.

Calderón, J., (2008) *La Gestión de Políticas Públicas y la Naturaleza de la Gerencia Pública: una Referencia al Caso Chileno*. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Caracas: CLAD.

Carneiro, J. (2004). *Nueva Gerencia Pública en Acción*. Revista del CLAD Reforma y Democracia, N° 17. Caracas: CLAD.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (CLAD) (2004). *Memorias. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Madrid.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Número 36.860. Caracas, Jueves 30 de diciembre, 1999.

Cortina, A. (2001). *Ética de la Empresa*. Madrid: Trotta.

Comisión Presidencial para la Reforma del Estado (COPRE) (1998). *La Reforma del Estado*. Caracas: COPRE.

Cunill, N. (1997). *Repensando lo Público a través de la Sociedad. Nuevas Formas de Gestión Pública y Representación Social*. Venezuela: CLAD y Nueva Sociedad.

Dalton, R., (2004). *Democratic Challenges, Democratic Choices: the Erosion of Political Support in Advanced Industrial Democracies*. Oxford: University Press.

Diez, E. (2007). *La Cultura y la Responsabilidad Social: Binomio Estratégico en las Organizaciones*. Revista Visión Gerencial, Año 6, N° 2. Mérida: Universidad de los Andes.

Fundacite Zulia (2008). *Informe de Gestión Anual*. Maracaibo: Fundacite.

García-Marzá, D. (2004). *Ética Empresarial. Del dialogo a la Confianza*. España: Trotta.

Gómez, P. (2006). *Códigos Éticos en los Negocios: Creación y Aplicación en Empresas*. México: Pirámide.

Guerra, E. (2007). *Ética Empírica, Ética de Bienes, Ética Formal, Ética Valorativa*. Texas: Porrúa.

Guédez, V. (2006). *Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.comminit.com/en/node/42690>. [Consulta: octubre 23, 2011].

Ley de Contrataciones Públicas. Gaceta Oficial N° 39.503 del 6 de septiembre de 2010.

Mattio, A. (2006). *El Estado y la Ciudadanía ante una Gestión Ética Transparente*. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://www.clad.org.ve/fulltext/0052511.pdf>. [Consulta: marzo 15, 2012].

Mayntz, R. (2003). *El Estado y la Sociedad Civil en la Gobernanza Moderna*. Revista del



CLAD Reforma y Democracia. No. 21. Madrid: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.

Méndez, S. (2006). *Análisis Crítico de la Responsabilidad Social de la Empresa*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Ministerio del Poder Popular en Ciencia y Tecnología (2007). *Informe Anual*. Caracas: MPPCTI.

Porter, M. (2007). *Ser Competitivo. Nuevas Aportaciones y Conclusiones*. Madrid: Deusto.
Ramos, C. (2010). *Hacia una Cultura de Responsabilidad Social Universitaria*. Revista Electrónica CICAG, Volumen 7, N° 2. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.

Zapata-Barrero, R. (2004). *Ciudadanía, democracia y pluralismo cultural: hacia un nuevo contrato social*. Barcelona: Antrophos.



IMPACTO DE LOS NUEVOS APORTES DENTRO DEL SISTEMA TRIBUTARIO VENEZOLANO

Montiel Bracho, Ángela María

Libre ejercicio de la profesión.

Venezuela.

angelammontielb@hotmail.com

Morales Morillo, Marlyn Mercedes

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín.

Venezuela.

marlynmercedes@hotmail.com

RESUMEN

Dentro del Sistema Tributario Venezolano, recientemente, se ha suscitado una Proliferación de tributos, entre los cuales destacan los nuevos aportes, tipificados en la Ley Orgánica de Drogas (2010), la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2010), la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011); que sumados a las obligaciones tributarias que hacen frente hoy en día los contribuyentes, constituyen un exceso de cumplimiento por parte de los ciudadanos. Partiendo de estas consideraciones, esta investigación tuvo como propósito analizar el impacto de los nuevos aportes en materia tributaria, bajo el enfoque teórico de documentos legales como la CRBV (1999), las leyes mencionadas y el Código Orgánico Tributario (2001), así como las exposiciones de autores como: Fraga (2012), Ruan (2008) y Machado(2013). Se considera un estudio aplicado, descriptivo y documental, de campo y transeccional; siendo los informantes claves para el desarrollo de una entrevista, seis (6) expertos tributarios. Los resultados obtenidos evidenciaron que el cúmulo de nuevos aportes, incrementa en forma desmedida la presión tributaria, generando un abuso del poder tributario, aunado a la imprecisión de las leyes para tipificar los elementos configuradores de la obligación tributaria. Las recomendaciones más relevantes se presentan para los contribuyentes a fin de que dispongan de todos los medios admitidos en derecho para la defensa y resguardo de sus intereses.

Palabras claves: Impacto, Principios, Nuevos Aportes, Sistema Tributario.



Abstract

Within the Venezuelan Tax System, recently it has aroused Proliferation of taxes, among which new contributions, established in the Organic Law on Drugs (2010), the Law on Science, Technology and Innovation (2010), the Law on Sport, Physical Activity and Physical Education (2011); which added to the tax obligations facing today's taxpayers are excessive compliance by citizens. Based on these considerations, this research was to analyze the impact of new contributions in tax matters, under the theoretical approach of legal documents as CRBV (1999), the above laws and the Tax Code (2001), and the exhibition authors as Fraga (2012), Ruan (2008) and Machado (2013) An applied, descriptive and documentary, field and synchronic study are considered; being the key informants for the development of an interview, six (6) tax experts. The results showed that the accumulation of new contributions, increases in tax pressure sprees , generating an abuse of tax power , coupled with the vagueness of the law to establish the elements which the tax liability. The most relevant recommendations are presented to taxpayers in order to have all the means provided by law for the defense and protection of their interests.

Keywords: Impact, Principles, New Contributions.

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Dentro de todo ordenamiento jurídico existe una diversidad de garantías



creadas con el fin de proteger al sujeto más débil en la relación jurídico-tributaria, así como de pautar la normativa a ser aplicada por parte del ente administrador de tributos. Por ello, los principios tributarios surgen para limitar el ejercicio del poder tributario, el cual debe desarrollarse dentro del marco constitucional, tipificado a través de una variedad de lineamientos importantes y significativos que conforman la llamada justicia tributaria.

Sin embargo, recientemente, se ha suscitado una proliferación de tributos que constituyen una fuente de obtención de recursos para financiar proyectos o actividades ajenas a la satisfacción colectiva; entre los cuales destacan los nuevos aportes tipificados en la Ley Orgánica de Drogas (2010), la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2010) y la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011); que sumados a las obligaciones tributarias que hacen frente hoy en día los contribuyentes, constituyen un exceso de cumplimiento por parte de los ciudadanos, logrando así deteriorar la capacidad económica de los mismos así como los principios fundamentales de la tributación.

El análisis del impacto de los nuevos aportes dentro del sistema tributario venezolano será el objeto principal de estudio de la presente investigación, atendiendo el desarrollo de los principios tributarios respecto al estudio teórico expuesto por los principales autores en la materia, así como del ordenamiento jurídico, además de la opinión expuesta por los expertos en la materia.

PRINCIPIOS TRIBUTARIOS

Los principios tributarios son la base para la configuración de cualquier tributo, puesto que los mismos están consagrados en el Texto Constitucional (1999), norma suprema de la cual se rige la sociedad venezolana; por lo tanto no existe ley orgánica, especial, reglamento, decreto, resolución o providencia que pueda estar por encima de estos principios constitucionales.

En relación al principio de justicia tributaria, el mismo está sustentado en la CRBV (1999) en su artículo 316 de la siguiente forma, “el sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas públicas...”, básicamente está representado por los límites del poder tributario y la condición de igualdad para todos, dado el detalle que expone el legislador el cual continúa ...“según la capacidad económica del o la contribuyente, atendiendo al principio de progresividad...”, dicho principio representa una garantía primordial para el ordenamiento jurídico venezolano, establecido como estructura base del sistema tributario desde la Constitución de 1947, y ratificado en todas las reformas hasta la vigente de hoy en día.

Es importante destacar la opinión de Fraga (2012) quien expone sobre este principio, el cual supone que la ley tributaria, como toda ley, debe aplicarse a todos por igual y nadie puede rehusarse a su cumplimiento. A su vez, expresa que el sistema tributario justo, es aquel que obtiene de las empresas privadas únicamente lo necesario para atender las necesidades colectivas, todo esto en relación al hecho de que ningún tributo debe interferir en la economía de un contribuyente ni ser un medio de lucro para el estado.

En lo que se refiere al principio de capacidad contributiva, Tarsitano (2005) lo define como un principio constitucional implícito que sirve como presupuesto legitimador de la distribución del gasto público y como límite material al ejercicio de la potestad tributaria. Mientras que Arvelo (2000), considera que es un dispositivo de graduación del sistema de distribución de las cargas públicas, donde la actividad productiva del contribuyente pudiera frustrarse dado el sacrificio a la propiedad privada. Con respecto al principio de capacidad contributiva, Ruan (2008) expresa que la misma conlleva a que no se tribute ni se grave sobre aquellos recursos del ciudadano destinados a la subsistencia y a su vez que no se destruya ni agreda la fuente de producción, ya que esta es la que va a garantizar



un funcionamiento de toda la Nación.

Por otro lado, el principio de progresividad para Fraga (2012) tiene relevancia en el marco de las políticas fiscales de un sistema tributario, aunque el mismo no se aplique efectivamente en los impuestos indirectos, éstos bajo ninguna circunstancia deben constituir la fuente primaria de los ingresos tributarios, aunado a la efectividad de su recaudación y facilidad de controlar, dificulta la evasión de su aplicación.

Se considera entonces, que la intención del legislador es de proteger la renta de los ciudadanos y de sus manifestaciones económicas con el fin de evitar que ante la necesidad del Estado de que las empresas privadas contribuyan con el sostenimiento de la sociedad a través del gasto público, no vayan en perjuicio de las mismas. De esto surge el principio de no confiscatoriedad, planteado dentro de los lineamientos constitucionales y en especial motivo dentro de la sección tributaria.

A lo cual, Villegas (2005) hace énfasis que la violación del derecho a la propiedad, nace por la aplicación de un solo tributo exorbitante así como la aplicación de diversos tributos moderados por sí solos, pero que en su conjunto para un mismo contribuyente resulta un despojo significativo de la renta. Agrega el autor (2005), a pesar de que la capacidad contributiva se exterioriza de distintas formas, generando una multiplicidad de tributos, no quiere decir que se trate de capacidades contributivas plurales, es una sola y toda obligación recae sobre un mismo patrimonio.

A la vez, es necesario exponer la opinión de Fraga (2012) en relación a la entrada en vigencia inmediata una norma tributaria, sin cumplir con los lapsos previstos para su conocimiento y entendimiento, para así tomar las previsiones para una adecuada aplicación de la misma, no beneficia a ningún sujeto de la relación



jurídicotributaria, en cambio perjudica a todos; por ello la importancia del principio de irretroactividad.

De acuerdo con lo mencionado por los autores, las investigadoras expresan que toda norma tributaria debe considerar las diversas situaciones a las cuales se exponen los contribuyentes, de manera tal que todos se encuentren obligados al cumplimiento de la obligación, sin embargo considerando las similitudes y las diferencias entre los mismos; por lo cual todo sujeto pasivo debe encontrarse inmerso dentro de la norma, según su capacidad económica y su condición particular.

Por ello, el poder tributario tiene diversos límites, conformados por las garantías constitucionales, que aun cuando cada tributo, por sí solo, resguarde los derechos consagrados en la Constitución Nacional, dado el surgimiento de diversos tributos emanados de los distintos niveles del poder público sobre los ciudadanos, pudieran quebrantar la denominada justicia en materia tributaria; la cual se materializa al considerar y conjugar las posibilidades particulares con el deber ciudadano de ser partícipe del desarrollo del país.

NUEVOS APORTES

Dentro del ordenamiento jurídico vigente existe una gran cantidad de contribuciones parafiscales, sin descalificar ni excluir a las demás contribuciones, para esta investigación sólo se considerarán los nuevos aportes previstos en la Ley Orgánica de Drogas (2010), con el objeto de prevenir el consumo de drogas así como el tráfico ilícito de las mismas; la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2010) con el propósito de financiar actividades en materia de ciencia, tecnología e innovación, para el desarrollo social, económico y político del país; además de la Ley Orgánica del Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011), destinada al financiamiento de proyectos de fomento de la actividad física

así como el deporte, a su vez del patrocinio del mismo.

En relación a los sujetos de cada aporte, la LOD (2010), se encuentra dirigida a las personas jurídicas privadas, consorcios y entes públicos con fines empresariales, que ocupen cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, o más, las cuales están obligados a liquidar el equivalente al uno por ciento (1%) de su ganancia o utilidad en operaciones del ejercicio; la LOCTI (2010) destinada a personas jurídicas o entidades privadas o públicas, domiciliadas o no en la República Bolivariana de Venezuela que realicen actividades económicas en el territorio nacional y hayan obtenido ingresos brutos anuales superiores a cien mil unidades tributarias (100.000 UT) en el ejercicio fiscal inmediato anterior, y están obligadas con (2%, 1% ó 0,5%) de sus ingresos brutos obtenidos en el ejercicio económico inmediatamente anterior, de acuerdo con la actividad a la que se dediquen.

Mientras que para la LODAFEF (2011) las empresas u otras organizaciones públicas y privadas que realicen actividades económicas en el país con fines de lucro, cuya utilidad neta o ganancia contable anual, supere las veinte mil Unidades Tributarias (20.000 UT), estando obligadas con el uno por ciento (1%) sobre la utilidad neta o ganancia contable anual.

METODOLOGÍA

Con base a la naturaleza del estudio, es considerado de tipo aplicado, descriptivo; documental y de campo, transeccional. Se utilizó como técnica de recolección de datos la observación documental, el fichaje y la entrevista, a través del sistema folder, la matriz de análisis, las fichas y el guion de entrevista. La muestra estuvo conformada por seis (6) expertos en el área tributaria dedicados a la docencia, así como al libre ejercicio de la profesión de derecho y contaduría pública; a los cuales se les aplicó el instrumento de recolección de datos; quienes estuvieron prestos a responder todas las preguntas formuladas, en pro del desarrollo de los objetivos de

la presente investigación. Por ello, el estudio conlleva a enmarcarse en el análisis de datos por medio de la triangulación, el análisis de contenido y crítico, a través de los cuales las investigadoras plantean su opinión acerca de la problemática.

RESULTADOS

Se consultó la opinión de seis (6) expertos en materia tributaria, a través de una entrevista conformada por cuatro (4) preguntas abiertas con el objetivo de determinar el impacto de esos nuevos aportes dentro del sistema tributario venezolano. En relación a la pregunta concerniente a los elementos tomados en consideración para la determinación de la base imponible de los mencionados aportes, se obtuvieron los siguientes resultados:

- La utilidad del ejercicio antes de impuesto sobre la renta, es decir la utilidad bruta menos los gastos operacionales.
- La ganancia neta contable en operaciones continuas de acuerdo a los PCGA, en concordancia con el criterio de Machado (2013).
- La utilidad contable.

Para el aporte de ciencia, tecnología e innovación

- Los ingresos brutos del ejercicio anterior al que corresponda cumplir con la obligación, incluyendo otros ingresos.
- El ingreso bruto percibido considerando tanto descuentos como devoluciones.
- Los ingresos brutos menos los exonerados detallados en la planilla DPJ-26 del ISLR.
- Los ingresos brutos sin considerar los descuentos o devoluciones, únicamente los ingresos relacionados con la actividad del negocio.

Para el aporte de deporte, actividad física y educación física

- La utilidad neta, establecida por la utilidad contable después de impuesto sobre la renta, la cual representa la utilidad neta del ejercicio a partir de estados financieros históricos.

- La ganancia neta contable de acuerdo a PCGA, el cual es el punto de partida.

Para realizar la declaración de impuesto sobre la renta, esta ganancia neta contable se determina por el concepto definido por la NIC-12, así como por la estructura de presentación de estados financieros establecida en la NIC-1 y el Marco Conceptual de las NIC, de acuerdo al criterio de Machado (2013).

- La utilidad del ejercicio contable, reflejada en la casilla No. 53 de la forma mencionada menos el ISLR del ejercicio, que es igual a la utilidad contable después de ISLR.
- La utilidad neta después de ISLR más el gasto por aporte de LODAFEF, considerado no deducible.

Con respecto a esta interrogante queda claro la diversidad de opiniones que se generan dentro de los informantes claves para la efectiva determinación de la base imponible de estos aportes, interpretaciones que conducen a riesgos fiscales dada la incertidumbre de la magnitud de medición del tributo, originadas por el uso indebido de términos contables por parte de los legisladores; lo que pudiera significar que los sujetos pasivos de estas obligaciones, calculan dicho elemento según su consideración y no se efectúa bajo un parámetro uniforme puesto que son tres leyes de igual aplicación para todos aquellos que cumplan con la condición de sujetos pasivos.

En síntesis, las autoras consideran que la base imponible para la LOD (2010) deberá calcularse con la utilidad de operaciones continuadas, la cual incluye todas las operaciones de la empresa de manera integral de acuerdo a los PCGA (VEN-NIF), es decir bajo cifras actualizadas por inflación; mientras que para la LOCTI (2010) deberá determinarse por los ingresos brutos bajo los PCGA (VEN-NIF), tomando en cuenta los descuentos y devoluciones, pues así sería sobre una base real de los ingresos, y finalmente la LODAFEF (2011) según los ingresos brutos



territoriales, los costos, los gastos, incluyendo el de ISLR, de acuerdo a los PCGA (VEN-NIF).

Ahora bien, a la interrogante referida al impacto de estos aportes sobre el desenvolvimiento financiero de las organizaciones, todos los expertos coinciden de una forma u otra en la idea de que el efecto es negativo debido a que, en la situación actual de Venezuela, estos aportes afectan en forma fuerte en el flujo de efectivo de las empresas, pues representan otra carga tributaria que suma a las ya existente de ISLR, impuestos municipales, contribuciones de seguridad social, impuesto al valor agregado pagado aún sobre facturas que a veces no se han cobrado, los aportes a las empresas de producción social (cuando aplica), entre otros. Además, se considera que al generarse una obligación pecuniaria sin derecho a ningún tipo de descuentos o rebajas por beneficios de ley, se podría estar generando un mayor o menor impacto en el desenvolvimiento financiero de las empresas respecto de los aportes relacionados a la ganancia neta como base para su determinación; para el aporte de ciencia, tecnología e innovación, basado en los ingresos brutos, que no da lugar a descontar de la base los costos ni los gastos, el impacto desfavorable podría ser mayor en el entendido que aquellas empresas con pérdidas contables originadas por costos o gastos, estarían pagando la obligación probablemente sin tener capacidad contributiva para hacerlo.

Asimismo, se afecta significativamente el flujo de efectivo dado el compromiso que se adquiere para el cumplimiento efectivo de estas obligaciones, además de impactar el resultado financiero al momento de determinar el ISLR, pues para el caso de la contribución de deporte, actividad física y educación física, se considera un gasto no deducible según la ley respectiva, aún cuando la LISR permite como deducción todos los tributos pagados.

En las mismas circunstancias, representan un gasto de gran incidencia en los resultados para los accionistas, así como el aspecto desfavorable al ser tributos

que deben ser pagados dentro de periodos continuos, cercarnos al pago del ISLR, por lo cual los empresarios se enfrentan al reto de la liquidez monetaria.

En resumidas cuentas, las autoras consideran que son demasiadas cargas tributarias para empresas que operan en un país con uno de los más altos niveles de inflación a nivel mundial, con graves problemas para la adquisición de mercancías o maquinarias para la prestación de servicios, dificultades para la obtención de divisas, además de una Ley Orgánica de Precios Justos (2014) que regula la ganancia y no permite incluir como costos las cargas tributarias; por ello estos aportes hoy en día perjudican el desarrollo económico de las organizaciones.

En lo que se refiere a la interrogante sobre los principios tributarios que pudieran estar comprometidos en el cumplimiento de estos aportes, se considera que se infringe el principio de la capacidad contributiva, pues las empresas no están aptas para aportar más tributos, donde efectivamente la finalidad de los mismos sea muy buena, pero el Estado no puede seguir transfiriendo a las mismas, la carga del mantenimiento de todas las actividades sociales o de otra índole, que son su responsabilidad; también que atentan contra la no confiscatoriedad, debido al exceso de cargas tributarias, siendo un arma de destrucción de la economía y la sociedad.

En este sentido, se considera para el caso del aporte de ciencia, tecnología e innovación que podrían vulnerarse los de justicia tributaria, capacidad contributiva e inclusive el de no confiscatoriedad, pues dos contribuyentes con el mismo nivel de ingreso pero con costos y gastos distintos, pagarían lo mismo y teniendo capacidad económica distinta, no habría un tratamiento igual de los iguales ni desigual de los desiguales; el hecho de tributar sobre los ingresos brutos representaría un indicio de capacidad económica, no así un índice real que la mida, por ello un aportante con ingresos pero con un resultado contable neto en pérdida, no debería tener la



capacidad económica para pagar.

Sobre el análisis de los resultados las autoras consideran que están comprometidos los principios de progresividad, por no considerar la capacidad individual sino que aplica para todos los sujetos pasivos calificados como tal por la ley, un porcentaje fijo; la capacidad contributiva, puesto que la posibilidad de sacrificar una parte de la riqueza para afrontar estas obligaciones es excesiva al vulnerar tanto el capital como las utilidades de la empresa. Asimismo, por un lado por el aporte de ciencia tecnología e innovación que no considera resultados y por el lado del aporte de droga y de deporte, actividad física y educación física pues recaen sobre bases de medición más o menos próxima.

Además del principio de justicia tributaria, pues no se toma en cuenta las diferencias entre los individuos para el caso de la contribución ciencia, tecnología e innovación, dado que dos sujetos pasivos pueden tener la misma cantidad de ingresos brutos pero diferentes resultados, como por ejemplo en el caso de la LOD (2010), pueden existir dos empresas con los mismos resultados económicos pero difieran en la cantidad de trabajadores, hecho condicionante de la ley.

Asimismo, el de no confiscatoriedad por el exceso del límite del poder tributario dada la excesiva creación de impuestos, tasas y contribuciones, así como del principio de irretroactividad, específicamente en la contribución de deporte, actividad física y educación física, para los efectos de entrada en vigencia, la cual contempla una obligación sobre hechos jurídicos previamente establecidos, porque dicha ley propone un ejercicio corto entre la entrada en vigencia y la culminación del periodo fiscal de cada contribuyente, donde el aporte debe distribuirse dentro de esos meses.

De estas evidencias, las autoras comentan su concordancia con las opiniones, puesto que los empresarios no se benefician de manera directa o indirecta por las



contribuciones pagadas, anteriormente con la LOCTI (2005), la gran mayoría de las empresas invertía para el desarrollo tanto de capital humano como tecnológico, se evidenciaba el compromiso con dar cumplimiento al aporte, pues la contraprestación era palpable, a diferencia de hoy en día; por otra parte por el traspaso de funciones del Estado a los organismo autónomos, de los cuales se desconocen sus proyectos y/o actividades, así como evidencia cierta del destino de los fondos recibidos, disminuyendo a su vez el control financiero.

Como última pregunta, las autoras de la investigación indagaron sobre las razones por las cuales los contribuyentes pudieran incumplir con estos aportes, de lo que obtuvieron que los empresarios no están dispuestos a tolerar más cargas tributarias dada la grave situación económica del país, además de que no perciben el resultado en obras ni en servicios como contrapartida; aunado a que estas contribuciones no son fiscalizadas en la misma proporción que los tributos que dependen del SENIAT, situación que no les ha permitido tomar conciencia de las multas e intereses de mora que podrían aplicarles, además del desconocimiento de los lineamientos para dar cumplimiento a las mismas.

De igual forma, dada la ambigüedad en el proceso de determinación, liquidación y pago del aporte, además lo engorroso que ha resultado el registro de las empresas aportantes en el sistema en línea creados para tal fin: Registro y Control de Sujetos Pasivos (RECOSUP), Sistema para la Declaración y Control del Aporte en Ciencia, Tecnología e Innovación (SIDCAI) y Fondo Nacional del Deporte (FONADED); el hecho de que no se han establecido oficinas regionales de atención para las empresas aportantes, debiendo realizar cualquier trámite, consulta o consignación de documentos ante las oficinas ubicadas en la ciudad de Caracas.

En relación a esta interrogante las autoras consideran que la diversidad de razones para no dar cumplimiento a estos aportes, al ser analizadas a fondo, constituyen



motivos razonables desde el punto de vista práctico y económico, para los sujetos pasivos que se ven atropellados dada la proliferación de estas nuevas contribuciones, sin embargo, dichas razones no conforman razones legales y sustentables para prescindir de los deberes a los cuales están circunscritos, a menos que sean expuestos ante las instancias respectivas.

En líneas generales, las autoras coinciden con las ideas de los informantes claves, pues los sujetos pasivos no le dan importancia ya que no se sienten amenazados de una acción sancionatoria como se encuentran vulnerados ante las actuaciones del SENIAT, por eso no se informan ni planifican para dar cumplimiento a estas contribuciones; aunado a la imprecisión para la determinación de las mismas, la dificultad de efectuar los registros, dada la centralización de los procesos en la ciudad de Caracas, así como el impacto sobre el resultado financiero, pues no se benefician, sino más bien se sacrifican al punto de mermar su flujo de efectivo sin obtener beneficio alguno o al menos a la colectividad.



CONCLUSIONES

En primera instancia, se concluye que las normas tributarias deben ajustarse a las distintas situaciones de los individuos, en aras de lograr la igualdad y equidad, para así distribuir tanto las cargas públicas entre los contribuyentes como los beneficios a los cuales pueden optar para el cumplimiento de sus obligaciones, de manera eficiente, alejando en lo posible cualquier exceso que pudiera favorecer o perjudicar más allá de lo establecido por la justicia, evitando resultados negativos; dicho de otra manera considerando las capacidades de los sujetos pasivos.

Así se ha verificado, que el principio de justicia tributaria es la garantía suprema dentro de los principios constitucionales que propone la inclusión de todos los sujetos por igual, considerando sus diferencias para no favorecer o perjudicar a otros, logrando a la vez ser un freno para los poderes públicos ante el establecimiento de tributos; de manera que el sostenimiento de los gastos públicos a través de los mismos, se considere realmente un instrumento para el fin del Estado de elevar el nivel de vida del pueblo.

Finalmente, en relación al impacto de los nuevos aportes dentro del sistema tributario venezolano, las autoras consideran sobre la base de las ideas expuestas, que no se percibe en gran medida el cumplimiento de los principios tributarios, puesto que los aportes de las drogas, de la ciencia, tecnología e innovación y del deporte, la actividad física y la educación física, conducen al deterioro de la capacidad contributiva, dado el incremento solapado de la presión tributaria, lo que conlleva a un abuso del poder tributario ante la creación de contribuciones que atentan contra la legalidad tributaria así como disminuyen el control fiscal sobre las empresas.

De estas evidencias, las autoras reafirman su opinión dado el cúmulo de cargas tributarias que inciden en la situación financiera, no solo por el desprendimiento de



efectivo sino que dichos aportes están configurados bajo criterios que consideran una capacidad contributiva ficticia, aunado a la desconfianza que se tiene por el verdadero uso de esos fondos, de los cuales se desconocen los planes de inversión.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



Arvelo, R. (2000) **El Estatuto del Contribuyente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999**. Caracas. Paredes Editores.

Asamblea Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela (2009). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.908 de la República Bolivariana de Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2010). **Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación**. Gaceta Oficial N° 39.575 de la República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2011).

Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física. Gaceta Oficial N° 39.741 de la República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2010).

Ley Orgánica de Drogas. Gaceta Oficial N° 39.546 de la República Bolivariana de Venezuela.

Fraga, L. (2012) **Principios Constitucionales de la Tributación**. Caracas. Editorial Torino.

Ruan, G. (2008) **El Impacto Institucional de las Exacciones Parafiscales**. Caracas. Ediciones Liber.

Machado, J. (2013) **La Base Imponible en las Nuevas Formas de Tributación – Especial referencia a los Aportes según la Ley Orgánica de Drogas, la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física y la Ley Orgánica de Ciencia Tecnología y Educación**. Temas de Actualidad Tributaria en



Venezuela, Homenaje a la Dra. Adriana Vigilancia. Los Ángeles Editores, C.A.
Maracaibo.

Tarsitano, A. (2005) **Estudios de Derecho Constitucional Tributario**. Buenos Aires. Ediciones Nuevo Mundo.

Villegas, H. (2005) **Estudios de Derecho Constitucional Tributario**. Buenos Aires. Ediciones Nuevo Mundo.

EL PRINCIPIO DE JUSTICIA EN EL PAGO Y EL DESTINO DE LOS TRIBUTOS

Lic.Miriam Colmenares de Eizaga, MSc.
C.I.V- 3.777.865. País: Venezuela



profesora.miriam@hotmail.com
Abg. Rosanil Nava Lara, MSc.
C.I.V-14.369.737. País: Venezuela
rosanil.nava@urbe.edu

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es analizar el principio de justicia tributaria en relación con el pago y la distribución de los tributos; para lograrlo se desarrolló una investigación de tipo documental con enfoque interpretativo, el diseño fue bibliográfico y no experimental. Los datos se recolectaron a través de la observación documental y se analizaron e interpretaron por medio del análisis crítico, la hermenéutica y la triangulación. Los resultados evidenciaron la importancia del principio de justicia en el área tributaria; siendo considerado como la base de un sistema tributario.

Palabras clave: principio de justicia, pago de los tributos, destino de los tributos.

THE PRINCIPAL OF JUSTICE IN THE PAYMENT AND TAXES DESTINATION

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the tributary justice principle related to



the payment and distribution of taxes; to achieve the goals it was necessary to apply a documentary with interpretative focus; the design was bibliographic and no experimental. To collect the data it was used the documentary observation, and the critical analysis, hermeneutical and triangulation, to analyze and interpret this data. The results show the importance that has the justice principle in the tributary area, being considerate like the base of tributary system.

Key words: justice principle, taxes payment, taxes destination.

INTRODUCCIÓN

La práctica de la justicia es una acción básica en la sociedad, dar a cada quien lo que le corresponde es fundamental para la paz social, aún a pesar de que pueda haber discrepancias, diferentes formas de pensar, diversas condiciones



económicas, la justicia contribuye a equilibrar las diferencias y a superar confrontaciones.

En el ámbito tributario constituye una especie de pivote para armonizar las relaciones entre los entes con potestad recaudadora y los contribuyentes. Este principio abarca dos perspectivas: justicia en la recaudación y justicia en el destino de los tributos.

En el presente artículo se analiza el principio de justicia tributaria por medio de la revisión de nociones básicas de este precepto referidas al pago y utilización de los recursos vía tributaria. La investigación se organizó con base en el siguiente esquema:

1. Referentes teóricos
 2. Metodología empleada
 3. Resultados de la investigación
- Reflexiones finales
Referencias bibliográficas

1. Referentes teóricos.

1.1. La justicia como soporte social.

El principio de justicia es uno de los valores básicos que orientan a los integrantes de la sociedad; dispone que éstos sean atendidos según sus necesidades y aporten de acuerdo con sus capacidades. En la antigua Grecia ya se hablaba de



justicia; en palabras de Platón, citado por Albornoz (2010), se consideraba que el alma estaba conformada por tres partes: a) la racional, situada en la cabeza estaba regida por la prudencia como virtud; b) la irascible, posicionada en el pecho, era controlada por la fortaleza; y c) la concupiscible, localizada en el vientre, la templanza.

Añade Platón una cuarta virtud: la justicia, encargada de coordinar a las otras tres para que las funciones del hombre se cumplan armónicamente al ejecutar cada parte del alma las acciones que le corresponden.

La justicia social es considerada por Izquierdo (2003) fundamental en las relaciones humanas; entrelaza dos valores básicos: unidad y solidaridad. Una sociedad justa concede a cada uno de sus miembros lo que le corresponde, privilegiando el reparto equitativo de los recursos.

1.2. El principio de justicia en la Constitución Bolivariana de Venezuela.

Pasando al caso venezolano, la Constitución Nacional (1999), texto fundamental que rige la vida social de los habitantes de nuestra República menciona el principio de justicia en su Preámbulo y algunos artículos, lo cual expone a continuación.

En el Preámbulo de la Carta Magna (1999), entre otras cosas, se dispone que el pueblo de Venezuela decreta la Constitución Nacional en el ejercicio de sus poderes creadores, para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de Justicia; que asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad.

Luego, en el artículo 1, se lee, entre otros puntos que la República Bolivariana de Venezuela apoya su patrimonio moral y sus valores de libertad, igualdad, justicia

social y paz internacional, en la doctrina de Simón Bolívar:

El artículo 2 dispone que Venezuela es un Estado democrático y social de derecho y de justicia, propugnando como valores rectores de sus ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, el privilegio de los derechos humanos, la ética y la pluralismo político.

Después, en el artículo 3, se establece que los fines esenciales del Estado son la defensa y desarrollo del individuo, el respeto a su dignidad, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz. En el artículo 21 se dispone el principio de igualdad, íntimamente relacionado con el de justicia, según éste, todos los personas somos iguales ante la ley; y en el párrafo 2 de este mismo artículo se señala que la ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para alcanzar la igualdad ante la ley de manera real y efectiva.

Por otra parte, en el artículo 112, entre otros aspectos, se expone que el Estado promoverá la iniciativa privada, asegurando la creación y una justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios dirigidos a satisfacer las necesidades de la población.

En el título VI, Capítulo I Del régimen socioeconómico y de la función del Estado en la Economía, artículo 299 se pauta que el Régimen socioeconómico de la República se fundamenta en los principios de justicia social, democracia, eficiencia, libre competencia, protección, protección del ambiente, productividad y solidaridad, para asegurar el desarrollo integral del ser humano y una vida digna y provechosa para la sociedad.

1.3. La recaudación de los tributos

El término “recaudar” es sinónimo de “recoger”, “recolectar”, entre otros; en las operaciones tributarias se ha escogido el primero, haciendo uso de la palabra “recaudación” para hacer referencia al cobro de los impuestos, tasas y contribuciones establecidas en la ley.

En el Código Orgánico Tributario están dispuestas diversas disposiciones con respecto al cobro y pago de los tributos. En el artículo 39 se indica que el pago es uno de los medios para que extinga la obligación tributaria. El artículo 40-pauta que los obligados tributarios deben realizar el pago, lo cual puede hacerlo también un tercero. Este pago debe efectuarse en el lugar y forma que indique la ley respectiva, y en la fecha exigida para presentarla.

El pago del tributo corresponde cuando se verifica el hecho imposible o por percepción o retención, cuando el constituyente es designado para realizar estos actos, de acuerdo con lo pautado en artículo 42. Por otra parte, en el artículo 44- se dispone que la Administración Tributaria y los contribuyentes o terceros, deben imputar al pago de las cantidades adeudadas, en el siguiente orden: sanciones, intereses moratorios y tributo del período correspondiente.

El incumplimiento en el pago de un tributo tipifica un ilícito material. En el artículo 109 del mismo Código, se señalan los ilícitos materiales, a saber:

- El retraso u omisión en el pago de los tributos o de sus porciones.
- El retraso u omisión del pago de anticipos.
- La falta de cumplimiento de la obligación de retener o percibir.
- La obtención de devoluciones o reintegros indebidos.

1.4. El principio de justicia tributaria en el caso del pago de los tributos.

El principio de justicia tributaria se refiere a exigirle al sujeto pasivo el pago de

impuestos, tasas y contribuciones, de acuerdo con su capacidad contributiva. En el artículo 316 de la Constitución Nacional (1999) se lee, “El sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas públicas, según la capacidad económica del o la contribuyente...”

Se percibe en el anterior contenido la referencia a la justicia en el reparto de las cargas públicas de acuerdo con la capacidad económica del contribuyente; es importante resaltar que por respeto a la Carta Magna se emplea la denominación anterior, pero que la doctrina diferencia entre capacidad económica y capacidad contributiva. Además existen otros principios que en conjunto conforman el de justicia tributaria.

1.4.1. El principio de la igualdad

La igualdad entre los hombres es un tema muy controvertido desde mucho tiempo atrás. Es un principio que se debe tocar cuando se trata la justicia social, y en el caso concreto de este trabajo, de la justicia tributaria. Está establecido en la Constitución Nacional (1999), artículo 21, en los siguientes términos:” Todas las personas son iguales ante la ley...”.

Para Fraga (2012) este principio se vincula con el 133 del Texto Fundamental (1999), donde se plantea el principio de generalidad según el cual todas las personas debemos coadyuvar a los gastos públicos mediante los tributos que exija la ley. Este principio decreta un trato igualitario para todos los contribuyentes, pero la interpretación de Fraga sobre el artículo 21, o de igualdad material impone un tratamiento igual para los iguales y desigual para los desiguales, dado que pueden darse situaciones donde pueden ocurrir diferencias en cuanto a la verificación del hecho imponible, ameritándose la aplicación de consecuencias jurídicas diferentes. En este caso corresponde un trato desigual, el cual viene a funcionar como una igualdad por diferenciación.

El autor Belisario (2013), distingue los siguientes tipos de igualdad en el manejo de los tributos: a) Igualdad en la ley: está en concordancia con lo expuesto en artículo 133 de la Constitución; b) Igualdad ante la ley: tiene que ver con lo señalado en el artículo 21 de la Carta Magna; c) Igualdad por la ley: deben pagar más tributos quienes generen mayores riquezas; y d) Igualdad de la relación jurídico –tributaria; es decir, entre el sujeto activo y el pasivo.

Por su parte, Fraga (2012) diferencia los tipos de igualdad de la siguiente manera: a) aplicación general de la ley tributaria: la ley debe aplicarse por igual a todos y nadie puede alegar excusas para no cumplirla; b) Igualdad formal y material: la igualdad no es una simple formalidad; la Constitución dispone una igualdad verdadera, da el carácter heterogéneo de nuestra sociedad, reconociendo asimetrías y brindando más protección a quienes más lo requieren; c) Privilegio de algunos tributos: el principio in comento favorece la aplicación de impuestos directos.

Además se da, d) Igualdad de interpretación de la ley y sometimiento a ella: no pueden aceptarse criterios apriorísticos para interpretar las leyes; además, la relación jurídico – tributaria no reduce al contribuyente al papel de súbdito. El sujeto activo y el pasivo están sometidos a la ley en igualdad de condiciones.

1.4.2. El principio de la progresividad

Este principio está incluido en la Constitución Nacional (1999), artículo 316, que entre otras cosas dispone que el sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas atendiendo al principio de progresividad.

Menéndez (2010), lo explica como un principio de un sistema tributario según el cual se exige más al contribuyente a medida que aumentan sus enriquecimientos. En opinión de Fraga (2012), la teoría de la utilidad marginal conduce a la interpretación de que en la proporción del aumento de los ingresos del contribuyente, en esa misma medida decrece la utilidad de su aplicación a satisfacer el mínimo vital, obteniéndose excedentes para pagar tributos. Continúa Fraga (2012) señalando que según el principio de progresividad, deben pagar más quienes tengan mayor capacidad para contribuir; según el autor ya la progresividad aparecía en la Constitución de 1947.

1.4.3. El principio de la prohibición de confiscatoriedad

Este principio, más conocido como de no confiscatoriedad, está dispuesto en la constitución de 1999, en los siguiente términos, en el artículo 317: "...Ningún tributo puede tener efecto confiscatorio".

Moya (2009) considera que seda la confiscatoriedad cuando un tributo absorbe una parte substancial de los ingresos del contribuyente, llegando a perjudicar la satisfacción de sus necesidades. Para Fraga (2012), se presenta la confiscación cuando el Estado, mediante una acción forzada priva al contribuyente de bienes de su propiedad, sin ofrecer indemnización de ninguna clase.

Por otra parte, continúa Fraga, con la confiscación se viola el principio de propiedad, establecido en el artículo 115 de la Constitución Nacional (1999), el cual reza :” Se garantiza el derecho de propiedad...”

En materia tributaria, para Fraga (2012), la no confiscatoriedad pone límites a que se exija el pago de tributos cuando se exceden los límites razonables y se extrae al contribuyente más de lo que puede soportar según sus posibilidades económicas. En el artículo 316 de la Constitución Nacional(1999) se expresa el principio como capacidad económica, en los siguientes términos: “El sistema tributario procurará

la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del o la contribuyente...”. El uso de este concepto ha originado controversias entre expertos tributarios como Fraga (2012), quien considera que esta conceptualización empleada resulta indeterminada.

Según el antes mencionado autor la capacidad económica refleja la situación patrimonial del obligado tributario, la cual le permite cumplir con sus compromisos económicos, mientras la capacidad contributiva exige previamente la económica. Luego de cumplir con los compromisos económicos de quedar remanentes en los ingresos, se adquiere capacidad contributiva, la cual es la aptitud para pagar tributos.

Otra importante doctrinario patrio que estudia la capacidad contributiva es Belisario (2013), cita a Naveira (1997), exponiendo que este principio se utiliza para el reparto de las cargas públicas entre los contribuyentes, en un doble sentido: a) Solo se debe gravar a quienes posean capacidad contributiva, y b) Todo el que tenga esta capacidad, de no mediar excepciones justificadas, debe pagar los tributos.

Para Fraga (2012), el principio de capacidad contributiva constituye una especie de pivote en el cual se apoya un sistema tributario para poder ser considerado como justo. En este sentido, el principio de justicia tributaria se sostiene en el de capacidad contributiva; solo puede exigirse el pago de exacciones tributarias sobre aquella porción de la riqueza que en verdad pueda tomarse a título de tributo, sin llegar a afectar el mínimo vital o el patrimonio.

1.4.4. El principio de justicia tributaria en el destino de los tributos.

Los ingresos reflejados en las leyes de presupuesto nacional, se destinan al alcance de los fines del Estado; en el artículo 3 de la Constitución se expresa que el Estado tiene como fines esenciales: el desarrollo de los individuos y el respeto a su dignidad, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la



promoción de la prosperidad del pueblo y el cumplimiento de los principios, derechos y deberes establecidos en la misma Constitución.

En la misma Carta Magna (1999) se establecen los derechos sociales y de las familias. En el artículo 75 se expone que el Estado protegerá a la familia como asociación básica de la sociedad y como espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. El artículo 76 hace mención a la protección de la maternidad y paternidad, y el 78 a la prioridad absoluta de protección integral de los niños, niñas y adolescentes. En el 79 se expone la participación del Estado, conjuntamente con las familias y la sociedad, en la creación de oportunidades para su tránsito productivo a la edad adulta.

El artículo 80 expresa la protección a los ancianos y ancianas; el 81, el apoyo a las personas con discapacidades o necesidades especiales. El artículo 82. se refiere al derecho de toda persona a una vivienda digna; el 83, al derecho a la salud, considerado como un derecho social fundamental, y el 84 garantiza dicho derecho. El Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público de salud intersectorial, descentralizado y participativo.

En el artículo 86 se señala el derecho de toda persona a la seguridad social como servicio público, para garantizar la protección de la salud, maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familias y cualquier otra circunstancia de previsión social.

En cuanto a la educación, en el artículo 102 se expone que ésta es un derecho humano y deber social fundamental, asumida por el Estado como función indeclinable. Por otra parte, en el artículo 111 se dispone el derecho al deporte y la recreación como actividad para el beneficio de la calidad de vida individual y colectiva.



Ahora bien, estas necesidades básicas deben ser cubiertas por el Estado, sobre todo para amparar a los más necesitados. Para lograr este propósito se utilizan ingresos percibidos por la Nación, entre los cuales se incluyen los obtenidos vía tributaria. Los impuestos nacionales pasan a engrosar las arcas del tesoro nacional, para ser utilizados en la atención de los gastos públicos, según lo dispuesto en la Ley de Presupuesto del correspondiente año fiscal.

Fraga (2012) expone la necesidad de los tributos para cubrir los gastos públicos; pero, en el cumplimiento de este propósito, el Estado debe ser eficiente y no tratar de solventar ineficiencias en su gestión. Agrega, que si los contribuyentes no ven compensados sus aportes en la satisfacción de sus necesidades mínimas, el sistema tributario se percibe como injusto. No obstante, en el marco de una economía globalizada, las naciones han asumido nuevos roles y competencias. En este marco, se asigna a los tributos también función la de ordenamiento, llevándolos a un nivel de mayor complejidad.

Esta función comprende los llamados fines extra fiscales y de ordenamiento; funcionando como instrumentos para estimular o desestimular, incentivar o desincentivar, formar, ordenar u orientar actividades o conductas de los contribuyentes.

Según datos ofrecido por la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE, 2013), los ingresos a ser aportados por concepto de impuestos nacionales para el Presupuesto Nacional 2014, son los siguientes:

Ley de Presupuesto 2014

1. Ingresos Bs.552.632.553.461
2. Concepto
 - 2.1. Ingresos Corriente Ordinarios Bs. 439.870.577.965
 - 2.1.1 Petroleros



a) Por actividades propias de la industria Bs. 114.596.077.865

b) Tributarios (Impuestos a empresas de hidrocarburos) Bs 37.910.284.071

2.1.2. No petroleros

a) Impuestos directos

ISLR personas jurídicas Bs. 76.846.837.071

ISRL personas naturales Bs. 4.489.435.661

Impuesto sobre sucesiones, donaciones y demás
ramos conexos Bs. 101.224.107

b) Impuestos indirectos

Impuestos de Importación Bs. 22.634.442.708

Impuestos sobre la producción, consumo y operaciones financieras Bs. 217.169.634.085 (IVA Bs. 193.066.225.771, otros impuestos como sobre licores, cigarrillos, telecomunicaciones, entre otros: Bs. 24.103.408.314).

*Se incluyen solo aquéllos ingresos donde aparezcan tributos.

De acuerdo con la opinión de Dubet (2011), los recursos tributarios se reasignarán a la ayuda social, reequilibrando el reparto de los ingresos y disminuyendo las inequidades.

2. Metodología Empleada

El tipo de investigación es documental – descriptiva, aplicándose un diseño bibliográfico y no experimental transeccional. Para recolectar los datos se emplearon como métodos la inducción, el análisis, la síntesis; como técnicas, la observación documental y el resumen lógico; y como instrumento, guías de observación documental, fichas electrónicas y matrices de análisis.

Para analizar e interpretar los datos se emplearon técnicas propias de la investigación documental como el análisis cualitativo de los contenidos, análisis



crítico, hermenéutica y triangulación.

El procedimiento aplicado consistió básicamente en realizar la lectura de textos jurídicos o doctrinarios, seleccionando los contenidos que interesaban a la investigación, organizándolos de acuerdo con las categorías correspondientes; luego éstos fueron procesados de acuerdo con los métodos escogidos para tal fin.

3. Resultados de la Investigación.

Los resultados se presentan teniendo como norte el alcance del propósito del trabajo como es analizar el principio de justicia tributaria en dos modalidades: pago y distribución de los tributos.

3.1. El principio de justicia tributaria en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La Constitución Nacional (1999) incluye diversos artículos que se relacionan con el principio de justicia tributaria; en el preámbulo mismo de la Carta Magna se menciona este precepto, en los términos siguientes: el pueblo de Venezuela decreta la Constitución para; entre otras cosas, asegure el derecho a la vida, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad. Estos dos últimos conceptos son básicos en referencia al principio de justicia tributaria.

Así mismo, en los artículos 1 y 2 del Texto Fundamental se incluyen contenidos relativos a la justicia. En el 2 se expone, entre otros aspectos, que la República Bolivariana de Venezuela apoya su patrimonio moral y su valores de libertad, igualdad, justicia social y paz, en la doctrina de El Libertador. En el artículo 2 se dispone que Venezuela es un Estado democráticos, de derecho y de justicia; favoreciendo como valores: la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, entre otros. Se puede apreciar como nuevamente salen a relucir términos como justicia, justicia social e igualdad.

El artículo 3 incluye entre los fines del Estado la construcción de una sociedad justa. El principio de igualdad, estrechamente vinculado con el de justicia, se pauta en el artículo 21 de la Constitución; según éste, todos los habitantes de nuestra Nación somos iguales ante la ley. Es muy importante que se haya incluido este precepto para evitar o reparar desigualdades o injusticias.

Luego, en el artículo 112, entre otros aspectos, se hace referencia a la promoción de la iniciativa privada asegurando además la justa distribución de la riqueza y en el artículo 299 se lee que el régimen socioeconómico en Venezuela se apoya en los principios de justicia, democracia, eficiencia, libre competencia, por solo nombrar algunos. Se puede apreciar como nuevamente se reconoce la justicia y la justicia social.

3.2. EL principio de justicia en referencia al pago de los tributos.

Un contribuyente debe pagar un tributo cuando en sus actividades económicas se verifica el hecho imponible. El Código Orgánico Tributario (COT, 2001), destaca varias situaciones con respecto al pago, como en el artículo 39 – en el cual se señala como uno de los medios para extinguir la obligación tributaria; en el 40- se indica quiénes pueden realizar el pago y en el 42- se menciona que éste también procede en el caso de recibir percepciones o retenciones de tributos.

El incumplimiento en el pago de un tributo conduce a la ocurrencia de un ilícito material. En el artículo 109 de COT (2001) se señalan como ilícitos materiales, los siguientes: retraso u omisión en el pago de tributos o sus porciones; retraso u omisión del pago de anticipos; falta de cumplimiento de la obligación de retener o percibir; obtención de devoluciones o reintegros indebidos.

Como se evidencia en los artículos anteriores, el Código Orgánico Tributario

expone de manera concreta y clara las situaciones vinculadas con el pago de los tributos. Pasando ahora al principio de justicia tributaria en relación con el pago de impuestos, tasas y contribuciones, es necesario partir de lo estipulado en la Carta Magna (1999), en su artículo 316, cuando se hace referencia a que el Estado procurará la justicia en la distribución de las cargas públicas, de acuerdo con el principio de capacidad económica.

Es importante acotar que el constituyente trató de referirse a la capacidad del sujeto pasivo para el pago de tributos; pero debió hacerse mención a la capacidad contributiva. Uno de los autores que se dedican a explicar la distinción necesaria de ambos principios, es Fraga (2012), para él la conceptualización empleada en la Constitución es indeterminada. La capacidad económica permite al obligado tributario satisfacer sus necesidades vitales o económicas, reflejando su situación patrimonial; mientras que la capacidad contributiva es aquella que permite asumir obligaciones tributarias.

Para Fraga (2012), la capacidad contributiva procede cuando quedan remanentes en los ingresos, luego de cumplir con los compromisos económicos; por tanto, se tiene capacidad contributiva cuando se está en condiciones de efectuar desembolsos tributarios. Este autor es muy atinado en sus comentarios. Es necesario añadir que si se cobraran tributos ateniéndose a la capacidad económica y no la contributiva, se violaría el principio de justicia tributaria. La opinión de Belisario (2013) complementa esta idea; según este experto solo se debe gravar a quien demuestre capacidad contributiva, así como todo quien tenga la capacidad contributiva debe pagar, exceptuándose solo aquellos casos de excepciones justificadas.

Otro principio constitucional relacionado con el de justicia tributaria es el de igualdad; establecido en el artículo 21 del Texto Fundamental, el cual expresa que

todas las personas son iguales ante la ley. Fraga (2012) lo vincula con el de generalidad (artículo 133 de la Constitución), el cual pauta que todos los individuos deben coadyuvar a los gastos públicos a través del pago de impuestos, tasas, contribuciones establecidas en la ley.

El principio de generalidad aplica un trato igualitario para todos los contribuyentes; sin embargo Fraga (2012) acierta cuando distingue la igualdad presentada en el artículo 21 de la Carta Magna, como igualdad material. Según este enfoque se debe dar un tratamiento igual para los iguales y desigual para los desiguales, en el caso de ocurrir diferencias en la verificación del hecho imponible. De manejarse la igualdad de esta forma, se cumple el principio de justicia tributaria.

El principio de progresividad también influye para que se dé la justicia tributaria. Menéndez (2010) ofrece una valiosa explicación aduciendo que se debe exigir más al contribuyente en la medida del incremento de sus ingresos. Por su parte, Fraga (2012), también es acertado en este punto cuando alega que en la misma proporción en la cual aumenten los ingresos del sujeto pasivo, en esta misma proporción debe gravarse su riqueza.

Así mismo, el principio de no confiscatoriedad aplica para que se verifique el principio de justicia tributaria. Según Moya (2009) ocurre confiscación cuando los tributos extraen una parte substancial de los recursos del contribuyente, llegando a impedir la satisfacción de sus necesidades vitales o afectando gravemente su patrimonio. Por su parte, Fraga (2012) explica que hay confiscatoriedad cuando el Estado de manera forzada priva al contribuyente de sus bienes en forma forzada, sin que medie indemnización alguna.

Ambos autores exponen argumentos valiosos para distinguir la aparición de confiscatoriedad, ocasionando paralelamente una injusticia tributaria. En otra



palabras, para que un sistema tributario sea justo debe prohibir la confiscatoriedad, aplicando el principio de no confiscatoriedad.

3.3. El principio de justicia tributaria con relación al destino de los tributos.

En la actualidad los tributos constituyen la principal fuente de ingresos para el Estado venezolano; éste debe cumplir con sus fines según lo establece el artículo 3 de la Constitución Nacional (1999), en el cual se expone la defensa y el desarrollo de la personas, la construcción de una sociedad basada en la justicia y la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo, como propósitos fundamentales.

Por otra parte, en la Carta Magna (1999) se disponen los derechos sociales de los venezolanos, entre los cuales destaca lo formulado en el artículo 76 que trata la protección de la paternidad y la maternidad; y en el 78, sobre la prioridad a la protección integral de niños, niñas y adolescentes. El 80 toca la protección a los ancianos y el 81 el apoyo a personas con discapacidades. Continúan estas disposiciones en el artículo 82 sobre el derecho a una vivienda digna, y el 83 el derecho a la salud. Por otra parte, el 102 hace mención al derecho a la educación; el 111, al derecho al deporte y la recreación.

Ahora bien, todos estos derechos constituyen obligaciones para el Estado, que además debe cubrir gastos militares, de organismos públicos, entre otros. Estas erogaciones son cubiertas básicamente mediante ingresos petroleros y tributarios.

De acuerdo con las cifras emitidas por la Oficina Nacional de Presupuesto (2013), los ingresos tributarios nacionales superan a los petroleros en la Ley de Presupuesto del año 2014.

Ingresos Petroleros Bs. 152.506.361.936 (incluyendo tributos por actividades



petroleras).

Impuestos directos Bs.82.437.496.839.

Impuestos indirectos Bs. 239.804.076.793.

Reflexiones finales.

La justicia es un principio o valor fundamental para el desarrollo armónico de la vida social. La justicia social es la gran regidora de las actividades humanas, involucrándose en todas las acciones o disciplinas que cumplen los seres humanos.



Este concepto aparece en diferentes disposiciones de la Constitución Nacional (1999), desde el mismo Preámbulo; apoyándose básicamente en el principio de igualdad. En relación con la materia tributaria, el principio de justicia es prácticamente el soporte fundamental tanto en lo correspondiente al pago de tributos como en el destino de éstos.

Cuando se refiere al pago, el principio de justicia tributaria está delineado por el de capacidad contributiva, igualdad, progresividad y no confiscatoriedad. Al hacerse referencia al destino de los tributos, es importante destacar que actualmente éstos sobrepasan los ingresos por concepto de renta petrolera, siendo el Impuesto al Valor Agregado el más significativo.

Referencias Bibliográficas

Albornoz, J. (2010). *Ética para jóvenes*. Valencia, Venezuela. Vadell Hermanos Editores.

Asamblea Nacional Constituyente la República de Venezuela (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas. Gaceta Oficial N° 5.453 del 24 de marzo 2000.



Asamblea Nacional de la República de Venezuela (2010). **Código Orgánico Tributario**. Gaceta Oficial N°37.305 del 17 de octubre de 2001.

Belisario, J. (2013). Los principios constitucionales que sirven de base al Sistema Tributario. En: Manual Venezolano de Derecho Tributario Tomo I. Caracas. Ediciones de la Asociación Venezolana de Derecho Tributario.

Dubet, F. (2011). Repensar la justicia social. Buenos Aires. Siglo XXI Editores, S.A. www.sigloxxieditores.com. Consulta: 24 de junio de 2014.

Fraga, L. (2012). Principios constitucionales de la tributación. Caracas Editorial Jurídica Venezolana

Izquierdo, C. (2003). Ética. Educar para la construcción de la sociedad. Caracas. Ediciones Paulinas.

Menéndez, A. (2010). Derecho Financiero y Tributario. Madrid. Editorial Lex Nova.

Moya, E. (2009). Elementos de Finanzas Públicas y Derecho Tributario. Caracas. Editorial Mobilibros.

Oficina Nacional de Presupuesto (2013). Ley de Presupuesto Año 2014. Referencia electrónica: www.ocepre.gov.ve/informacion. Consulta: 18/07/2014.

Palacios, L. (2013). La Tributación en el Estado Democrático Social y de Derecho. Manual Venezolano de Derecho Tributario Tomo I. Caracas. Ediciones de la Asociación Venezolana de Derecho Tributario.