

978|980|244|951|4



EL MUNDO DEL TRABAJO: miradas desde Venezuela

Clemencia Abad
Magaly Vásquez
Ronald Balza Guanipa



COLABORACIÓN **VISIÓN
VENEZUELA**



**Konrad
Adenauer
Stiftung**

Colección
VISIÓN VENEZUELA



Clemencia Abad/Ronald Balza Guanipa /Magaly Vásquez
(COORDINADORES)

EL MUNDO DEL TRABAJO:

MIRADAS DESDE VENEZUELA



CARACAS, 2020

El mundo del trabajo: miradas desde Venezuela
Clemencia Abad / Ronald Balza Guanipa / Magaly Vásquez
(Coordinadores)
Universidad Católica Andrés Bello
Montalbán. Caracas (1020). Apartado 20.3323

Diseño y Producción: abediciones
Diagramación: Isabel Valdivieso
Diseño de portada: Isabel Valdivieso
Fotografía portada: Clemencia Abad/ Nueva Delhi, India. Diciembre, 2019
Corrección: Ricardo Tavares Lourenço

© Universidad Católica Andrés Bello
Primera edición, 2020
Hecho el Depósito de Ley
Publicaciones UCAB
Depósito Legal: DC2020000131
ISBN: 978-980-244-951-4

Impreso en Venezuela
Printed in Venezuela
Por: Gráficas LAUKI, C.A.

Reservados todos los derechos.
No se permite reproducir, almacenar en sistemas de recuperación de la información, ni transmitir alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.–, sin el permiso previo de los titulares de los derechos de la propiedad intelectual.

ÍNDICE

0

Prefacio	
Francisco José Virtuoso.....	7
Presentación	
Clemencia Abad, Ronald Balza Guanipa y Magaly Vásquez	9
1. ¿Estamos en presencia de un nuevo sistema de relaciones de trabajo? Froilán Barrios Nieves.....	11
2. Libertad y derecho del trabajo en Venezuela María Bernardoni de Govea.....	41
3. Migraciones y derecho de trabajo. Notas a propósito de la sentencia 073/17 de 6 de febrero de 2017 proferida por la Corte Constitucional de Colombia César Augusto Carballo Mena.....	55
4. Hacia un nuevo derecho del trabajo Jair De Freitas De Jesús.....	71
5. Precedentes en la administración de justicia y en las relaciones de trabajo Juan García Vara.....	91
6. La moneda de curso legal en el derecho del trabajo Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño	105
7. La libertad sindical en Venezuela y el examen de sus problemas por parte de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo Oscar Hernández Álvarez y Jacqueline Richter	121

8. La IV revolución industrial y sus impactos sobre el mercado laboral: implicaciones para Venezuela Luis Lauriño, Demetrio Marotta y Luis Zambrano Sequín	155
9. Desarrollo exponencial de la tecnología y su impacto en el mercado laboral Orlando Lokpez L.	203
10. Seguridad social del trabajador formal en Venezuela: voz silente del sindicalismo-gremialismo nacional Absalón Méndez Cegarra.....	235
11. Forma de garantizar el reclamo de los derechos laborales Carlos J. Pino Ávila.....	257
12. Hiperinflación en Venezuela y su impacto en la compensación de los trabajadores José Adelino Pinto	275
13. Aproximación al acoso laboral Pedro V. Ramos R.	313
14. Los sujetos de la relación laboral en el proceso José Vicente Santana Osuna.....	337
15. Evolución histórica del trabajo humano José I. Urquijo.....	353
16. Empleo y desarrollo: revisión del contexto que define la evolución y conformación de la estructura productiva Genny Zúñiga A.	435

La Universidad Católica Andrés Bello se enorgullece de esta obra que lleva por título *El mundo de trabajo. Miradas desde Venezuela*. Agradezco, en mi carácter de rector, el aporte de nuestros expertos —industriólogos, sociólogos, abogados, educadores y economistas—, quienes desde diversas áreas abordan las problemáticas actuales asociadas con el trabajo y nos ofrecen perspectivas técnicas para contribuir en la búsqueda de soluciones. En otras palabras, esta obra recoge miradas interdisciplinarias que nos ofrecen un panorama de conjunto.

A lo largo de nuestra historia universitaria, la comprensión del trabajo como hecho social ha estado presente en la perspectiva de las muchas disciplinas en las que brindamos formación. Así, desde el ámbito del derecho, la organización sindical y gremial, las relaciones entre capital-Estado y trabajadores, la justa remuneración; desde su aporte como factor de producción y las condiciones de vida asociadas a su ejercicio; desde toda esta multiplicidad de miradas, el mundo del trabajo ha formado y forma parte de nuestros programas de estudio en pregrado y posgrado, así como en nuestras investigaciones y en diversas iniciativas de extensión social universitaria.

Este interés se deriva de nuestra identidad. La UCAB está marcada por la preocupación social de la Iglesia católica, en donde el mundo del trabajo ocupa un interés central, tal y como lo muestra la trayectoria histórica de la doctrina social de la Iglesia desde la encíclica del papa León XIII, denominada *Rerum novarum* (1891), hasta el magistral documento sobre el trabajo humano, escrito por san Juan Pablo II: *Laborem exercens* (1981).

En este libro se presentan, además de estas miradas más clásicas o convencionales, otras perspectivas que emergen de los nuevos contextos que conforman el mundo del trabajo en nuestros días: los efectos de la IV revolución industrial, la prevalencia del componente tecnológico, las consecuencias de los procesos migratorios para el derecho al trabajo, el impacto de la informalización de la economía sobre el trabajo, el autoritarismo y la libertad sindical.

Los autores buscan entretejer las miradas universales desde las cuales se analizan las diversas complejidades que atraviesan el mundo contemporáneo del trabajo bajo la óptica propia de nuestra problemática local. La terrible tragedia social que nos afecta

en Venezuela como sociedad no solo vulnera gravemente la dignidad del trabajador, sino la relevancia del trabajo en tanto factor fundamental para la transformación de la sociedad. Dicho en otros términos, las condiciones de vida de nuestros trabajadores y los múltiples efectos del contexto autoritario que padecemos han degradado el valor del trabajo, la libertad de asociación, los derechos laborales, la seguridad social y otros muchos aspectos. En este libro se profundiza en cada una de estas realidades.

Nuevamente, les expreso a todos los autores y coordinadores de esta obra mi más sentido agradecimiento por este gran esfuerzo.

Entender qué es el trabajo ha motivado por varios años debates provenientes de distintos ámbitos. Esto se justifica cuando reconocemos que es un tema del cual depende nuestra subsistencia. Sin embargo, reconocer su importancia no hace más que facilitar las razones que azusan sus complejidades: las experiencias y las perspectivas construidas respecto al trabajo dotan a este debate de factores y relaciones que exigen agudeza y nada de simplificaciones.

Una definición que nos permite imaginar cuántas y qué variadas son estas experiencias y perspectivas nos dice que el trabajo “es una condición innata de la vida, una a través de la cual la humanidad construye su entorno”. Entre varias, esta definición es amable, porque no pretende abarcar cada detalle, y al mismo tiempo es completa, porque vincula al trabajo directamente a la existencia y transformación del entorno en el que se desenvuelve la vida. Estimula sin mucha pretensión la creación de espacios para el intercambio de aproximaciones.

Describiendo brevemente la importancia de este intercambio, nos encontramos con una idea: en un esfuerzo por entender cualquier cosa que sea de su interés, el ser humano busca patrones, identifica componentes, dimensiones y construye perspectivas. Es así en las artes y en sus oficios. Sin embargo, es tan limitada la idea de la explicación absoluta a través de una sola de esas perspectivas que el mismo ser humano se encuentra de pronto ávido por describir lo que sucede al conjugarlas.

Por al menos esta razón, pretender coordinar una publicación comprensiva sobre el trabajo siempre será desafiante; de hecho, el perfil multidisciplinario de esta publicación es una muestra de ello, pues está conformada por los escritos de industriólogos, sociólogos, abogados, educadores y economistas. Presentan asuntos sobre el trabajo que van desde su evolución como proceso hasta fenómenos que relatan circunstancias en las que adquiere formas diversas para entender y brindar solución a problemáticas puntuales. En conjunto, nos ofrecen una mirada que va más allá de sus aportes individuales, nos ofrecen insumos para ir completando argumentos y discursos que, oportunamente, nos ayudarán en cualquier proceso de transformación de nuestro entorno.

Es justo mencionar ahora que una de las primeras preguntas al iniciar la labor de coordinación de este libro fue: ¿hacia cuál punto debiera enfocarse su contenido? Nos

dimos cuenta de que, más que indicar lo que creemos quiere ser escuchado o leído, la ocasión y el lugar se prestan para indagar sobre quiénes y qué tienen que decir. Concluimos que toda ocasión será siempre la mejor para hacer esa indagación y ello nos salvaría de muchos problemas. Resaltarlo en esta introducción tiene un significado especial cuando conocemos el contexto desde el cual se elabora esta publicación.

El título del libro tiene mucho que ver con esto último. Habiendo sido también objeto de otra de las preguntas que ocupó su coordinación, figuramos que Venezuela debía resaltar en él como reconocimiento de las limitaciones del alcance de la visión en el desarrollo de sus contenidos, pero también en reconocimiento de la propia alegoría a las capacidades que seguimos construyendo en nuestras universidades para entender lo que nos acontece en lo inmediato a nuestro tiempo y espacio.

Precisamente por las razones esbozadas, agradecemos a cada autor por escribir. Mantenemos este espacio abierto a quienes deseen dar continuidad a la hermosa dedicación que requiere el entender. ¿No es esa la intención de la labor de las universidades?

¿ESTAMOS EN PRESENCIA DE UN NUEVO SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO?

01

○ FROILÁN BARRIOS NIEVES

1. Introducción

Tras 20 años de gestión gubernamental de los promotores del socialismo del siglo XXI, es oportuna la publicación de esta obra auspiciada por la UCAB, para debatir sobre temas nodales que condicionarán el futuro de Venezuela en diversos campos: político, económico y social.

Con relación a los temas vinculados al mundo del trabajo, en Venezuela se observa la permanencia de políticas públicas orientadas a la sustitución definitiva del andamiaje del diálogo social, consagrado en los convenios internacionales, en la constitución nacional, leyes laborales y contratos colectivos, mediante una estrategia permanente cuyo contenido emana de los poderes públicos, bajo el signo de ser el supremo interprete de las relaciones de trabajo ante el resto de actores laborales obligados a acatar sus directrices.

Pudiéramos aseverar que desde el referéndum sindical de diciembre de 2000, cuyo efecto disolvió las centrales sindicales, fue el inicio para el desarrollo de procesos de desarticulación del Sistema de Relaciones de Trabajo (SRT) hasta el presente 2018, durante este lapso hemos presenciado un constante forcejeo institucional, tanto a nivel nacional como internacional, donde el Estado de rasgos neocorporativos totalitarios, ha avanzado en su plan de someter las relaciones de trabajo bajo su concepto societal, expresado en su proyecto todavía inconcluso de constituir integralmente el Estado Comunal.

¿Estamos pues en presencia de una transición y una ambivalencia? El actual SRT parte de las bases fundamentales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), carta magna que no se aplica en realidad, por ser solo citada como texto ritual, ya que el régimen ha impuesto paulatinamente un nuevo orden, que no siendo el definitivo, es el que prevalece. Un tanto bajo el paradigma gramsciano “El viejo mundo se muere. El nuevo tarda en aparecer. Y en ese claroscuro surgen los monstruos”.

Ahora bien, el origen de las políticas estatales orientadas al control absoluto de las relaciones de trabajo, no constituyen un hecho casual o aislado, provienen de una concepción ideológica del mundo del trabajo, contraria a los conceptos de libertad

12

sindical, negociación colectiva, en fin al diálogo social, conquistas establecidas en el contexto de instituciones públicas y laborales a nivel nacional e internacional, hoy en peligro de desaplicación permanente en nuestro país, a partir de un concepto de sociedad donde se establece una relación vertical desde los poderes públicos hacia el resto de actores del SRT, trabajadores y empresarios.

Esta vasta operación es fortalecida promoviendo políticas públicas cuya mayor expresión entre otras, ha sido el Decreto ley de Ley Orgánica del Trabajo, de trabajadores y trabajadoras 2012 (DLOTTT), y la promoción de nuevos actores laborales tendentes a debilitar o a sustituir a quienes han ejercido la representación tradicional de los trabajadores en el SRT, los sindicatos, federaciones, sindicatos nacionales, centrales sindicales, a partir del surgimiento de los Consejos Productivos de Trabajadores (CPT), el Control Obrero, las Milicias Obreras, por otra parte se han desarrollado políticas de organización del trabajo y de empleo, como las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) el Trabajo Voluntario, el plan Chamba Juvenil, tendentes a flexibilizar la relación de trabajo.

A decir verdad el curso de la mayoría de estas políticas no es reciente, incluso se han publicado numerosos textos sobre el tema, que nos permiten ahora analizar la actualidad de este conjunto de planes gubernamentales, y las dimensiones alcanzadas por el proyecto político gobernante, en sus objetivos de implantar un nuevo orden del mundo del trabajo en nuestro país.

Así también podemos afirmar que las políticas desarrolladas para el dominio y control de las relaciones de trabajo, han generado respuesta de los actores laborales, de los trabajadores y de los empresarios en diferentes escenarios, que permiten ser identificados en la conflictividad socio laboral acentuada en los últimos años.

El estudio que presentamos a continuación analizará las fuentes ideológicas de las políticas estatales, luego identificaremos la desaplicación del marco normativo laboral internacional y nacional, en tercer lugar describiremos las características de los actores promovidos desde los poderes públicos, las políticas estatales de organización del trabajo que prefiguran un nuevo orden en las relaciones de trabajo en Venezuela y los niveles de conflictividad social conducidos por los actores tradicionales del SRT.

2. El curso político-ideológico estatal e implicaciones jurídicas

Desde los inicios del gobierno del Presidente Hugo Chávez vienen observándose diferentes tipos de políticas que han intentado explícitamente modificar, los rasgos tradicionales del SRT. Algunas de ellas han sido: El referéndum sindical, la delegación

en el Consejo Nacional Electoral (CNE) del control de las elecciones sindicales, el no establecimiento consensuado del salario mínimo, la creación de instancias a nivel de la base obrera como los consejos de trabajadores, el control obrero, las milicias obreras, y más recientemente los Consejos Productivos de Trabajadores (CPT), o en el caso específico de la industria petrolera, la unificación forzosa de las diversas federaciones del sector en una sola, la Futpv (Federación Unitaria de Trabajadores Petroleros de Venezuela) en 2009. Es decir, las transformaciones propiciadas por el establecimiento de un nuevo régimen autodenominado por sus promotores como socialismo del siglo XXI, (Dietrich Heinz, 1996), se proyectan como parte de todo un conjunto de políticas, que tendrán su expresión particular en cada una de las áreas de las relaciones de trabajo.

En tal sentido a partir del año 2000 luego de aprobarse la actual Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, 1999 (CRBV) se identificó en el Poder Ejecutivo, la orientación de señalar como referencia teórica el modelo de relaciones de trabajo establecido en la Cuba castrista, cuya primera medida en 1959 fue atar al estado a la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), convirtiéndola en un instrumento del nuevo orden político.

Este objetivo fue el punto de partida para la conformación de una fuerza sindical propia, la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) en agosto del año 2000, y del envío de cientos de cuadros sindicales y a funcionarios del Ministerio del Trabajo (Mintra) a realizar cursillos de formación laboral organizados por la Central de Trabajadores Cubanos (CTC) y el régimen castrista. Esta operación del gobierno Venezolano culminó finalmente entre otras políticas, con el establecimiento desde el poder ejecutivo de una central sindical oficialista, la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST) en noviembre de 2011, en cuyo acto de fundación su presidente recién electo Wills Rangel, quien también preside la Futpv definiera al entonces Presidente Chávez como “el caporal de los trabajadores”.

Por tanto se hace necesario describir en forma resumida algunos de los aspectos del sistema laboral cubano, que nos permita luego identificar si algunos de estos conceptos se encuentran presentes en las políticas laborales del actual régimen gobernante en Venezuela.

En cuanto a los deberes de los trabajadores en la constitución cubana tal como señala Efrén Córdova (1992:57) se indican tres obligaciones básicas del trabajador: 1) el deber de trabajar aspecto que pesa sobre cada ciudadano, 2) el carácter no retribuido del supuesto trabajo voluntario y 3) la obligación de realizar cabalmente las tareas que corresponden a cada puesto.

Específicamente con relación al trabajo voluntario la constitución cubana establece en el artículo 45:

Se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, en las actividades industriales, agrícolas, técnicas, artísticas y de servicio, como formador de la conciencia comunista de nuestro pueblo. Cada trabajador está en el deber de cumplir cabalmente las tareas que le corresponden al empleo. (1997:147)

Concepto reafirmado anteriormente mediante resolución por la Central de Trabajadores Cubana (CTC) en el XVI Congreso (1990), como el trabajo voluntario no retribuido, es el incremento voluntario de la jornada en el propio puesto, la participación en otras tareas que se realizan en el propio centro de trabajo o en otro y el trabajo en días u horarios no laborales.

Como bien plantea Córdova (1992:155):

Castro no inventó el trabajo voluntario sino que lo importó de la Unión Soviética, si bien ésta tuvo el pudor en la constitución de 1977 de no haberlo utilizado nunca —fuera de la época de Stalin— en la forma como se practica en Cuba. [...] Castro se aprovechó del entusiasmo y fervor patriótico que al principio en 1960 mostraron ciertos sectores de la población para elevar el trabajo voluntario a la categoría de principio fundamental del régimen y extender su práctica mas allá de todos los límites hasta entonces conocidos.

En definitiva el trabajo voluntario ha sido una de las principales tesis para la producción, al alcanzarse según cifras de la CTC en su XV Congreso (1984) la participación de 2.157.898 trabajadores en jornadas de trabajo voluntario, quienes también participaron en las zafras planificadas en metas de millones de toneladas de azúcar en 1970, que jamás fueron logradas.

En cuanto al salario social como política estatal, se establece que el trabajador no recibe una remuneración monetaria, sino que tiene derecho a disfrutar de ciertos servicios que el Estado le proporciona por una suma módica, salud, medicinas, vivienda, educación, transporte, etc. Lo que explica lo limitado del monto del salario en Cuba aproximadamente USD 20 mensuales.

En cuanto a la relación entre Sindicalismo y Estado. En el código del trabajo se establecen las funciones de los sindicatos, en primer lugar la de participar en la elaboración y ejecución de los planes estatales de desarrollo de la economía nacional y en segundo lugar la de movilizar a las masas trabajadoras para la realización de las tareas y actividades de construcción de la nueva sociedad. Esta relación entre sindicalismo y el régimen, es copiada del modelo soviético de relaciones de trabajo donde el sindicato habría de fungir como cadena de transmisión entre el poder supremo del Partido y los trabajadores, tal como lo establece el artículo 5 de la constitución cubana (1992:340):

El Partido Comunista de Cuba, martiano y marxista leninista, vanguardia organizada de la nación cubana, es la fuerza dirigente superior de la sociedad y

del Estado, que organiza y orienta los esfuerzos comunes hacia los altos fines de la construcción del socialismo y el avance hacia la sociedad comunista.

Adicionalmente el sindicato desempeña otras funciones como la de disciplinar la fuerza de trabajo, estimular los aumentos de productividad, organizar y dirigir la emulación socialista, disminuir los costos, organizar el trabajo voluntario y ejercer otras funciones de menor cuantía que el Estado quisiera delegarle.

Como se puede observar los referentes ideológicos del régimen político venezolano que resumidamente hemos señalado, han significado una guía eficaz en el diseño de las políticas laborales que se han implementado en estos 20 años de gestión, cuyo contenido identificamos en este texto.

2.1. Normativas jurídicas orientadas a un nuevo SRT en Venezuela

La actual administración se ha caracterizado por la profusa elaboración de leyes, decretos, resoluciones que afectan sustancialmente el SRT, por tanto hemos seleccionado en resumen, dos textos legales que a nuestro criterio, son ilustrativos de los objetivos del modelo político gobernante en la implantación de un sistema de relaciones de trabajo, sujeto al control absoluto del Estado: El DLOTTT y la Ley de los Consejos Productivos de Trabajadores., 2018.

2.1.1. En cuanto al DLOTTT

Primeramente se debe reconocer su ilegitimidad de origen ya que la reforma de la anterior Ley Orgánica del Trabajo (LOT), fue un mandato expreso contenido en disposición transitoria cuarta de la vigente CRBV (1999), encomienda la competencia a la Asamblea Nacional (AN) la adecuación de esta normativa del texto constitucional, su reforma y aprobación en 2012, provino de una ley habilitante cuyo contenido y objetivos no tiene relación alguna con la disposición transitoria expresa en la Constitución constituyente.

El resultado de esa norma es por todos conocido, una normativa laboral interventora de las organizaciones sindicales, a las que se les asigna funciones de apéndice de los poderes públicos, como lo indica el artículo 365 del DLOTTT, donde se señalan funciones de protección y defensa del trabajo conjunto del pueblo, de la independencia y de la soberanía nacional, así también el artículo 367 señala atribuciones en el control de costos y las ganancias, y la identificación plena con el concepto del proceso social del trabajo, política estatista que concibe a los sindicatos como organizaciones de interés público y no privado.

Más adelante el artículo 374 del DLOTTT establece, el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (Renos), cuyo objetivo violenta la libertad sindical, al conceder al Inspector del Trabajo la decisión exclusiva de existencia y aprobación del sindicato, pudiendo ser admitido si los estatutos y estructura son coincidentes con el mencionado DLOTTT, así como estos artículos citados, asimismo existen en la misma norma otros donde interviene el poder ejecutivo, en el ejercicio de la negociación colectiva, el derecho a huelga, la fijación del salario mínimo.

2.1.2. La Ley de los Consejos Productivos de Trabajadores

Estos organismos habían sido propuestos originalmente en el marco de la fallida reforma constitucional de 2007, su desaprobación conllevó a que en el marco de la elaboración del DLOTTT (2012) se incluyera en los artículos 497 y 498 a los Consejos de Trabajadores como órganos sustitutos de los Directores Laborales, experiencia de cogestión establecida en la LOT de 1990 y previamente en la Ley de representación de los trabajadores en los directorios de las empresas del estado (1969). Incluso en las disposiciones transitorias del DLOTTT se establece la *vacatio legis* que establece la permanencia de los directores laborales hasta la aprobación de la ley de los Consejos de Trabajadores por la Asamblea Nacional (AN), participación que fue anulada en realidad, ya que el CNE no ha aprobado en el lapso 2012-2018, elección alguna de representantes laborales a la dirección de las empresas públicas, por el contrario los designa ejecutivamente el Presidente de la República como el caso de la junta directiva de Pdvsa.

Por tanto se presume que la Ley de los CPT está referida a los consejos de trabajadores señalados en los artículos 497 y 498 del DLOTTT, no obstante en el artículo 17 de la ley (CPT), se menciona a los consejos de trabajadores como organismos diferentes a los CPT. Lo cierto del caso, es que en lugar de aplicar el mandato del DLOTTT el órgano competente es la AN, dicha ley la aprobó el pasado 06/02/2018 como ley constitucional de los consejos productivos de trabajadores (CPT) en otra instancia, la autodenominada Asamblea Nacional Constituyente (ANC), ley precedida por un decreto presidencial, el n° 17, en el marco del estado de excepción y emergencia económica de noviembre 2016, ratificado en 2017, cuyo contenido definitivamente establece la instauración en el SRT, de estos organismos tanto en el sector público, como en el sector privado.

La vocería gubernamental anuncia que fue una ley ampliamente consultada por todos los sectores. Por el contrario, ninguna de las centrales y corrientes sindicales diferentes a la oficialista CBST fueron convocadas a opinar sobre esta ley, por otra parte tampoco se convocó la opinión de las universidades, aspecto que siempre fue

considerado, al aprobarse leyes laborales, específicamente con la LOT aprobada en 1990.

La ley de los CPT menciona en el artículo 4 entre sus finalidades, Coadyuvar en la construcción del modelo económico socialista, del sistema de producción, abastecimiento, comercialización y distribución de bienes y servicios para satisfacer las necesidades del Pueblo. Además, tienen como meta fortalecer el papel político de la clase obrera, temas que en la vigente CRBV no se observan cuando se referencia al articulado de los derechos laborales. Más adelante en el artículo 6 indica que los CPT serán regidos por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del Proceso Social de Trabajo, estableciendo que las disposiciones de dicha ley son aplicables en las entidades de trabajo públicas, privadas, mixtas y comunales del país. Esto contradice el rol de las organizaciones de los trabajadores, ya que estas según convenios internacionales de la OIT, CRBV son autónomas del estado.

En cuanto a su composición la ley en comento establece que estas organizaciones, en su artículo 7, estarán conformadas por un número impar de integrantes de 3 a 7 personas, cuyos miembros serán trabajadores electos como voceros entre quienes debe, por lo menos, haber una mujer, un joven entre 18 o 35 años y un trabajador miliciano, pudiendo existir esta condición en una o más personas. Esto es más grave aún, que hace un miliciano en una organización laboral, o el establecimiento de cuotas para la mujer o la juventud, ya que la integración de las organizaciones de trabajadores no es en base a género, al carácter generacional, o participación de cuerpos militares.

En los artículos 11 y 12, les asigna las obligaciones de: Informar al órgano rector a cerca de los lineamientos, planes y proyectos de la entidad productiva en la que fuere constituido. Los CPT deberán impulsar acciones destinadas a fortalecer la producción y denunciar ante las autoridades sobre cualquier actuación que fuese contrario al sistema socioeconómico que rige la República. En pocas palabras se instala sobre todo en las empresas privadas a comisarios del proyectado estado comunal orientados a la delación, bajo la amenaza constante de denuncia ante entes gubernamentales

En el artículo 15 de la ley en referencia se indica a todos los trabajadoras y trabajadores de las entidades de trabajo, que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la ley tienen derecho a inamovilidad laboral desde el momento que el órgano rector notifique a la patrona o patrono de la entidad de trabajo la convocatoria del proceso de elección de las trabajadoras voceros y trabajadores voceros que integran el Consejo Productivo de Trabajadores. Situación que afectará el empleo por las múltiples inamovilidades, además del otorgamiento múltiple de fueros laborales a un número indefinido de trabajadores.

En el artículo 17 en cuanto a los sindicatos. Plantea que estas unidades laborales pueden contar con la cooperación y apoyo de otras organizaciones de trabajadores

como los sindicatos para alcanzar sus objetivos, los cuales no serán interferidos en sus funciones, aun cuando en el artículo 12 los CPT pueden interferir ante la paralización de la empresa, limitando el derecho a huelga.

En los artículos finales profundizan sus vínculos con el Estado al indicar: Del mismo modo, trabajarán de forma articulada con entidades estatales o sociales como el Ministerio de la Defensa, Juventud y Deporte, Mujer e Igualdad de Género, la Gran Misión Abastecimiento Soberano, Comités Locales de Abastecimiento y Producción, entre otros. En resumen, imponen en todo el mundo del trabajo la relación vertical de control de todas las actividades tanto en el sector público como el privado desde los poderes públicos.

En el artículo 19 se plantean todas las medidas sancionatorias para quienes obstaculicen el funcionamiento de los CPT. Entre otros articulados, también establece sanciones a patrones que incurran en despido, traslado o desmejoras de trabajadores amparados por inamovilidad laboral. Estas sanciones podrán ser hasta 120 Unidades Tributarias sancionatorias (UT Sancionatorias) según el procedimiento recogido en el DLOTTT.

Entre las disposiciones transitorias, la Ley establece 90 días, contados a partir de la publicación en la Gaceta Oficial, para que sea renovada la totalidad de los CPTT que fueron constituidos en cumplimiento del decreto presidencial número 2.535, publicado en Gaceta Oficial n° 41.026 del 8/11/2016 deberá instalarse por lo menos un CPT por cada entidad de trabajo que se encuentre en los ámbitos de aplicación de la Ley, mediante el consejo ya existente o el renovado, a objeto de garantizar el cumplimiento de la Ley de forma inmediata. Finalmente, la nueva normativa de los CPT deroga disposiciones legales y reglamentarias que puedan colindar con la presente Ley Constitucional.

Como bien plantea el abogado José Ignacio Hernández (2017) Los CPT son inconstitucionales. En primer lugar, pues desnaturalizan a la relación laboral. De acuerdo con la Constitución, la relación laboral es una relación privada, basada en la autonomía de la voluntad del patrono y del empleador. En el Decreto n° 17, por el contrario, la relación laboral es “un proceso social” para “alcanzar los fines esenciales del Estado”. Es decir, el Estado pasa a dominar enteramente la relación laboral, la cual solo se justifica para cumplir sus fines, para la promoción de su versión del socialismo.

En segundo lugar, los CPT son inconstitucionales pues violan el derecho a la libertad de asociación. Los consejos son una asociación, que no es resultado de la libre voluntad, sino de la coacción. Al igual que sucedió con los consejos obreros de La URSS bajo Stalin, los CPT pretenden negar la libertad de asociación, a fin de imponer la pertenencia forzosa a una asociación dirigida y controlada por el Gobierno.

En tercer lugar, los CPT violan la libertad de empresa, pues pretende crearse una instancia “híbrida” para controlar y limitar la actividad económica de las empresas. Sin embargo, según la Constitución, la limitación a la empresa privada solo puede hacerse en de acuerdo con la Ley, de manera racional, por autoridades públicas competentes y en el marco del debido proceso.

Por último, los CPT son inconstitucionales pues imponen un nuevo control ineficiente sobre la economía, bajo el argumento según el cual la guerra económica se mantiene. En realidad, desde enero de 2016 hasta 2018, el Gobierno ha dispuesto de pleno poderes —inconstitucionales— para atender a la emergencia económica, de lo cual han derivado nuevos y complejos controles que, simplemente, restringen más la oferta de bienes y, por ende, agravan todavía más la crisis económica.

En todo caso la crisis económica en Venezuela no es consecuencia, de la ausencia de controles. Todo lo contrario esa crisis es consecuencia de controles arbitrarios y desproporcionados, que han desincentivado la oferta de bienes y servicios. De lo cual resulta una situación paradójica: se crean los CPT para controlar la producción y distribución de productos que no existen, pues los controles arbitrarios han afectado, severamente, la producción y distribución de bienes en Venezuela.

Finalmente, la creación de los CPT instrumento estatista, de clara inspiración vertical de carácter neocorporativo, propio de regímenes totalitarios de corte estalinista, constituye una instancia de paralelismo sindical, de subordinación y sometimiento de los sindicatos, orientada a la desaparición paulatina del sindicalismo libre y democrático.

3. La desaplicación de los convenios de la OIT. Casos

El nuevo curso impuesto desde los poderes públicos al SRT ha derivado en el desconocimiento deliberado de los principios libertarios del sindicalismo y del diálogo social por parte del Estado venezolano y sus instituciones, conllevando a la violación recurrente de los convenios laborales internacionales. Por tanto los informes anuales de los órganos administrativos y de expertos de la OIT son fundamentales para examinar los avances sociolaborales o por el contrario la involución de las políticas del trabajo en cada país. Desde la fundación de la OIT en 1919, esta ha integrado hasta su 107a Conferencia anual en 2018 a 187 países, lo que ratifica a este organismo tripartito mundial como uno de los más importantes del sistema de Organización de Naciones Unidas (ONU), donde se han aprobado 189 convenios: 8 fundamentales, 4 de gobernanza (prioritarios), 177 técnicos y 205 recomendaciones.

Los convenios laborales deben ser ratificados por los gobiernos de cada país, en el caso de la República Bolivariana de Venezuela, de los 54 Convenios reconocidos, 48 están en vigor, 3 han sido denunciados y 3 son instrumentos abrogados. Datos que resalta

por ser uno de los países del continente que más ha reconocido convenios laborales, lo que ha determinado al régimen actual reconocer la tradición impuesta desde el pasado siglo, trayectoria que no ha impedido el desconocimiento permanente de estas normativas internacionales por parte de la actual gestión.

Condición que ha determinado a la OIT recibir quejas permanentes desde el año 2002, relacionadas con la violación de diferentes convenios, entre ellos los fundamentales el 87, 98, 111, y 26, relativos a: de libertad sindical (87), de contratación colectiva (98), discriminación política (111), consulta tripartita sobre salarios mínimos (26), y el envío de 10 misiones de diferente orden: Técnicas, de consulta, de alto nivel, de contacto directo y la más reciente aprobada en la 107ª Conferencia anual de junio 2018, la Comisión de Encuesta.

3.1. El Gobierno enfrenta 15 observaciones por incumplimientos con la OIT

Venezuela presenta uno de los expedientes más abultados con las quejas de los empleadores y trabajadores sobre violaciones a los distintos convenios suscritos entre la República y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) En la 106ª conferencia de la OIT en Ginebra, Suiza, el gobierno de Nicolás Maduro enfrentó 15 observaciones del Comité de Expertos por incumplimiento de los convenios.

El sindicalista Servando Carbone (03/2017) directivo de la Unión Nacional de Trabajadores, destaca que “la posición del gobierno está bastante comprometida ante la conferencia de la OIT, que sesionará del 2 al 15 de junio próximo (2017), lo cual daña aún más su imagen internacional”.

En los casos individuales de incumplimiento de los gobiernos de los acuerdos analizados por la Comisión de Normas de la Organización Internacional del Trabajo, Venezuela es el único Estado que viola el convenio 122 sobre el derecho al empleo. Respecto a este punto, el informe del Comité de Expertos de la OIT indica el cierre de 4.000 industrias y 200.000 establecimientos comerciales, lo cual ocasionó la pérdida de 750.000 empleos, de acuerdo con la queja de Fedecámaras a través de la Organización Internacional de Empleadores.

Es importante resaltar que de los numerosos reclamos por incumplimientos de los gobiernos a los convenios laborales, la comisión de la OIT selecciona los 25 países con las violaciones más graves para la consideración de la conferencia, dentro de los cuales ha estado Venezuela.

Otro convenio irrespetado es el 111 sobre la no discriminación social, de género, religiosa y política, el origen de la queja de las organizaciones sindicales se centra en los despidos de trabajadores del sector público por firmar la solicitud del referéndum

revocatorio 2016, así como su acoso en los organismos para exigirles lealtad al gobierno con relación a la carta pública contra el Presidente Barack Obama en 2016. Sobre la libertad sindical (convenio 87), se identifica la negativa y las trabas para impedir a los sindicatos no plegados al oficialismo celebren elecciones internas, lo cual perjudica la negociación de los contratos colectivos en el sector público y privado, como ha sido el caso de la Federación de Trabajadores Petroleros (Futpv) y Sutiss el sindicato de Sidor, cuyas elecciones fueron suspendidas mediante amparo del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) en 2013.

Así también, en materia de representación el Ministerio del Trabajo, después de 5 años sin hacerlo, convocó a las centrales obreras independientes para la acreditación de sus representantes en la conferencia de Ginebra, sin embargo, el gobierno cumple solo con la forma, al acreditar a los sindicalistas adversos a la actual gestión, pues ellos no pueden viajar a Ginebra por el elevado costo (USD 4.000) por concepto de pasajes y estadía. Práctica reiterada cada año para solo enviar a la representación sindical oficialista.

Desde 1952 en Venezuela, las organizaciones obreras y los empleadores introdujeron 117 quejas ante la OIT, de las cuales 60 corresponden a las presidencias de Hugo Chávez y Nicolás Maduro, mientras que otras 47 ocurrieron entre 1964 y 1998. En la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, cuando los sindicatos estaban proscritos y actuaban en la clandestinidad, se registraron 8 reclamos por violación a los convenios, lo que originó condenas de la OIT y el retiro de Venezuela en 1956 del organismo. Posteriormente nuestro país regresó al restaurarse la democracia en 1958.

3.2. Designada Comisión de Encuesta contra el Gobierno de Venezuela

Ante la reiterada actitud gubernamental de desconocer las recomendaciones de la OIT, el pasado 21/03/2018, el Consejo de Administración, acordó la aplicación de una Comisión de Encuesta contra el Gobierno de Venezuela, solicitada por Fedecámaras ante la 104ª. Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2015, denunciando incumplimiento de los convenios 26, 87 y 144. Es necesario destacar que hubo intentos fallidos de diálogo con el Gobierno, siendo el último, la visita de la Misión Tripartita de Alto Nivel que visitaría al país a finales de enero de este año 2018 y que el propio Gobierno abortara, luego de haberla consensuado.

Finalmente, con el apoyo del sector mundial de los empleadores, de la mayoría de los Gobiernos presentes en el Consejo de Administración y también el apoyo del Grupo de Trabajadores, con lo cual se logra su aprobación definitiva, circunstancia histórica ya que en casi un siglo de historia de la OIT, solo se han aprobado 11 comisiones de encuesta a nivel global.

La iniciativa de la Unidad de Acción Sindical y Gremial (UASG), espacio del sindicalismo libre y democrático, en el cual participan las Centrales Sindicales tales como: CTV, CGT, Codesa y Unete, así también las corrientes sindicales Fadess, C-CURA, Mosbase han logrado resultados en procura de los derechos laborales conculcados, al ratificar las denuncias realizadas en las diferentes instancias de la OIT, sobre violaciones a los convenios en examen 26, 87 y 144, que forman parte de la queja de Fedecámaras y también de los convenios 111, 95 y 87.

La Comisión de Encuesta no necesita la aprobación del gobierno, y lo más importante es que se puede instalar tanto, dentro como fuera del país. Pudiéramos aseverar que esta decisión es la de mayor gravedad decidida por la OIT, que hoy pesa sobre el Gobierno de Venezuela, ya que sus decisiones son vinculantes ante la Corte Penal Internacional y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), pudiendo derivar esta situación incluso, en sanciones de algunos países contra Venezuela y boicots en puertos internacionales.

En este aparte mencionamos igualmente las violaciones a otro convenio fundamental de la OIT, en el Sistema de Relaciones de Trabajo, como lo es el 98, de negociación colectiva, que en Venezuela conoce un desarrollo particular por su peculiar aplicación, para el sector privado existe una política de seguimiento constante en la discusión de los contratos colectivos. Según cifras del Mintra, en 2015 se discutieron 380 convenios colectivos en la empresa privada, entre tanto en el sector público tan solo 12, lo que refleja la orientación de las políticas oficiales, de mantener o prorrogar indefinidamente los convenios colectivos en el sector público, sujetos a los decretos de aumentos salariales del presidente de la república, amenazados ahora con la reciente reconversión monetaria al fijarse unilateralmente 1.800 bs. Soberanos como salario mínimo, en septiembre de 2018, lo que ha generado el temor en las organizaciones sindicales, a la fijación de un solo nivel salarial para el sector público, o el establecimiento del “salario igualitario” como lo indica 21/08/2018 Hendrick Martínez, trabajador de la fábrica de tubos de Sidor en Puerto Ordaz:

El tabulador fue una conquista donde se reconocía el conocimiento, habilidad y destreza del trabajador, Asimismo se instaló la meritocracia. Hoy surge una nueva polémica, cuando el régimen hace apenas unas horas, a través de sus voceros en la zona del hierro, plantean la desaparición de los tabuladores para imponer un salario igualitario, A raíz del anuncio Presidencial del aumento del salario mínimo a 1.800 bolívares soberanos, los sindicaleros rojos rojitos están planteando que ese salario sea universal, lo devengue desde el Presidente de la empresa hasta el más humilde de los trabajadores, obviando, conocimiento, trayectoria, nivel académico, etc. [...] El contrato colectivo era la biblia del sidorista y lo blandía con suprema satisfacción.

Aun cuando otros sectores laborales como el caso de los docentes, gremios de la salud, empleados públicos de ministerios, profesores universitarios, Empresas del

estado, ya han planteado el respeto al tabulador de cargos establecido en los contratos colectivos, partiendo del nuevo salario mínimo de Bs.S. 1.800, situación que pudiera agudizar la conflictividad laboral de concretarse esta política igualitaria y forzosa de los salarios.

4. Políticas estatales y nuevos actores en el SRT

La violación recurrente por parte de los poderes públicos de los convenios internacionales descrita anteriormente, es justificada bajo el concepto gubernamental del proceso social del trabajo, como elemento teórico para el desarrollo del SRT, establecido en el DLOTTT, definición que orienta el curso ideológico de las relaciones de trabajo donde la presencia del Estado, es quién garantiza la revolución gobernante y la promoción de nuevos actores, identificados con dicho proceso, diferentes a los tradicionales reconocidos en la normativa jurídica nacional e internacional.

El surgimiento de estos noveles actores que intervienen en el SRT no es un hecho casual, ni aislado, son generados por políticas estatales, enmarcadas en las fuentes ideológicas descritas en este texto, como puede observarse en las definiciones del Contrato Marco de los trabajadores del sector público, que se aplica a mas de 5.000.000 de trabajadores, entre activos y jubilados. Dicho documento identificado como: “Primera Convención Colectiva Marco Socialista para regular el proceso social del Trabajo en la Administración Pública Nacional. Convención Colectiva Marco Socialista de los Servidores de la Patria”. (2015-2017) Entre sus definiciones se indica:

Cláusula 1: Definiciones “H.- **convención colectiva marco socialista de trabajo:** Es el conjunto de cláusulas, contenidas en el presente documento, en el cual se establecen las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el servicio **del proceso social de trabajo**, así como los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes, basados en los valores y principios sociales de responsabilidad, equidad, corresponsabilidad y justicia social”.

Cláusula 2: “La presente convención colectiva tiene como objeto fundamental vigilar, regular, proteger, defender, consolidar y desarrollar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas de la Administración Pública Nacional, en el **proceso social del trabajo**, apegado a los principios constitucionales de derecho y justicia social, garantizados mas allá de su reconocimiento”.

En este contexto del proceso social del trabajo, insurgen estos actores y modalidades de trabajo orientadas a la flexibilización laboral, ubicadas en pleno desarrollo en las relaciones de trabajo en Venezuela, las identificamos a continuación: Trabajo Voluntario, Milicias Obreras, Consejos Socialistas de Trabajadores, Plan Chamba

Juvenil, las cuales serán visualizadas en los siguientes documentos, en el Contrato Marco mencionado de la Administración Pública Nacional (APN) y en el Contrato Colectivo Petrolero (CCP) de Pdvsa,

1. Trabajo Voluntario

Señalado en la cláusula n° 7 del contrato marco de la APN

VOLUNTARIADO NACIONAL POR LA DEFENSA POPULAR DE LA ECONOMÍA Y DEL SALARIO

“Las partes convienen que, en aras de combatir la especulación económica y garantizar el cumplimiento de la ley orgánica de precios justos, los trabajadores y trabajadoras, jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas, se incorporarán al gran voluntariado nacional por la defensa popular de la economía, con el objeto de defender, proteger y resguardar el salario de los trabajadores y trabajadoras. a tales efectos las federaciones signatarias postularan ante la superintendencia de precios justos u otro ente que rijan la materia a los trabajadores y trabajadoras, jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas quienes recibirán la formación, entrenamiento y acreditación como fiscales obreros para el desempeño de esta actividad.”

CLAUSULA N° 8 UNIDADES DE PRODUCCIÓN

“Con el objeto de asumir la corresponsabilidad de los servidores de la patria, en esta nueva etapa de la revolución, las federaciones signatarias y la Administración Pública Nacional, convienen constituir con la participación de Trabajadores y Trabajadoras, Pensionados y Pensionadas y Jubilados y Jubiladas, Unidades de producción en los distintos rubros de la economía productiva, con la finalidad de impulsar la revolución económica, para lo cual la APN garantizará herramientas, financiamiento y apoyo técnico para la consecución de tal fin”.

En referencia al Trabajo Voluntario aun cuando no está señalado expresamente en el CCP, ha sido promovido según fuentes de Pdvsa, a partir de la decisión del trabajador de realizar labores sociales, fuera de su jornada de trabajo, sin contraprestación alguna, solo el reconocimiento válido como trabajador integrado a un proyecto político como lo establece el preámbulo del contrato colectivo, como se destaca a continuación, en información suministrada por el presidente de Pdvsa en el año 2010.

“EL TRABAJO VOLUNTARIO MARCARÁ EL DESTINO DE LA REVOLUCIÓN”

“El presidente de Pdvsa, Rafael Ramírez, recorrió el Muelle Soberanía, ubicado en Lagunillas del estado Zulia, donde inspeccionó varias obras efectuadas por los trabajadores y destacó que “el trabajo voluntario marcará el destino de la Revolución Bolivariana”, liderada por el Comandante Hugo Chávez. Esta afirmación se produjo durante la visita del ministro Ramírez al Centro Cultural de Formación y Estudio Vanguardia Obrera Socialista, localizada en el terminal lacustre Soberanía, espacio

que fue recuperado por los trabajadores para promover la formación ideológica, cultural y deportiva, así como el hábito de la lectura, entre otras manifestaciones del saber humano como parte fundamental del socialismo.”

“El trabajo voluntario como pilar fundamental del socialismo, como elemento para profundizar la Conciencia del Deber Social”, indicó Ramírez, evocando el ejemplo de trabajo voluntario dado por Ernesto Che Guevara, por lo que felicitó a los trabajadores por el avance y concreción de estas obras, a un año de la Nacionalización de los Muelles en el Occidente del país, proceso que trajo beneficios para más de 8 mil trabajadores, las comunidades y ha generado importantes ahorros para la Nación. Estas acciones colectivas y voluntarias se extenderán a todas las áreas operativas y administrativas de Pdvsa, pues cada día la clase obrera organizada adquiere mayor conciencia sobre su papel protagónico en la construcción del socialismo. Lo que vemos aquí es el inicio de lo que será una constante en el seno de nuestra empresa y los trabajadores petroleros van a la vanguardia”, aseveró el Ministro. Circuito Radial Pdvsa Revista Orinoco Magna Reserva El trabajo voluntario marcará el destino de la Revolución — Pdvsa **Viernes, 21deMayo2010**www.pdvsa.com/index.php?option=com_content&view=article&

Estos casos mencionados en las convenciones colectivas de la APN y de Pdvsa hoy vigentes, no son los únicos, como políticas de estado son incluidos en los contratos del sector público: Magisterio, Corpoelec, empresas básicas de Guayana, Gobernaciones y Alcaldías. Aspectos que reflejan los niveles de control alcanzados por el Estado sobre el SRT, en primer lugar en los casos que mencionamos en este estudio, y posteriormente en la proyección que se visualiza para el resto de empresas e instituciones, tanto en el sector público, como en el privado.

2. Las Milicias Obreras

El proceso de militarización de las relaciones de trabajo en el sector público ha precedido los casos que citamos acá, según voceros sindicales del oficialismo se registran aproximadamente a 150.000 trabajadores censados en milicias obreras, pertenecientes a institutos autónomos, ministerios y empresas del Estado.

El miembro del Frente Socialista de Trabajadores, Orlando Castillo, dijo esta semana que en las milicias obreras que operan en las empresas estatales ya se han registrado 150.000 trabajadores que, en su mayoría, laboran en los sectores estratégicos para el Gobierno nacional, como el petrolero, eléctrico, empresas básicas, construcción y transporte”, Suhelis Tejero Puentes | El Universal 21/01/ 2010. [www.eluniversal.com](http://www.eluniversal.com/Economía)
Economía

A continuación citamos los casos identificados posteriormente en los contratos colectivos de la APN y de Pdvsa.

Cláusula 6: Milicia Obrera. Contrato Marco APN.

“En el marco del primer objetivo histórico de la ley del plan de la patria, las partes acuerdan, que en la administración pública nacional, las federaciones signatarias conjuntamente con los sindicatos afiliados constituirán las milicias obreras, con los trabajadores y trabajadoras, las cuales tendrán como objetivo, el fortalecimiento del poder defensivo nacional, consolidando la unidad cívico militar e incrementando el apresto operacional de la fuerza armada bolivariana para la defensa integral de la patria, la organización de los trabajadores prestos para coadyuvar con las autoridades correspondientes, la atención de las comunidades en casos fortuitos o de fuerza mayor, provocados por hechos naturales, así como garantizar los servicios públicos fundamentales en caso de desestabilización, conflicto armado o sabotaje provocado por los enemigos del pueblo. Igualmente recibirán entrenamiento para la defensa de la patria tal como lo establece la constitución de la república bolivariana de Venezuela, **la ley orgánica del trabajo las trabajadoras y los trabajadores** y la ley orgánica de la fuerza armada bolivariana. A tales efectos la administración pública nacional se obliga en otorgar las facilidades, permisos, traslados y logística necesaria para lograr el objetivo arriba mencionado.”

En el caso de Pdvsa en lo referente a las milicias obreras, estas son integradas por cuerpos combatientes de trabajadores, cuyas actividades se encuentran descritas en el contexto del CCP (2015-2017) en la cláusula 80:

CLÁUSULA 80: MILICIA OBRERA

Las **PARTES** en el contexto de la responsabilidad constitucional de contribuir a la seguridad y defensa de la nación, fundamentada en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad civil y en el desarrollo integral de la Nación, previsto y ordenado en el artículo 322 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, acuerdan **avanzar en el proceso de fomento y desarrollo de la conciencia y sentimiento patriótico que se exprese en organización de los cuerpos de combatientes, estructurados en Milicia Obrera desde las unidades básicas de cada entidad de trabajo sin distinción de cargo ni nómina**, en condiciones que permitan a la **EMPRESA** y a la **Futpv** o el sindicato que designe, desarrollar esta responsabilidad constitucional, de la organización de la milicia obrera de todos los trabajadores. **Convención Colectiva de trabajo 2015-2017 Pdvsa petróleo, s.a.**

El radio de acción de las Milicias Obreras organizadas para la defensa de la soberanía lo especifica el presidente de la Federación de Trabajadores Petroleros (Futpv), quien a la vez ha sido promotor de estos organismos militares, al asumir jerarquía militar en el grado de teniente de primera.

“El presidente de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores, Wills Rangel, destacó este lunes la importancia de las milicias obreras que han comenzado a organizarse

en unidades de producción del país, con el propósito de defender la soberanía y la seguridad integral de Venezuela, para buscar la defensa de la sociedad en general, y mencionó que se incluyen aspectos como la alimentación, la productividad, el apoyo a las comunidades y el trabajo voluntario ‘No estamos diciendo que las Milicias Obreras estarán por encima de las convenciones colectivas, o los derechos de los trabajadores o los acuerdos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Todo eso se respeta. Vamos a defender la soberanía y la seguridad integral’, Rangel, dirigente obrero de la industria petrolera, añadió que las Milicias, que son de carácter voluntario, tienen como fundamento la defensa integral de la patria en todos los aspectos, como los casos de desastres naturales, para lo cual deben tener los conocimientos necesarios. Además, ratificó que no poseen armas, pues estas son exclusivas de las fuerzas del Estado. Comentó que, en el caso de la petrolera, serán asesores integrales de su defensa para garantizar su soberanía y productividad. Del mismo modo, apuntó que sus mandos naturales son las organizaciones sindicales de trabajadores legítimamente electos por la clase obrera, y que no cambiarán los procesos propios de las organizaciones laborales.” Por: Agencia Venezolana de Noticias (AVN) | Lunes, 07/04/2014 10:16 a.m.

Esta experiencia de milicias obreras ha registrado diversas opiniones de sindicalistas integrantes de la Futpv, ya que a su criterio la implementación interfiere en las relaciones de trabajo en Pdvsa y en el objetivo inicial para que fueran creadas, al utilizarlas para la creación de cooperativas, como se indica:

“Acusan a Pdvsa de distorsionar proyecto de milicias obreras. 10/01/2010. En Petróleos de Venezuela (Pdvsa) no existen trabajadores milicianos, según señalaron dirigentes sindicales, pues la directiva del holding **distorsionó** el proyecto que querían adelantar los petroleros. En su lugar, la empresa estatal ha promovido el uso de los reservistas **en funciones de vigilancia** para las áreas de **Pdvsa, quienes se constituyeron como una cooperativa**. La información la dio a conocer el directivo de la Federación Única de Trabajadores Petroleros de Venezuela (Futpv). Ángel Raúl Parica.

El dirigente sindical **aseguró que más de 1.000 reservistas de Pdvsa se encuentran en esta situación** Parica destacó que **los trabajadores petroleros quieren definir el proyecto de las milicias obreras, que reposa en Pdvsa desde la época posterior del paro petrolero**. “Desde hace tiempo hemos planteado la necesidad de las milicias y ese proyecto lo tumbaron para crear la reserva militar. Queremos definir un proyecto de milicias para ejercer nuestra soberanía, pero la tecnocracia en Pdvsa no lo permite”, dijo el dirigente. Suhelis Tejero Puentes | **EL UNIVERSAL** 29/01/2010 www.eluniversal.com › *Economía*

Estas informaciones pudieran sugerir que estamos en presencia, en el caso de Pdvsa de un proceso de militarización de las relaciones de trabajo que pudiera afectar al SRT

petrolero, el de mayor tradición laboral en Venezuela, al incorporarse modalidades organizativas militares en la empresa, no incluidas en normativas laborales.

En tal sentido se destaca la información siguiente:

“Juramentación cuerpo combatiente de la milicia obrera petrolera de occidente. Este sábado, 3 de septiembre de 2016, fue abanderado y juramentado el cuerpo combatiente de la milicia obrera petrolera de Occidente, a cargo del teniente J, en el sector El Menito del municipio Lagunillas estado Zulia. La actividad estuvo encabezada por el contraalmirante D, director regional de medios de milicias para la región estratégica de defensa integral occidental, quien manifestó que “se encuentran realizando ejercicios de adiestramiento para la seguridad y defensa integral de la milicia bolivariana, en este caso con una nutrida participación de Pdvsa en unión cívico militar, con el propósito de prepararse para la defensa militar, de orden interno y para la contribución en el desarrollo nacional, aproximadamente se presentaron 2500 milicianos”. En este sentido, fue abanderado como jefe de los cuerpos combatientes al director ejecutivo de producción occidente Pdvsa, G, en compañía de los trabajadores de la empresa. Pdvsa y todo lo que es la milicia Bolivariana, es un honor estar en esta alianza cívico militar en Pro de la Revolución” con estos trabajadores se tiene el control obrero, garantizando la producción de nuestro país, la estabilidad laboral. Siguiendo lineamientos del primer teniente Wills Rangel presidente de la central obrera socialista de trabajadores respaldando todas las medidas de nuestro presidente Obrero Nicolás Maduro en defensa no solo de la industria petrolera sino nuestra Patria Socialista en Unión Cívico Militar”. Finalmente, aseguró que estas actividades se realizaron a nivel nacional en defensa de la Soberanía Petrolera y de la Patria.” 3 de septiembre de 2016 Primicias24.com. (NP).

En fin de cuentas la incorporación de las milicias obreras determina para el movimiento sindical implicado en esta experiencia, establecer el límite que establece definir su rol, la fidelidad a la revolución gobernante o a los intereses de los trabajadores afiliados al sindicato.

3. Consejos Socialistas de Trabajadores

Con relación al curso ideológico que la gestión de Pdvsa establece al SRT petrolero, es fundamental identificar la orientación actual descrita en el Balance de Gestión Social y Ambiental 2016 y en las líneas del Plan Estratégico Socialista de Pdvsa (PES) 2016-2025, delineados previamente en la Ley del Plan de la Patria 2013-2019. En esa dirección el Plan Estratégico Socialista de Pdvsa (PES) 2016-2026 aprobado por el Presidente de la República el 23/11/2016, indica su visión laboral denominada: “Profundizando la transformación de Pdvsa en una corporación socialista”

La Gestión Directa y Democrática de La Clase Trabajadora plantea diferentes formas de organización, entre ellas la conformación de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT), quienes ejercerán la contraloría social y el seguimiento al proceso social de trabajo, basado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Impulsar la transformación de la Clase Trabajadora en **Vanguardia Política**, profundizando la conciencia socialista de trabajadores y trabajadoras y su compromiso con la industria; **la formación colectiva, integral, continua y permanente**, Y **la transformación estructural de Pdvsa**, donde trabajadores y trabajadoras en su rol consciente y protagónico asuman espacios para la recuperación y transformación de la vieja estructura.

Este proceso debe **iniciar con la implementación de los Injertos Socialistas que permitirán el inicio de la transformación de Pdvsa**, los Injertos Socialistas serán una Estrategia fundamental para motorizar los procesos, disminuir la burocracia, aumentar el compromiso e identificación con la empresa y ser asertivos en la toma de decisiones. La implementación de los Injertos Socialistas permitirá incrementar la Eficiencia y eficacia, así como cumplir con los compromisos de Pdvsa

- Profundizar el contenido político y social en la industria petrolera para avanzar hacia la Pdvsa Socialista y Revolucionaria.
- Diseñar la metodología y el reglamento interno para la conformación de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras, como instancia de participación protagónica, tomando como referencia las experiencias en desarrollo dentro de la industria

Figura 1. Frentes para la construcción del socialismo dentro de Pdvsa



Por tanto en el contexto del Plan Estratégico Socialista de Pdvsa (PES) 2016-2026, entre sus objetivos está la inclusión de este nuevo actor: Los Consejos Socialistas de trabajadores y trabajadoras (CST) como estructura organizativa de la Gestión Directa y Democrática en la casa matriz. Esta propuesta de CST en Pdvsa, es anterior a la aprobación de la ley de los CPT aprobada por la ANC y descrita en este trabajo.

En las líneas de acción establecidas en el PES, desarrolladas por el presidente de Pdvsa designado el 26/11/2017, indican los objetivos de este nuevo actor del SRT petrolero.

Código de Ética Socialista

“Los trabajadores y trabajadoras tienen la libertad, el derecho y el deber de organizarse conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV); la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT); la Ley del Plan de la Patria (LPP) y el Código de Ética Socialista de Pdvsa, para participar como Clase Trabajadora nacional en la Gestión Directa y Democrática de la dirección del Proceso Social de Trabajo desde cada negocio y entidad de trabajo. Para ello se debe avanzar hacia un proceso de consolidación y concientización de las bases que permitan construir las instancias de participación. Además, se debe pasar por un proceso paulatino y continuo que avance hacia este objetivo, teniendo siempre como horizonte la transformación de Pdvsa.

La Clase Trabajadora de Pdvsa, Filiales y Negocios petroleros y no petroleros, se ha planteado como parte de los retos de transformación en la línea de tiempo del PES, Avanzar con pasos firmes y aplomados en la profundización del socialismo, el humanismo, la forma de relacionarnos en un marco ético que fortalezca el nivel de conciencia y avive nuestro fuego patrio. Tomando en cuenta lo anterior, un Injerto Socialista busca como fin último transformar y unir para construir el socialismo, teniendo siempre en cuenta que el socialismo se encuentra en potencia en todos lados, solo falta activar la energía que impulse los motores de la creación del socialismo”.

Así también destacamos que voceros promotores del PES han indicado que la existencia de este nuevo actor no colide con la permanencia de las organizaciones sindicales, ya que cada una de ellas mantiene un rol específico en Pdvsa, aun cuando en la práctica las supedita al curso ideológico institucional de la casa matriz petrolera.

La promoción de los Consejos Productivos de Trabajadores no se circunscribe en este caso solo a Pdvsa, en función de la aprobación de la citada ley de los CPT (06/02/2018), conforman una política de estado desarrollada a nivel nacional, como se indica en los eventos desarrollados con estos órganos estatistas tanto en el sector público como en el privado.

“Con la participación de 720 voceros inició este martes 17 de julio 2018 el **primer Encuentro Nacional de los Consejos Productivos de Trabajadores (CPT)**,

actividad que se desarrollará hasta el jueves 19 de julio en las instalaciones de la **Ciudad Vacacional Los Caracas**, parroquia **Naiguatá**, reseña la página web de la Agencia Venezolana de Noticias (AVN). El ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, **Eduardo Piñate**, explicó que la jornada tiene como finalidad elaborar mesas técnicas de debate con representantes de la clase obrera con el objetivo de crear un proceso productivo diversificado que no dependa de la renta petrolera. “La idea es reimpulsar el sistema productivo, de la mano con el vicepresidente sectorial de Economía, **Tareck El Aissami**, para estructurar las bases del bienestar y la prosperidad del país”, indicó “Su labor es ponerse al frente de los Consejos Productivos de Trabajadores (CPT) y hacer la revolución económica desde la clase obrera, esa es la tarea que yo le entrego a usted ministro Eduardo Piñate, por esa tarea será medido”, afirmó el Primer Mandatario nacional.” 24/06/2018, Correo del Caroní.

En la implantación de este nuevo actor se observan diferentes denominaciones, en el DLOTTT se menciona a los Consejos de Trabajadores, luego en la recién aprobada ley indica a los CPT y acá en la experiencia citada de Pdvsa se identifica a los Consejos Socialistas de Trabajadores. Por lo que presumimos se trata más allá de las denominaciones de un mismo actor laboral apéndice del Estado.

4. Plan Chamba Juvenil

Esta política de empleo desarrollada a nivel nacional resalta la promoción reciente de miles de jóvenes a Pdvsa, a través del Plan Chamba Juvenil impulsado por el Ejecutivo Nacional de dimensiones nacionales y específicamente el mayor volumen fue a la casa matriz. Y otros sectores como se aprecia en el resumen siguiente:

“La meta es llegar a 750.000 jóvenes al finalizar el año con el Carnet de la Patria y el Movimiento Somos Venezuela.

El presidente de Venezuela, Nicolás Maduro, aprobó de tres nuevas fases del programa de empleo para los jóvenes: Plan Chamba Juvenil Indígena, Plan Chamba Juvenil Minero y Plan Chamba Juvenil en las Fronteras “ 1.200 están siendo incorporados a la banca pública, 10.000 a Pdvsa (Petróleos de Venezuela), un 1.100 en Cantv, otros 475 en Movilnet, 20 mil recreadores y recreadoras del Plan Vacacional Nacional, 15.000 promotores deportivos, 15.000 promotores culturales y 102.000 jóvenes incorporados en otras empresas del Estado”, especificó.” — 3 ago. 2017.

<https://www.telesurtv.net/.../Maduro-aprueba-tres-nuevas-fases-del-Plan-Chamba>

La definición de esta reciente política de empleo ha determinado para el Estado Zulia, específicamente en la Costa Oriental del Lago el ingreso de miles de jóvenes

a Pdvsa, quienes a manera de observación no estarían amparados por el Contrato Colectivo Petrolero.

“Jóvenes zulianos recibieron certificado de ingreso a Pdvsa a través del plan Chamba Juvenil”

El Gobernador saliente del estado Zulia, Francisco Arias Cárdenas, entregó las cartas de ingreso de 2 mil 960 jóvenes zulianos que se incorporarán a las filas de Pdvsa Occidente como parte del plan Chamba Juvenil.

El grupo de jóvenes aprendices del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (Inces), podrán formarse en Petróleos de Venezuela cumpliendo con el llamado que hiciera el Presidente Nicolás Maduro de incorporarlos al mercado laboral.

“En estos momentos cuando necesitamos activar más la producción y trabajar por la diversificación económica se hace indispensable que nuestro jóvenes se formen como profesionales excepcionales”, resaltó el mandatario regional.”
www.panorama.com.ve 23/09/2017”

“La empresa petrolera venezolana Pdvsa se suma al Plan Chamba Juvenil, del gobierno revolucionario. Esta iniciativa generará 200 mil puestos de trabajo de calidad para jóvenes del país suramericano En una primera fase. Ya han sido postulados 926 chicos”. Miércoles 19 de julio de 2017 | 10:50 HR Tele SUR. <https://videos.telesurtv.net/>.

Con esta política de empleo en Pdvsa pudiéramos estar en presencia de nuevas modalidades de flexibilización laboral, como las conocidas en la promoción de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) desde 2002-2003 a raíz del Paro Cívico Nacional, que generó la conformación de cientos de cooperativas y el ingreso de miles de trabajadores a la Industria Petrolera Nacional, tanto a Pdvsa, como a contratistas nacionales y transnacionales.

Esta importante experiencia en políticas de empleo conformó un actor diferente a los tradicionales, tuvo su auge y luego el declive actual, inmerso en el contexto general de evaluación del cooperativismo en Venezuela, donde investigadores indican diferentes posturas, una de ellas señala:

“Las razones que llevaron al relativo fracaso de la propuesta cooperativista impulsada desde el Estado durante los primeros años del Gobierno de Chávez pueden resumirse en: El haber permitido el registro de más de una cooperativa de la misma actividad en cada circunscripción territorial, lo que estableció formas de competencia entre cooperativas, abandonando el principio de complementariedad.” López Sánchez R. (2014):199

Por otra parte el experto cooperativista Nelson Freitez indica:

La improvisación, falta de incentivos y el cambio constante de las políticas sociales del gobierno, ahogaron la mayoría de las 306 mil 762 cooperativas registrada entre

2001 y 2010. Solo 40.000 (13,4%) de estas asociaciones operan actual mente, según el estudio de un grupo de catedráticos y expertos. 2011

Según Luis Delgado Bello la situación del cooperativismo en su fase actual:

“No, no han fracasado las cooperativas. Lo que fracasó fue una manera de promoción, de implementación de una política, que no comprendió el sentido profundo del hecho cooperativo y se equivocó rotundamente en su acción. Pero miles de procesos cooperativos continúan desarrollándose impulsados desde su esencia solidaria, con fallas, pero también con éxitos resaltantes que son reconocidos por propios y extraños, en Venezuela y fuera de ella.” (20/05/2008)

En el caso de la IPN diversas causas han originado un descenso en cuanto a presencia de las CTA en la prestación de servicios a Pdvs, las cuales no contienen un rigor cronológico, lo que determina identificar los hechos, eventos que han influido a nuestro criterio en la etapa actual de prestación de servicios por parte de las cooperativas. Ello no significa que estas hayan desaparecido, solo que registran un perfil diferente al entusiasmo que generó en su fase de inicio en 2003.

Entre estos eventos podemos citar: El proceso de expropiaciones de empresas contratistas petroleras en 2009, la confusión ideológica del Alto Gobierno sobre las dimensiones del cooperativismo en la sociedad, la aguda y reiterada conflictividad laboral de trabajadores de cooperativas, la caída acentuada desde 2014 hasta el presente 2018 de la producción petrolera, la ausencia de la SUNACOO en la supervisión del crecimiento de las cooperativas, la aprobación de una nueva ley del trabajo en 2012 que regula la tercerización desde 2015 sin reglamentación alguna, lo que permite la discrecionalidad del Mintra al calificar los servicios que prestan los modelos de trabajo asociado.

Finalmente este aparte ilustra con suficientes detalles el curso ideológico del nuevo SRT promovido desde el régimen, cuyo punto de partida conceptual el proceso social del trabajo, constituye el eje para el impulso de nuevos actores orientados a la sustitución paulatina de las organizaciones sindicales y gremiales, que por origen son autónomas frente al Estado, de allí el objetivo de militarizar las relaciones de trabajo, someter al mundo del trabajo a una ideología gobernante que garantice indefinidamente el control absoluto de la sociedad.

5. La conflictividad sociolaboral en procura del trabajo digno

Las políticas estatales descritas en este texto orientadas a disciplinar al movimiento sindical y a los trabajadores del sector público y privado, detrás del modelo político gobernante, se han topado con la posición de numerosos sectores sindicales de defender sus conquistas laborales labradas en 8 décadas de historia sindical. Si bien es cierto en

el sindicalismo tradicional venezolano visualizado hoy, como sindicalismo autónomo e independiente frente al estado, no se observa una preocupación expresa por abordar el debate frente al modelo sindical oficialista y sus productos corporativistas, sus esfuerzos se han centrado en la defensa del salario, la permanencia del sindicato y los contratos colectivos. Las cifras y datos que mencionamos a continuación indican los niveles de conflictividad laboral alcanzados en 2018.

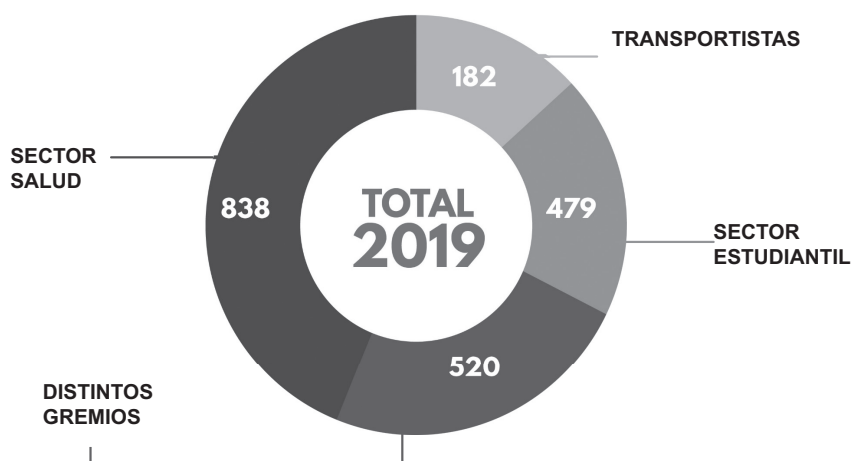
Figura 2. Derechos más demandados en Venezuela. Primer semestre 2018



Estas cifras reflejan una constante en la protesta social en Venezuela desde 2009, la cual indica un promedio anual aproximado de un 40% de manifestaciones por derechos laborales, de diversa índole, tan solo hubo dos excepciones donde la protesta política registró preponderancia en los años 2014 y 2017, para luego en 2018 asumir el protagonismo las exigencias de sindicatos y gremios exigiendo a las instituciones públicas el respeto a los contratos colectivos. Reflejando una particularidad más del 90% de la protesta sindical se desarrolla en el sector público, es decir en ministerios, institutos autónomos, empresas públicas, alcaldías, gobernaciones, aun cuando desde el poder ejecutivo se publicita la condición de presidente y gobierno obrero.

Figura 3. Trabajadores que más protestan en Venezuela. Primer trimestre 2018

TRABAJADORES QUE MÁS PROTESTAN EN VENEZUELA PRIMER SEMESTRE 2018

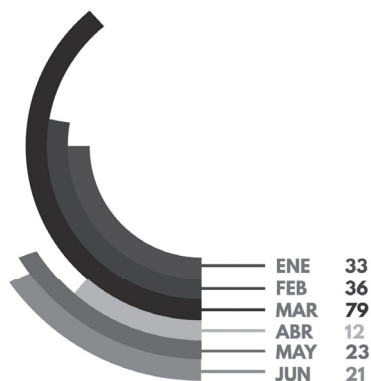


Son múltiples los sectores que han generado movilizaciones y exigencias ante el incumplimiento de los convenios, en cifras que registran el crecimiento de la protesta, citamos los meses de mayo con 233 conflictos, junio con 741 y para el mes de julio la cifra registró 1654 y 72 protestas diarias.

En el registro de distintos gremios y sindicatos se identifican adicionalmente a los cementeros, Ferrominera, Seniat, Cantv, Corpoelec, trabajadores de alcaldías y gobernaciones Fapuv, empleados y obreros universitarios, petroleros, trabajadores de Inparques Metro de Caracas, entre otros. Asimismo un sector que ha generado permanentes movilizaciones es el de jubilados y pensionados, quienes representan a 4.500.000 trabajadores de la tercera edad, quienes han rechazado incluso el condicionamiento de obtención del carnet de la patria como requisito para cobrar la pensión.

Figura 4. Protestas de jubilados y pensionados en Venezuela. Primer semestre 2018

PROTESTAS DE JUBILADOS Y PENSIONADOS EN VENEZUELA / PRIMER SEMESTRE 2018



 @OVCSocial
www.observatoriodeconflictos.org.ve

Estos datos sobre la conflictividad social y laboral se acentuarán luego de la fijación del nuevo salario mínimo, en el marco de la reconversión monetaria, fijado en Gaceta Oficial Extraordinaria n° 6.403 de fecha 31 de agosto de 2018, donde fue publicado el Decreto n° 3.601 de la Presidencia de la República, mediante el cual se incrementa el salario mínimo mensual obligatorio en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, para las trabajadoras y los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, el cual se fija en la cantidad de un mil ochocientos bolívars soberanos exactos (Bs.S. 1.800,00) mensuales, a partir del 1 de Septiembre de 2018.

En este contexto se ha aprobado el nuevo tabulador para la Administración Pública que las diferencias salariales entre cada nivel de la tabla son muy pequeñas. Los bachilleres o personal administrativo I, II y III devengarán entre 1.800 y 1.908 bolívars soberanos al mes y los técnicos superiores universitarios I, II y III desde 2.178 hasta 2.412 bolívars, y para los profesionales universitarios I, II y III las escalas van de 2.430 a 2.790 bolívars soberanos. En el caso de los obreros se establece que los supervisores, el nivel más alto, ganarán un máximo de 2.313 bolívars y, en el nivel más bajo de la escala, los no calificados recibirán entre 1.800 y 1.827 bolívars soberanos.

De mantener el Poder Ejecutivo esta decisión de definir la remuneración de forma unilateral, incurre en violación a convenios internacionales del trabajo en este caso es

el Nro. 26, al aumentar 90 veces al salario mínimo sin convocar a una mesa tripartita, donde estén presente el sector empleador privado y los trabajadores y sus centrales sindicales. Así también la información suministrada por el Alto Gobierno donde se insta a todos los sindicatos y federaciones del sector público y de empresas del estado a adecuar sus tabuladores a este decreto, determinaría en la practica la eliminación de la contratación colectiva, y por tanto la de los sindicatos como organizaciones autónomas de los trabajadores, quienes quedarían para sus afiliados como figuras decorativas del Sistema de Relaciones de Trabajo.

6. Conclusiones

Esta reafirmación de las políticas estatales de apuntalar el desconocimiento del dialogo social, significa un reto para los diferentes sectores que componen el mundo del trabajo. En primer lugar el espacio que integra el sindicalismo libre y democrático en Venezuela, la Unidad de Acción Sindical y Gremial (UASG) integrado por: CGT, ASI, Codesa, UNT, CTV, así también las corrientes sindicales Fadess, C-CURA, Mosbase, entre otras, en segundo lugar a las universidades en la promoción de escenarios para el análisis del Sistema de Relaciones de Trabajo, en espacios donde libremente empleadores privados, trabajadores y académicos, puedan intercambiar sus opiniones sobre la encrucijada que limita al diálogo social en nuestro país.

En esta perspectiva la OIT y académicos de universidades del continente pudieran contribuir al debate, ya que el futuro del trabajo en Venezuela no se desarrolla como en otras latitudes bajo la óptica del surgimiento de nuevas tecnologías, o cambios en la organización del trabajo. En nuestro país el tema a tratar es de orden político e ideológico, al pretender desde el Estado implantar un Sistema de Relaciones de Trabajo acorde con la filosofía gobernante.

Estas decisiones ejecutivas sobre políticas salariales y políticas fiscales que afectan la economía de los empleadores y los trabajadores, confirman lo tratado en este artículo, la implantación de un estilo de gestión donde el poder ejecutivo decide unilateralmente los salarios, sin consulta alguna con sindicatos y gremios, este curso contiene como efecto la reducción de los contratos colectivos en el sector público a cláusulas de contenido ideológico y de soporte al modelo político gobernante y a la reducción de los sindicatos a una figura decorativa, ya que los interlocutores reconocidos son los nuevos actores que ha promocionado el régimen como correa de transmisión de sus políticas.

Referencias bibliográficas

- Barrios Nieves, F. (2015). *La desintegración del mundo del trabajo como política de estado. Venezuela 2015, economía, política y sociedad*. Caracas: UCAB.
- Carbone, S. (Marzo 2017). “Unión Nacional de Trabajadores (UNT)”. Entrevista diario *El Nacional*.
- Constitución de la URSS (1989). Fundación Encuentro. Cuaderno n° 54, Madrid.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- Convención colectiva petrolera Pdvsa-Petróleo 2015-2017. Pdvsa-Futpv.
- Convención colectiva petrolera Pdvsa-Petróleo 2017-2019. Pdvsa-Futpv.
- Convención colectiva marco socialista para regular el proceso social del trabajo en la administración pública nacional. De los servidores y servidoras de la Patria (2015).
- Córdova, E. (1992). *El mundo del trabajo en la Cuba socialista*. Caracas: Fondo Latinoamericano de Ediciones Sociales.
- Delgado Bello, L. (2008). *Diagnóstico del sector de la economía solidaria en la República Bolivariana de Venezuela*. Cooperativa Gestión Participativa.
- Dieterich, H. S. (2005). *El socialismo del siglo XXI*. Disponible en <http://noblogs.org/oldgal/737/socialismoXXI.pdf>.
- Freitez, N. (2011). Las cooperativas otro fracaso más. *SIC*. Entorno Económico.
- Gramsci, A. (1977). *Cuadernos de la Cárcel. Volumen I*. Roma: Editorial Giulio Einaudi.
- Hernández, J. I. (2017). *Consejos productivos de trabajadores*. Disponible en www.paisdepropietarios.org
- Ley Orgánica del Trabajo (DLOTTT) (2012). Ediciones Juan Garay. Impreso en Caracas – Venezuela.
- Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadores (2018). Disponible en www.finanzasdigital.com
- López Sánchez, R. (2014). *El movimiento de trabajadores en Venezuela durante la Revolución Bolivariana: 1999-2012*. Caracas: Serie Pensamiento Social. Editorial El Perro y La Rana.
- Ortiz Álvarez, L. y Lejarza, J. (1997). *Constituciones latinoamericanas*. Caracas: Academia de Ciencias Políticas Sociales.
- Pdvsa (2016). *Balance de la gestión social ambiental*.
- Pdvsa (2016). *Plan estratégico socialista 2016-2026. Profundizando la transformación de Pdvsa hacia una corporación socialista*.
- Provea (2013). *Manual para la acción sindical*. Caracas: Serie Tener Derechos no Basta.

Páginas web consultadas

39

El Nacional. www.elnacional.com

El Universal. www.eluniversal.com

Observatorio Venezolano de Conflictividad Social.

<https://www.observatoriodeconflictos.org.ve>

LIBERTAD Y DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA*

02

○ MARÍA BERNARDONI DE GOVEA

“Necesité un poco de tiempo para reconocer que [...] la libertad es más importante que la igualdad; que el intento de hacer realidad la igualdad es en perjuicio de la libertad; y que si se pierde la libertad, entre personas no libres no puede existir siquiera igualdad”

Karl Popper, *La ricerca non ha fine*

1. Introducción

La entrada en vigencia del Decreto n° 8938 con rango, fuerza y valor de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (DLOTTT) el pasado 7 de mayo de 2012 (G.O. n° 6.076 Extraordinario), pone en la mesa el tema sobre las características y naturaleza de la nueva regulación laboral, de lo que deriva el perfil general de la disciplina laboral, el rumbo que marcan sus normas fundamentales y sus consecuencias sobre las relaciones jurídicas y situaciones incluidas en su ámbito de aplicación.

Y es que, como solemos señalar, la marcha del derecho del trabajo se mueve entre dos extremos representados por la flexibilidad o autonomía de las partes y por la rigidez o intervención del Estado en los espacios privados de las relaciones laborales, en una permanente búsqueda del equilibrio entre ambos, con el objetivo de lograr una mayor justicia social.

Su acercamiento hacia algunos de los dos extremos, pone en riesgo la protección de los trabajadores, cuando el acercamiento es hacia la flexibilidad extrema, o pone en riesgo las libertades que están en juego en el proceso productivo, como son la libertad de empresa, la de trabajo y la libertad sindical, cuando su derrotero es una mayor rigidez, negando los espacios necesarios de autonomía en la definición de sus relaciones.

* El presente trabajo es una ampliación y actualización del “Perfil del derecho del trabajo en Venezuela” y fue presentado en el VII Congreso de derecho del trabajo del Instituto Venezolano de Derecho Social celebrado el 2/12/2017

A mayor rigidez, menor libertad y a mayor flexibilidad, menor protección. De lo que se trata, entonces, es de lograr una adecuada protección social en un marco de respeto de las libertades y derechos humanos fundamentales.

El análisis incansable que se haga de este proceso en la marcha del derecho laboral es de gran importancia para el bienestar de los sujetos destinatarios de sus normas, para toda la sociedad y para la madurez y efectividad de las libertades garantizadas en la Constitución de la República; el riesgo de un desbalance o fractura de las libertades del hombre es mayor en una disciplina, como esta, de orden público y normas imperativas e irrenunciables, donde la tentación absolutista Estatal, pudiera hasta parecer conveniente en ocasiones.

Este breve ensayo trata entonces de evaluar hacia cuál de los dos extremos nos hemos acercado con la aprobación del DLOTTT y cuán lejos estamos, si es el caso, del punto medio de equilibrio, que es el objetivo de cualquier reforma legal de naturaleza social en un sistema democrático.

2. El derecho laboral venezolano en el período 1936-1999. Sus características

El derecho del trabajo nacido en los primeros años del siglo XX, cuya internacionalización y uniformización fue promovida por la Organización Internacional del Trabajo desde su creación en 1919 por el Tratado de Versalles en su XIII Parte que pasaría a ser la Constitución de la OIT y que fuera suscrito para poner fin a la Primera Guerra Mundial, se caracterizó por ser una disciplina de orden público Social, protectora del trabajador como parte débil desde el punto de vista económico y subordinado desde el punto de vista jurídico, en la relación jurídico laboral con el patrono y, por tanto, establecedora de un estatuto uniforme de condiciones de trabajo mínimas e inderogables, modificables sólo para favorecer al trabajador por vía incluso de normas inferiores a las legales, como son el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, los cuales resultan habilitados para el desplazamiento de las normas de orden público legales, superiores en la escala jerárquica de las leyes, en aras de la protección del trabajador.

El modelo de relación laboral promovido por la nueva disciplina, ha sido la derivada del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con una jornada de trabajo completa y estabilidad en el trabajo, que garantiza la promoción y el ascenso en la empresa y el arribo a la edad de retiro y el disfrute de una pensión de vejez.

No puedo sino recordar una privilegiada conversación que sostuve con el Profesor argentino Mario Ackerman, quién señalaba con lucidez, partiendo de la constatación de que el derecho del trabajo es un Derecho de post guerra, para la paz, dado su

surgimiento como dijéramos en 1919 en el Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial y cuya Constitución se complementó con la Declaración de Filadelfia de 1944, finalizada la segunda Guerra Mundial, que esta disciplina era el producto de una transacción entre el capital y el trabajo, por la que se aceptaba por una parte, una disciplina protectora del trabajo, que reconoce la libertad del trabajo y la necesidad de protección del trabajador y por la otra, un modelo de actividad y de relaciones, en las cuales el capital participa conjuntamente con el trabajo y se le reconoce una remuneración a la inversión.

Ahora bien, en su ámbito colectivo, el derecho del trabajo clásico, se caracterizó por el establecimiento de la Libertad Sindical como un derecho fundamental del hombre, por lo que se garantiza y promueve la negociación colectiva para el mejoramiento de las condiciones mínimas legales y el reconocimiento del derecho a los conflictos colectivos y a la huelga, no en balde entre los primeros Convenios Internacionales que dicta la OIT, están los destinados a normar la Libertad Sindical y los Derechos de Sindicación y Negociación.¹

Había así el derecho laboral establecido el mecanismo libertario, a cargo de trabajadores y empleadores, para el mejoramiento de las condiciones consagradas en los instrumentos estatales.

No obstante, en muchos países, dentro de los cuales incluimos a la mayoría de los latinoamericanos, la libertad sindical ha sido muy restringida, mediante una legislación reglamentarista y limitativa de sus contenidos esenciales, y una práctica injerencista de la Administración del Trabajo, cediendo a la tentación estatal de control de las relaciones entre privados y afectando el balance de poderes entre los tres actores principales que interactúan en las relaciones de trabajo: Estado, Trabajadores y Empleadores

El derecho laboral venezolano, a partir de la primera Ley del Trabajo de aplicación efectiva en el país, como lo fue la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, se mantuvo apegado al esquema originario o clásico, principista y protector del trabajador mediante un sistema de normas que dejaba poco espacio a la libertad de negociación autónoma entre las partes y, siguiendo la tradición latinoamericana, muy controlador de la vida de las organizaciones sindicales y de la acción sindical; no obstante la amplia protección normativa, se ha caracterizado por sus bajos niveles de cobertura, en tanto que aproximadamente el 50% de la fuerza de trabajo ocupada, lo hace en el sector informal de la economía, donde no llega su vigencia efectiva, además de que aproximadamente el 60% de la fuerza de trabajo ocupada, tanto en el sector formal como informal, están en condiciones de precariedad, por los bajos salarios, jornadas temporales y contratos de breve duración.

1 Convenios n° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y n° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Además, presenta el derecho venezolano peculiaridades como lo son su amplio objeto, establecido legalmente a partir de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 20 de diciembre de 1990 como “el hecho social trabajo”, acogiendo las ideas que sostuviera Rafael Caldera en su obra derecho del trabajo, lo que le ha permitido proteger aunque parcialmente a los trabajadores no dependientes y a los funcionarios públicos.

La LOT y su reforma de 19 de junio de 1997, así como el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de Enero de 1999, es decir, el régimen vigente para 1999 cuando se inició el período político cuyos seguidores designan como “V República”, incorporaron algunas normas flexibilizadoras del rígido esquema vigente hasta ese momento, aunque tímidas en comparación a la tendencia que se concretaba en ese momento a nivel mundial e, incluso, en la mayoría de los países latinoamericanos que reformaron sus legislaciones para permitir mayor campo de negociación a las partes de la relación laboral de manera de generar nuevos puestos de trabajo. El régimen venezolano mantuvo la protección del trabajador, eje central de la disciplina. En este sentido, es importante tener presente que la LOT venezolana evaluada en el año 2000 por la Oficina Regional de la OIT ubicada en Lima, después de la reforma de 1997, en estudio comparado con las legislaciones de otros 16 países de la Región, la ubica entre las más costosas de Latinoamérica en lo que a régimen de indemnizaciones con ocasión del despido se refiere²

Las principales normas flexibilizadoras fueron las relativas a:

- a. La jornada de trabajo, con posibilidad de modificar los límites máximos legales por acuerdos entre patronos y trabajadores, siempre que en un período de ocho (8) semanas no se excediera el trabajo de 44 horas semanales,
- b. La previsión del salario de eficacia atípica, que permitía excluir de la base de cálculo de los beneficios laborales hasta un máximo del 20% del salario, cuando así lo acordaran patronos y trabajadores y siempre que se respetara el salario mínimo,
- c. La posibilidad de pactar temporalmente el congelamiento o disminución de los beneficios de la contratación colectiva en situación de crisis de las empresas y garantizando el puesto de trabajo a los trabajadores mientras se resolvía la crisis
- d. La institucionalización del diálogo social mediante la creación en la LOT de la Comisión Tripartita Nacional, con competencia para la revisión anual de los salarios y recomendar al Ejecutivo Nacional la fijación del salario mínimo, reconociendo el derecho a la participación de los actores sociales privados , trabajadores y patronos, en la definición de la política salarial

2 Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe; “La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado. Primera Edición. Lima, marzo de 2000

- e. El reconocimiento de los grupos o coaliciones de trabajadores como sujetos colectivos y titulares de la libertad sindical y de los Acuerdos Colectivos de Condiciones de Trabajo, ampliándose democráticamente los instrumentos de participación en la empresa
- f. La preferencia de los medios de autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo y la creación del Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (SENAMED) adscrito al Ministerio del Trabajo

Cerrándose entonces el período que se iniciara en 1936 con el dictado de la primera Ley del Trabajo, para 1999 se contaba con un régimen laboral que había dado pasos importantes en la búsqueda de un equilibrio entre los extremos de rigidez y flexibilidad, lo que garantizó los derechos y libertades fundamentales normados por esta disciplina

3. Período 1999-2017. La Constitución vigente de 1999

3.1. La Constitución de la República de 1999. Luces y sombras en su origen

Fue aprobada por la población en referéndum de fecha 15 de diciembre de 1999 y publicada en Gaceta Oficial n° 36.860 el día 30 del mismo mes, más adelante, en Gaceta oficial n° 5.453 de 24 de marzo de 2000 se publica nuevamente con correcciones de “gramática, sintaxis y estilo”, que según la opinión de gran parte de la Doctrina, introducen modificaciones al texto que ya había sido publicado³. Por si fuera poco, cuando se publica en la G.O. de 24 de marzo de 2000, viene acompañada de una exposición de motivos aprobada el 30 de enero de 2000, esto es, luego de que fuera aprobada en Referéndum Popular y publicada en Gaceta Oficial el 30 de diciembre de 1999.

3.2. Constitucionalización de los principios clásicos del derecho de trabajo

El texto constitucional (Art. 89) incorpora ampliamente, en comparación con las Constituciones anteriores, los Principios que rigen la aplicación e interpretación de la disciplina Laboral, siendo el antecedente normativo de la mayoría de ellos, el Reglamento de la LOT (RLOT) de 25 de enero de 1999⁴, como son el de irrenunciabilidad de los

³ Véase a Cánova González, Antonio; Op. Cit. P. 425

⁴ G.O. n° 5.592

46 derechos laborales, el de la norma más favorable y el de primacía de la realidad sobre las formas.

Nos detenemos en el Principio de Intangibilidad y Progresividad, incorporado en el texto constitucional así: “Ninguna Ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales...” (Art. 89.1 Constitución).

Hemos señalado antes que establecer dichos principios para:

Impedir la modificación de las leyes es de una rigidez exagerada y no conoce antecedentes en otras Constituciones que sean de nuestro conocimiento. El deber del Estado de proteger al trabajo, y el cometido de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores que se atribuye a la ley laboral, consagrados en el preámbulo de la norma que comentamos, serían suficientes para sancionar la inconstitucionalidad de alguna ley contraria a los fines aludidos.⁵

Por otra parte, si observamos que la misma Constitución contiene retrocesos en el reconocimiento de derechos laborales fundamentales, como el desconocimiento del diálogo social que produjo el ATSSI y de las leyes producto de la concertación tripartita, realizados por la Comisión Tripartita, y que el DLOTTT de 2012, contiene asimismo desmejoras sustanciales en materia de libertad sindical, como veremos más adelante, lo que se logra es el desencanto en las Instituciones por parte de los sujetos a quienes va dirigida la protección y de la sociedad en general, que termina considerando a su máxima Ley un simple adorno de utilería.

3.3. Jerarquía constitucional de los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos (Art. 23)

Un importante avance en la materia de derechos humanos es el reconocimiento de la jerarquía constitucional a las normas de origen internacional, sobre derechos humanos de una forma clara y expresa: “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional...”, pero además consagra su aplicación prevalente cuando contienen un tratamiento más favorable a las normas internas, aún las constitucionales, y de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

La norma está complementada y reforzada con la contenida en el Art. , que consagra el derecho de toda persona a dirigir peticiones y quejas ante los órganos internacionales creados para tales fines con el objeto de solicitar el amparo de sus derechos humanos y el deber del Estado de dar cumplimiento a las decisiones emanadas de los órganos internacionales.

5 Bernardoni De Govea, María; Op. cit. P. 76

3.4. Condiciones de trabajo en la Constitución (Arts. 90 al 97)

Incorpora el texto constitucional los principales derechos para los trabajadores que se desenvuelven en relaciones de trabajo subordinadas, desarrollándolos en extenso; así la jornada de trabajo y sus clases y límites, el salario suficiente, la protección del salario, la regla de a igual trabajo igual salario, la participación en los beneficios de la empresa, el derecho a la estabilidad en el trabajo y a las prestaciones sociales, así como los derechos colectivos, a la organización en sindicatos, a la negociación colectiva laboral y a la huelga.

Llama la atención la omisión que hace el texto constitucional del derecho a sindicalizarse que tienen los patronos, quienes conjuntamente con los trabajadores son titulares de la libertad sindical, a tenor de lo establecido por los convenios internacionales 87 y 98, ambos suscritos por Venezuela y que, según la Constitución, tienen jerarquía constitucional y de aplicación preferente sobre cualquier norma interna que sea menos favorable, por lo que debemos, de acuerdo con su texto concluir, que el derecho venezolano consagra a los patronos el derecho de sindicalización.

4. El derecho laboral a partir del dictado del Decreto 8.938 con rango, fuerza y valor de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT). Rasgos fundamentales

4.1. Su origen inconstitucional

La nueva Ley Laboral se promulga mediante Decreto Presidencial n° 8.938 con fundamento en el numeral 8 del artículo 236 de la Constitución, que le da atribuciones al Presidente de la República para dictar Decretos Leyes previa autorización de una ley habilitante y en el artículo 1º, numeral 9º de la Ley Habilitante de fecha 17 de Diciembre de 2010 (G.O. n° 6.009 Ext.)

La Ley habilitante invocada como fundamento de la competencia del Presidente de la República, no lo faculta para legislar en la materia laboral; el numeral invocado en el preámbulo del Decreto Ley, alude al sistema socioeconómico de la Nación, regulado en el Capítulo VI de la Constitución, mientras que los derechos sociales y laborales, involucrados en la reforma, están regulados en el Capítulo V de la Constitución, intitulado “De los Derechos Sociales y de las Familias”, por lo que, para la reforma de este Capítulo de la Constitución no estaba facultado el Presidente.

Pero es que, de acuerdo con la Constitución, no podría una Ley Habilitante facultar al Presidente de la República para modificar ninguna Ley que ostente el carácter de orgánica, ya que las leyes habilitantes se aprueban con una mayoría de 3 quintas partes de los Diputados de la Asamblea Nacional, mientras que para la modificación de una Ley Orgánica, la Constitución (Art. 203) exige una mayoría calificada de las 2/3 partes de dicho cuerpo legislativo.

En este sentido la Sala Constitucional fijó criterio mediante sentencia n° 1168 de 15 de junio de 2004, caso Fenatriade, considerando que es la Asamblea Nacional “el único órgano competente, en virtud del principio de reserva legal, para dictar la legislación laboral” y que para esa fecha estaba incurso en omisión inconstitucional absoluta al haber incumplido con el mandato del Constituyente (Disposición Transitoria 4) de aprobar la reforma del sistema de prestaciones sociales en el plazo de 1 año contado a partir de la instalación de la Asamblea Nacional, otorgándole un plazo de 6 meses para proceder a su concreción.

Como es sabido, el plazo fue incumplido y vino el Presidente de la República, a corregir la plana a la Asamblea Nacional, promulgando el Decreto n° 8.938, aunque con ello se violentara una vez más la Constitución Nacional.

En verdad esta acción de la Presidencia de la República, procediendo sin ninguna competencia para ello a derogar la Ley Orgánica del Trabajo y sustituirla por el Decreto Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), forma parte de un trasvasamiento paulatino de las competencias de la Asamblea Nacional hacia el Ejecutivo Nacional, en contravención de la Constitución; la participación del Órgano legislativo nacional en el proceso de promulgación del DLOTTT quedó reducida a la aprobación del Acuerdo de respaldo y apoyo al Presidente de la República de fecha 8 de mayo de 2012 (G.O. n° 39.918 de fecha 9-05-12)

Muestra de la anterior aseveración, la encontramos en la Gaceta Oficial n° 39.945 de fecha 15 de junio de 2012, con la publicación de 6 Decretos Leyes que reforman Leyes Orgánicas o ponen en vigencia nuevas Leyes Orgánicas, en variadas áreas, dentro de los cuales es relevante mencionar el 9.042 que dicta el Decreto con fuerza de ley del Código Orgánico Procesal Penal.

Más adelante veremos cómo en el texto de la nueva Ley laboral se traspasan al Ejecutivo Nacional competencias atribuidas constitucionalmente a la Asamblea Nacional.

4.2. Ignorancia absoluta del diálogo social para su aprobación

El Decreto n° 8.938, constituye sin ninguna duda el texto laboral menos discutido en el período democrático venezolano, comparable sólo con el aprobado durante el

régimen del General Juan Vicente Gómez, cuando se dictó la primera Ley del Trabajo en 1928, pero que su casi nula aplicación en la práctica, ha hecho que sea excluida de la historia y evolución de la legislación laboral venezolana, constituyendo su existencia sólo un dato formal.

La ausencia total de una convocatoria a los actores sociales por parte del Ejecutivo Nacional para discutir una Ley de tanta repercusión en la vida social y económica del país, constituye otra violación del Estado democrático y social de derecho y de justicia que delinea la Constitución; por otra parte, la composición de la Comisión Presidencial encargada de su estudio y discusión, fue representativa sólo del Estado y de los sectores sociales, sindicales y académicos que respaldaban al gobierno nacional.

Con ello, además, el Estado venezolano, miembro originario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se puso de espaldas a su Constitución, Convenios y Recomendaciones, que instituyen al diálogo social como mecanismo de conducción de las políticas que afectan a trabajadores y patronos en los países. (Declaración de Filadelfia de 1944, Anexo de la Constitución de la OIT, Convenio n° 144 y la Recomendación n° 152 sobre la Consulta Tripartita, adoptados en 1976)

4.3. Facultad normativa atribuida al Ejecutivo nacional

a. Por una parte, se ratifica la amplia facultad que tiene el Ejecutivo Nacional para dictar reglamentos, resoluciones especiales y Decretos (Art.10 DLOTTT) que ya aparecía en la LOT de 20-12-1990, sin embargo, la nueva Ley elimina el control que ejercía la Asamblea Nacional, facultada por la Ley derogada para ratificar o suspender los Decretos del Ejecutivo Nacional, los cuales debían ser enviados a estos efectos a la Asamblea una vez los dictaba el Presidente de la República

b. Se amplía la facultad atribuida al Ejecutivo Nacional para el dictado de aumentos salariales (Art. 111 DLOTTT), ya que en la Ley derogada dicha facultad estaba condicionada a la existencia de aumentos desproporcionados del costo de la vida, como una facultad excepcional para situaciones de emergencia social, mientras que el DLOTTT, le atribuye dicha facultad sin condicionante ninguno, por lo que cada vez que el Ejecutivo Nacional así lo considere, puede mediante Decreto establecer dichos aumentos, ejerciendo ampliamente una atribución que constitucionalmente corresponde a la Asamblea Nacional (Arts. 156.32 y 187.1 Constitución)

c. Se atribuye al Ejecutivo Nacional la fijación del salario mínimo mediante Decreto, eliminando: 1) la concertación social tripartita, que era el mecanismo privilegiado por la Ley derogada, a través de la Comisión Tripartita Nacional, 2) la facultad del Ministerio del Trabajo para establecerlo por Resolución en los casos en que se había logrado el acuerdo en el seno de dicha Comisión, con lo cual se acercaba a las partes

sociales la definición de esta política de tanta importancia y permitía evitar los intentos de politizar la fijación del salario mínimo 3) la fijación del salario mínimo por acuerdos entre patronos y trabajadores de una rama de actividad económica y 4) las Consultas obligatorias al Banco Central y al Consejo de Economía Nacional previamente a la fijación del salario mínimo. (Art. 129 DLOTTT).

Se consagra así un mecanismo de total concentración en el Presidente de la República de la facultad de fijar el salario mínimo nacional, sin control político de la Asamblea Nacional, ni control económico y social por los actores sociales y económicos. Ello explica como el salario mínimo vigente se ha precarizado hasta el punto de constituir apenas un 27.4% del ingreso mínimo del trabajador, ya que el restante 72.6% está constituido por el beneficio de alimentación; con esto se retrotrae la situación salarial en Venezuela a la existente antes de la reforma de la LOT de 1997, uno de cuyos objetivos fue precisamente rescatar el valor y la integridad del salario, mediante la “salarización” de los bonos no salariales que se percibían en ese momento

d. Se atribuye al Ejecutivo Nacional la fijación por decreto de casos de inamovilidad que no están en la Ley, con lo cual se pretende legitimar la consagración de la inamovilidad especial que ha venido dictando el Presidente de la República sucesivamente a partir del año 2002. (Art. 420.6 LOTTT). No obstante, consideramos que:

1. La inamovilidad que se deja a discrecionalidad del Ejecutivo Nacional y que viene siendo prorrogada mediante Decretos desde el año 2002 desnaturaliza esta Institución al eliminar sus rasgos fundamentales como son la contingencia y la temporalidad; no es contingente, porque no se prevé la razón específica por la cual se dicta la protección y en consecuencia no es temporal, ya que la temporalidad depende del mantenimiento en el tiempo de la razón por la que se dicta o contingencia que se protege, como son los ejemplos del embarazo y del fuero sindical. En todo caso, la temporalidad de los Decretos, uno o tres años, depende del criterio y decisión del Ejecutivo Nacional y no de la razón que ha fundamentado el otorgamiento de la garantía de inamovilidad.
2. La inamovilidad dictada mediante Decretos del Ejecutivo Nacional, ha sustituido en la práctica al régimen de estabilidad consagrado legalmente; en los primeros años de dictado de inamovilidad mediante Decretos Presidenciales modificó el régimen de la LOT que establecía una estabilidad relativa a las trabajadoras, actualmente modifica el régimen de estabilidad absoluta consagrada en el DLOTTT y pareciera tener una pretensión de aplicación indefinida si nos atenemos a lo expresado en el Decreto Ley vigente (nº 2.158, G.O. nº 6.207 Ext. de 28/12/2015) que en su primer artículo consagra como su objeto la “protección del proceso social trabajo” que en definitiva es el objeto amplio de protección del DLOTTT.

3. La norma que atribuye la facultad al Ejecutivo Nacional para dictar la inamovilidad, sin establecer razones ni límites, violenta la reserva legal ex Arts. 157.32 y 187 constitucionales, que consagra como competencia de la Asamblea Nacional la legislación en materia de trabajo.
4. La inamovilidad en la práctica ha representado más que una garantía de conservación del puesto de trabajo, una fórmula de encarecimiento de los despidos, simulados como retiros o renunciaciones voluntarias o terminaciones por acuerdo de las partes de la relación laboral.

Preciso es recordar que la LOT no otorgaba expresamente esta facultad al Ejecutivo Nacional y, en gobiernos anteriores, cuando se utilizó esta vía para proteger a los trabajadores, se hizo con una temporalidad muy breve; es durante este período de gobierno cuando el Presidente de la República, sin facultades para ello, invadiendo la reserva legal, modificó los regímenes de estabilidad previstos legalmente, primero en la Ley Orgánica del Trabajo, actualmente en el DLOTTT.

4.4. Privilegios del patrono Estado

Varias son las disposiciones que establecen un trato privilegiado al patrono Estado en comparación con los patronos del sector privado, desmejorando en ocasiones la condición de los trabajadores en comparación con la LOT derogada, no obstante que la Constitución venezolana es una de las pocas en el mundo que establece la “intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales” y una prohibición expresa, dirigida al Legislador, en el sentido de que “ninguna ley” podrá violentar dicha garantía. (Art. 89 Constitución)

- a. La sustitución de patronos, institución que garantiza la continuidad de la relación laboral y el disfrute de los beneficios ya adquiridos, a los trabajadores de una empresa cuyo dueño o poseedor la transfiere a un nuevo patrono que prosigue la misma actividad sin alteraciones esenciales, es objeto de una excepción en el DLOTTT(Art. 67)

En efecto, en esta disposición se exceptúa al patrono Estado del mencionado régimen protectorio, en los casos de adquisición forzosa de los bienes para reactivar la actividad económica y productiva, “independientemente de que sean los mismos trabajadores y las mismas instalaciones”, produciéndose en consecuencia el nacimiento de una nueva relación de trabajo entre los trabajadores y el Estado

En este caso, tampoco se subroga el Estado de las obligaciones laborales contraídas por el anterior patrono, sino que las mismas serán canceladas por el anterior patrono, o le serán descontadas del precio convenido a pagar por el Estado.

Resulta así evidente la regulación peyorativa para los trabajadores de la institución en referencia y los privilegios que se garantizan al Estado.

- b. El DLOTTT (Arts. 320 y sigs.), privilegia al Estado con la propiedad de los inventos y mejoras logrados por trabajadores de este, o mediante la inversión de fondos públicos, garantizándose al inventor sólo el llamado derecho a la paternidad de la obra, sin reconocimientos a derechos patrimoniales sobre el producto de su ingenio.

Por el contrario, si el invento o mejora se logra en el sector privado, la propiedad corresponde al inventor, garantizándose al patrono el derecho de explotación mientras dura la relación de trabajo y un derecho preferente a su adquisición en caso de terminación de esta

La LOT derogada (Arts. 80-86) establecía un régimen a las obras del ingenio, invenciones o mejoras, realizadas por el trabajador, estableciendo como referencia para establecer los derechos del inventor o de su patrono, el objeto de la relación laboral y en consecuencia, la naturaleza del invento o mejora y no la naturaleza pública o privada del patrono.

- a. Por otra parte, es palmario el desbalance en el trato dado por la Ley a los patronos del sector privado y a aquéllos del sector público, cuando se establecen las consecuencias sancionatorias por el incumplimiento de las normas laborales contenidas en la Ley; así, para los primeros se establece la pena de arresto (Arts. 538 y 539 DLOTTT), mientras que para los segundos (Art. 543 DLOTTT), se establece un procedimiento de destitución o remoción de dudosa legalidad, por el cual el Ministro del Trabajo solicita su apertura ante el Órgano público o empresa del Estado que ha violentado el orden laboral.

4.5. Se acrecienta el poder del Estado en la vida de los sindicatos, lo que afecta el derecho de libertad sindical

Puede evidenciarse esta ampliación intervencionista con estos ejemplos:

- a. El aumento en los requisitos para la constitución y funcionamiento de la organización sindical, cuyo contenido en la LOT ya había sido objeto de observaciones por el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT, con motivo de la reclamación presentada por Fedecámaras y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), caso nº 1.612, tales como las finalidades, el contenido de los estatutos, el número mínimo de miembros necesario para la constitución.
- b. Mantenimiento en los mismos términos que lo hacía la LOT, del régimen para la extensión obligatoria de una convención colectiva por rama de industria o sectorial, haciendo caso omiso de las recomendaciones del CLS en el sentido de

- la consulta previa a los interlocutores sociales sobre los efectos de la extensión, así como la ratificación de las causas para la expulsión del afiliado a un sindicato, siendo que el CLS recomendó dejar el tema para la regulación en los Estatutos del Sindicato(Caso n° 1.612)
- c. Obligación de presentar declaración jurada de bienes a los directivos sindicales (Art.417), en desarrollo de la norma constitucional (Art. 95) no obstante que los órganos de control de la OIT (CLS y la Comisión de Expertos CEARC) solicitaron al Gobierno la derogatoria de la Resolución n° 01-00-012 de la Contraloría General de la República, que así lo exigía (Caso n° 2067, párrafo 517)
 - d. Mantiene la participación excesiva del Poder Electoral en la realización de las elecciones sindicales, obviando la recomendación del CLS y la CEARC de modificar la norma constitucional que consagra esta atribución (Art. 293.6), ya que la organización de las elecciones sindicales corresponde exclusivamente a las organizaciones sindicales (Informe del CLS de marzo de 2003 y de la CEARC de junio de 2009)
 - e. El anuncio inquietante de los Consejos de Trabajadores (Art.497 LOTTT) , instrumentos de participación obligatoria de los trabajadores, de enlace con los órganos gubernamentales de planificación central y de control sobre la dirección de la empresa, cuya creación representará una competencia desigual con el sindicato, destinado a desaparecer en un modelo económico y político que pretende imponerse y que tiene su centro en la propiedad social y la colectiva, para lo cual la organización alternativa al sindicato es el Consejo de Trabajadores.

5. CONCLUSIÓN

No cabe duda de que con el dictado del Decreto Presidencial n° 8.938 con fuerza de Ley Orgánica, se desanduvieron los pasos que el derecho laboral venezolano venía dando para ampliar los espacios de autonomía de los sujetos individuales y colectivos que interactúan en las relaciones laborales, ampliándose la injerencia estatal, cuyos límites de actuación han copado los espacios ocupados por los actores sociales privados. La derogatoria de los mecanismos de diálogo social tripartito es una clara muestra.

Es claro asimismo, el acrecentamiento de los poderes y privilegios del Estado ordenado por el DLOTTT, así como la atribución al Poder Ejecutivo Nacional de competencias que la Constitución garantiza a la Asamblea Nacional.

Esto nos permite concluir que el derecho laboral venezolano se ha movido, de una forma clara e importante hacia el extremo de la rigidez, en perjuicio directo muchas

veces de los mismos trabajadores, poniendo en riesgo las libertades y derechos de los sujetos que en él se desenvuelven: Trabajadores, Patronos, Sindicatos, Coaliciones de Trabajadores, resultarán afectados por la aplicación de sus normas, y su ya escasa cobertura podría agravarse por vía de una mayor precariedad e informalidad del mercado de trabajo, que constituirán la vía de escape segura para las pequeñas y medianas empresas.

Puede señalarse entonces que El DLOTTT ha afectado a la Libertad, primero de los derechos Humanos Fundamentales y valor supremo de un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia como define al venezolano nuestra Constitución.

Dos pensamientos inspiradores ante la coyuntura y hacia el porvenir:

“Debemos buscar la reconciliación de las dos grandes tradiciones políticas de la modernidad, el liberalismo y el socialismo. Es el tema de nuestro tiempo”

Octavio Paz (1989)

“Una persona libre nunca se pregunta qué va a pasar. Las personas libres tienen que preguntarse qué vamos a hacer, porque pasará lo que dejaremos que pase. Nadie vendrá a salvarnos de ninguna parte”

Fernando Savater (2017)

MIGRACIONES Y DERECHO DE TRABAJO*

Notas a propósito de la sentencia 073/17 de 6 de febrero de 2017
proferida por la Corte Constitucional de Colombia

03

○ CÉSAR AUGUSTO CARBALLO MENA

“Por cómo percibimos y acogemos a los otros, los diferentes, se puede medir nuestro grado de barbarie o de civilización”

Tzvetan Todorov

1. Introducción

Según Fernando Vallejo¹, la taxonomía linneana² incurre en un verdadero arrebató de vanidad al calificar a nuestra especie, tan proclive a las más abyectas tropelías, como *Homo sapiens*, es decir, hombre sabio. Propone el polémico autor, en sustitución de aquélla, la —ciertamente más modesta— *Simius mendax* o mono mentiroso.

Una categoría alternativa que me permito sugerir, si como acto simbólico de tardía contrición nos animásemos a reconocer que, “nos guste o no, somos miembros de una familia grande y particularmente ruidosa: la de los grandes simios”³, es la de *Simius viatorem*, esto es, mono viajero o —más poéticamente— aventurero.

En efecto, nuestros ancestros, erguidos sobre sus extremidades inferiores, con las manos libres para manipular utensilios y armados con una capacidad cerebral de entre 1200 y 1400 cm³, se expandieron por África y desde allí, hace aproximadamente 70.000 años⁴, iniciaron, con éxito, el poblamiento de todos los rincones del planeta. Quizá ya antes habían imaginado lugares más fértiles y seguros, allende el horizonte, que habrían de aliviar los rigores de un mundo confuso, cruento y hostil⁵. A la postre, esa imaginación

* En el presente ensayo, para evitar la sobrecarga gráfica, opté por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a mujeres, hombres o cualquier otro género, sin distinción alguna.

1 Discurso pronunciado en la Feria Internacional del Libro de Bogotá, el 23 de abril de 2016. Recuperado de: <http://www.elespectador.com/noticias/cultura/colombia-articulo-628768>.

2 Refiere a la clasificación de los seres vivos desarrollada por el naturalista sueco Carl von Linné (1707-1778).

3 Harari, Yuval (2017): *De animales a dioses. Breve historia de la humanidad*. 11ª reimpresión. PRHGE, Bogotá, p. 17.

4 “Los científicos [...] coinciden en que hace unos 70.000 años sapiens procedentes de África oriental se extendieron por la península arábiga y, desde allí, invadieron rápidamente todo el continente euroasiático”. Ibídem, pp. 26 y 27.

5 Mario Vargas Llosa, en su discurso de aceptación del Nobel de Literatura, el 7 de diciembre de 2010, manifestó: “Siempre me ha fascinado imaginar aquella incierta circunstancia en que nuestros antepasados, apenas diferentes todavía del animal, recién nacido el lenguaje que les permitía comunicarse, empezaron, en las cavernas, en torno a las hogueras, en noches hirvientes de amenazas —rayos, truenos, gruñidos de las fieras—, a inventar historias y a contárselas. Aquel fue el momento crucial de nuestro destino, porque, en esas rondas de seres primitivos suspensos por la voz y la fantasía del contador, comenzó la civilización, el largo transcurrir que poco a poco nos humanizaría y nos llevaría a inventar al individuo soberano

afebrada los impulsará a construir naves para surcar océanos y cielos, alcanzar la luna, y fraguar la colonización de otros planetas⁶.

Entonces y ahora, las migraciones humanas se desarrollan básicamente por el imperativo de supervivencia, por la búsqueda incesante de condiciones que aseguren la preservación del individuo y su grupo familiar⁷. Esta pulsión migratoria por instinto vital deviene atizada por el amplísimo espectro de adaptabilidad a los más diversos ecosistemas, y la extraordinaria capacidad de *futurar*⁸, es decir, vislumbrar —y vislumbrarse en— un tiempo por venir⁹.

2. Derecho humano a migrar

¿Es posible invocar el derecho humano a migrar?

Los derechos humanos deben ubicarse en la dimensión del valor justicia, esto es, estimarse como imperativo *dikelógico* que se traduce en el cúmulo de prestaciones —de dar, hacer y no hacer— estimadas de importancia primaria o trascendental y que, por ende, su privación devendría —moralmente— repulsada.

Así, la concreción de los derechos humanos queda sometida a los resultados de un proceso de traducción jurídica de ciertos imperativos morales, concibiéndoseles, en palabras de Pérez Luño, como “un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad”¹⁰.

y a desgajarlo de la tribu, la ciencia, las artes, el derecho, la libertad, a escrutar las entrañas de la naturaleza, del cuerpo humano, del espacio y a viajar a las estrellas. Aquellos cuentos, fábulas, mitos, leyendas, que resonaron por primera vez como una música nueva ante auditorios intimidados por los misterios y peligros de un mundo donde todo era desconocido y peligroso, debieron ser un baño refrescante, un remanso para esos espíritus siempre en el quién vive, para los que existir quería decir apenas comer, guarecerse de los elementos, matar y fornicar. Desde que empezaron a soñar en colectividad, a compartir los sueños, incitados por los contadores de cuentos, dejaron de estar atados a la noria de la supervivencia, un remolino de quehaceres embrutecedores, y su vida se volvió sueño, goce, fantasía y un designio revolucionario: romper aquel confinamiento y cambiar y mejorar, una lucha para aplacar aquellos deseos y ambiciones que en ellos azuzaban las vidas figuradas, y la curiosidad por despejar las incógnitas de que estaba constelado su entorno”. Recuperado de: https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/literature/laureates/2010/vargas_llosa-lecture_sp.html.

6 “NASA is developing the capabilities needed to send humans to an asteroid by 2025 and Mars in the 2030s — goals outlined in the bipartisan NASA Authorization Act of 2010 and in the U.S. National Space Policy, also issued in 2010”. Recuperado de: <https://www.nasa.gov/content/nasas-journey-to-mars/#.VH61w4W1f0c>.

7 “La mayoría de los entrevistados concebía a la migración como la mejor manera de luchar por una vida mejor, lograr un mejor ingreso en sustento de las necesidades básicas, así como para invertir en educación, en especial para aquellos que tienen hijos.” Organización Internacional para las Migraciones (2015): *Explotación laboral, trata y salud de los migrantes*. OIM, Ginebra, p. 155. Recuperado de: https://publications.iom.int/system/files/pdf/explotacion_laboral_trata_y_salud_de_los_migrantes_0.pdf.

8 No registra este verbo el Diccionario de la Real Academia Española. En lengua portuguesa, como es fácil deducir, significa *predecir, pronosticar, conjeturar o hacer vaticinios*. Recuperado de: <https://www.dicio.com.br/futurar/>.

9 “El hombre vive en el mundo de posibilidades, ya que la posibilidad es la dimensión del futuro y el hombre vive proyectado de continuo hacia el futuro” Abbagnano, Nicola (1974): *Diccionario de Filosofía*. Fondo de Cultura Económica, México, pp. 73-75. *Apud* Macías, Francisco (2012): Futuro: posibilidad de ser. *La Colmena* 75 (julio-septiembre 2012). Universidad Autónoma del Estado de México, p. 19. Recuperado de: http://web.uaemex.mx/plin/colmena/Colmena_75/Dossier%20de%20Filosofia/Futuro_posibilidad_ser.pdf.

10 Pérez Luño, Antonio (1998), p. 46.

Siendo que configuran un sistema de normas de moralidad social, la *positivización* de los derechos humanos, aunque trascendente en tanto superadora del debate sobre su reconocimiento y mecanismos idóneos de tutela, no puede estimarse como condición de existencia:

“Si *los derechos humanos* no están más allá del derecho positivo, y fundados en algo trascendente, superior y objetivo, su *valiosidad* se empobrecería, o hasta correría riesgo de esfumarse totalmente”¹¹.

“[Aunque ello] no implica que sea superflua la consagración jurídica de los derechos humanos: al contrario, tal consagración en el derecho positivo de distintos Estados y en el derecho internacional es una de las grandes conquistas de la humanidad por cuya consolidación debe bregarse constantemente, ya que el reconocimiento jurídico de los derechos humanos los hace más ciertos y menos controvertibles, y, sobre todo, provee de medios [...] para neutralizar su violación. Pero este reconocimiento jurídico, si bien es un paso decisivo para lograr el respeto de los derechos humanos, no es ni necesario ni suficiente para ello: su ausencia no modifica de ningún modo la ilegitimidad de las normas y las decisiones que los desconozcan, y su presencia no exime de la necesidad de recurrir a argumentos morales para establecer los alcances de tales derechos”¹².

En síntesis, los derechos humanos aluden a un concepto *valente*, pues se basan en el valor justicia y se traducen en un catálogo de derechos subjetivos, expansivos en el proceso histórico, que se reclaman ante el orden jurídico-político¹³, independientemente de su consagración en instrumentos de derecho positivo.

En el largo trayecto histórico de configuración de los derechos humanos destaca la obra de Francisco de Vitoria, quien, en el año 1539 y a los fines de reformular los títulos de legitimación de la conquista de América, concibió, desde su cátedra en la Universidad de Salamanca, a la sociedad internacional como una comunidad (*communitas orbis*)¹⁴, desgajando de ello un cúmulo de derechos naturales, por ende, de carácter universal, entre los cuales advirtió —muy relevantemente dentro del perímetro del presente ensayo— el *ius migrandi*, es decir, “el derecho a desplazarse hacia el nuevo mundo y alcanzar allí la ciudadanía”¹⁵.

“Para Vitoria la comunidad de los estados es una comunidad natural para las comunicaciones y el comercio de los pueblos. En consecuencia, es contrario al derecho natural, excluir a los extranjeros de la vida comercial, o impedirles sin justa causa, el ingreso en un estado”¹⁶.

11 Ibídem, p. 36.

12 Nino, Carlos Santiago (1989), pp. 24 y 25.

13 Vid. Bidart Campos (1991), pp. 29-33.

14 Ferrajoli, Luigi (2004): *Derechos y garantías. La ley del más débil*. 4ª ed. Ed. Trotta, Madrid, p. 118.

15 Ibídem, p. 130.

16 Olaso, Luis María (1996): Introducción filosófica al estudio del Derecho. UCAB, Caracas. *Apud*, Mantero De San Vicente, Osvaldo (2010): *El derecho a migrar*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, p. 48.

Siendo intrínseca a la naturaleza o dignidad del hombre, asociada a su libertad física, al imperativo de supervivencia de la especie y a la capacidad —destacada en párrafos precedentes— de proyectar el tiempo por venir; cabría desvirtuar la originaria unilateralidad y eurocentrismo de la migración concebida por Vitoria, y proclamar, sustitutivamente, que desplazarse fuera de la propia comunidad para satisfacer necesidades básicas, sin merecer discriminación alguna, constituye un derecho universal, al margen de su positivización en las diversas normas internas o internacionales.

En todo caso, es de destacar que la Declaración Universal de los Humanos, adoptada por la Organización de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, luego de consagrar en su Preámbulo 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”, reconoce en su artículo 13 que:

1. Toda persona tiene *derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado*; y

2. Toda persona tiene *derecho a salir de cualquier país, incluso el propio*, y a regresar a su país.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Organización de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, consagra en su artículo 12:

1. Toda persona que se halle legalmente en el territorio de un Estado tendrá derecho *a circular libremente por él y a escoger libremente en él su residencia*.

2. Toda persona tendrá *derecho a salir libremente de cualquier país, incluso del propio*.

3. Los derechos antes mencionados no podrán ser objeto de restricciones salvo cuando éstas se hallen previstas en la ley, sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de terceros, y sean compatibles con los demás derechos reconocidos en el presente Pacto.

4. Nadie podrá ser arbitrariamente privado del derecho a entrar en su propio país.

Por último, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Organización de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1980, proclama en su artículo 8:

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares podrán salir libremente de cualquier Estado, incluido su Estado de origen. Ese derecho no estará sometido a restricción alguna, salvo las que sean establecidas por ley, sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades ajenos y sean compatibles con otros derechos reconocidos en la presente parte de la Convención.

2. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a regresar en cualquier momento a su Estado de origen y permanecer en él.

Advirtiendo que mayoritariamente se sostiene —con excesiva literalidad— que las normas internacionales transcritas en los párrafos precedentes solo reconocen el derecho humano a emigrar (derecho a salir libremente de cualquier país, incluso el propio) —y no a inmigrar—, cabe consignar la posición contraria¹⁷: de un lado, resulta absurdo proclamar un tal derecho a abandonar libremente el país propio sin que de ello no se desgaje equivalente derecho a ingresar a otro país, como si existiesen limbos terrenales¹⁸ donde los emigrantes pudiesen ejercer aquel derecho sin atentar contra la soberanía amurallada del resto de los países, y del otro, constituiría una frontal violación a la libertad que se reconoce a todos los hombres admitir su restricción, a propósito de opciones migratorias, sin que medie justa causa¹⁹.

Finalmente, conviene destacar que el derecho a migrar se asocia con la libertad de movimiento, el derecho al trabajo y la interdicción de discriminaciones²⁰, bajo los principios de interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos²¹. En otros términos, la garantía y pleno ejercicio de la libertad de movimiento, del derecho al trabajo como medio de satisfacción de las necesidades vitales, y de la indemnidad frente a conductas discriminatorias, no pueden condicionarse al estatus restringido de la ciudadanía, siendo que ostentan el rasgo de universalidad propio de los derechos humanos.

17 Ver Mantero De San Vicente, Osvaldo (2010): Op. cit., p. 98.

18 Hasta el Vaticano abandonó la *hipótesis teológica del limbo* como zona intersticial a donde iban a dar las almas de niños muertos antes de recibir el Bautismo (19 de enero de 2007, a partir del informe *La esperanza de salvación para los niños que mueren sin Bautismo*. Recuperado de: http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/cti_documents/rc_con_cfaith_doc_20070419_un-baptised-infants_sp.html).

Con mayor grado de vinculación con el tema del presente ensayo, cabe referir a la *Encíclica Pacem in Terris* de Juan XXIII, fechada el 11 de abril de 1963, en cuyo párrafo 25 se proclama explícitamente el derecho de todos los hombres a migrar: “Ha de respetarse íntegramente también el derecho de cada hombre a conservar o cambiar su residencia dentro de los límites geográficos del país; más aún, es necesario que le sea lícito, cuando lo aconsejen justos motivos, emigrar a otros países y fijar allí su domicilio. El hecho de pertenecer como ciudadano a una determinada comunidad política no impide en modo alguno ser miembro de la familia humana y ciudadano de la sociedad y convivencia universal, común a todos los hombres”. Ver Mantero De San Vicente, Osvaldo (2010): Op. cit., p. 56.

Por último, es de destacar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos definió el término *emigrar*, o simplemente *migrar*, como “dejar un Estado con el propósito de trasladarse a otro y establecerse en él.” Opinión Consultiva OC-18/03. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Decisión de 17 de septiembre de 2003. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/migrantes4.pdf>.

19 Mantero De San Vicente, Osvaldo (2010): Op. cit., p. 98.

20 Esta es la perspectiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, toda vez que admite el derecho de los Estados a consagrar las normas migratorias que consideren adecuadas, siempre que las mismas no entrañen tratamiento discriminatorio: “los Estados pueden tomar diversas medidas, tales como el otorgamiento o denegación de permisos de trabajo generales o para ciertas labores específicas, pero deben establecerse mecanismos para asegurar que ello se haga sin discriminación alguna, atendiendo únicamente a las características de la actividad productiva y la capacidad individual de las personas. De esta forma, se garantiza una vida digna al trabajador migrante, protegiéndole de la situación de vulnerabilidad e inseguridad en que usualmente se encuentra, y se organiza así eficiente y adecuadamente el proceso de producción local o nacional”. Opinión Consultiva OC-18/03. Op. cit., p. 5.

21 La *Proclamación de Teherán*, adoptada por la Conferencia Internacional de Derechos Humanos, el 13 de mayo de 1968, consagra en su párrafo 13: “Como los derechos humanos y las libertades fundamentales son *indivisibles*, la realización de los derechos civiles y políticos sin el goce de los derechos económicos, sociales y culturales resulta imposible”.

3. Tutela del trabajador migrante

“Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social;

Considerando que 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...”

Constitución de la OIT (Título XIII del Tratado de Paz de Versalles, 1919)

La migración se suele asociar al imperativo de subsistencia²² y, por tanto, al derecho al trabajo, sin cuyo pleno y eficaz ejercicio devendrían desvirtuadas la dignidad, libertad e igualdad del ser humano, cualquiera sea la sociedad en la que le corresponda desenvolverse:

“...a través del trabajo [la persona...] obtiene derechos de integración y de participación en la sociedad, en la cultura, en la educación y en la familia. [Su negación crea...] una persona sin cualidad social, porque la cualidad de la misma y los referentes que le dan seguridad en su vida social dependen del trabajo”²³.

La condición de derecho humano que exhibe el derecho al trabajo, en tanto “título jurídico que a todo hombre se reconoce, de hallar una ocupación para asegurar la subsistencia propia y la de su familia”²⁴, dimana nítidamente de su previsión en los más relevantes instrumentos normativos universales o regionales sobre derechos humanos (vía consensual²⁵), entre los cuales cabe destacar los siguientes:

- Carta de la Organización de Estados Americanos²⁶ (Arts. 34.g y 45.b), adoptada el 30 de abril de 1948;
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre²⁷ (Art. 14), adoptada en abril de 1948;
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales²⁸ (Art. 3), adoptada en abril de 1948;
- Declaración Universal de los Derechos Humanos²⁹ (Art. 23.1), adoptada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU);

22 “Se estima que hay unos 232 millones de migrantes internacionales y unos 740 millones de migrantes internos en todo el mundo, la mayoría de los cuales está en busca de trabajo.” Organización Internacional para las Migraciones (2015): Op. cit., p. 3.

23 Baylos, Antonio y Pérez Rey, Joaquín (2009): *El despido o la violencia del poder privado*. 2ª edición. Ed. Trotta, Madrid, p. 44.

24 Caldera, Rafael (1960): *Derecho del Trabajo*. T. I. 2ª ed. El Ateneo, Buenos Aires, p. 179.

25 Cabría advertir una triple vía de reconocimiento de los derechos humanos, desde la óptica de un particular ordenamiento jurídico: *ontológica* (atendiendo a su inmanencia al ser humano), *consensual* (por virtud de su consagración en tratados internacionales sobre derechos humanos), y *constitutiva* (por expresa calificación normativa o jurisprudencial).

26 http://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_Manual_Formacion_Lideres_anexos.pdf.

27 https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf.

28 <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>.

29 <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.

- Carta Social Europea³⁰ (Art. 1), adoptada el 18 de octubre de 1961;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³¹ (Art. 6), adoptado por la ONU el 16 de diciembre de 1966; y
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos³² o Protocolo de San Salvador (Art. 6), adoptado por la OEA el 17 de noviembre de 1988.

En términos generales, el derecho al trabajo impone a los Estados la adopción de medidas adecuadas para propiciar la generación, reconocimiento y preservación de fuentes de trabajo, bajo régimen de autonomía o subordinación, que garanticen, en coordinación con los sistemas de seguridad social, una existencia digna y decorosa al prestador de servicios y su núcleo familiar³³.

De allí que el migrante, en tanto titular del derecho humano al trabajo merezca, desde la perspectiva del Derecho del trabajo, una tutela atildada o reforzada habida cuenta que, además del estado de sujeción al poder de mando patronal que supone la relación de trabajo, se agrega el desarraigo familiar, cultural, idiomático y social, el desconocimiento de las leyes, y —sobre todo— el temor a la deportación³⁴:

En todas las épocas, las personas que en busca de una vida mejor para sí y para sus hijos, abandonan la sociedad de la que forman parte, su familia, sus afectos, su lengua, y su cultura, han constituido un sector de la clase obrera especialmente vulnerable. Se da en cuanto a ellos, en mayor grado que en cuanto a otros trabajadores, la desprotección, o la hiposuficiencia de que hablaba Cesarino Junior como fundamento del Derecho del Trabajo³⁵.

30 <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Spanish.pdf>.

31 <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

32 <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>.

33 Como se observa, el *derecho al trabajo* exhibe un contenido complejo cuya materialización comporta múltiples deberes en cabeza del Estado que habrán de conjugarse y ponderarse entre sí: generación de puestos de trabajo, estables y productivos, que tiendan a garantizar el pleno empleo; garantía de adecuados niveles de información, formación y readaptación profesionales; respeto a la libertad de elección del trabajo u ocupación; implementación y funcionamiento de un apropiado sistema de intermediación laboral; régimen eficaz de estabilidad en el empleo; contrataciones preferentes en atención a las cargas familiares del demandante de empleo o por virtud de rasgos que pudieren marginarlo del mercado de trabajo (personas con discapacidad, jóvenes sin experiencia laboral, adultos mayores, minorías étnicas, etcétera); adecuados niveles de protección contra la cesantía y el desempleo; valoración del empleo como bien jurídico susceptible de tutelarse mediante la autonomía colectiva de la voluntad; etcétera.

34 Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos precisó: “Generalmente los migrantes se encuentran en una situación de *vulnerabilidad* como sujetos de derechos humanos, en una condición individual de ausencia o diferencia de poder con respecto a los no-migrantes (nacionales o residentes). Esta condición de vulnerabilidad tiene una dimensión ideológica y se presenta en un contexto histórico que es distinto para cada Estado, y es mantenida por situaciones de jure (desigualdades entre nacionales y extranjeros en las leyes) y de facto (desigualdades estructurales). Esta situación conduce al establecimiento de diferencias en el acceso de unos y otros a los recursos públicos administrados por el Estado. [...] Existen también prejuicios culturales acerca de los migrantes, que permiten la reproducción de las condiciones de vulnerabilidad, tales como los prejuicios étnicos, la xenofobia y el racismo, que dificultan la integración de los migrantes a la sociedad y llevan la impunidad de las violaciones de derechos humanos cometidas en su contra.” Opinión Consultiva OC-18/03. Op. cit., p. 7.

35 Mantero De San Vicente, Osvaldo (2010): Op. cit., p. 33.

No es casual que la Constitución de la OIT (1919) incluyese en su Preámbulo el imperativo de proteger “los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero”. Asimismo, en su Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, adoptada por dicha organización en 2006, se incluye como categoría merecedora de especial atención a los trabajadores migrantes³⁶⁻³⁷, a propósito de las medidas destinadas a asegurar el reconocimiento de la existencia de una relación de trabajo como condición para la aplicación de la normativa protectora de la integridad —física, psíquica y moral— del prestador de servicios personales³⁸.

Entre sus consideraciones preambulares, la aludida Recomendación destaca la importancia de asegurar debida protección a todos los trabajadores, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad, advirtiendo que “la globalización de la economía ha incrementado la movilidad de los trabajadores que necesitan protección, como mínimo, contra la selección de la legislación aplicable con el fin de eludir la protección nacional”, y observando “que, en el marco de la prestación de servicios transnacionales, es importante determinar a quién se considera como trabajador vinculado por una relación de trabajo, qué derechos tiene y quién es el empleador”. A los fines antes indicados se prevé la implementación de una política nacional (párrafo 1), con participación de los actores sociales (párrafo 3), que incluya (párrafo 4), por lo menos, medidas destinadas a:

- Brindar orientación a los actores sociales sobre los elementos que permitan discernir la existencia de una relación de trabajo;
- Reprimir el encubrimiento de la relación de trabajo;
- Garantizar la debida tutela del trabajador en caso de descentralización empresarial o tercerización³⁹;

36 La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado en materia de trabajadores migrantes, entre otros, los siguientes instrumentos normativos:

- Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949;
- Recomendación 86 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949;
- Convenio 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975; y
- Recomendación 151 sobre los trabajadores migrantes, 1975.

37 La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Organización de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1990 (vigente a partir de 2003), define al *trabajador migratorio* (Art. 2.1) como “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del cual no es nacional.” La Corte Interamericana de Derechos Humanos hizo suya la definición transcrita, para referir al *trabajador migrante*, en su Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/migrantes4.pdf>.

38 “1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a *clarificar* y a *adaptar el ámbito de aplicación de la legislación* pertinente, a fin de *garantizar una protección efectiva* a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo”.

39 En este contexto se utilizan las locuciones *descentralización empresarial* y *tercerización* —empleadas como sinónimas— refieren, al margen de cualquier ordenamiento jurídico concreto, “al modelo de organización empresarial caracterizado por la incorporación de *terceras personas*, naturales o jurídicas, real o pretendidamente autónomas, para la prestación de servicios, la producción de bienes o el suministro de personal en el ámbito de la actividad económica organizada por el beneficiario o contratante.” Carballo Mena, César Augusto (2017): *Tercerización laboral*. Consultado del original, p. 16. La *descentralización empresarial* o *tercerización*, en la concepción amplísima antes descrita, “aspira facilitar la comprensión de la esencia del fenómeno, su trascendencia en tanto potencial fuente de evasión de responsabilidades patronales,

- “Asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén”;
- Proporcionar mecanismos adjetivos idóneos para la resolución de conflictos;
- “Asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo garantizar”; y
- Brindar formación sobre normas internacionales del trabajo, derecho comparado y jurisprudencia a quienes corresponda participar en la resolución de conflictos.

En este contexto, se alude a la “particular” tutela destinada a hacer “efectiva” la protección de los trabajadores “especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo”, incluyendo a los trabajadores migrantes (párrafo 5)⁴⁰. En desarrollo de dicho objetivo y en el marco del plan nacional, se consagran (párrafo 7) los siguientes deberes estatales:

- (a) [...] aportar una *protección efectiva y prevenir abusos* contra los *trabajadores migrantes* que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, y
- (b) cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, [...] concertar acuerdos bilaterales con objeto de *prevenir abusos y prácticas fraudulentas* encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.

Como se desgaja de lo expuesto en las líneas precedentes, el trabajador migrante es percibido, atendiendo a las evidencias recabadas⁴¹, como víctima potencial de graves abusos, habida cuenta la severa fragilidad que supone la desvinculación familiar, social, cultural, idiomática, legal, etcétera. De allí que las probabilidades de encubrimiento de la relación de trabajo, depauperación de las condiciones de empleo y/o restricción del ejercicio de derechos sindicales, se eleven sustancialmente en el supuesto de trabajadores migrantes.

La protección efectiva destinada a prevenir abusos en detrimento de los trabajadores migrantes⁴² impone, además de acuerdos bilaterales⁴³ y contactos sistemáticos e intercambio de información con otros Estados⁴⁴, desplegar eficazmente los servicios de

precarización de condiciones de trabajo y/o lesión de la libertad sindical, y la imperativa previsión de fórmulas idóneas de prevención, reparación y sanción desde la perspectiva del Derecho del trabajo.” *Ibíd.*, p. 15.

40 Se mencionan, además, “los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, [...] y los trabajadores con discapacidades”.

41 “Las evaluaciones globales [...] sugieren que un número importante (aproximadamente 21 millones) de trabajadores migrantes terminan en una situación de extrema explotación —incluidas las víctimas de trata de personas o de trabajo forzoso.” Organización Internacional para las Migraciones (2015): *Op. cit.*, p. 17.

42 Párrafo 7.a de la Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo (2006).

43 Párrafo 7.b *eiusdem*.

44 Párrafo 22 *eiusdem*.

inspección del trabajo⁴⁵ mediante funcionarios formados adecuada y apropiadamente sobre normas internacionales del trabajo, derecho comparado y jurisprudencia⁴⁶. La actuación *ex officio* de los servicios de inspección del trabajo resulta esencial en el caso que se comenta, considerando la resistencia natural de los migrantes —sobre todo en condición de franca ilegalidad— de denunciar ante las autoridades judiciales lo que puedan estimar como lesión de sus derechos laborales.

Cabe, por último, reiterar que la Recomendación 198 OIT prevé la formulación y aplicación de una política nacional, con la participación de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores (párrafos 3 y 20), “encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo” (párrafo 1). La opción de una política nacional tiene por deducible objeto propiciar el debate y seguimiento acerca de las circunstancias fácticas y normativas que pudiesen dificultar la protección efectiva de los trabajadores “especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo”, incluyendo, entre otros, a los migrantes (párrafo 5). En otras palabras, el instrumento internacional impulsa el reconocimiento de la problemática existente en materia de tutela del trabajador dependiente, más allá del clásico fetiche normativo por cuya virtud lo declarado por la regla jurídica ha de materializarse automáticamente en la realidad social regulada.

En este contexto se inserta la sentencia 073/17 de 6 de febrero de 2017⁴⁷, proferida por la Corte Constitucional de Colombia, objeto de comentarios en la próxima sección, por cuya virtud se advierte —*ex officio*— la situación de trabajadoras sexuales provenientes de Venezuela, sometidas —muy probablemente— a tratos violatorios de sus derechos humanos. La nacionalidad de las trabajadoras, el estigma de su profesión y la actitud del Alto Tribunal configuran un caso ideal para poner a prueba la noción de derechos humanos y su eficaz tutela.

45 Párrafo 15 *eiusdem*.

46 Párrafo 4.g *eiusdem*.

47 Esta sentencia fue anulada mediante Auto 449/17 de 30 de agosto de 2017, proferido por la Sala Plena de la Corte Constitucional, toda vez que incurrió en desconocimiento del “precedente constitucional contenido en las sentencias C-931 de 2006, T-445 de 2016 y C-192 de 2016, lo que constituye una violación al debido proceso”. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-073-17.htm>. Sin embargo, preservan pleno interés académico los criterios expuestos en la anulada sentencia a propósito de la concepción de la relación de trabajo y la imperativa tutela de los derechos fundamentales del trabajador.

4. Brevísimas notas sobre la sentencia de la Corte Constitucional de Colombia 073/17 de 6 de febrero de 2017 (el insólito caso del petroestado ruinoso, la diáspora venezolana, y la tutela del trabajo sexual)

“Eres la confidente del borracho, el refugio del perseguido, el lecho del que no tiene reposo”

Jaime Sabines, *Canonizamos a las putas*

La Corte Constitucional de Colombia, en coherencia con su trayectoria jurisprudencial⁴⁸, brindó una corajuda y admirable⁴⁹ lección de lo que supone concebir seriamente —más allá de discursos retóricos y solidaridades inmateriales— la defensa de los derechos humanos (sentencia 073/17 de 6 de febrero de 2017⁵⁰): incidentalmente tuvo conocimiento de la presencia de trabajadoras sexuales de origen venezolano que prestaban servicios en un derruido lupanar ubicado en el Municipio S. Juan Bautista de Chinácota, en el Departamento de Norte de Santander, y sin que ello fuese objeto de la acción de tutela sometida a su escrutinio, decidió visibilizar —en contra de las presumibles preferencias sociales⁵¹— la situación de esas opacas actrices de reparto, empobrecidas, prostituidas y migrantes.

48 Entre otras:

- “...Sentencia C-834 [...], donde se dijo que las diferencias entre extranjeros y nacionales [...] pasan a un segundo plano, ya que por el carácter mismo de sus derechos, no hay justificación que permita censurar los derechos de migrantes [...], haciendo alusión al artículo 100 de la Carta Magna...”. “[L]as diferenciaciones basadas en la nacionalidad a la luz del derecho resultan discriminatorias, [...] salvo el caso donde se vea comprometida la seguridad nacional, el orden público y en aquellos casos donde el extranjero cometa una infracción de tipo penal”;
- “[S]entencia C-288 [de 2009...], donde se reúnen los derechos y garantías que otorga el Estado colombiano a los extranjeros...”. “[E]n este pronunciamiento [...] se hace referencia a la Opinión Consultiva OC-18 de 2003, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, instando al Estado colombiano a respetar los derechos fundamentales de los migrantes independientemente de su situación de irregularidad, a los fines de garantizarles, el principio de igualdad y no discriminación, los derechos laborales y el debido proceso...”;
- “Sentencia de tutela T-956 [de 2013...], donde se dice que un detenido en Colombia por aspectos migratorios debe conocer sus derechos en su idioma...”; y
- “[S]entencia C-341 de 2014, donde [...] determinó que el debido proceso en todas las actuaciones del Estado debe revestirse de algunas garantías...”.

Garzón Portilla, Santiago (2015): *Libertad personal, el derecho a migrar y el caso colombiano*. Trabajo de grado para optar al título de abogado que concede la Pontificia Universidad Javeriana. Consultado del original, pp. 106-110. Recuperado de: http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8351/Libertad_personal_derecho_migrar.pdf?sequence=1.

49 Igualmente admirable la posición de la Presidenta del Sindicato de Trabajadoras Sexuales de Colombia (Sintrasexco), Fidelia Suárez, en entrevista concedida a *El Tiempo*, el 24 de abril de 2017: “Las compañeras venezolanas son ante todo mujeres pilar de sus hogares y tienen una problemática en su tierra, y nosotras no vamos a darle la espalda ni a dejar que las deporten”. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/justicia/cortes/piden-defender-trabajo-de-prostitutas-venezolanas-en-colombia-80936>.

50 Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-073-17.htm>.

51 La jurisprudencia venezolana desconoce vínculos laborales en el ámbito de la prostitución. Tradicionalmente ha sostenido que en tales circunstancias el *contrato de trabajo* resulta inexistente por *causa ilícita*, toda vez que la actividad que constituye su objeto transgrede la dignidad humana: “Si la causa es ilegítima, teniendo en cuenta el aspecto de orden

Sostuvo la Corte Constitucional:

“No pasa desapercibido [...] que en una de las visitas realizadas al establecimiento de comercio que es objeto de cuestionamiento en este proceso, la policía encontró a 4 mujeres venezolanas prestando servicios sexuales. Dicha situación es, a todas luces, preocupante. La trata de mujeres es un delito cotidiano que debe combatirse con todo el rigor del ordenamiento nacional e internacional. Las autoridades colombianas están llamadas a realizar las investigaciones pertinentes para establecer que no se trata de prostitución ilícita.

Ahora bien, situaciones particulares de carácter socio-económico son las que seguramente han llevado a estas mujeres venezolanas a migrar hacia Colombia para realizar esta clase de actividades, viendo en el paso de la frontera una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida. Estos eventos hacen que estas últimas estén en una situación de vulnerabilidad que facilita su explotación sexual, e incluso la trata de personas.

Es necesario que las entidades competentes analicen cada caso en concreto de cada una de las personas extranjeras que encuentren realizando actividades de prostitución, así como lo deben hacer con las nacionales. No es permisible, ni aceptable, bajo

público de normas no resquebrajables que protegen un orden jurídico o interés trascendentes a los intereses individuales, los efectos jurídicos serán asimilables a la inexistencia de la causa o nulidad del acuerdo de voluntades en cuanto, en casos como el presente, a la aplicación de normas tuitivas protectoras de una colectividad trabajadora donde se busca enaltecer al individuo como ser humano” (Sentencia de 3 de marzo de 1995, proferida por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, transcrita en *Revista de Derecho Probatorio* N° 6, dirigida por Jesús Eduardo Cabrera, Editorial Jurídica Alva, Caracas, 1996, pp. 405-413).

Al respecto solo destacar, de un lado, que la postura imperante desatiende la existencia de la *relación de trabajo* como dato fáctico desencadenante de obligaciones a cargo del titular del poder de mando, independientemente del —alegado— vicio en la causa, y del otro, que la tutela de la *dignidad humana* debería conducir a proteger a quien decide —libremente— ejercer la prostitución como fuente de sustento para sí y su núcleo familiar, previniendo la vulneración de sus derechos fundamentales. La *deslaboralización* de la prostitución, es decir, la negación de relaciones de trabajo en dicho ámbito y, por ende, de la tutela que ello traduce a favor del prestadores de servicios, opera —paradójicamente— como incentivo de la prostitución como actividad productiva desregulada, ajena a cargas laborales, fiscales, sanitarias y de seguridad social. Debo, finalmente, destacar como voz disonante en el espectro jurisprudencial venezolano, la sentencia —ciertamente valiente— emitida el 16 de noviembre de 1994 por el Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Trabajo y Estabilidad Laboral de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas (Revista de Derecho Probatorio N° 6, Op. cit., pp. 375-405), reconociendo la relación laboral trabada entre la persona natural —casualmente de nacionalidad colombiana— que prestaba servicios como *fichera* (quien incentiva el consumo de bebidas alcohólicas en el local que las expende) y ejercía —en el mismo centro de trabajo— la prostitución, y la persona jurídica que organizaba aquella actividad. Aunque la sentencia declara la licitud de la prostitución y la conveniencia —y justicia— de su reconocimiento como fenómeno social, deja traslucir prejuicios —propios de la época y que, lamentablemente, persisten aún— tales como la incompatibilidad de la prostitución con “el sagrado derecho [de los hijos] de saber quién es su padre, conocerlo, tratarlo y quererlo” (p. 387); el “riesgo de considerar mejor, aceptar o permitir el aborto como realidad y solución frente a un embarazo no querido” (ídem); el “alto grado de promiscuidad representada en muchos casos por relaciones sexuales *contra natura* tales como orgías, relaciones anales, lesbianismos y homosexualidad” (p. 388); su asociación con el “tráfico y consumo de estupefacientes, y alcoholismo” (ídem); su condición de fuente de “desviaciones sexuales” (ídem); su ejercicio —fundamentalmente— por parte de “la mujer carente de pareja” (p. 390); y el riesgo de que su licitud y reconocimiento laboral “abran puertas para otros elementos de perturbación social tal y como podría ser la homosexualidad en el hombre y en la mujer, el tráfico y consumo de drogas, el alcoholismo, el cigarrillo y todo género de vicio que [...] causan daños irreversibles, en el ser humano”.

los parámetros del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que se hagan deportaciones masivas, sin analizar la situación particular de cada persona⁵².

El Estado colombiano no puede desconocer las normas internacionales en materia de protección de migrantes, por más que estas personas se encuentren de forma ilegal en nuestro territorio. Se deben valorar las razones por las que decidieron venir a Colombia, los riesgos que corren si son expulsadas del país y la situación concreta que enfrentarían en Venezuela en caso de ser devueltas.

En consecuencia, Migración Colombia, la Defensoría del Pueblo⁵³ y cualquier autoridad con competencia en el asunto deben procurar que los migrantes sean protegidos de forma plena, que puedan ejercer sus derechos, obtener la documentación para permanecer en el territorio colombiano y, de ser el caso, ser calificados como refugiados. Asimismo, en caso tal que personas extranjeras decidan desempeñarse como trabajadores sexuales en Colombia, estas entidades deben apoyarlas en la consecución de sus visas de trabajo y demás documentos que les permitan laborar en forma regular y sin persecuciones o vulneraciones de ninguna clase. Entrando, adicionalmente, a determinar si esta actividad se realiza con pleno consentimiento por parte de quien decide ejercer la prostitución”.

La sentencia parcialmente transcrita reviste la trascendencia, cabe reiterarlo, de visibilizar a mujeres estigmatizadas como pobres, prostitutas e inmigrantes, y de traducir en acciones concretas la tuición estatal que, en respeto a la dignidad humana, el derecho al trabajo y la imperativa interdicción de conductas discriminatorias, dimana del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

La Corte Constitucional obvia en el caso concreto cualquier burladero formalista y asume el hecho público comunicacional de la trágica e inaudita ruina —en lo político⁵⁴,

52 En este sentido:

- Art. 22.9 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada por la Organización de Estados Americanos el 22 de noviembre de 1969: “Es prohibida la expulsión colectiva de extranjeros”.
- Art. 22.1 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Organización de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1990: “Los trabajadores migratorios y sus familiares no podrán ser objeto de medidas de expulsión colectiva. Cada caso de expulsión será examinado y decidido individualmente”.

53 En su dispositivo séptimo, la sentencia ordena a Migración Colombia y la Defensoría del Pueblo: “...que en el término de tres (3) meses hagan una visita al Municipio de Chinácota y a los sitios de trabajo sexual que funcionan en este último. En dicha visita deberán: i) verificar que no hayan personas extranjeras prestando servicios sexuales de manera forzada; ii) en caso de encontrar extranjeros realizando estos trabajos, sin la debida documentación, deberán iniciar y acompañar los trámites para expedir los respectivos permisos que les permitan continuar laborando dignamente, siempre y cuando estén de acuerdo y consientan en continuar realizando esta actividad, de acuerdo con las consideraciones de esta sentencia; iii) capacitar en sus derechos a todas las personas que estén realizando trabajo sexual, nacionales o extranjeros; iv) analizar el caso en concreto de cada una de las personas extranjeras que encuentren realizando actividades de prostitución. No es permisible, ni aceptable, bajo los parámetros del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que se hagan deportaciones masivas, sin analizar la situación particular de cada persona. Los migrantes que sean encontrados, deben ser protegidos de forma plena, garantizándoles el ejercicio de sus derechos, la obtención de la documentación necesaria para permanecer en el territorio colombiano y, de ser el caso, la calificación de refugiados”.

54 Las potestades constitucionales de la Asamblea Nacional, electa en diciembre de 2015 con mayoría opositora, han sido sistemáticamente acotadas por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, integrada por magistrados

económico⁵⁵ y social⁵⁶— del petroestado venezolano como consecuencia del asfixiante déficit democrático y la fallida implantación de un confuso modelo de producción socialista, articulado a partir de la precarización y criminalización del sector privado de la economía, la hipertrofia del Estado y su clientelismo político financiado con — los cada vez más escasos y mal distribuidos— *petrodólares*, y la militarización de los espacios políticos⁵⁷.

La situación descrita, que al *futurarla* no parece reversible en breve plazo, ha convertido en migrantes a más de cuatro millones y medio de venezolanos⁵⁸, esto es, 16% de la población.

En Colombia, las cifras oficiales muestran que:

“...mientras en 2012 llegaron [...] 251.475 personas procedentes de Venezuela, en 2015 lo hicieron 378.965. La mitad arribó a Bogotá y los demás a Medellín, Cartagena, Barranquilla y Bucaramanga, entre otras ciudades. Si bien la mayoría regresó, a medida que la crisis se ha agudizado, también se están empezando a

adeptos al partido de Gobierno y escogidos aceleradamente una vez conocidos los resultados adversos de aquel proceso electoral.

El referéndum presidencial revocatorio, impulsado por los partidos de oposición, fue primero ralentizado por el Consejo Nacional Electoral (CNE), y luego suspendido por sendas decisiones dictadas —con manifiesta orquestación— por cuatro tribunales con competencia en materia penal.

Las elecciones para escoger a los gobernadores de los veintidós estados de la República, que debieron celebrarse en diciembre de 2016, fueron pospuestas por el CNE para diciembre de 2017.

Sin reparar en los severos cuestionamientos jurídicos y su trascendencia para la vida republicana, el mismo CNE —esta vez con pasmosa celeridad— fijó para el 30 de julio 2017 la —fraudulenta— elección de los diputados a la Asamblea Nacional Constituyente convocada, sin previo referéndum popular, por el Presidente de la República. Dichos diputados habrían de ser electos bajo —inconstitucionales— criterios territoriales y sectoriales de manifiesto tufo corporativista, diseñados para asegurar —como en efecto ocurrió— que una minoría afecta al Gobierno Nacional se imponga a la mayoría que le es adversa.

En relación al proceso constituyente, el Prof. Allan Brewer-Carías destaca los vicios de inconstitucionalidad que inficionan al Decreto 2.878 de 23 de mayo de 2017 (Gaceta Oficial 41.156 de la misma fecha), por cuya virtud se imponen las bases comiciales para la Asamblea Nacional Constituyente: 1. Usurpación de la soberanía popular por el Presidente de la República; 2. Violación del derecho del pueblo de elegir sus representantes mediante voto universal; y 3. Violación del derecho del pueblo a ser representado nacional o integralmente (y no con base en los 335 municipios existentes y los 8 sectores arbitrariamente seleccionados por el Presidente de la República). Ver Brewer-Carías, Allan (2017): *La esquizofrenia constituyente: las inconstitucionales “bases comiciales” dictadas por el Presidente de la República, sin comicios, usurpando la voluntad popular y violando el derecho del pueblo a elegir representantes por votación universal*. Consultado del original.

55 La inflación enero-diciembre 2017 se ubicó, aproximadamente, entre 1369% (Recuperado de: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/inflacion-acumulada-2017-1369_214483) y 2000% (Recuperado de: <https://www.larazon.net/2017/12/asamblea-nacional-venezuela-termina-2017-una-inflacion-del-2-000/>).

56 82% de los hogares venezolanos se ubican en *pobreza* y 52% en *pobreza extrema* (febrero de 2017). Recuperado de: http://www.el-nacional.com/noticias/crisis-humanitaria/encovi-los-hogares-esta-pobreza_81460.

6.917 protestas durante el año 2016 y 28.479 muertes violentas registradas durante el mismo período. Recuperado de: <http://observatoriodeviolencia.org.ve/2016-ovv-estima-28-479-muertes-violentas-en-venezuela/>.

88 muertes durante las protestas políticas escenificadas en el período comprendido entre el 6 de abril y el 13 de junio de 2017, y 1.791 protestas durante los meses de abril y mayo del mismo año. Recuperado de: <https://www.observatoriodeconflictos.org.ve/tendencias-de-la-conflictividad/venezuela-1-208-protestas-y-55-fallecidos-desde-el-1-de-abril-2017>.

57 “Venezuela era un país pacífico, democrático, plural, laico y solidario donde el petróleo obraba como gran amortiguador de las inequidades. Nadie intuyó que Hugo Chávez lo convertiría en una distopía militarizada”. Martínez, Ibsen (2014): No puede pasar aquí. *El País*. Recuperado de: http://elpais.com/elpais/2014/12/05/opinion/1417793229_669196.html.

58 Recuperado de: <https://talcualdigital.com/acnur-estima-que-migracion-venezolana-aumentara-a-6-4-millones-en-2020/>.

quedar. En 2012 se quedaron 13.500 y en 2016 la cifra llegó a 67.700. También se han duplicado las solicitudes de cédulas de extranjería, que han pasado de 7.153 en 2012 a 15.523 en 2016⁵⁹⁻⁶⁰.

Para octubre de 2019 la cifra de inmigrantes venezolanos en Colombia superó el millón seiscientos mil (recuperado de: latercera.com/mundo/noticia/migrantes-venezolanos-colombia-llegarian-dos-millones-2020/983739/). La diáspora incluye, entre sus episodios menos luminosos, esos de los que el petroorgullo preferiría no hablar, el caso de las humildes compatriotas que prestaban servicios en una depauperada casa de lenocinio ubicada en el Municipio Chinácota del Departamento de Norte de Santander, y que fueron visibilizadas, ellas, sus circunstancias personales y la tragedia colectiva que funge de contexto, por la sentencia de la Corte Constitucional de Colombia comentada en los párrafos precedentes.

Sentencia que, como antes señalé, no dudo en calificar de corajuda y admirable, y que ahora me permito justificar:

- Lo primero, porque brinda *ex officio* nítida y eficaz tutela a individuos *lumpenizados* —prostitutas pobres y migrantes-, sin temor a potenciales críticas por razones morales, religiosas, soberanistas o gremiales; y
- Lo segundo, porque, de un lado, en aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, garantiza —a través de prestaciones estatales concretas y no meras proclamas— la dignidad del ser humano, el derecho al trabajo y la interdicción de discriminaciones, independientemente de su *status* frente a la normativa migratoria nacional, y del otro, desecha la —tentadora— vindicación por la deportación masiva —y vergonzante— de colombianos ejecutada por el Gobierno de Venezuela en agosto de 2015⁶¹, optando por la ofensiva, vanguardista y ejemplarizante protección de venezolanas en situación de extrema vulnerabilidad.

Esta sentencia, en suma, constituye una defensa valiente de la idea de universalidad de los derechos humanos, a contracorriente de los muros xenófobos que en todas partes levantan los sectores nacionalistas y populistas. Esta concepción robusta de los derechos humanos emerge, como no podía ser de otro modo, a propósito de sujetos notoriamente vulnerables, despreciados por su triple condición de inmigrantes, pobres y prostitutas, con casi nula opción de recabar tutela de parte de los órganos del Estado o sujetos colectivos gremiales, o tan siquiera despertar la solidaridad de sectores

59 Recuperado de: <http://www.semana.com/nacion/articulo/venezolanos-en-colombia-y-colombianos-repatriados/519657>.

60 “Sin embargo, Daniel Pages, presidente de la Asociación de Venezolanos en Colombia, estima que entre legales e ilegales hay más de 1.200.000 de ellos que residen en el país.” Ídem.

61 El Gobierno venezolano admitió la deportación de 186 ciudadanos colombianos, mientras que autoridades colombianas dijeron haber atendido, en un solo fin de semana, a 751 connacionales deportados. Recuperado de: <http://cnnespanol.cnn.com/2015/08/24/cientos-de-colombianos-fueron-deportados-desde-venezuela-cancilleres-se-reuniran-esta-semana/>

mayoritarios de la población. Sin embargo, la sentencia que se elogia impuso a las autoridades públicas competentes brindar eficaz protección a seres humanos, titulares por ende de los derechos inalienables a la dignidad, el trabajo y la interdicción de discriminaciones, resultando indiferente, bajo el contexto que en aquella se describe, las condiciones en que se produjo la inmigración.

A mis hijas Isabel y Adriana: con el amor más genuino, poderoso e incondicional que puede existir.

“No sé si el mundo se acordará de mí pero, en caso de que eso suceda, que jamás me vean como una víctima, sino como alguien que dio pasos con coraje y pagó sin miedo el precio que debía pagar”

Coelho, *La espía*, 2016

1. Introducción

Camerlynk, G. y Lyon-Caen, G. (1974, 25) afirmaron con acierto que una de las características del derecho del trabajo es que se trata de un *Derecho tributario de lo económico*. Esta expresión simple y poderosa da cuenta de una realidad: aunque autónomo como rama del Derecho, no es correcto estudiarle prescindiendo de la realidad económica en la que tiene lugar, además por una razón que los autores *in comento* apuntan con pasmosa serenidad: “Si bien el derecho del trabajo procura conseguir todo lo que es deseable socialmente, no puede realizar más que lo que es posible económicamente” y añaden a renglón seguido “En todos sus aspectos, se encuentra bajo la férula de la coyuntura y de la infraestructura económica”.

Si partimos de una primitiva más no del todo descartable noción preliminar según la cual el trabajo consiste en la *transformación efectuada por el hombre del medio exterior con el propósito fundamental de garantizar su existencia*, entonces resulta evidente lo que afirma Kwant, R. (1967, 13) en cuanto a que el trabajo es inherente al ser humano, situación que se desgaja en su consiguiente aseveración: “El hombre se realiza en el mundo. La autorrealización del hombre implica que se exprese en el mundo”, de tal suerte que el trabajo es expresión de libertad: “el trabajo nos hace libres porque crea un mundo humano” pero al mismo tiempo *opera como restricción de la libertad del hombre* (paradoja planteada por el autor *ab initio* de su obra).

De suyo, el trabajo está llamado a experimentar una continua evolución en el tiempo, la cual a su vez es objeto de regulación. Pero no toda la regulación del trabajo en la historia de la humanidad es objeto del derecho del trabajo. Así, en la antigüedad, edad

media, edad moderna e incluso en la edad contemporánea hubo regulación del trabajo sin que pueda hablarse de Derecho Laboral en el sentido que ocupa en el presente ensayo. Borrajo, E. (1999) da cuenta de ello en su obra intitulada 'Introducción al derecho del trabajo' en la que estudia minuciosamente desde el *locatio operis* y *locatio operarum* propios del Derecho Romano, hasta lo que el autor da en llamar *Derecho Individualista del Trabajo* que encuentra cuatro manifestaciones; a saber: (i) la honra legal del trabajo, (ii) la libertad de acceso al trabajo, (iii) prohibición de asociaciones profesionales; y (iv) libertad contractual absoluta.

En esa evolución del hombre en sociedad, en esos cambios económicos cada vez más marcados que traen aparejados la transformación continua de procesos productivos y por tanto formas de organización del trabajo (en lo sucesivo 'dinamicidad evolutiva'), concurren una serie de factores (verbigracia la llamada Revolución Industrial, su derivada cuestión social, la Doctrina Social de la Iglesia; y finalmente —en una muy apretada síntesis— el intervencionismo del Estado a la sazón de la demandas consistentes y efectivas por el elenco de trabajadores con conciencia colectiva) que darán lugar a una rama del Derecho que tendrá por objeto instrumentar o regular el trabajo por cuenta ajena y bajo dependencia de otro.

Desde luego no fue un proceso lineal con acabados perfectos. Por el contrario, las incipientes regulaciones, tibias por demás al principio, resultaron insuficientes para aprehender su objeto. No obstante, el *nuevo Derecho*¹ experimentó un acelerado proceso de maduración que le dotaría de lo que Barbagelata, H. (2009) enfatiza como 'particularismo'. En efecto, el precitado autor destaca y con razón que subyace en el Derecho Laboral el conflicto propio de las relaciones de trabajo: dos actores que encarnan un conflicto de intereses y un tercer sujeto (interventor-regulador) que procura nivelar el desequilibrio económico mediante la instrumentación de un conjunto mínimo de normas indisponibles creadas en garantía del más débil.

Se revela así un primer y muy relevante principio; a saber: el *principio protector o de tutela*; y con él, otro elenco de principios *propios*, que se integran a un sistema de fuentes *propias* y; como no, a un método de interpretación también *propio*, todo lo cual conduce a otra lógica afirmación: Es una rama autónoma del Derecho² protectora de lo que Caldera, R. (1983) denomina con acierto los *hiposuficientes*. Por supuesto que esa autonomía no lo desliga del resto de las ramas del Derecho pues por el contrario el derecho del trabajo se nutre de todas ellas. No se trata de un esquema exclusivo y excluyente, sino más bien de una relación de interconexión dentro del orden jurídico.

1 Acuña así por el Doctor Alfredo Palacios en su afamado texto.

2 Entre nosotros Alfonso, R. (2016, 19) justifica la autonomía del derecho del trabajo así: "a) porque es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajenas; b) por sus fuentes y métodos de interpretación propios; y c) por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como en lo judicial".

La *fuerza expansiva* del derecho del trabajo para decirlo en términos de Mario de la Cueva (2001, 90) impulsada por su *parte nuclear* y esencialmente por la concepción y aplicación de principios como el de irrenunciabilidad, progresividad, intangibilidad y orden público laboral (entre otros) fueron patentando las conquistas propias del ejercicio de la libertad sindical, fenómeno que alcanzó incluso la *constitucionalización* ascendente de sus principales instituciones tanto en América como en Europa (verbigracia Querétaro, Weimar por citar dos hitos). No obstante lo anterior, *la dinamicidad evolutiva* a la que se hizo mención *ut supra* fue exponiendo una nueva realidad: las fronteras del derecho del trabajo son móviles.

En un esfuerzo excepcional el maestro Ojeda, A. (2010) da cuenta de distintas etapas (edades) del derecho del trabajo teniendo como epicentro el caso español; a saber: (i) los años de hierro 1910-1935, (ii) el esplendor (1935-1970), (iii) la inestabilidad (1970-1980), (iv) la crisis (1980-2000); y (v) la nueva realidad. Desde luego esas 'edades' presentan más o menos variaciones dependiendo del país al cual se someta a contraste, pero en el fondo el argumento sigue siendo el mismo que sostiene quien suscribe: *la dinamicidad evolutiva* expone, cuestiona, compromete e incluso amenaza al derecho del trabajo en el sentido clásico con el que fue concebido.

La velocidad con la que se producen mutaciones en las relaciones entre sujeto contratante y sujeto contratado reta, desafía al derecho del trabajo tradicional, de tal suerte que no alcanza con aferrarse a los principios clásicos de esta disciplina para concebir una respuesta, pues ello sería tan desatinado como procurar atender una emergencia médica en el siglo XXI con los instrumentales del origen de dicha ciencia. No se trata de obviar el umbral, ignorar los principios ni desconocer lo que ha sido el desarrollo de esta rama del Derecho, pero no hay duda que la realidad de hoy tiene menos que ver con la Revolución Industrial, la cuestión social, la lectura ideológica con raigambre en la Doctrina Social de la Iglesia y el rol del Estado.

Por ejemplo, el empresario *novatorio* y el trabajador *ciudadano* que tan atinadamente describe Ojeda, A. (2010), el fenómeno de la subcontratación, los grupos de entidades de trabajo (nacional e internacional) y la inmensa maraña de redes empresariales tejidas con la misma rapidez con la que se transforman, las empresas de trabajo temporal, los llamados 'colaboradores independientes' y su variopinta gama de presentación, el propio caso de los *millennials* y otras formas nómadas de prestación de servicios, hasta el fenómeno bautizado como *uberización* del trabajo van haciendo mella de un modelo clásico que poco a poco contabiliza una mayor cantidad de exclusiones antes que protección, todo ello sin mencionar el sistema de trabajo periférico, irregular y el mal llamado empleo informal.

Desde hace al menos tres décadas se habla con mucha insistencia del impacto de las nuevas tecnologías en el derecho del trabajo (obviamente ya no desde la perspectiva del

ludismo) pero sí de cómo incide en la organización de las empresas y de cómo lo anterior reclama un nuevo enfoque³ de esta rama del Derecho. El reto actual no es únicamente la delimitación del contrato de trabajo o la renovación de los votos matrimoniales con los derechos humanos fundamentales (ambos debates muy importantes) sino además la coherente instrumentación de una política laboral que construya un régimen de empleo concebido desde la perspectiva del trabajo decente como paliativo a la precarización, la suficiencia del salario, un sistema de seguridad social que cumpla verdaderamente con las contingencias a las que está llamado, entre otros; pero todo lo anterior en un marco *viable y no estrangulador*, lo cual implica sincerar bastante el sistema jurídico existente no sólo en Venezuela, sino además en la mayoría de los países de Iberoamérica.

De manera acertada Ojeda, A. (2010, 19) da las coordenadas para ello cuando refiriéndose a los esfuerzos actuales del sistema de los Estados Unidos de América sobre la materia *in comento* apunta lo siguiente: "... la regulación del trabajo por cuenta ajena debe perseguir no uno, sino dos objetivos igualmente importantes, que son la equidad y la eficiencia" a lo que añade en cita parafraseada a Jack Barbash *eficiencia (empresarial) y justicia laboral*, un flamante paradigma en el sendero hacia un nuevo derecho del trabajo y que constituye el eje central del presente ensayo.

2. Derecho del trabajo: la definición necesaria

Es deber de quien suscribe atender a una primera cuestión trascendental; a saber: ¿qué es el derecho del trabajo? pues con base en ello y sometido al tamiz de la *dinámica evolutiva* se procurará delinear importantes reflexiones en torno al nuevo sendero al que esta rama del Derecho está llamada a transitar. Desde luego que podría cumplirse con dicha encomienda echando mano a una selección de definiciones de autores reconocidos, exponiendo sus excesos o insuficiencias y ejecutar todo un despliegue intelectual con importantes dosis de grandilocuencia (incluso sería la vía más sencilla). Sin embargo, a los fines del presente ensayo, hace más sentido presentar una definición propia del siguiente tenor:

Recta ordenación jurídica de las relaciones de trabajo por cuenta ajena entendido este como un hecho social, mediante un conjunto de normas de obligatoria observancia emanadas de la autoridad competente y que tienen por objeto establecer soluciones a los conflictos de intereses entre sus actores en el marco de la justicia social.

De la definición apuntada anteriormente, se desprenden los siguientes elementos que requieren análisis:

3 De manera notable del Rey, S.; y Luque, M. (2005) atienden a esta intensa problemática en la obra colectiva (dirigida y coordinada respectivamente) bajo el título 'Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías'. Igualmente entre nosotros recientemente, Bernardoni, M. (2018, 20 y sig.) siguiendo a Salazar-Xirinachs trata el punto en su trabajo intitulado 'Transformaciones de la empresa y derecho del trabajo'.

2.1. Se trata de la recta ordenación jurídica de las relaciones de trabajo

75

En primer lugar, tal y como se apuntó en la introducción del presente ensayo, si bien es cierto el derecho del trabajo es autónomo no está aislado ni se encuentra desprovisto de interacción con las demás ramas jurídicas. Por el contrario, forma parte del orden jurídico y; aunque soberano en principios, fuentes y métodos —a despecho de los *autonomistas rabiosos*— también sigue las reglas de interpretación e integración generales del Derecho.

Pero, además apunta el inicio de la definición, que el Derecho Laboral procura instrumentar jurídicamente las relaciones de trabajo. No quiero caer aquí en el ya infructuoso debate entre teorías *contractualistas* y *relacionistas* respecto del momento en que tiene origen el vínculo entre patrono y trabajador. A lo que deseo referir, es a que esta rama del Derecho regenta los vínculos jurídicos entre los distintos actores con ocasión del trabajo. No cualquier trabajo, pues como se precisó en la introducción “... no toda la regulación del trabajo en la historia de la humanidad es objeto del derecho del trabajo” ni el Derecho Laboral regula todo el trabajo humano. Se trata pues del trabajo *por cuenta ajena y bajo la dependencia de otro*, entendido éste como un *hecho social*, como se verá de seguidas.

2.2. Trabajo por cuenta ajena entendido además como un hecho social

Constituye una irrefutable realidad el hecho según el cual la actividad ejecutada por el trabajador se cumple en provecho y bajo riesgo del patrono. Palomeque, M. y Álvarez, M. (2011, 512) afirman con razón que ésta (la ajenidad) es *un dato concluyente* en el sentido que puede existir o no (pero sin medias tintas) a diferencia de lo que ocurre con la *dependencia o subordinación* en donde más bien hay un *rasgo evolutivo*, por lo que añaden a renglón seguido “El concepto de ajenidad es el más pacífico de los que caracterizan al contrato de trabajo. Es radical y, por tanto, poco dado a matices...”

Entre nosotros Carballo (2016, 54) a propósito del estudio de la técnica del test de laboralidad, reitera lo sostenido por él previamente en cuanto a la importancia de la ajenidad como elemento denotativo del contrato de trabajo bajo lo que ahora da en llamar *tres manifestaciones*; a saber: (i) ordenación de los factores de producción, (ii) apropiación *ab initio* de réditos o frutos; y (iii) asunción de riesgos. En contra, Alfonso, R. (2009, 83 y sig.) se pronuncia categóricamente en un sesudo ensayo publicado originalmente en el Volumen I de la obra colectiva intitulada ‘Estudios sobre derecho del trabajo’ en homenaje a José Román Duque Sánchez en el año 2003) y reiterado luego en las dos ediciones de su texto ‘Otras caras del prisma laboral’ en las que no

duda en calificar a la ajenidad de una *falsa fundamentación jurídica* al tiempo de un concepto ambiguo y carente de novedad.

En lo particular, suscribo lo sostenido por Palomeque, M. y Álvarez, M. (2011, 512) en cuanto a la relevancia de la ajenidad como elemento determinante del contrato de trabajo, el cual desde luego no se comprende de forma aislada sino "... en relación causal con la forma de prestar el trabajo", por lo que no es un término excluyente de la dependencia o subordinación pues, a fin de cuentas "trabajar por cuenta ajena es trabajar bajo dependencia". Dicho en términos de Supiot, A. (1999,55) en el reconocido y pionero informe que abrió la compuerta a este planteamiento: la ajenidad constituye otro camino posible para ampliar el campo de aplicación del derecho del trabajo, cuestión en extremo relevante habida cuenta las secuelas derivadas de la *dinamicidad evolutiva*.

En cuanto a la consideración del trabajo como un *hecho social* se trata de una expresión que no guarda ninguna relación con la definición de Durkheim, E. (1986, 51-52) en su reconocida obra intitulada 'Las reglas del método sociológico' escrita originalmente en el año 1895. Está asociado más bien con el concepto de trabajo apuntado en la introducción del presente ensayo al cual corresponde desgajar una capa adicional. En efecto, como se apuntó *ut supra* el hombre se hace libre con el trabajo; crea un mundo humano cuando transforma el exterior con el propósito de garantizar su existencia. Pero no es lo único que ocurre pues ese proceso es lo que hace posible la vida en sociedad. Mediante el trabajo, el individuo no sólo produce su existencia, sino la de los miembros de su familia (célula fundamental de la sociedad).

Por ello Caldera, R. (1983, 79) afirma con razón: "Sin el trabajo, no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana" a lo que añade que "... si el trabajo es la condición tan esencial de la vida colectiva, también él influyen los otros factores sociales: es un fenómeno social sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a principios económicos y exige una justa regulación para que el mundo encuentre fecundo equilibrio, indispensable para una convivencia armónica". De allí que concluya que en tanto el trabajo presente características de hecho social, su regulación jurídica "... puede caber dentro del derecho del trabajo".

Corolario de lo antes indicado: ajenidad y hecho social no son elementos contradictorios sino más bien diferentes y al mismo tiempo complementarios. Uno es delimitativo en tanto que el otro es inclusivo. Son los pomos que contraen o expanden el ámbito de aplicación del derecho del trabajo en las fronteras flexibles derivadas de la *dinamicidad evolutiva*.

2.3. Conjunto de normas de obligatoria observancia emanadas de la autoridad competente

Señala el maestro Ferrajoli (2011, 395) que el tema de la norma como regla jurídica positiva es uno de los temas más complejos, toda vez que nació como categoría general de la teoría del derecho y desde entonces ha sido definida y usada de las formas más diversas (en cuanto a sentidos y contextos) a los que se suma diversos enfoques. A tenor de ello, ensaya el referido autor una primera definición según la cual norma es “... toda regla que sea efecto de un acto”.

De dicha definición se desprende *prima facie* que las normas son reglas y por tanto de suyo contiene sus características; a saber: (i) prescripciones (directas o expectativas), (ii) naturaleza lingüística (significación cuya efectividad depende de su dimensión pragmática) suficiente para generar una práctica social; y (iii) contenido universal habida cuenta que su significado prescriptivo no refiere a algo en particular sino a un tipo o una clase de objetos (carácter abstracto).

Pero, además la definición de Ferrajoli (2011, 396) entraña positividad. En ese sentido apunta que “Las normas son reglas que pertenecen al derecho positivo en cuanto son efectos jurídicos puestos o causados por actos” a lo que añade como corolario que: “... las normas son significados de preceptos”. En un sentido compatible, Olaso (1997, 11) haciendo suya la definición del maestro García Máynez ubica a las normas como “... juicios de valor en modo imperativo absoluto”.

Ese *principio de positividad* subyacente en la definición de Ferrajoli (2011, 397) según el cual las normas son siempre constituidas por los actos normativos de los que son efectos, admite una suerte de *gradación supraordenada* que alcanza el ‘vértice del sistema’ incluso en la situación ‘no normativa’ del poder constituyente (reconocimiento implícito y parcial de la aplicación del principio jerárquico propio de la estructura del ordenamiento jurídico propuesto por Hans Kelsen pero con importantes diferencias cuya precisión excede de la pretensión del presente ensayo).

A la sazón de lo anterior, entonces es obvio que ‘fuente’ es —en términos de Olaso (1997)— *de donde emana el derecho*, o dicho por Ferrajoli (2011, 397) *todo acto que sea causa de una norma*.

Entonces, al afirmar que el derecho del trabajo refiere al conjunto de normas de obligatoria observancia emanadas de la autoridad competente (por tanto, normas jurídicas en los términos antes expuestos) estamos reiterando la validez formal del derecho en una categoría que no se reduce únicamente a Ley (que es una de las fuentes del Derecho mas no la única) pues como bien apunta Ferrajoli (2011, 398) existe una relación biunívoca entre fuentes y normas pues “... las primeras son causas de las segundas” al tiempo que normas son género y Ley especie.

2.4. Tienen por objeto establecer soluciones a los conflictos de intereses entre sus actores

Es de común aceptación que entre patrono y trabajador existe un conflicto directo de intereses que tiene epicentro en lo que Caldera, R. (1939, 5) dio en llamar *la paradoja innegable*. De allí se desgaja el objeto del derecho del trabajo que el precitado autor resume (p. 43) de forma magistral del modo siguiente:

El derecho del trabajo, pues, regula las relaciones entre los factores de producción. Protege el trabajo como base indispensable de la vida económica de la Nación. Lo defiende contra la opresión del capital y lo cura de sus propios excesos. Hace — cuando es bien entendido— *desaparecer la fricción de las clases para que concurran a una finalidad constructiva* [las cursivas son de quien suscribe].

En efecto, entender que el trabajo es un hecho social es asumir —como se afirmó anteriormente— que su impacto trasciende la esfera individual del prestador de servicios. Su resultado contribuye a la sostenibilidad de la familia como célula fundamental de la sociedad, al desarrollo, al progreso, al bienestar y; por lo tanto, a mejorar la vida individual y colectiva. Un sistema fecundo de relaciones laborales cuenta por tanto con un régimen jurídico eficiente, que instrumente las relaciones de trabajo disminuyendo la fricción de los conflictos de intereses entre patrono y trabajadores en aras de hacerle *concurrir a una finalidad constructiva* beneficiosa para él, su familia y la sociedad.

Su entramado normativo patenta un elenco de reglas que constituyen derechos y deberes entre las partes, procurando un justo equilibrio en su relación. Erosiona desproporciones, pero sin contribuir a la gestación de nuevos desequilibrios (de allí que Caldera indica que el Derecho Laboral se *cura de sus propios excesos*). Esa es, en definitiva, la herramienta clave para entender su próximo destino: la equidad y la eficiencia a la que refiere Jack Barbash en el contexto de una justicia social dimensionada como se explica a continuación.

2.5. En el marco de la justicia social

Es de universal aceptación, que uno de los fines del Derecho es la justicia. No obstante, su definición es verdaderamente espinosa en la filosofía jurídica y un completo abordaje supone desgajar conceptos que abarcan desde aquella remota precisión de Ulpiano, hasta densas obras como la de Kelsen, Del Vecchio, Rawls o incluso análisis de obligatoria observancia como los de Olaso, Recasens, Guastini, Prieto Sanchís y el mismo Ferrajoli (por sólo citar algunos de los ponentes de mayor trascendencia). Tal misión desde luego entrompa en una dirección que dista de la pretensión del presente ensayo.

Amén de lo antes dicho, es menester efectuar algunas ineludibles precisiones de cara a una aproximación efectiva al concepto de *justicia social*, lo cual comienza por reconocer que el ADN del término está emparentado al pensamiento católico de mediados del siglo XIX y en específico a la reconocida expresión del sacerdote Jesuita Luigi Taparelli (considerado uno de los precursores de la Doctrina Social de la Iglesia) en su obra publicada en el año 1843 intitulada ‘Ensayo teórico del derecho natural apoyado en los hechos’ según la cual el norte de la justicia ha de ser la *igualación de hecho de todos los hombres en lo atinente a los derechos propios del ser humano*. Hay por tanto un grado de extrema cercanía entre las nociones de justicia y equidad, lo cual en sentido estricto es diferente a la noción de justicia distributiva a la que refería Aristóteles.

Atención, porque apenas medio siglo más tarde el término es adoptado por la socialdemocracia europea (Inglaterra y Francia primero) y muy poco después en América por el ya previamente referido doctor Alfredo Palacios, quien vincula la expresión de *justicia social* al *Nuevo Derecho* (hoy abiertamente entendido como derecho del trabajo) no obstante que el vínculo quedará *formalmente patentado* en la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo del año 1919 en cuyo primer párrafo del preámbulo, se afirmó a texto expreso el siguiente considerando: “... la paz universal y permanente, sólo puede basarse en la justicia social”.

En criterio de quien suscribe, es a partir de allí que el concepto de *justicia social* toma cuerpo definido (independientemente de las variopintas acepciones, corrientes de pensamiento e incluso negaciones que surgirán al calor del desarrollo del pensamiento humano). Sin duda la influencia directa de la Doctrina Social de la Iglesia marcó la pauta inicial. Verbigracia la Encíclica Papal *Divini Redemptoris* del Sumo Pontífice Pío XI de fecha 19 de marzo de 1937) en la cual se precisa que la *justicia social* impone deberes ineludibles a patronos y trabajadores con norte en el bien común, a lo que añade como condiciones concretas que los trabajadores deben tener certeza de su propio sustento y el de sus familias a través de un salario suficiente que les permita el acceso a la propiedad privada, así como también un sistema de seguridad público o privado [hoy seguridad social] que cubra contingencias tales como vejez, enfermedad o paro forzoso⁴.

⁴ Desde luego que éste es apenas un ejemplo concreto (ni siquiera cronológicamente el primero) de la mención expresa de la *justicia social*, pues obviamente la influencia de la Doctrina Social de la Iglesia en el derecho del trabajo es anterior y allí cabe referir al menos a dos contenidos previos: 1) Encíclica *Rerum Novarum* del Sumo Pontífice León XIII de fecha 5 de mayo de 1891 en la que se hace mención expresa a los deberes que corresponden a ‘proletarios y obreros’ y también de los ‘ricos y patronos’ siendo llamativa la continua referencia a la noción de justicia siendo expresamente invocado el respeto a la dignidad humana, así como también a que el trabajo remunerado en términos cristianos no deben fijarse de modo que resulten ‘vergonzosos para el hombre’; y 2) Encíclica *Quadragesimo Anno* del Sumo Pontífice Pío XI de fecha 15 de mayo de 1931 en el que se llama expresamente al respeto de lo que posteriormente dio en conocerse como principio de suficiencia en materia salarial, al tiempo que enfatiza en cuanto a que la fijación del salario no debe hacerse teniendo en cuenta uno sino varios factores entre los que destaca que debe existir una proporción entre la cuantía del salario y los precios de los productos, siendo la *justicia social* la respuesta en el marco de la noción del trabajo humano. Todo ello sin

Afirma Rawls (2010, 17) que la justicia "... es la primera virtud de las instituciones sociales" aseveración por demás compatible con Hormaeche quien precisamente nos presenta a la justicia como virtud y a tenor de lo cual Olaso (1997) identifica cuatro requisitos esenciales; a saber: (i) alteridad de personas, (ii) existencia de un deber y un derecho, (iii) igualdad; y (iv) objetividad. Por su parte, el maestro Preciado R. (1965) en su obra intitulada *Lecciones de Filosofía de Derecho* señala que, en realidad, la justicia social no es un ideal exclusivo de la clase obrera, sino un principio de armonía y equilibrio racional *que debe imperar en la sociedad perfecta, en el Estado y en la comunidad internacional*.

Todo Estado Social de Derecho tiene el implícito deber de contribuir en la garantía de un mínimo vital y por tanto una redistribución con ánimo de equidad bajo el axioma de la *justicia social*, un respeto a los derechos humanos fundamentales (sin carácter exclusivo ni excluyente pero si con atención especial en cuanto a los derechos de dignidad de la persona, igualdad y no discriminación) y; por lo tanto, al establecimiento de discriminaciones positivas cuyo norte fundamental es lograr un balance ante las desigualdades en procura de beneficiar a los sectores menos favorecidos. De allí que Caldera, R. (1939) no titubea en afirmar con toda razón que la justicia social es la brújula del Derecho Laboral, toda vez que marca el equilibrio de las relaciones entre los distintos actores con ocasión del trabajo.

Corolario de lo antes expuesto, en criterio de quien suscribe, por derecho del trabajo debe entenderse la recta ordenación jurídica de las relaciones de trabajo por cuenta ajena entendido este como un hecho social, mediante un conjunto de normas de obligatoria observancia emanadas de la autoridad competente y que tienen por objeto establecer soluciones a los conflictos de intereses entre sus actores en el marco de la justicia social.

3. Hacia un nuevo derecho del trabajo

Al inicio del presente ensayo se afirmó que las relaciones laborales en tiempo presente constituyen retos y amenazas para el derecho del trabajo en los términos antes expuestos, pero, dicha sea la verdad, esa misma situación representa una nada menospreciable oportunidad para su reedificación. Estamos pues ante un escenario en el cual existen importantes problemas cuyo tratamiento no aguarda por soluciones tradicionales. Se requiere más, por lo que existe allí una nueva ocasión para el reverdecir del Derecho Laboral.

perjuicio del aporte de Encíclicas posteriores tales como *Mater et Magistra* del Sumo Pontífice Juan XXIII de fecha 15 de mayo de 1961, *Populorum Progressio* del Sumo Pontífice Pablo VI de fecha 26 de marzo de 1967, *Laborem Exercens* del Sumo Pontífice Juan Pablo II de fecha 14 de septiembre de 1981, *Sollicitudo Rei Socialis* del Sumo Pontífice Juan Pablo II de fecha 30 de diciembre de 1987; y *Centesimus Annus* del Sumo Pontífice Juan Pablo II de fecha 1 de mayo de 1991, cuyo tratamiento detallado excede el propósito del presente ensayo.

No es para nada menospreciable el catálogo actual de problemas en torno al objeto del derecho del trabajo: igualdad de género, inserción laboral y empleo joven, subcontratación, descentralización (nacional e internacional), precarización del trabajo, los colaboradores *independientes*, grupos de entidades de trabajo (nacionales e internacionales) el impacto de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC) en la fuerza de trabajo y su calificación, las secuelas post globalización que por ejemplo analizó notablemente Ojeda Avilés bajo la voz del *empresario novatorio y el trabajador ciudadano*, la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores tanto en la esfera individual como colectiva (entiéndase incluido aquí la erradicación del trabajo infantil, igualdad y no discriminación, dignidad, intimidad, ejercicio de la libertad sindical entre otros) hasta incluso el tema de la *gobernanza*, por apenas enunciar muestra representativa sin carácter taxativo.

Desde luego no son problemas necesariamente excluyentes. Por el contrario, pueden concurrir en una misma situación. Verbigracia la llamada *uberización del trabajo* fenómeno que combina desde un tema de pseudocolaboración independiente, ejecutada en condiciones precarias al tiempo que exhibe parte de las consecuencias del impacto de las tics en la fuerza de trabajo y; a mí juicio, con una proyección nada alentadora: mientras el derecho del trabajo clásico se esfuerza por estirar sus fronteras para abarcar a dichos prestadores de servicios dentro de los linderos de su protección (por cierto haciendo cada vez menos atractivo el nicho) muy probablemente la masificación del uso de vehículos no tripulados acaben con ese oficio en el corto plazo. Dicho en otras palabras: en criterio de quien suscribe, a la *uberización del trabajo* le aguarda la extinción por causas objetivas, esto es, curiosamente por la misma razón por la que nació: el desarrollo de las tics.

En efecto, a propósito del *estado del arte* en cuanto a los avances de las tics y su impacto en la fuerza laboral, Luis Lauriño sostuvo en el foro sobre el Futuro del Trabajo y su regulación desarrollado el pasado 14 de mayo de 2019 por la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello que *muy probablemente en los próximos años será corriente que una persona migre de oficio en varias oportunidades durante su etapa productiva*, no por convicción o desarrollo profesional, sino por desplazamiento obligado derivado del desarrollo exponencial de las tics.

¿Estamos a las puertas de la extinción del trabajo en la noción apuntada durante la introducción del presente ensayo? ¿Vislumbra este escenario la decadencia del derecho del trabajo? La primera pregunta es similar respecto de la que embistió las mentes (fundamentalmente de los artesanos ingleses) durante la llamada primera Revolución Industrial y que decantó en el conocido *ludismo*. Sobre este particular (en muy apretada síntesis) quien suscribe se inclina por pensar que, al menos en una primera etapa, el

82

impacto no está orientado tanto en la cantidad de empleos sino la forma como se ejercerán los mismos⁵, mientras que en una segunda etapa sí debería presentarse un desplazamiento significativo de la ocupación productiva (situación agravada habida cuenta la actual fragilidad del mercado de trabajo).

El problema es de tal relevancia, que durante el año 2017 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó una Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo con el propósito de estudiarlo a fondo, de tal suerte que sirva de base para cumplir con el mandato de la justicia social en el siglo XXI. Dicha comisión es copresidida por el presidente sudafricano Cyril Ramaphosa y el primer ministro sueco Stefan Löfven, está integrada por 27 miembros, quienes el pasado 22 de enero de 2019 presentaron un informe en el cual se somete a consideración de la Conferencia Internacional del Trabajo en el recién concluido mes de junio de 2019 y que contó diversos ejes temáticos (trabajo y sociedad, trabajo decente para todos, la producción y la organización del trabajo; y, la gobernanza del trabajo).

En muy apretada síntesis, el informe propone un elenco total de diez (10) recomendaciones como paliativo ante la *dinamicidad evolutiva*, el cual presenta un “programa centrado en las personas, basado en la inversión de capacidades de los individuos, las instituciones laborales y en el trabajo decente y sostenible” el cual se concreta en lo siguiente:

Cuadro 1. Diez recomendaciones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo

Propuesta	Recomendaciones concretas
Aumentar la inversión en capacidades de las personas	(i) Garantizar el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que le permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente, (ii) incrementar la inversión en instituciones, políticas y estrategias que presten apoyo a las personas durante las transiciones propias del futuro del trabajo, (iii) aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género, (iv) proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez (bajo el principio de solidaridad y distribución de riesgos).

5 En ese sentido, el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado a inicios de 2019 señala lo siguiente: “... Los avances tecnológicos —la inteligencia artificial, la automatización y la robótica— crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades”

Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo	(i) Establecer la garantía laboral universal (donde los trabajadores deben disfrutar los derechos fundamentales del trabajo con independencia de su situación laboral), (ii) ampliar la soberanía sobre el tiempo (autonomía del tiempo de trabajo), (iii) garantizar la representación colectiva de los trabajadores y empleadores a través del diálogo social, (iv) administrar la tecnología en favor del trabajo decente (en un enfoque del uso de la inteligencia artificial bajo el control humano donde las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas).
Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible	(i) Crear incentivos para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible; y (ii) remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, explorando indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (22 de enero de 2019)

Sin duda el panorama es complejo y de ello da cuenta el cuadro de estimación de las futuras transformaciones del mercado de trabajo presentado en el referido Informe de la Comisión Mundial *in comento* (2019, 19) el cual, en apretada síntesis, muestra —entre otros— los siguientes pronósticos: (i) según Frey Osborne (2015) el 47% de los trabajadores de los Estados Unidos están en riesgo de verse sustituidos en sus puestos de trabajo derivados de la automatización, (ii) según Mckinsey Global Institute (2017) si bien apenas el 5% de los puestos de trabajo pueden automatizarse totalmente, la verdad es que cerca de 60% de todos los puestos ya pueden automatizarse en casi una tercera parte (1/3), (iii) según el Banco Mundial (2016) dos tercios de los puestos de trabajo de los países en desarrollo podrían ser automatizados; y (iv) según la OIT (2018) la aplicación del Programa de París sobre el clima implicaría una pérdida total de 6 millones de empleo, no obstante que concomitantemente se generarían 24 millones de nuevos y distintos empleos.

Pero además, a renglón seguido, el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019, 20) pone de relieve los siguientes datos cuya fuente en su mayoría es la propia OIT: (i) antes de 2030 es preciso crear 344 millones de empleo además de 190 millones de empleos que actualmente se requieren para cerrar la brecha de desempleo, (ii) en la actualidad 2000 millones de personas basan su sustento en la economía informal, (iii) para 2018, existen en el mundo 300 millones de personas que viven en extrema pobreza, esto es, que tienen un ingreso diario inferior a 1,90 dólares

de los Estados Unidos de América (USD 1,90), (iv) casi 2,80 millones de personas fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales, (v) el crecimiento salarial disminuyó a 1,8% durante el último año; y (vi) la brecha salarial de género es de un 20% en detrimento de las mujeres.

Corolario de todo lo antes expuesto, la *dinamicidad evolutiva* así planteada desde la propia introducción del presente ensayo, no se detiene y en efecto expone, cuestiona, compromete e incluso amenaza al derecho del trabajo en el sentido clásico con el que fue concebido tal como se afirmó. Ante este panorama, cabe preguntarse entonces ¿es la prosperidad compartida una meta inalcanzable, la justicia social del siglo XXI una utopía? Si en efecto como se dijo al inicio del presente ensayo el derecho del trabajo tributa de lo económico ¿qué futuro le aguarda en este contexto? ¿Un derecho del trabajo para quién?

Quien suscribe sostuvo durante la ponencia en el foro sobre el Futuro del Trabajo y su regulación desarrollado el pasado 14 de mayo de 2019 por la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, que existen puntos críticos para el Derecho Laboral. En primer lugar, es menester la renovación de los votos matrimoniales entre el derecho del trabajo y los derechos humanos fundamentales.

En efecto, si bien es cierto es sumamente importante el hito histórico en torno a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales adoptada por los países miembros de la OIT en la octogésima sexta (86ª) reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de fecha 18 de junio de 1998 y a tenor de lo cual se estableció que los derechos en ellas contenidos⁶ son universales y aplican a todas las personas en todos los países con independencia del nivel de desarrollo económico, también es verdad que una vez transcurridos 21 años de tan acertado paso, corresponde patentar las conquistas alcanzadas (más allá de su expresión en algún instrumento jurídico) y avanzar mucho más pues hay nuevos horizontes por recorrer que coadyuven las medidas adoptadas por la OIT para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En segundo lugar, el debate respecto del redimensionamiento del derecho del trabajo a tenor de lo que resulta menester atender al menos a tres (3) cuestiones primarias; a saber: (i) el ámbito de aplicación, (ii) el alcance protectorio y; (iii) la necesaria redefinición de equilibrio. Respecto del primer punto, la pregunta central no es otra sino ¿a quién debe proteger el derecho del trabajo? El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019, 40) exhorta a que se adopte una suerte de *Garantía Laboral Universal*, esto es, que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un salario vital adecuado, la limitación del tiempo de trabajo y la garantía de la seguridad y salud laboral.

6 Entiéndase la libertad de asociación, 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 materia de empleo y ocupación.

En ese sentido el Informe *in comento* destaca que “A medida que cambie la organización del trabajo, tendremos que encontrar nuevas maneras de ofrecer la protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de que tengan un empleo a tiempo completo o de que su trabajo consista en realizar microtarefas en línea, en la producción a domicilio para cadenas mundiales de suministro o con un contrato temporal” (p. 40). Dicha problemática se extiende —en criterio de la Comisión— a todos los trabajadores, con independencia de su *modalidad contractual o de su situación laboral*, pues deben igualmente gozar de una protección adecuada que garantice condiciones de trabajo humanas para todos. Es por tanto un asunto de condiciones equitativas en las que por una parte la ajenidad está llamada a delimitar y el trabajo entendido como un hecho social (epicentro de la regulación en materia laboral) funcionaría como válvula expansiva, teniendo la política laboral del futuro que atender a un nuevo esquema de fronteras móviles.

Respecto del alcance protectorio, la cuestión gira en torno a cuál debe ser el grado de protección: es un problema de gradación. Por ejemplo ¿debe protegerse a todos los sujetos por igual o por el contrario debe establecerse diferenciación? En la legislación de distintas latitudes puede observarse algunas muestras representativas de lo anterior. Por ejemplo, el período de prueba diferenciado en el Código de Trabajo de Portugal, el Régimen de Estabilidad en Venezuela (y su exclusión de los trabajadores de dirección) y el alcance del principio de irrenunciabilidad en el régimen jurídico anglosajón versus la autonomía de la voluntad de las partes por citar tres claros ejemplos.

La necesaria redefinición del equilibrio nos coloca en el pórtico de un debate más europeo que americano: la *flexiseguridad*. En apretada síntesis un esquema caracterizado por un mercado laboral flexible con un sistema de protección eficaz frente al desempleo y con clara políticas de formación que permitan que un trabajador más que permanezca empleado, sea *empleable* y por tanto fácilmente absorbido por el mercado de trabajo. No obstante, no es una propuesta exenta de críticas toda vez que se cuestiona por ejemplo que no debe ser impuesta desde el Estado, que en algunas experiencias existe una descompensación resultado más robusta la flexibilidad antes que seguridad o incluso que su implementación radical tiene implícito el riesgo de la pérdida de equilibrio entre los actores laborales (cuestión que se supone es el objetivo del derecho del trabajo).

Barbash, J. y Barbash, K. (1989) en el libro intitulado ‘Teorías y conceptos comparados de Relaciones Industriales’ incorporan un ensayo de Noah, M. Meltz (*Industrial Relations: Balancing Efficiency and Equity*) siendo además que el propio Jack Barbash publica también en dicha obra colectiva su artículo *Equity as Function: its Rise and Attrition*. El argumento fundamental se centra en el equilibrio que debe existir entre la equidad (noción muy próxima al concepto de justicia social como se indicó en

el acápite primero del presente ensayo) y la eficiencia (en este caso empresarial) para seguir el parafraseo del profesor Avilés.

En la línea antes descrita, la *dinamicidad evolutiva* a la que tanto se ha referido el presente ensayo implica para el derecho del trabajo una seria revisión del alcance del principio de irrenunciabilidad, progresividad e intangibilidad. No puede seguir sosteniéndose su aplicación extensiva sin limitación, por la sencilla razón que no en pocas ocasiones acaba comprometiendo la fuente de empleo y por ende el Derecho al Trabajo (tanto en el acceso como en su permanencia). Se trata pues de un balance, un equilibrio entre dos bienes jurídicos tutelados como lo son la justicia social entendida como un fin del derecho del trabajo y la eficiencia empresarial. Cuando Caldera (1939, 43) a propósito de la definición del derecho del trabajo precisó que este protege el trabajo, lo defiende de la opresión del capital y "... lo cura de sus propios excesos" sin duda está refiriendo al debate entre equidad y eficiencia.

4. A modo de corolario

Al cierre del presente ensayo, tuvo lugar la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, la cual en su Acta Provisional de fecha veintidós (22) de junio de 2019, en su cuarto punto del día incorporó el documento final *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, 2019*, la cual sintetiza el informe analizado *ut supra*.

No obstante, es conveniente destacar los siguientes aspectos:

- i. La OIT reitera que el diálogo y concertación social son condiciones esenciales para alcanzar la *justicia social*, la democracia y promover la paz universal y permanente;
- ii. Ante la *dinamicidad evolutiva*, existe un claro sentido de urgencia en torno a capitalizar las oportunidades para la construcción de un trabajo justo, inclusivo, seguro, pleno, productivo, decente y libremente elegido;
- iii. El futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza sin dejar a nadie atrás;
- iv. La OIT además orientará sus esfuerzos: a) al aseguramiento de una transición *justa* a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental, b) aprovechar el progreso tecnológico para lograr el desarrollo sostenible en el marco de una mayor productividad pero asegurando la dignidad del trabajador, su realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos⁷, c) la

7 Este segundo aparte es exactamente la tesis sostenida en el presente ensayo con relación a que el derecho del trabajo debe procurar un balance-equilibrio entre eficiencia empresarial y justicia social.

promoción en adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral (como responsabilidad compartida entre los actores laborales), d) formulación de políticas laborales destinadas a la creación de empleo pleno, productivo, libremente elegido y con oportunidades de trabajo decentes para todos (con especial énfasis en el empleo joven), e) fomentar medidas para trabajadores de edad de tal suerte que permita ampliar sus opciones de prestación de servicios en buenas condiciones (productivas y saludables) hasta su jubilación permitiendo su envejecimiento activo, f) coadyuvar a la promoción de los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible con especial énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva, g) procurar la igualdad de género, h) asegurar la igualdad de trato y oportunidades para las personas con discapacidad, así como también otras personas en situación de vulnerabilidad, h) apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo decente y productivo que procure mejores niveles de vida para todos, asegurando además que las modalidades de trabajo y modelos empresariales potencien las oportunidades para el progreso social, propicien el pleno empleo y libremente elegido, i) apoyar el papel del sector público como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad, j) fortalecer la administración e inspección del trabajo, k) continuar la lucha por la erradicación del trabajo forzoso e infantil, así como también promover el trabajo decente, l) promover la transición de la economía informal a la economía formal, m) adoptar sistemas de protección social *adecuados y sostenibles*, adaptados además a la evolución del mundo del trabajo, n) intensificar la participación y cooperación en el sistema multilateral con el propósito de reforzar la coherencia de políticas en consonancia al trabajo decente, reducción de desigualdad de ingresos y lucha contra la pobreza;

- v. La importancia en cuanto al establecimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables como premisa para el trabajo decente, procuradas mediante la cooperación efectiva en el lugar de trabajo valiéndose para ello del diálogo social (incluida la negociación colectiva) y la cooperación tripartita;
- vi. La Conferencia además hace un exhorto a todos sus miembros para que coadyuven al: a) fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de un mundo del trabajo en transición, b) el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación laboral como medio para lograr seguridad y protección jurídica a los trabajadores,

c) procuren el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo, con pleno empleo y trabajo decente;

Se trata pues de una Declaración muy relevante, bastante ambiciosa, con alto sentido de urgencia y que desde luego devendrá en la adaptación de un nuevo elenco de Convenios Internacionales que coadyuven a su materialización progresiva, lo que sin duda resulta plasmado en el punto IV cuando se ensalza la relevancia del *corpus de normas internacionales del trabajo*, se exhorta a los miembros a trabajar en pro de la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de la OIT y se renueva el compromiso de cohesión global, así como también de máxima eficacia, capacidad y pericia estadística e investigativa, con el propósito de contar con el mejor asesoramiento para la implementación de políticas laborales con base empírica.

El futuro de las relaciones laborales está marcado por una mayor *dinamicidad evolutiva* y por tanto el derecho del trabajo transitará hacia un nuevo enfoque en los términos antes expuestos.

Referencias bibliográficas

- Alfonzo, R. (2016). *Nueva Didáctica del derecho del trabajo*. (16ª Ed.). Caracas: Minpres, C.A.
- . (2009). *Otras caras del prisma laboral*. (2ª Ed.). Caracas: Editorial Melvin, C.A.
- Barbagelata, H. (2009). *El particularismo del derecho del trabajo y los Derechos Humanos Laborales*. (2ª Ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Barbash, J. y Barbash, K. (Ed.). (1989). *Theories and concepts in comparative industrial relations*. South Carolina: University of South Carolina Press.
- Baylos, A. (1991). *Derecho del trabajo: un modelo para armar*. Valladolid: Trotta.
- Bernardoni, M. (2018). “Transformaciones de la empresa y derecho del trabajo” (pp. 5-35). En *El derecho del trabajo del siglo XXI*. Caracas: UCAB / BOD.
- Borrajo, E. (1999). *Introducción al derecho del trabajo* (10ª Ed.). Madrid: Tecnos.
- Caldera, R. (1939). *Derecho del trabajo*. Caracas: Ateneo.
- . (1983). *Derecho del trabajo* (2ª Ed., 3ª Reimp.). Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Camerlynk, G. y Lyon-Caen, G. (1974). *Derecho del trabajo* (5ª Ed.). Madrid: Aguilar.
- Carballo, C. (2016). *Relación de trabajo (la técnica del test de laboralidad)*. Caracas: UCAB.
- Del Rey, G.; y Luque, M. (Dir./Coord.) (2005). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías*. Madrid: La Ley.

- De la Cueva, M. (2001). *El nuevo derecho del trabajo mexicano*. (15ª Ed.). México: Porrúa.
- Durkheim, E. (1986). *Las reglas del método sociológico*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ferrajoli, L. (2011). *Principia iuris*. (Tomo I). Madrid: Trotta).
- Kwant, R. (1967). *Filosofía del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Carlos Lohlé.
- Ojeda, A. (2010). *La deconstrucción del derecho del trabajo*. Madrid: La Ley.
- Olaso, L. (1997). *Introducción al derecho*. (Tomo II). (3ª Ed.). Caracas: UCAB.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019*. <http://www.ilo.org>. [Consulta: 30 de junio de 2019].
- . (2019). *Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. <http://www.ilo.org>. [Consulta: 30 de junio de 2019].
- . (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. <http://www.ilo.org>. [Consulta: 30 de junio de 2019].
- . *Constitución de la OIT*. <http://www.ilo.org>. [Consulta: 30 de junio de 2019].
- Palomeque, M.; y Álvarez, M. (2011). *Derecho del trabajo* (19ª Ed.). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Preciado, R. (1965). *Lecciones de Filosofía del Derecho*. (4ª Ed.). México: Jus.
- Rawls, J. (2010). *Teoría de la justicia* (7ª Reimp.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Supiot, A. (2008). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Heliasta.
- . (Coord.) (2009). *Trabajo y empleo*. Valladolid: Tirant lo Blanch.

PRECEDENTES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

05

JUAN GARCÍA VARA

1. Introducción: diferentes acepciones del término *precedente*

La palabra precedente tiene dos significados importantes en nuestra lengua —entendida esta como sistema de comunicación verbal y escrito—, si consideramos las acepciones de conformidad con el Diccionario de la Lengua Española (DLE)¹.

Así, tenemos un primer sentido que señala como precedente o precedencia lo “Que precede o es anterior y primero en el orden de la colocación o de los tiempos” y como segunda acepción que expresa “Aplicación de una resolución anterior en un caso igual o semejante al que se presenta”.

Nos referiremos en este trabajo al segundo caso, esto es, la aplicación de una resolución anterior en un caso igual o semejante al que se presenta.

También el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio² hace referencia a esta segunda significación, cuando dice: “Resolución similar de un caso planteado antes y que se invoca para reiteración por aquél a quien favorece”. Guillermo Cabanellas³, en su obra *Diccionario de Derecho Usual*, se refiere a este instituto como “Resolución anterior de un caso igual o muy similar”.

En tal sentido, podemos afirmar que los precedentes que vamos a describir en este ensayo son los atinentes a la obligación que tienen los jueces de acoger determinada doctrina sentada en las sentencias, o procurar seguir las, según se trate.

También hay que considerar, necesariamente, que estos precedentes están referidos al universo de la materia judicial, pues surgen para su imposición tanto en el ámbito sustantivo como en el adjetivo, dicho en otros términos, que hay precedentes de aplicación en los caso de reclamo de derechos —sustantivo—, como en los procedimientos —adjetivo— para la exigencia o requerimiento de esos derechos, pero unos y otros son de idéntica importancia o jerarquía, sin predominio de alguno entre ambos.

Como antecedentes legislativos en Venezuela, en materia adjetiva laboral, tenemos la existencia de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, promulgada en fecha 16 de agosto de 1940 (Gaceta Oficial de los Estados Unidos de Venezuela

1 Anteriormente Diccionario de la Real Academia Española (DRAE).

2 Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1981, p. 597.

3 Ediciones Santillana, Argentina, 1962, 5ª edición, Tomo III, p. 344.

n° 20.261 de fecha 16 de agosto de 1940), reformada parcialmente el 30 de julio de 1956 (Gaceta Oficial de la República de Venezuela⁴ n° 494 Extraordinario de fecha 02 de agosto de 1956) y el 18 de noviembre de 1959 (G. O. n° 26.266 de fecha 19 de noviembre de 1959) en cuyo caso este texto legislativo no consideró tal posibilidad; no hay ninguna mención a la obligación o sugerencia al juez para seguir la doctrina sentada en las sentencias dictadas del más alto Tribunal de la República (Corte Federal y de Casación, Corte Suprema de Justicia) habida cuenta que dicha ley estuvo vigente parcialmente hasta el 13 de agosto de 2003 y hoy continúan vigentes los artículos del 33 al 41, del Título II, Capítulo I. Disposiciones Generales, referidos a la Procuraduría General de Trabajadores y las Procuradurías Especiales de Trabajadores.

No teniendo tratamiento los precedentes en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, a tenor de lo establecido en el artículo 31 de la misma, se recurriría, por supletoriedad, al Código de Procedimiento Civil (1986 y 1990), que en su artículo 321, señala:

Los Jueces de instancia *procurarán* acoger la doctrina de casación establecida en casos análogos, para defender la integridad de la legislación y la uniformidad de la jurisprudencia (cursivas por el autor).

Cuando se promulga la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el artículo 177 señala la obligación de los jueces de acoger la doctrina de casación, hasta la derogatoria de esta disposición, como observaremos infra⁵.

2. Origen de la facultad otorgada a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia⁶

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela⁷, en su Exposición de Motivos⁸, se lee:

Ante la Asamblea Nacional Constituyente se presentaron algunas propuestas con el objeto de crear una Corte o Tribunal Federal Constitucional, en lugar de una Sala Constitucional en el Tribunal Supremo de Justicia. No obstante, prevaleció por consenso esta última tesis. Sin embargo, la Constitución en el Capítulo referido a la Garantía de esta Constitución, dota a la Sala Constitucional del carácter y de las competencias que tiene en derecho comparado cualquier Corte o Tribunal Constitucional. Por ello

4 En lo sucesivo G. O.

5 VER en este ensayo: 3.1 Nulidad de la disposición que prescribe a los tribunales del trabajo acoger la doctrina de casación emanada de la SCS.

6 Tribunal Supremo de Justicia, en lo sucesivo TSJ.

7 En lo adelante CRBV.

8 Gaceta Oficial n° 5.453 Extraordinario de fecha 24 de marzo del año 2000

se indica que el Tribunal Supremo de Justicia garantizará la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales;

(...)

En efecto, las facultades interpretativas que en tal sentido se otorgan al Tribunal Supremo de Justicia, en consonancia con las características básicas de la justicia constitucional en derecho comparado, sólo pueden ser ejercidas por órgano de la Sala Constitucional, pues a ella le corresponde exclusivamente el ejercicio de la jurisdicción constitucional.

(...)

Así, se indica que las interpretaciones que establezca la Sala Constitucional sobre el contenido o alcance de las normas y principios constitucionales *serán vinculantes* para las demás Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República, todo ello con el objeto de garantizar la uniforme interpretación y aplicación de tales normas y principios.

(...), la ley orgánica deberá consagrar un mecanismo de carácter extraordinario mediante el cual la Sala Constitucional pueda revisar los actos o sentencias de las demás Salas del Tribunal Supremo de Justicia que contraríen la Constitución o las interpretaciones que sobre sus normas o principios haya previamente fijado la Sala Constitucional,

(...)

En definitiva, el carácter vinculante de las interpretaciones de las normas y principios constitucionales será el principal instrumento de la Sala Constitucional para fortalecer la justicia constitucional, darle eficacia al Texto Fundamental y brindar mayor *seguridad jurídica* a los ciudadanos (cursivas por el autor).

Y la CRBV, en su artículo 335, reza:

El Tribunal Supremo de Justicia garantizará la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales; será el máximo y último intérprete de la Constitución y velará por su uniforme interpretación y aplicación. Las interpretaciones que establezca la Sala Constitucional sobre el contenido o alcance de las normas y principios constitucionales *son vinculantes para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República* (cursivas por el autor).

Con base a lo expuesto, la Sala Constitucional del TSJ, concluye señalado que “por ello la Sala tiene presente que sus fallos constituyen precedentes que influyen sobre la decisión de casos futuros (...)”⁹; sin embargo, pensamos que no hay que confundir las decisiones de la Sala Constitucional, aunque constituyan jurisprudencia, con la doctrina vinculante de la misma Sala. La Sala Constitucional puede emitir criterios

9 Sentencia n° 1171, de fecha 15 de diciembre de 2016, expediente n° 16-0518

no vinculantes, dictar sentencias que no son obligantes sino para las partes en ese determinado proceso.

Resulta propicio acotar que cuando una decisión de la Sala Constitucional se pronuncia estableciendo una doctrina vinculante, su aplicación es exclusivamente para los casos futuros, no se puede aplicar retroactivamente, porque ello iría contra la seguridad jurídica, o sea, se aplica con efectos *ex-nunc*. Sobre el precedente vinculante para casos futuros, el tratadista Jesús María Casal ha expresado:¹⁰ “Bajo la óptica de la eficacia del precedente, si un tribunal o sala constitucional dirime una controversia asociada a la colisión entre principios de derecho constitucionales, su pronunciamiento sentará un precedente para casos futuros, cuya mayor o menor fuerza obligatoria dependerá de cada sistema”, reafirmando el carácter *ex-nunc* de la doctrina vinculante dictada por la Sala Constitucional.

Ahora bien, lo importante es determinar cuándo un precedente es vinculante —sujeta la decisión a nulidad en caso de no seguirse o desconocerse— y cuándo representa tan solo una guía, sugerencia o proposición. Además, se debe tener cuidado en no confundir, para nuestros efectos adjetivos, precedentes con antecedentes.

La Sala Constitucional ejerce constantemente sus funciones en esta materia. Por novísima sentencia¹¹ se ha pronunciado declarando la nulidad parcial (artículos XX, XX y XX) y la nulidad total (artículos XXXXX) de varias disposiciones del CPC, por ser dichas normas inconstitucionales, a la vez que acordó *ex nunc* la aplicación de la doctrina sentada, como garantía de seguridad jurídica, ordenando, además, la publicación íntegra del fallo en la G.O.

De esta manera encontramos precedentes de *obligatorio acatamiento* por los entes del Poder Judicial y precedentes *potestativos de seguir* por los entes mencionados en precedencia.

En este mismo orden de ideas, pero solo para las decisiones que se hayan dictado ignorando o contrariando de alguna manera un precedente de cumplimiento obligatorio —calificado previamente como vinculante— dictado por la Sala Constitucional del TSJ, la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, señala en su artículo 25, numeral 10, lo siguiente:

“Artículo 25. Son competencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia:

(*Omissis*)

10. *Revisar* las sentencias dictadas por los tribunales de la República cuando hayan desconocido algún precedente dictado por la Sala Constitucional; efectuado

10 Respuestas del legislador ante la interpretación de la constitución efectuada por la jurisdicción constitucional. Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Bogotá 2015, p. 314

11 Sentencia n° 362, de fecha 11 de mayo de 2018, expediente n° 17-1129

una indebida aplicación de una norma o principio constitucional; o producido un error grave en su interpretación; o por falta de aplicación de algún principio o normas constitucionales (...).

11. (...)” (cursivas por el autor).

Ahora bien, ¿cuáles son los precedentes dictados por la Sala Constitucional del TSJ que están obligados a seguir las Salas del TSJ y los demás tribunales de la República?, considerando que la vinculación es *erga omnes*, salvo para la Sala Constitucional.

De acuerdo con la doctrina sentada por la Sala Constitucional, mencionada supra, la vinculación solo atañe a los casos que se han suscitado posteriormente al pronunciamiento que sienta doctrina, esto es, que no se puede pretender su aplicación para los casos ocurridos antes de establecer la doctrina que resulta vinculante para todos los tribunales, incluidas las Salas del TSJ, “no puede admitirse la aplicación de un criterio jurisprudencial posterior, en virtud que implicaría conferirle un efecto retroactivo” y, agregamos, iría contra la seguridad jurídica y la uniformidad de los criterios sobre un determinado tema o asunto.

En tal sentido se ha expresado la Sala Constitucional del TSJ, en reciente fallo, en el cual sentó¹²:

Asimismo, esta Sala en sentencia número 3.057/2004, se pronunció sobre los cambios jurisprudenciales y su incidencia en el proceso, al efecto dispuso lo siguiente:

“...De tal forma, que en la actividad jurisdiccional el principio de expectativa plausible, en cuanto a la aplicación de los precedentes en la conformación de reglas del proceso, obliga a la interdicción de la aplicación retroactiva de los virajes de la jurisprudencia. En tal sentido, *el nuevo criterio no debe ser aplicado a situaciones que se originaron o que produjeron sus efectos en el pasado*, sino a las situaciones que se originen tras su establecimiento, con la finalidad de preservar la seguridad jurídica y evitar una grave alteración del conjunto de situaciones, derechos y expectativas nacidas del régimen en vigor para el momento en que se produjeron los hechos (cursivas por el autor).

Este criterio de interpretación por la Sala Constitucional, fue reconocido y hecho público al día siguiente por la Sala de Casación Social, cuando publica decisión que reza¹³:

Al respecto, a los fines de preservar la seguridad jurídica, confianza legítima o expectativa plausible, esta Sala ha sostenido que *la existencia de un nuevo criterio no debe ser aplicado a situaciones que se originaron o produjeron sus efectos en el pasado*, sino a aquellas que se originen tras su establecimiento, para evitar una alteración del conjunto

12 Sentencia n° 1160, de fecha 15 de diciembre de 2016, expediente n°: 16-0359

13 Sentencia n° 1391, de fecha 16 de diciembre de 2016, expediente n° AA60-S-2013-000981

de situaciones, derechos y expectativas nacidas del régimen en vigor para el momento en que se produjeron los hechos (cursivas por el autor).

Adicionalmente, la Sala Constitucional de este alto tribunal, en decisiones n° 3702 del 19 de diciembre de 2003 (caso: *Salvador de Jesús González Hernández*) y 3057 del 14 de diciembre de 2004 (caso: *Freddy Yovanni Tabarquino Chacón*), sostuvo lo siguiente: “*la aplicación retroactiva de un criterio jurisprudencial, iría en contra de la seguridad jurídica que debe procurarse en todo Estado de Derecho*”.

Si el juzgador no sigue el criterio contenido en una doctrina no vinculante, porque la contraría, modifica o ignora, la infracción no da lugar a un motivo de revisión, porque las decisiones que tienen recurso de revisión por la Sala Constitucional son aquellas que al publicarse se advierte que constituye doctrina vinculante y, además, se ordena su divulgación por la Gaceta Oficial.

Ahora bien, esta facultad legal que tiene la Sala Constitucional, de interpretar la CRBV, no puede entenderse como un poder ilimitado, *supra-constitucional* de dicha Sala, para su ejercicio excesivo; por el contrario, debe ser comedido, prudente, para garantizar la seguridad jurídica. Resultaría inconveniente que se utilizara esta atribución para crear normas, mediante sentencias, con la excusa de ser el “máximo y último intérprete de la Constitución”; no es una facultad para reemplazar o sustituir la función del Poder Legislativo, representado en la Asamblea Nacional.

2.1 La competencia para revisar fallos que se aparten del precedente vinculante, disposiciones legales

La atribución conferida por la CRBV a la Sala Constitucional del TSJ, exige que la inconformidad o contradicción que se impute al tribunal de instancia que desconoció la doctrina vinculante debe ser de importancia vital para el proceso, no un simple perjuicio, sino que la actuación del tribunal de instancia represente un desconocimiento total de la doctrina sentada y calificada como vinculante para todos los tribunales, incluidas las Salas del TSJ. Así lo ha ratificado la Sala Constitucional cuando sentó: De este modo, el hecho configurador de la revisión extraordinaria no es el mero perjuicio, sino que, además, se verifique un desconocimiento absoluto de algún precedente vinculante¹⁴.

La competencia para proceder a la revisión por la Sala Constitucional del TSJ se encuentra en el artículo 335 de la CRBV y en artículo 25, numeral 10, de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, como se mencionara en el punto 2, *supra*.

14 Sentencia n° 396 de fecha 07 de abril de 2015, expediente n° 14-1313

2.2 Situación que se presenta cuando cambian los hechos

Igualmente hay que considerar, para los efectos de la doctrina vinculante que obliga a los juzgadores, que si los hechos han cambiado, comparando los establecidos en la sentencia que constituye el vínculo y los existentes en el caso a decidir, no hay obligación de seguir la doctrina establecida en la sentencia que representa el vínculo para futuros casos, porque la obligación subsiste siempre que los hechos sean los mismos, que se trate de casos similares o análogos. Cuando los hechos que configuran la doctrina vinculante, son distintos a los del caso por decidir, el juez no tiene obligación de acoger la doctrina vinculante.

Si el juzgador se consigue que los hechos que integran la sentencia que estableció el vínculo obligatorio de seguir la doctrina, son los mismos que están en el caso que tiene que pronunciarse, su obligación es seguir dicha doctrina, es vinculante, pero esto no impide que pueda ofrecer a la Sala Constitucional argumentos o raciocinios que puedan ser considerados para en un futuro cambiar el criterio y dejar sin efecto la doctrina vinculante, o sustituirla por otra, porque la que dio lugar al precedente vinculante, está desactualizada o para el momento parte de premisas erradas. Al respecto, sostiene Pasceri¹⁵ que: El surgimiento de nuevos elementos en un caso libera al juez del precedente para crear entonces otro nuevo precedente para ese caso.

Consecuente con lo expuesto en precedencia, la Sala Constitucional no se obliga por su doctrina vinculante; la obligación es para las otras Salas y demás tribunales de la República y la sentencia vinculante debe contar con el voto de la mayoría de los magistrados de la Sala Constitucional; no se requiere la unanimidad.

El criterio o la doctrina establecida como vinculante, no tiene que ser eterna o definitiva; puede ser cambiada o modificada por la Sala Constitucional, solo que, en nuestro pensar, en la nueva sentencia que establece otra doctrina, debería advertirse que se trata de un cambio de criterio para que *erga omnes* se adopte y se siga el nuevo razonamiento. Si esto no ocurriera y no se hiciera la advertencia, pensamos que cuando hay dos sentencias que establecen dos doctrinas vinculantes sobre un mismo tema, priva o rige la dictada en último momento.

15 Pier Paolo Pasceri S., La democracia frente al fraude constitucional. XLII Jornadas J. M. Domínguez Escovar. La inseguridad jurídica y el precedente judicial vinculante en Venezuela. Barquisimeto, 2017, p. 104.

3. Facultad (abrogada) de la Sala de Casación Social¹⁶ para imponer criterios de obligatorio cumplimiento por los jueces de instancia

La jurisdicción laboral, conforme quedó establecido en su cuerpo adjetivo, representado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo¹⁷, estableció en su artículo 177 (hoy abrogado), en relación con los precedentes de obligatorio seguimiento por los tribunales de instancias, que:

Los Jueces de instancia *deberán* acoger la doctrina de casación establecida en casos análogos, para defender la integridad de la legislación y la uniformidad de la jurisprudencia (cursivas por el autor).

El contenido del artículo adjetivo copiado en precedencia equiparaba la obligación que tenían los tribunales de seguir la doctrina sentada en sentencias dictadas por la Sala Constitucional, —calificadas como vinculante—, con la obligación que tenían los tribunales del trabajo al señalarles “deberán acoger” la doctrina sentada por la SCS del TSJ.

Se advierte que esta obligación para los tribunales del trabajo era de carácter imperativo; no resultaba potestativo como ocurre con lo dispuesto en el artículo 321 del Código de Procedimiento Civil¹⁸, pues en lugar de utilizar el vocablo “deberán acoger” —imperativo—, prefiere establecer “procurarán” —potestativo—, sin obligación cuya contravención acarree nulidades, con lo cual los juzgadores mantienen su autonomía para exponer su criterio sobre algún asunto determinado, porque así podían decidir conforme a las reglas de lógica, conocimientos científicos y máximas de experiencia.

Así tenemos que la SCS en varias decisiones hizo valer el contenido del artículo 177 de la LOPT, reiterando la sentencia n° 116 de fecha 17 de mayo del 2000¹⁹, entre las cuales se destaca la que establece que “...se deja constancia que la doctrina formulada en la presente sentencia, *representa en lo sucesivo el precedente jurisprudencial asumido por esta Sala para supuestos análogos al aquí resuelto*” (cursivas por el autor).

3.1. Nulidad de la disposición que prescribía a los tribunales del trabajo acoger la doctrina de casación emanada de la SCS

La Sala Constitucional, ante tal eventualidad legislativa, procedió primero a desaplicar el transcrito artículo 177, para luego acordar su nulidad por inconstitucional. Al respecto razonó la Sala Constitucional que en la LOPT, específicamente por lo que

16 En lo sucesivo SCS

17 Publicada en la Gaceta Oficial n° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002, en adelante LOPT.

18 En adelante CPC.

19 Sentencia n° 0202, de fecha 22 de marzo de 2017, expediente n° AA60-S-2016-000695

se refiere a la nombrada disposición adjetiva, que el legislador se excedió “fue más allá del diseño del Estado de Derecho y de Justicia” establecido en la CRBV, obligando a los juzgadores laborales a seguir los criterios impuestos por la SCS del TSJ “en detrimento del principio de autonomía e independencia del juez para adoptar la decisión más acertada en un caso concreto”. Veamos.

La Sala Constitucional, por control difuso, en acción de amparo, desaplica el artículo 177 de la LOPT, por sentencia n° 1380, de fecha 29 de octubre de 2009, expediente n° 08-1148²⁰; y posteriormente, por un procedimiento de acción de nulidad, aunque fue declarada la perención y la extinción del proceso, pero por orden público constitucional se anuló el artículo 177 de la LOPT, con sentencia n° 1264, de fecha 01 de octubre de 2013, expediente n° 10-0093²¹.

De esta manera, el precedente de obligatorio cumplimiento o seguimiento por los tribunales de la República, vinculante para los casos similares, es el originado en la Sala Constitucional del TSJ.

La SCS, con ocasión de la doctrina vinculante establecida por la Sala Constitucional, acogió la tesis según la cual la citada Sala es la que puede establecer doctrinas vinculantes para todas las Salas del TSJ y de los tribunales de la República. En efecto, se lee en la decisión²²: Establecido lo anterior esta Sala considera necesario citar el precedente fijado por la Sala Constitucional en sentencia n° 576 de fecha 20 de marzo de 2006 (caso: Teodoro de Jesús Colasante Segovia)...

Si en un principio hubo la sensación que la SCS no estaba de acuerdo con la facultad única de la Sala Constitucional para establecer sentencias vinculantes y que la propia SCS, respaldada por el artículo 177 de la LOPT, también podía obligar a los jueces laborales a acatar la doctrina expuesta en sus fallos, anulada la disposición procesal mencionada supra, la SCS acogió la tesis constitucional, según la cual los precedentes vinculantes solo podían emanar de la Sala Constitucional, obligante para las Salas del TSJ y los tribunales de la República.

Incluso se observa que la SCS del TSJ, en uno de sus fallos²³, transcrita parcialmente esta decisión en sentencia de la SC del mencionado alto Tribunal²⁴, fue contundente al señalar:

(...) es cierto que el artículo 321 del Código de Procedimiento Civil, establece el deber de los Jueces de *procurar* acatar la doctrina sentada en casos análogos a los fines de defender la uniformidad de la jurisprudencia, pero, al haber sido desaplicado el artículo 177 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo *desaparece el sistema de precedentes que consagraba dicha Ley adjetiva Laboral*, (...).

20 Sentencia publicada en la Gaceta Oficial n° 39.346 de 14 de enero de 2010

21 Sentencia publicada en la Gaceta Oficial n° 40.270 de 11 de octubre de 2013.

22 Sentencia n° 029, de fecha 31 de enero de 2017, expediente n° AA60-S-2016-000025

23 Sentencia n° 1399, de fecha 06 de diciembre de 2012, expediente

24 Sentencia n° 0491, de fecha 17 de mayo de 2016, expediente 2015-000171

3.2. Limitación al control de la legalidad establecido en el artículo 178 de la LOPT

Como consecuencia primero de la desaplicación por control difuso de la constitución del artículo 177 de la LOPT y posteriormente con la declaratoria de nulidad de la mencionada disposición adjetiva, se afecta directamente y en forma importante la institución del Control de la Legalidad, contemplado en el artículo 178 de la LOPT.

En efecto, reza el mencionado artículo 178:

El Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social podrá, a solicitud de parte, conocer de aquellos fallos emanados de los Tribunales Superiores del Trabajo, que aún y cuando no fueran recurribles en casación, sin embargo, violenten o amenacen con violentar las normas de orden *público o cuando la sentencia recurrida sea contraria a la reiterada doctrina jurisprudencial de dicha Sala de Casación.*

(Omissis)

(cursivas por el autor).

Si concatenamos el contenido de las disposiciones adjetivas numeradas 177 (abrogada) y 178 se pudiera concluir que cuando una sentencia de instancia no acogiera la doctrina sentada en alguna decisión por la SCS, tratándose de un caso similar para la uniformidad de la jurisprudencia, podía delatarse para que por recurso de casación fuera restablecida la doctrina sentada. Si no se acogía la doctrina de casación y se trataba de un juicio que no tenía recurso de casación, entonces, para lograr la consideración de la SCS, se interponía el recurso de control de la legalidad, porque “la sentencia recurrida sea contraria a la reiterada doctrina jurisprudencial de dicha Sala de Casación”.

Derogado el artículo 177 de la LOPT que establecía la obligación de los jueces de primera instancia y segunda instancia o superiores de acoger la doctrina sentada por la SCS en sus fallos, los jueces quedaron eximidos de tal obligación, quedando entonces sujetos al contenido del artículo 321 del CPC —por remisión del artículo 11 de la LOPT—, que solo exige “procurar” seguir la doctrina, sin ninguna obligación cuya omisión o contradicción acarrearía la nulidad del fallo de instancia, quedando el control de la legalidad para los juicios o procesos que no tuvieran recurso de casación, esto es, circunscritos al hecho que “violenten o amenacen con violentar las normas de orden público”, porque ya la SCS no puede obligar a los jueces (primera y segunda instancias) a seguir la “reiterada doctrina jurisprudencial”, al no constituir el contenido del artículo 177 mencionado derecho positivo.

Además, la propia Sala Constitucional, ha sostenido, en relación con las limitaciones de la disposición procesal mencionada supra, que esta resultaba en contradicción con el artículo 335 de la CRBV porque la Sala Constitucional es la única que puede dictar sentencias vinculantes.

4. Precedentes por doctrinas contenidas en fallos dictados por las diferentes Salas del TSJ —exclusión hecha de la Sala Constitucional— y los demás tribunales de la República y el abandono de criterios

Existen también los precedentes dictados por las otras Salas del TSJ y los emanados de los tribunales de instancias, pero, en todo caso, no son vinculantes. Así tenemos que las Salas del TSJ, distintas a la Constitucional, pueden sentar doctrina que constituyen precedentes, pero para su aplicación potestativa, no obligante. Tenemos decisiones que dictan fallos que se constituyen en precedentes y pueden aplicarse por los juzgadores, pero su no observancia no puede acarrear la nulidad del fallo, como ocurre cuando se desobedece o no se sigue una doctrina dictada por la Sala Constitucional que ha sido calificada previamente como vinculante, publicada en la Gaceta Oficial, para que pueda ser conocida por todos.

La propia SCS ha reconocido como un precedente formulado por la Sala Político Administrativa²⁵ del TSJ²⁶, la improcedencia, por ejemplo, de condenar en costas en los procedimientos de nulidad de actos administrativos.

Estos casos los reconocen otras Salas como precedentes, sin pretensiones de vinculación para procesos futuros; viene a significar como sugerencias o recomendaciones para la solución de un caso concreto.

Uno de los precedentes —no vinculante— más conocidos y que representó tema de discusión en el foro, fue la sentencia dictada por la SPA del TSJ²⁷, que estableció la competencia de los tribunales laborales para homologar las transacciones extrajudiciales.

En efecto, la mencionada Sala, en el referido fallo, fundamentándose en el artículo 29 de la LOPT, para atribuirle la competencia a los tribunales laborales, sentó:

- 1.- Que la competencia de los tribunales del trabajo está referida para conocer los asuntos contenciosos;
- 2.- Que la transacción fue celebrada extrajudicialmente;
- 3.- Que la transacción no tiene carácter contencioso;
- 4.- Que el Poder Judicial no tendría jurisdicción para conocer la solicitud de homologación de la referida transacción;
- 5.- Que por el principio *in dubio pro operario* lo más favorable para el trabajador es que la homologación corresponda a los tribunales del trabajo;
- 6.- Que las *partes escogieron* la vía judicial para que conociera sobre la solicitud de homologación planteada.

25 En lo sucesivo SPA

26 Sentencia n° 678, de fecha 01 de agosto de 2017, expediente n° AA60-S-2016-000512

27 Sentencia n° 03, de fecha 17 de enero de 2013, expediente n° 2012-0984

Este criterio lo mantuvo la Sala en todas las decisiones, a partir de la fecha de publicación de la decisión que se comenta; y muchos tribunales de instancia siguieron el precedente.

Con motivo de la celebración del IV Congreso de Derecho del Trabajo del Instituto Venezolano de Derecho Social (IVDS) —15 y 16 de noviembre de 2013— uno de los expositores esgrimió alegatos contrarios al criterio de la Sala, particularmente, porque el principio *in dubio pro operario* solo se aplica en caso de duda, y en la sentencia no había argumentos de incertidumbre; y segundo, porque las partes no son las que pueden escoger los tribunales y otorgarle competencia en materias determinadas. Sobre este último punto, resulta claro el contenido de los artículos 1 y 5 del CPC, que de forma meridiana establecen que la competencia viene asignada por la ley y no por preferencias de las partes.

Posteriormente —el 19 de noviembre de 2013, aunque en el cuerpo del fallo se indica que fue publicada al día siguiente, esto es, dos fechas— transcurridos apenas 4 días, la misma SPA publica sentencia²⁸ con el siguiente contenido:

Siendo lo anterior así, y en virtud que es el propio artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el que establece que los *Tribunales del Trabajo son competentes para resolver los asuntos “contenciosos” del trabajo, y siendo que las transacciones extrajudiciales carecen de tal condición*, Así se decide. El Poder Judicial no tiene jurisdicción para homologar las mismas.

Establecido lo anterior, esta Sala Político-Administrativa *abandona el criterio* respecto a la posibilidad de que los Tribunales con competencia en materia laboral puedan homologar transacciones extrajudiciales, acogido hasta ahora.

No obstante, en resguardo de los principios de confianza legítima y seguridad jurídica de las partes intervinientes en el presente proceso, esta Máxima Instancia establece que el presente cambio de criterio tendrá efectos *ex-nunc*, esto es, hacia el futuro (cursivas por el autor).

De esta manera, abandonando la SPA sus argumentos, que fungían como precedentes, obviando los 6 puntos en la fundamentación, copiados supra, se concluye que estos “precedentes” pueden cambiarse o suprimirse y, en todo caso, no constituyen decisiones vinculantes, cuya tergiversación, desconocimiento o contradicción pudiera acarrear, previa revisión de la sentencia por la Sala Constitucional, la nulidad del fallo. Esta posibilidad —anular decisiones por no seguir una doctrina determinada, declarada vinculante—, solo es posible a instancia de la Sala Constitucional. Únicamente esta Sala tiene la atribución, como “máximo y último intérprete de la Constitución” de anular sentencias porque no se haya seguido una doctrina calificada previamente como vinculante.

28 Sentencia n° 01323, expediente n° 2013-0992.

Finalmente se lee en la sentencia de la SPA, en su parte dispositiva, la orden de publicar el fallo en la Gaceta Oficial y en la Gaceta Judicial:

3.- Se ordena publicar la presente sentencia en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela y en la Gaceta Judicial, en cuyos sumarios se señalará lo siguiente: “Sentencia de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia que declara que el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer y decidir la solicitud de homologación de las transacciones extrajudiciales en materia laboral”.

En nuestro criterio, lo expuesto en la sentencia transcrita parcialmente supra, no puede configurar una doctrina vinculante, porque, repetimos, esa facultad solo está atribuida a la Sala Constitucional del TSJ. Por más que una decisión de alguna de las Salas se ordene publicar en la Gaceta Oficial, por ese motivo no constituye doctrina vinculante, solo en los pronunciamientos de la Sala Constitucional, cuando en el cuerpo del fallo se califica la misma como vinculante en los procesos futuros y se ordena su publicación en la Gaceta Oficial, es que puede hablarse de doctrina vinculante.

5. En las relaciones de trabajo

En el transcurso de una relación de trabajo, con ocasión precisamente de la misma, se vienen introduciendo modalidades en las prestaciones de servicios, que luego, por iniciativa del patrono, principalmente, se quieren cambiar y no precisamente para establecer otras condiciones de trabajo superiores a las anteriores; se quieren eliminar, excluir de una determinada prestación de servicios.

En estos casos surgen los precedentes en las relaciones de trabajo, que constituyen derechos a favor del trabajador o trabajadores que mantenían dentro de su patrimonio laboral tales condiciones. Esos precedentes forman parte de las condiciones y solo mediante acuerdo más favorable al trabajador, pueden modificarse.

La SCS del TSJ se ha pronunciado en varias oportunidades²⁹, señalando:

Del fallo parcialmente reproducido se concluye; que si un trabajador venía disfrutando de beneficios otorgados a través de una convención colectiva, debe seguir disfrutando de éstos, si su vínculo laboral continua con el mismo patrono, a pesar de que la naturaleza de ese vínculo cambie en razón a su ascenso personal dentro de la misma empresa, en aplicación de los principios de intangibilidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales, más aún si esta Sala ya ha sentado precedentes judiciales previos, como el citado, cumpliendo así con el principio de confianza legítima (subrayado del autor).

29 Sentencias n° 0338, del 26 de abril del 2012, expediente n° R.C. n° AA60-S-2011-0191 y n° 1125, de fecha 07-11-2016, expediente R.C. n° AA60-S-2013-1229.

Esta doctrina, de vieja data, se ha venido sosteniendo, tanto por la extinta Corte Suprema de Justicia como por el TSJ, constituyendo derechos a favor de los trabajadores los precedentes que rigen en un momento determinado para todos los trabajadores, un grupo de ellos o uno de ellos.

También la costumbre se asimila a los precedentes en la prestación del servicio, cuando en una determinada empresa se cumplen reiteradamente determinadas “conductas laborales” y esas conductas adquieren la condición de precedentes; no pueden esas costumbres excluirse, sino a cambio de una mejor condición de trabajo, y de acuerdo con el laborante.

6. Conclusiones

1. La facultad que tiene la Sala Constitucional para establecer doctrinas vinculantes para todos los tribunales, deviene de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
2. La Sala Constitucional es la competente para revisar fallos que se aparten del precedente obligatorio.
3. La doctrina vinculante solo puede acordarse en decisiones emanadas de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.
4. Para que una decisión de la Sala Constitucional se considere vinculante es necesario que se advierta esa condición en el texto del fallo y que se publique la sentencia en la Gaceta Oficial y tendrá aplicación ex-nunc.
5. El desconocimiento, tergiversación o contradicción de la doctrina vinculante de la Sala Constitucional acarrea el recurso de revisión por dicha Sala.
6. Con la nulidad del artículo 177 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el recurso de Control de la Legalidad queda excluido “cuando la sentencia recurrida sea contraria a la reiterada doctrina jurisprudencial de dicha Sala de Casación”.
7. La Sala de Casación Social no puede imponer criterios de obligatorio cumplimiento por los jueces de instancia.
8. Los tribunales de la República —distintos a la Sala Constitucional— pueden incluir precedentes en sus fallos, pero su desobediencia o no seguimiento no trae como consecuencia la nulidad de la decisión, porque no tienen el recurso de revisión.
9. Cuando se ha materializado un precedente a favor de algún trabajador, solo puede ser sustituido mediante una mejor condición de trabajo, y de acuerdo con el prestador de servicios.

LA MONEDA DE CURSO LEGAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO*

06

○ REINALDO JESÚS GUILARTE LAMUÑO

A mis abuelos Ramón, Rosa, Rafael y Petra

“When the night has come

And the land is dark

And the moon is the only light we see

No I won't be afraid

No I won't be afraid

Just as long as you stand, stand by me”

The Beatles, *Stand By Me*

1. Consideraciones preliminares

Desde el viernes negro de 1983, Venezuela presenta problemas con la política cambiaria, lo que en algunos casos derivó en la imposición de un férreo control cambiario, situación que actualmente tiene un alto impacto en la economía, generando una crisis social sin precedentes. En la actualidad, se mantiene vigente un control de cambio que inició en fecha 5 febrero de 2003, con ocasión de la entrada en vigencia del CC1.

* A los fines del presente artículo serán utilizados los siguientes términos: Venezuela: República Bolivariana de Venezuela. OIT: Organización Internacional del Trabajo. CIDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos. TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea. CFTC: *Commodity Futures Trading Commission*. TSJ: Tribunal Supremo de Justicia. SCS: Sala de Casación Social. SCC: Sala de Casación Civil. BCV: Banco Central de Venezuela. Patrono: Entidad de Trabajo. Petro: Criptomoneda Venezolana. DICOM: Sistema de Divisas de Tipo de Cambio Complementario. GORBV: Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. CRBV: Constitución de la República Bolivariana publicada en la GORBV n° 5.908 Extraordinario de fecha 19 de febrero de 2009. LOSEC: Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal publicada en la GORBV n° 6.011 Extraordinario de fecha 21 de diciembre de 2010. DLOT: Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la GORBV n° 6.024 Extraordinario de fecha 6 de mayo de 2011. DLOTTT: Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras publicado en la GORBV n° 6.076 Extraordinario de fecha 7 de mayo de 2012. DLOBCV: Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma de la Ley del Banco Central de Venezuela publicado en la GORBV n° 6.211 Extraordinario de fecha 30 de diciembre de 2015. DLCSTT: Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras publicado en la GORBV n° 40.773 Ordinario de fecha 23 de octubre de 2015. DLRCI: Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Cambiario y sus Ilícitos publicado en la GORBV n° 6.210 Extraordinario de fecha 30 de diciembre de 2015. DCCCP: Decreto Constituyente Sobre Criptoactivos y la Criptomoneda Soberana Petro publicado en la GORBV n° 6.370 en fecha 9 de abril de 2018. DSC: Decreto mediante el cual se autoriza la creación de la Superintendencia de los Criptoactivos y Actividades Conexas de Venezuela publicado en la GORBV n° 6.346 en fecha 8 de diciembre de 2017. RLOT: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la GORBV n° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006. CC1: Convenio Cambiario n° 1 publicado en la GORBV n° 37.625 en fecha 5 de febrero de 2003.

Es como consecuencia de los diferentes controles de cambio que se han ejecutado en Venezuela, que nace la discusión sobre que debemos entender como moneda de curso legal, por cuanto para algunos se debe entender que el bolívar es la moneda de curso legal de Venezuela, más aún con la entrada en vigencia del artículo 318 de la CRBV, mientras que otros sostienen que se trata únicamente del signo monetario del país.

De hecho, se sostiene que debido al control de cambio no es posible contraer obligaciones que deriven en el pago en divisas como moneda de pago, porque según algunos, se debe entender que el bolívar es moneda de curso forzoso.

Sin embargo, pretender estudiar los aspectos legales del bolívar como moneda de curso legal, sin tomar en consideración las normas laborales que rigen el salario, es tener una visión parcial de un tema que puede ser controversial.

En efecto, en el artículo 123 del DLOTTT se prevé la prohibición de pagar el salario en: (i) mercancías; (ii) vales; (iii) fichas; o (iv) cualquier signo representativo con que quiera sustituirse la moneda, porque el salario deberá ser pagado en moneda de curso legal.

Lo anterior debe ser entendido como la prohibición del *truck system* en Venezuela, debido a prácticas ejecutadas en contra de los trabajadores hasta mediados del siglo XX, en la que los trabajadores recibían fichas por el pago de su trabajo que eran cambiadas en los establecimientos del patrono. En este sentido, tenemos que Rafael Caldera Rodríguez cuando estudia los antecedentes legislativos de las normas laborales de Venezuela, sostiene:

El Código de Minas de 1909 dio mayor desarrollo a las normas de carácter laboral. Aunque permitió un límite de 12 horas diarias de trabajo, explícitamente dispuso que todo pacto en contrario sería nulo, salvo el trabajo de sobretiempo; fijó para las horas extraordinarias un aumento de 50% de remuneración; estableció normas sobre salario, prohibiendo el *truck system* e imponiendo el pago semanal, salvo que por convenio especial se hiciera quincenal; e introdujo una disposición protectora en caso de enfermedad.¹

Ahora bien, la CIDH en la sentencia dictada en fecha 20 de octubre de 2016 en el caso: *La Hacienda Brasil Verde*, consideró:

303. De la reseña de hechos contenidos en los párrafos anteriores, es notable la existencia de un mecanismo de reclutamiento de trabajadores a través de fraudes y engaños. Además, la Corte considera que, en efecto, los hechos del caso indican la existencia de una situación de servidumbre por deuda, visto que a partir del momento en que los trabajadores recibían el adelanto de dinero por parte del gato, hasta los salarios irrisorios y descuentos por comida, medicamentos y otros productos, se

1 Caldera Rodríguez, Rafael Antonio. *Derecho del Trabajo*. El Ateneo. Buenos Aires, 1969. Segunda Edición, p. 138.

generaba una deuda impagable para ellos. Como agravante a ese sistema conocido como *truck system*, peonaje o sistema de *barracão* en algunos países, los trabajadores eran sometidos a jornadas extenuantes de trabajo bajo amenazas y violencia, viviendo en condiciones degradantes. Asimismo, los trabajadores no tenían perspectiva de poder salir de esa situación en razón de: i) la presencia de guardias armados; ii) la restricción de salida de la Hacienda sin el pago de la deuda adquirida; iii) la coacción física y psicológica de parte de gatos y guardias de seguridad, y iv) el miedo de represalias y de morir en la selva en caso de fuga. Las condiciones anteriores se potencializaban por la condición de vulnerabilidad de los trabajadores, los cuales eran en su mayoría analfabetos, de una región muy distante del país, que no conocían los alrededores de la Hacienda Brasil Verde y estaban sometidos a condiciones inhumanas de vida.

304. Visto lo anterior, es evidente para la Corte que los trabajadores rescatados de la Hacienda Brasil Verde se encontraban en una situación de servidumbre por deuda y de sometimiento a trabajos forzosos. Sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal considera que las características específicas a que fueron sometidos los 85 trabajadores rescatados el 15 de marzo de 2000 sobrepasaban los extremos de servidumbre por deuda y trabajo forzoso, para llegar a cumplir con los elementos más estrictos de la definición de esclavitud establecida por la Corte (*supra* párr. 272), en particular el ejercicio de control como manifestación del derecho de propiedad. En ese sentido, la Corte constata que: i) los trabajadores se encontraban sometidos al efectivo control de los gatos, gerentes, guardias armados de la hacienda, y en definitiva también de su propietario; ii) de forma tal que se restringía su autonomía y libertad individuales; iii) sin su libre consentimiento; iv) a través de amenazas, violencia física y psicológica, v) para explotar su trabajo forzoso en condiciones inhumanas. Asimismo, las circunstancias de la fuga emprendida por los señores Antônio Francisco da Silva y Gonçalo Luiz Furtado y los riesgos enfrentados hasta denunciar lo ocurrido a la Policía Federal demuestran: vi) la vulnerabilidad de los trabajadores y vii) el ambiente de coacción existente en dicha hacienda, los cuales viii) no les permitían cambiar su situación y recuperar su libertad. Por todo lo anterior, la Corte concluye que la situación verificada en la Hacienda Brasil Verde en marzo de 2000 representaba una situación de esclavitud.

...

342. Por todo lo anterior, Brasil no demostró haber adoptado, respecto del presente caso y al momento de los hechos, las medidas específicas, conforme a las circunstancias ya conocidas de trabajadores en situación de esclavitud y de denuncias concretas contra la Hacienda Brasil Verde, para prevenir la ocurrencia de la violación al artículo 6.1 constatada en el presente caso. El Estado no actuó con prontitud dentro de las primeras horas y días luego de la denuncia de esclavitud y violencia realizada por Gonçalo Luiz Furtado y Antônio Francisco da Silva, con gran sacrificio y riesgo personal, dejando

perder horas y días valiosos. En el período entre la denuncia y la inspección, el Estado no logró coordinar la participación de la Policía Federal activamente en la referida inspección, más allá de la función de protección del equipo del Ministerio del Trabajo. Todo esto demuestra que el Estado no actuó con la debida diligencia requerida para prevenir adecuadamente la forma contemporánea de esclavitud constatada en el presente caso y que no actuó como razonablemente era de esperarse de acuerdo a las circunstancias del caso para poner fin a ese tipo de violación. Este incumplimiento del deber de garantía es particularmente serio debido al contexto conocido por el Estado y a las obligaciones impuestas en virtud del artículo 6.1 de la Convención Americana y específicamente derivadas del carácter de *jus cogens* de esta prohibición.

343. En razón de todo lo expuesto, el Tribunal considera que el Estado violó el derecho a no ser sometido a esclavitud y trata de personas, en violación del artículo 6.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con los artículos 1.1, 3, 5, 7, 475 Ministerio de Trabajo y Empleo. *Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo*, 2011, pág. 13 (expediente de prueba, folio 6714). 476 OIT – Brasil. *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil*, 2010, pág. 2010 (expediente de prueba, folio 8529). 90 11 y 22 del mismo instrumento, en perjuicio de los 85 trabajadores rescatados el 15 de marzo de 2000 en la Hacienda Brasil Verde, listados en el párrafo 206 de la presente Sentencia. Adicionalmente, respecto del señor Antônio Francisco da Silva esa violación ocurrió también en relación con el artículo 19 de la Convención Americana, por ser niño al momento de los hechos. Finalmente, Brasil es responsable por la violación del artículo 6.1 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento, producida en el marco de una situación de discriminación estructural histórica en razón de la posición económica de los 85 trabajadores identificados en el párrafo 206 de la presente Sentencia.²

A lo antes expuesto, debemos agregar que la OIT en el Convenio 95 sobre protección del salario estableció que el salario de los trabajadores debía ser pagado en dinero, prohibiendo el pago con: (i) pagarés; (ii) vales; (iii) cupones; o (iv) cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

Por su parte, en el artículo 91 de la CRBV el constituyente determinó que el salario debe ser pagado en moneda de curso legal, por lo tanto la prohibición de emplear el *truck system* tiene rango constitucional, por lo que sería posible sostener que en Venezuela no se puede pagar el salario en criptomonedas o con monedas comunales, sin que ello conlleve a que se pueda sostener que no es posible pagar el salario en divisas, situación estudiada por Héctor Jaime Martínez, quien considera:

2 Extraído de http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf (30/05/2018)

Sólo dos cambios se observan en la definición de salario del 104 LOTTTT. El primero sólo es formal, pues mientras la LOT exigía que la remuneración, provecho o ventaja, constitutiva del salario, pudiera ser evaluado en efectivo, como lo dice igualmente el Convenio 95, la norma vigente exige que se pueda evaluar en moneda de curso legal. Quizá el cambio vaya un poco más allá de la simple cuestión terminológica y al establecer que sólo se puede evaluar en moneda de curso legal se haya pretendido limitar la posibilidad de establecer el salario en moneda extranjera que no es de curso legal en el país, de acuerdo a lo establecido en los convenios cambiarios que regulan el sistema de control de cambio. Esto afectaría notablemente las contrataciones de los trabajadores internacionales cuya remuneración generalmente se establece en moneda extranjera.³

Por otra parte, la Comisión de Expertos de OIT, cuando estudió el Convenio 95 de la OIT, consideró:

66. El párrafo 1, artículo 3 del Convenio establece el principio según el cual los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal. Esta disposición tiende a garantizar que el trabajador reciba el salario de manera que pueda cambiarlo de manera inmediata por los bienes que desee y convertirlo libremente a otras monedas.

...

73. Resulta interesante preguntarse si una disposición jurídica que autorice el pago del salario de los trabajadores en una moneda extranjera sería compatible con la letra y el espíritu del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio. En opinión de la Comisión, la noción de «moneda de curso legal» no debería limitarse necesariamente en tal caso a la moneda que tiene curso legal de acuerdo con la definición nacional de cada Estado ratificante. Esta noción puede cubrir otras monedas generalmente aceptadas como monedas de curso legal en el plano internacional y que, sujetas a la legislación nacional en materia de cambio, pueden convertirse de manera inmediata y libremente en la moneda nacional del país interesado. En efecto, la Comisión considera que ningún elemento del Convenio impide a los Estados Miembros establecer que, a los fines de los contratos de trabajo, los convenios colectivos o el pago de salarios, las monedas convertibles sean consideradas monedas de curso legal.⁴

Por lo tanto, teniendo en consideración la discusión que existe sobre la forma de entender cuando se considera que el patrono paga el salario en moneda de curso legal, y la evolución de los métodos de pago del salario, es que a continuación procedemos a realizar una serie de consideraciones.

3 Jaime Martínez, Héctor. Armando. La Regulación del Salario en la LOTTTT. En: Revista de Derecho del Trabajo. Fundación Universitat. Barquisimeto, 2012. Págs. 65 y 66.

4 Extraído de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf> (30/05/2018)

2. Pago del salario en divisas

El artículo 123 del DLOTTT prevé que el salario deberá ser pagado en moneda de curso legal, por lo que algunas personas consideran que no es posible pagar el salario en divisas, porque entienden que la referencia a moneda de curso legal, sólo puede ser entendida como que el salario debe ser pagado en bolívares.

Sin embargo, se debe tener en consideración que en el artículo 147 del DLOT se establecía que “el salario deberá pagarse en dinero efectivo”, situación que reconoce la prohibición del *truck system* contemplada en el artículo 3 del Convenio 95 de la OIT, por cuanto lo prohibido es pagar el salario en: (i) pagarés; (ii) vales; (iii) cupones; o (iv) mercancía, fichas o cualquier otro signo con que quiera sustituirse la moneda.

Como vemos, antes de la entrada en vigencia del artículo 123 del DLOTTT, resultaba claro que en Venezuela se podía pagar el salario en cualquier moneda, por lo que resultaba legal pagar el salario en divisas, situación que deriva en que no se deba entender que la reforma de la norma, conlleva una restricción en la interpretación que se realizaba bajo la vigencia del DLOT, por cuanto ello podría ser entendido como una violación de la progresividad de los derechos de los trabajadores, lo que derivaría en una violación del numeral 1 del artículo 89 de la CRBV.

En este orden de ideas, se debe tener en cuenta que aún bajo la vigencia del artículo 123 del DLOTTT, la intención del legislador es que el salario sea pagado en dinero, por cuanto la prohibición sólo se encuentra referida al *truck system*, más aún cuando expresamente se dispone que no se podrá pagar el salario en “mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda.”

Así, a pesar que en el artículo 123 del DLOTTT se utiliza el término moneda de curso legal, cuando se regula la prohibición del *truck system* se emplea el término moneda, por lo que es evidente que la intención del legislador es que el salario sea pagado en moneda (dinero).

Sin embargo, como en el artículo 318 de la CRBV y en el artículo 106 DLOBCV se establece el bolívar como la unidad monetaria de Venezuela, es que algunos consideran que bolívar es la moneda de curso legal.

Sobre el particular, encontramos que César Carballo Mena sostiene:

v. Por último, el pago del salario en moneda de curso legal, según lo prescrito en los artículo 91 de la CRBV y 3 del Convenio nº 95 de la OIT, supone –como resulta evidente- la proscripción del pago de aquella prestación en moneda ilegítima o retirada de circulación, esto es, distinta al bolívar o a la moneda que rige oficialmente en el país.⁵

5 Carballo Mena, César Augusto. El Régimen del Salario en la Constitución de la República. En: Libro Homenaje a Fernando Parra Aranguren. Tomo I. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, 2001. Pág. 117

Por su parte, José Melich Orsini cuando estudia el tema del pago en moneda extranjera, expresa:

Puede resumirse todo esto en la aseveración de que el bolívar es en nuestro país la única moneda de “curso legal”, pero no de “curso forzoso”: Se pueden, pues, pactar monedas extranjeras como moneda de pago, en cuyo caso el deudor para liberarse de su obligación debe entregar exactamente dicha moneda en la cantidad numéricamente expresada en el contrato.⁶

Mientras que James Otis Rodner, considera:

En Venezuela la moneda extranjera se puede libremente fijar como moneda de pago. Así, si el lugar de pago es en Venezuela y se ha fijado el dólar como moneda de pago, el deudor sólo se libera entregando a su acreedor dólares. Con el control de cambio vigente (2003), esto sin embargo representa una dificultad.⁷

De igual forma, tenemos que Rafael Alfonzo Guzmán cuando estudia la posibilidad de pagar el salario en divisas, expone:

Descartamos el supuesto de los empleado cuya remuneración fue pactada en moneda extranjera, en que, porque haberlo previsto las partes, o ser previsible por ellas la fluctuación del valor cambiario de la moneda extranjera como pago de los servicios, la regla *pacta sunt servanda* conduce a pensar en que la obligación a cargo del empleador debe continuar siendo cumplida en la forma convenida, a pesar del mayor sacrificio económico que para el deudor su cumplimiento represente.⁸

Asimismo, Luis Alejandro Aguilar cuando estudia la distinción entre moneda de curso legal y el signo monetario, señala:

El propósito de esta distinción consiste en aclarar que por moneda se entiende tanto el billete como la moneda metálica, pero que son estos últimos los que gozan de curso legal. El signo monetario bolívar no tiene *per se* curso legal ni este concepto tiene que ver con el signo monetario.⁹

Inclusive, José Alfredo Giral Pimentel cuando estudia el control de cambio, nos enseña:

“... Como la norma constitucional se refiere sólo al curso legal, se debe concluir que la referencia no es sólo al bolívar, porque de esa manera se favorece la validez de un

6 Melich Orsini, José. El Pago en Moneda Extranjera y el Vigente Control de Cambio. En: Estudio de Derecho. Estudios de Derecho Privado. Tomo I. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2004. Pág. 324

7 Otis Rodner, James. Ley Aplicable a la Estipulación en Moneda Extranjera. En: Estudio de Derecho. Estudios de Derecho Privado. Tomo I. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2004. Pág. 276

8 Alfonzo Guzmán, Rafael Jacob. Estudio Analítico de la Ley del Trabajo. Tomo II. Cátedra de Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela y Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas. Caracas, 2009. Tercera Edición. Pág. 488.

9 Aguilar, Luis Alejandro. La Tasa de Cambio para el Cálculo de los Enriquecimientos en Dólares a los Efectos del Impuesto Sobre la Renta. En: Revista de Derecho Público n° 19. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, 1984. Pág. 25.

mayor número de contratos de trabajo...En vista de todo lo dispuesto, sostenemos que los contratos de trabajo que establecen salarios en moneda extranjera son válidos.”¹⁰

Adicionalmente, se tiene que tomar en cuenta que en literal a) del artículo 17 del RLOT, se establece que el patrono debe pagar el salario en los términos y condiciones vigentes en la empresa, por lo que para el supuesto que se acuerde el pago del salario en divisas, se entendería que esos son los términos y condiciones pactados por las partes, aplicando inclusive lo dispuesto en el artículo 128 del DLOBCV, cuando establece que por convenio entre las partes las obligaciones pueden ser asumidas y pagadas en divisas.

En vista de lo anterior, consideramos que a los efectos de las normas laborales, se debe entender el término “moneda de curso legal”, en el sentido de pagar el salario en dinero, por la prohibición del *truck system*, que impera en el ordenamiento jurídico de Venezuela.

Por lo tanto, no creemos que en Venezuela se encuentre prohibido el pago del salario en divisas, a pesar que en el artículo 3 del DLRCI se establece el bolívar como moneda de curso legal, porque la prohibición sólo se encuentra orientada a que no se puede pagar el salario en: (i) mercancías; (ii) vales; (iii) fichas; o (iv) cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda.

Inclusive, el hecho que en el ordenamiento jurídico se establezca que el salario debe ser pagado con base en la moneda de curso legal, no conlleva a que el mismo debe ser pagado obligatoriamente en bolívares, porque podría ser posible que las partes acuerden el pago del salario en divisas.

De hecho, es una realidad que en el mundo actual, el servicio que prestan los trabajadores es recibido en otros países, por lo que a pesar que el servicio sea ejecutado en Venezuela, la prestación final estaría siendo recibida en el extranjero (como ocurre en el caso del teletrabajo), supuesto en el que sería cuestionable que un trabajador venezolano reciba el pago de su salario en bolívares, más aún en una realidad en la que la moneda local pierde valor constantemente.

También se debe considerar a los trabajadores que por sus funciones, prestan sus servicios en diferentes países, a pesar que la sede física de su oficina se encuentra en Venezuela, a lo que debemos agregar los trabajadores del servicio diplomático de los países que tienen sede diplomática en Venezuela.

De igual forma, se deberá considerar la situación de las personas que son contratadas en el marco de los Convenios Internacionales que suscribe Venezuela con otros países, para desarrollar proyectos y obras en el país.

10 Giral Pimentel, José Alfredo. Ley Contra los Ilícitos Cambiarios y Contratos en Moneda Extranjera. El Nacional. Caracas, 2006. Pág. 52

Como vemos, es claro que existe un amplio espectro de trabajadores que podrían recibir el pago de su salario en divisas como justa compensación por el servicio prestado, pero además debemos agregar la situación de los trabajadores venezolanos que realizan las mismas funciones que un trabajador extranjero, por lo que bajo la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo previsto en el artículo 109 del DLOTTT, podrían tener derecho al pago del salario en divisas, como ocurre en el supuesto de los trabajadores aeronáuticos o los trabajadores marítimos. En efecto en el artículo 248 del DLOTTT se reconoce la posibilidad que tiene el trabajador marítimo de recibir el pago en divisas

Ahora bien, en lo que respecta a la forma de implementar el pago del salario en divisas, encontramos las siguientes:

- i. Que el salario sea pagado por una sociedad extranjera en una cuenta en el extranjero.
- ii. Que el pago del salario en divisas se encuentre sujeto a un contrato de asistencia técnica entre la sociedad local y la sociedad extranjera, y que el pago sea realizado en el extranjero por la sociedad extranjera.
- iii. Que sea suscrito un contrato de asesoría entre el patrono y el trabajador, que origine el pago del salario en divisas, siendo pagado por el patrono en la cuenta que sea fijada por el trabajador.
- iv. Que sea acordado un “contrato paquete”, en el que se establezca el pago del salario en divisas, determinando que el pago incluye todos los beneficios laborales.
- v. Que se realice el pago de un bono bimensual o trimestral, que se encuentre vinculado a las metas de la organización, siendo realizado el pago en la cuenta que el trabajador indique, supuesto en el que el patrono sería el pagador.
- vi. Que se realice el pago de una parte del salario en bolívares, y la otra parte sea realizada en divisas, en la cuenta que el trabajador manifieste, siendo el patrono el pagador.

Sin embargo, para el supuesto que el patrono decida pagar el salario en divisas, podrían existir los siguientes riesgos:

- i. Para el supuesto que una sociedad extranjera vinculada al patrono sea quien realice el pago del salario en divisas, el trabajador podría alegar la existencia de un grupo de empresas, por lo que podría sostener que la sociedad extranjera es solidariamente responsable con el patrono.

En el supuesto que el trabajador reclame la solidaridad laboral de los miembros del grupo de empresas transnacional, no sería aplicable la solidaridad laboral bajo la posición asumida por la SCS del TSJ en la sentencia n° 305 dictada en fecha 16 de abril de 2012 en el caso: Crawford Venezuela Ajustadores de

- Pérdidas, C.A.11 que fuera ratificada en la sentencia n° 33 dictada por la SCS del TSJ en fecha 28 de febrero de 2013 en el caso: Asea Brown Boweri (ABB), C.A.12
- ii. Bajo el escenario que sea suscrito un contrato de asesoría entre las partes de la relación laboral, el trabajador podría alegar que las cantidades de dinero que devengó por el referido contrato, forman parte del salario de base de cálculo, para el pago de todos los beneficios laborales, que se originaron con ocasión de la relación laboral, supuesto reconocido por la SCS del TSJ en la sentencia n° 1792 dictada en fecha 13 de diciembre de 2005 en el caso: Wood Group Pressure Control, C.A.13
 - iii. En el caso que sea suscrito un “contrato paquete”, el trabajador podría alegar que no le fueron pagados los beneficios laborales durante la relación laboral, por ello sería indispensable indicar todos los beneficios laborales que serían pagados en divisas, para disminuir el riesgo del reclamo y una condena contraria a los intereses del patrono, además de documentar debidamente el “contrato paquete” que sería firmado entre las partes.
 - iv. En el escenario que el patrono decida pagar un bono bimensual o trimestral en divisas, que sea pagado con regularidad y permanencia, existiría el riesgo que la autoridad competente estime que las cantidades de dinero devengadas por el trabajador son salario normal, pero consideramos que se puede sostener que se trata de un pago accidental, que sólo puede ser entendido como salario accidental, porque se encuentra sometido a las condiciones que establezca el patrono.
 - v. Adicionalmente, la autoridad competente podría sostener que el pago del bono bimensual o trimestral, tiene carácter de salario variable, lo que tendría efecto en el pago de los días de descanso y feriados, con su respectivo efecto en el pago de todos los beneficios laborales. No obstante ello, consideramos que el pago de un bono bimensual o trimestral, no conlleva a que un trabajador devengue un salario variable, como lo reconoció la SCS del TSJ en la sentencia n° 542 dictada en fecha 27 de junio de 2017 en el caso: *Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela*¹⁴.
 - vi. Asimismo, en el supuesto que el trabajador reclame el pago que recibiría en divisas como parte del salario que devengaba con ocasión de la relación laboral, con el respectivo impacto en los beneficios laborales, la tasa de cambio que debería ser utilizada por el Tribunal para determinar la condena, tendría que

11 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/0305-16412-2012-10-425.HTML> (30/05/2018)

12 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/0033-28213-2013-10-1473.HTML> (30/05/2018)

13 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1792-131205-051049.HTM> (30/05/2018)

14 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/200363-0543-27617-2017-16-838.HTML> (30/05/2018)

ser la tasa histórica. Ahora bien, podría existir el riesgo que el Tribunal estime el cambio de las divisas a bolívares con base en la tasa fijada en el DICOM.

En este sentido, tenemos que la SCS del TSJ en la sentencia n° 1513 dictada en fecha 17 de diciembre de 2012 en el caso: Procter & Gamble de Venezuela, S.C.A.¹⁵, ratificada en la sentencia n° 411 dictada por la SCS del TSJ en fecha 17 de julio de 2015 en el caso: Boc Gases de Venezuela, C.A.¹⁶, considera que la tasa de cambio que se debe utilizar a los efectos de estimar el impacto en los beneficios laborales de las cantidades de dinero pagadas en divisas, debería ser la tasa histórica.

Por último, la SCC del TSJ en la sentencia n° RC 831 dictada en fecha 14 de diciembre de 2017 en el caso: Sociedad Médicos Unidos Los Jabillos, C.A.¹⁷, consideró que se debe utilizar la tasa fijada en el DICOM, cuando se trate de una obligación en divisas que fuera contraída con posterioridad a la entrada en vigencia del control de cambio. Adicionalmente, la SCC en la sentencia n° RC 216 dictada en fecha 4 de mayo de 2018 en el caso: Cerdex, C.A.¹⁸, consideró que debido a la existencia de un control de cambio el deudor sólo se puede liberar de la obligación pagando en bolívares, porque el cumplimiento en divisas resulta imposible.

3. Pago del salario en moneda comunal

En la LOSEC se reconoce a las monedas comunales “como un instrumento alternativo a la moneda de curso legal”, por lo que con base en lo dispuesto en el artículo 52 de la LOSEC se podría sostener que el patrono no podría pagar el salario con base en una moneda comunal.

De igual forma, se debe tener en consideración que las monedas comunales sólo podrán ser utilizadas “dentro del ámbito territorial de su localidad”, por lo que un trabajador no podría adquirir bienes y servicios en un espacio geográfico diferente a la comuna en la que se reconoce la moneda comunal, por disponerlo así el artículo 54 de la LOSEC.

Adicionalmente, para la determinación del valor de la moneda comunal se requiere que el mismo sea fijado por el BCV conforme con lo dispuesto en el artículo 55 de la LOSEC en concordancia con el artículo 107 del DLOBCV

Como consecuencia de lo anterior, resulta forzoso concluir que el patrono no puede pagar el salario usando monedas comunales, porque el propio legislador reconoció

15 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1513-171212-2012-11-880.HTML> (30/05/2018)

16 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/178563-0411-17615-2015-11-1515.HTML> (30/05/2018)

17 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/diciembre/206587-RC.000831-141217-2017-17-596.HTML> (30-05/2018)

18 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/mayo/210572-RC.000216-4518-2018-17-826.HTML> (30/05/2018)

que se trata de una moneda que no tiene curso legal, por lo que el pago del salario en moneda comunal sería una violación del artículo 91 de la CRBV en concordancia con el artículo 123 del DLOTTT.

Pero lo anterior no limita la posibilidad que el patrono pueda pagar algunos beneficios laborales con monedas comunales, como podría ser el supuesto del beneficio de alimentación, en aquellos circunstancias en las cuales los mecanismos previstos en el artículo 4 del DLCSTT no puedan ser utilizados por los trabajadores para la adquisición de alimento, partiendo del supuesto que en la zona en la que presta servicios el trabajador se haya implementado una moneda comunal, aplicando por analogía el artículo 5 del DLCSTT.

Asimismo, se podría evaluar el pago de beneficios sociales con carácter no salarial, utilizando como instrumento de pago las monedas comunales, porque podría ser posible que en el ámbito territorial en el que se encuentra ubicado el centro de trabajo en el que labora el trabajador se hayan implementado las monedas comunales como medio para adquirir bienes o servicios.

4. Pago del salario en criptomonedas

La evolución de la economía derivó en que las personas utilicen las criptomonedas como medio de pago para adquirir los bienes y servicios que requieren para satisfacer sus necesidades, situación que origina el debate sobre la posibilidad de pagar o no el salario en criptomonedas.

Algunos estiman que sería factible pagar el salario en criptomonedas, porque tendrían el mismo objetivo que el dinero que recibe el trabajador como contraprestación por sus servicios, debido a que las mismas permiten la adquisición de bienes y servicios. Así, sobre la naturaleza jurídica de las criptomonedas se pronunció el TJUE en la sentencia C-264/14 dictada en fecha 22 de octubre de 2015 en el caso: *David Hedqvist*¹⁹, en la que sostuvo que las criptomonedas podrían ser consideradas de la misma forma que los “medios legales de pago”, mientras que la CFTC sostiene que las criptomonedas son *commodities*²⁰, como fuera expuesto ante la Corte del Distrito Este de Nueva York de los Estados Unidos de América en el caso: *Patrick McDonnell and Coin Drop Markets*, lo que derivó en la decisión dictada en fecha 6 de marzo de 2018, criterio que fuera expresado inicialmente en la orden dictada por la CFTC en fecha 17 de septiembre de 2015 en el caso: *Coinflip Inc.*²¹, en la que expuso:

19 Extraído de <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=170305&pageIndex=0&doClang=-ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=201161> (18/6/2018)

20 Extraído de: <https://www.cftc.gov/PressRoom/PressReleases/pr7702-18> (18/6/2018)

21 Extraído de <https://www.cftc.gov/PressRoom/PressReleases/pr7231-15> (18/6/2018)

Section 1a(9) of the Act defines “commodity” to include, among other things, “all services, rights, and interests in which contracts for future delivery are presently or in the future dealt in.” 7 U.S.C. § 1a(9). The definition of a “commodity” is broad. See, e.g., *Board of Trade of City of Chicago v. SEC*, 677 F. 2d 1137, 1142 (7th Cir. 1982). Bitcoin and other virtual currencies are encompassed in the definition and properly defined as commodities.

Como vemos, aún no es clara la naturaleza jurídica de las criptomonedas. Sin embargo, el trabajador podría cambiar las criptomonedas en las casas de cambio por la divisa de su preferencia, en el supuesto que decida tener una posición en dinero fiduciario, una situación parecida a lo que ocurre con los planes de acciones.

En este orden de ideas, visto el auge de las criptomonedas se debe evaluar si es posible o no pagar el salario con las mismas, teniendo en consideración que el valor de ellas fluctúa conforme con las reglas que rigen el mercado de criptomonedas, situación que también afecta el petro, por cuanto el valor del mismo estaría vinculado a la fluctuación de los *commodities*.

Debido a lo anterior, será necesario tomar en consideración el principio de seguridad del salario, para ello creemos importante traer a colación lo expresado por Juan Pró Rísquez, cuando afirma:

De acuerdo con este principio, el salario debe ser pagado independientemente de los riesgos de la empresa y de los beneficios obtenidos por el empleador. En consecuencia, el salario percibido por un trabajador tiene que ser determinado o determinable, es decir, el valor, monto o cuantía de éste debe tener certeza y seguridad, o lo que es lo mismo, no puede estar sujeto a circunstancias aleatorias o condiciones. Nada más aleatorio que el valor de las acciones en el mercado bursátil.²²

Partiendo del principio de seguridad, sería necesario sostener que el salario no podría ser pagado en criptomonedas, como consecuencia de la fluctuación de su valor, situación que no le permitiría tener certeza al trabajador sobre si la contraprestación que recibe por su servicio, realmente compensa o no el esfuerzo realizado.

Así, podría ocurrir que en el supuesto que las partes acuerden el pago en criptomonedas, el trabajador termine recibiendo un pago inferior o mayor a lo acordado, como consecuencia de la fluctuación del valor de las criptomonedas.

Ahora bien, partiendo de la idea que sostiene Luis Marcano Suárez sobre el salario, sería posible sostener que el salario se puede pagar en criptomonedas, por cuanto éste expresa:

22 Pro Rísquez, Juan Carlos. Comentarios Sobre los Planes de Adquisición de Acciones o Stock Options y su Comparación con los Principios y Caracteres Definitorios del Salario. En: Revista de Derecho n° 15. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, 2005. Pág. 87

En este sentido, jurídicamente, el salario se traduce a una ventaja de carácter patrimonial percibida por el trabajador como contraprestación del trabajo que realiza en condiciones de subordinación y por cuenta ajena.²³

No obstante lo anterior, consideramos que el hecho que un trabajador reciba una contraprestación por el servicio que presta para su patrono, ello no lo convierte en salario, porque sería necesario evaluar si efectivamente el pago que recibe el trabajador cumple con los requisitos del salario, como ocurre en el supuesto de los planes de acciones que no tienen carácter salarial, como fuera reconocido por la SCS del TSJ en la sentencia n° 1633 dictada en fecha 14 de diciembre de 2004 en el caso: *Abbott Laboratories, C.A.*²⁴, ratificada en la sentencia n° 877 dictada en fecha 29 de julio de 2010 por la SCS del TSJ en el caso: *Leo Burnett-Venezuela, C.A.*²⁵.

Siendo así, sería necesario reformar el artículo 91 de la CRBV y el artículo 123 del DLOTTT, para que en Venezuela sea posible pagar el salario en criptomonedas, pero mientras ello sucede, el patrono podría pagar algún beneficio laboral sin carácter salarial en criptomonedas, utilizando un esquema parecido al que es empleado en el supuesto de los planes de acciones.

Como consecuencia de lo anterior, el patrono no podrá pagar las prestaciones sociales utilizando el petro, como sería la intención del Estado en los términos expuestos en el Papel Blanco del petro²⁶, por lo que no será viable para los patronos utilizar el petro como medio de pago en los términos del artículo 9 del DCCCP.

Por último, siendo que en el artículo 4 del DSC se establece que el petro estará respaldado en *commodities*, consideramos que el pago de un beneficio laboral con base en el petro, podría ser tratado de una forma similar a los planes de acciones reconocidos por la SCS del TSJ, lo que implicaría que el beneficio no tendría carácter salarial

5. Conclusiones

- i. Que el bolívar es la unidad monetaria de Venezuela, pero que ello no puede ser entendido como que es una moneda de curso forzoso, por cuanto es posible que las partes acuerden el pago de obligaciones en moneda extranjera, bajo la aplicación del artículo 128 del DLOBCV en concordancia con el artículo 318 de la CRBV.
- ii. Que en Venezuela se puede pagar el salario en divisas, porque lo prohibido en el artículo 91 de la CRBV y el artículo 123 del DLOTTT es pagar el salario en: (i) mercancías; (ii) vales; (iii) fichas; o (iv) cualquier signo representativo

23 Marciano Suárez. Luis Tadeo. El Salario Como Hecho Social de Especial Naturaleza Familiar. En: Ensayos Laborales. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, 2005. Pág. 549

24 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1633-141204-041213.HTM> (30/05/2018)

25 Extraído de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/0877-29710-2010-09-1297.HTML> (30/05/2018)

26 Extraído de http://www.elpetro.gob.ve/pdf/esp/Whitepaper_Petro_es.pdf (31/05/2018)

con que quiera sustituirse la moneda, porque ello constituye modalidades de *truck system*.

- iii. Que las partes deberán establecer las divisas como moneda de pago conforme con lo dispuesto en el artículo 128 del DLOBCV, por cuanto en el supuesto que las divisas sean empleadas como moneda de cuenta, el patrono podrá liberarse de su obligación pagando en bolívars el salario del trabajo, con base en la tasa de cambio vigente para la oportunidad que realice el pago.
- iv. Que el pago del salario en divisas no puede ser considerado como una violación al régimen de control de cambio que se encuentra vigente en Venezuela, por lo que las partes de la relación laboral, no podrían ser sancionadas con base en las normas que rigen los ilícitos cambiarios.
- v. Que el pago del salario en divisas podría originar riesgos tributarios, porque hay que determinar la base imponible para pagar los tributos que se originan con ocasión de la relación laboral, además se deberá establecer la moneda de pago de los tributos, que no es una situación prevista en la regulación que rige a los tributos que se originan con ocasión del vínculo laboral, como si ocurre en el supuesto de inversión extranjera.
- vi. Que las monedas comunales no son monedas de curso legal, y su valor deberá ser determinado mediante la Resolución que tiene que ser dictada por el BCV.
- vii. Que las monedas comunales podrían ser utilizadas para pagar beneficios sociales de carácter no salarial, para que los trabajadores puedan usar las mismas dentro del ámbito territorial en el que son reconocidas las monedas comunales.
- viii. Que las criptomonedas carecen del principio de seguridad, que resulta necesario para que el salario pueda ser pagado en criptomonedas.
- ix. Que en la actualidad se requiere una reforma de las normas que regulan el salario en Venezuela, para que sea posible pagar el salario en criptomonedas. Sin embargo, se pueden pagar con criptomonedas los beneficios laborales que no tengan carácter salarial.
- x. Que no se puede pagar el salario en petro, por lo que cualquier beneficio laboral que sea pagado con base en el petro, no podrá ser considerado salario.

LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA Y EL EXAMEN DE SUS PROBLEMAS POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

07

○ OSCAR HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / JACQUELINE RICHTER

1. Derecho del trabajo y libertad sindical en la evolución política venezolana

La historia republicana del siglo XIX se caracterizó por una sucesión de guerras civiles y de gobiernos caudillistas que impidieron un verdadero desarrollo democrático. Durante la dictadura de Juan Vicente Gómez, en 1928 y más por cumplir compromisos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que por la voluntad de establecer un sistema no autoritario de relaciones de trabajo, se aprobó una Ley de Trabajo, que tuvo poca aplicación práctica.

La primera Ley del Trabajo de efectiva vigencia se promulga en 1936, después de la muerte del dictador, al iniciarse una gradual apertura democrática. Desde ese momento, la historia de la legislación laboral en Venezuela puede ser resumida en una frase: *buenos derechos individuales del trabajo y alta intervención estatal en los derechos colectivos*. Ello se ve claramente en esa ley de 1936 que consagró una serie de derechos y beneficios socioeconómicos que el naciente movimiento sindical no hubiese podido conseguir con sus luchas reivindicativas, pero a cambio de ello otorgó amplias facultades a la administración del trabajo para dar personalidad jurídica a los sindicatos, limitó las formas de organización sindical, restringió las posibilidades de negociación colectiva y concedió amplias facultades al ejecutivo nacional para decretar la reanudación de faenas en caso de huelga. Esta tendencia a favorecer la intervención del Estado en la vida sindical es, con excepciones muy puntuales, común a las legislaciones laborales de América Latina.

El arbitraje obligatorio ha sido la espada de Damocles presente en todas las luchas sindicales. La primera huelga legal del país fue un ejemplo de ello. La huelga petrolera de 1936 terminó con un arbitraje obligatorio, que otorgó un aumento salarial muy inferior al solicitado por los obreros y con la expulsión del país de los dirigentes sindicales que impulsaron esa huelga¹

1 Parker, Richard “En torno a la Ley del Trabajo de 1936” en **Estudios Laborales. Ensayos sobre Derecho del Trabajo y disciplinas afines en homenaje al profesor Rafael Alfonso Guzmán**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, 1986.

En 1958 se inicia el proceso de consolidación del sistema democrático en Venezuela.² En ese mismo año, el movimiento sindical comienza a actuar en un marco de libertad sindical, aun con importantes restricciones que vamos a analizar a continuación. Su lucha por la aplicación efectiva y por el desarrollo de la legislación laboral va a ejercer influencia en la vida política del país. La transición hacia una democracia estable y pluralista se fundamentó en amplios pactos sociales.³

El Derecho del Trabajo venezolano se consolidó durante ese período, pero se mantuvo la tendencia de, por una parte, otorgar buenos derechos individuales del trabajo y, por la otra, mantener la tutela estatal de la actividad sindical. A partir de esa fecha y hasta 1999 hubo avances en la liberación del ejercicio de la libertad sindical. En cambio, a partir de la promulgación de la Constitución de 1999 han ocurrido profundos retrocesos. En esta contribución analizaremos esos avances y retrocesos, con especial referencia a las dificultades que ha enfrentado el movimiento sindical para asumir su autonomía de los partidos políticos y del Estado.

Los hitos legislativos que marcan esa evolución son:

1. Decreto Ley N° 440 sobre negociación colectiva por rama de actividad de 1958
2. Constitución de 1961
3. Reglamento de la Ley del Trabajo, promulgado en 1974
4. Ley Orgánica del Trabajo de 1990
5. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgado en 1999
6. Decretos constituyentes de la Asamblea Nacional Constituyente de 1999
7. Constitución de 1999
8. Referendo sindical de diciembre de 2000
9. La Ley Orgánica de Seguridad de la Nación de 2002
10. El Código Penal, reformado en el 2005
11. La Ley Especial de Defensa Popular contra el acaparamiento, la especulación, el boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de los alimentos o productos sometidos a control de precios de 2007
12. Normas sobre asesoría técnica y apoyo logístico en materia de elecciones sindicales del 28 de mayo de 2009^{4***}

2 Hablamos de consolidación, pues el primer intento de democratización de nuestra sociedad (1945-1948) fue suspendido con el golpe de estado de 1948.

3 Hernández Álvarez, Oscar. La Concertación Social en América Latina, Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas 1994. Kornblith, Miriam. Crisis y transformaciones del sistema político Venezolano. Nuevas y viejas reglas de juego, en Ángel Álvarez Coordinador. El sistema político venezolano. Crisis y transformación. Universidad Central de Venezuela. Caracas. 1996; López Maya, Margarita y otros. De Punto Fijo al Pacto social. Desarrollo y hegemonía en Venezuela. Fondo Editorial Acta Científica Venezolana, Caracas, 1989). Rey, Juan Carlos. El futuro de la Democracia en Venezuela, Colección IDEA, Caracas 1991.

4 *** Estas normas han sido dictadas con base en las competencias constitucionales que atribuyen al CNE la organización y supervisión de las elecciones sindicales. Por tanto, tienen rango de ley.

13. Normas para garantizar los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en las elecciones sindicales del 28 de mayo de 2009***
14. Decreto Ley con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (DLOTTT) de 2012
15. La Ley de Precios Justos de 2014

En esta contribución analizaremos el tratamiento de la libertad sindical por las normas jurídicas generadas en dos grandes períodos, vinculados a los cambios en el sistema político venezolano. El primero se inicia en 1958 y finaliza en 1999 y el segundo comienza con la asunción Hugo Chávez en enero de 1999 hasta 2018. Este año, el gobierno ha celebrado convenios colectivos para el sector salud y educación universitaria con organizaciones sindicales oficialistas, negándose a negociar con las organizaciones sindicales que han sido críticas a la gestión gubernamental. Dichas organizaciones afilian a la mayoría de los trabajadores del sector salud y a la mayoría absoluta de los trabajadores de las universidades autónomas. Esta actitud del gobierno de desconocer a las organizaciones representativas de los trabajadores ha sido objeto de observaciones y críticas por parte de la OIT. Como veremos en la parte dedicada a las recurrentes observaciones efectuadas por los órganos de control en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, el gobierno ha sido reiteradamente llamado a reconocer a las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores. Es probable que nuevas observaciones sean efectuadas por los órganos de control en la aplicación de normas internacionales del trabajo por el reiterado desconocimiento de las organizaciones sindicales del sector salud y de profesores universitarios.

2. Las tensiones entre la intervención estatal y la libertad sindical en la democracia representativa

El restablecimiento del sistema democrático en 1958 se fundó en dos pactos sociales, siendo el obrero patronal anterior al pacto político. En efecto, el Avenimiento Obrero Patronal fue firmado el 24 de abril de 1958 y el Pacto de Punto Fijo el 31 de octubre de 1958. Estos dos pactos y el Programa Mínimo de Gobierno suscrito el 6 de diciembre de 1958 sustentaron lo que se conoce como el sistema populista de conciliación de elites⁵ o de concertación social⁶

Uno de los aspectos centrales de ese sistema político fue el lugar que se le otorgó al trabajo asalariado como instrumento de generación de bienestar social y por ello se privilegió la acción concertada entre capital y trabajo a través de sus organizaciones representativas, es decir, cámaras empresariales y sindicatos.

5 Rey Juan Carlos, ob. cit. en nota 3

6 Hernández Álvarez, Oscar, ob. cit. en nota 3

La importancia otorgada a los acuerdos entre capital y trabajo asalariado se evidencia en la aprobación del Decreto Ley N° 440 sobre contratos colectivos por ramas de industrias. Ese decreto fue promulgado por la Junta de Gobierno el 21 de noviembre de 1958. Sus considerandos son claros al señalar que con su promulgación se busca garantizar a paz social, promoviendo el entendimiento obrero patronal a fin de uniformar condiciones generales de trabajo. El decreto impulsa la negociación colectiva, pero si las partes no llegan a acuerdos, se posibilita al Ministerio del Trabajo ordenar el arbitraje obligatorio. Como puede observarse, la intervención estatal siempre está presente, incluso en un decreto que se supone que busca promocionar el entendimiento autónomo de los actores sociales.

Para encauzar el conflicto social se requería organizaciones sindicales con capacidad de representar a los trabajadores en cada rama de actividad. Pero la Ley del Trabajo de 1936 no preveía la posibilidad de la creación de sindicatos por rama de industria. Hubo que esperar al Reglamento de dicha ley, promulgado en 1973, para que se consagrara esa posibilidad, aunque la legalidad de la disposición era cuestionable, pues dicha consagración debía hacerse por reforma legal. Con todo, los trabajadores han usado poco esa posibilidad, incluso después de su consagración legal en 1990.

Las diversas reformas a la ley del trabajo de 1936 no trastocaron el carácter interventor de la administración del trabajo en la vida sindical característico de la legislación laboral latinoamericana, pues siempre se mantuvo una tutela importante de las organizaciones sindicales.

Desde 1958 a 1999 se puede observar una tensión constante entre controlar o liberar el ejercicio de la libertad sindical. Hay avances y retrocesos, pero nunca se planteó una consagración de una libertad sindical plena. En cierto sentido es la historia de una intervención estatal no cuestionada, a veces apoyada por las organizaciones sindicales, porque facilitaba la acción sindical y además evitaba que corrientes sindicales rivales pudiesen crecer y cuestionar el liderazgo tradicional. Incluso, las organizaciones sindicales de izquierda cuestionaban poco las potestades de la administración del trabajo, con excepción de la demanda de nulidad presentada ante la Corte Suprema de Justicia por la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela a fin de anular los artículos del Reglamento de la Ley de Trabajo de 1973 que otorgaban la potestad de calificar los pliegos conflictivos al inspector del trabajo. En general, desde la izquierda sindical no hubo cuestionamientos a la intervención estatal y cuando presentaban propuestas de reforma legal, lo que hacían era reforzar esa intervención estatal, dando atribuciones a otros órganos estatales⁷.

La tutela estatal sobre las organizaciones sindicales refleja varias cosas. Pero creemos que la razón más importante es la fuerza que siempre ha tenido el Estado, como actor

7 Es el caso del proyecto de ley presentado por el partido Causa R a finales de la década de los noventa.

político⁸, al punto que los actores sociales siempre han tratado de cooptar instancias del poder público para la defensa de sus intereses. Una manifestación de ello fue la tendencia de los sindicatos a tramitar sus reivindicaciones laborales a través del aparato estatal. Cabe recordar que en el Congreso de la República existía una bancada obrera compuesta por diputados proveniente de diversos partidos políticos y actuaban en conjunto en la defensa de reivindicaciones laborales. De igual manera, los empresarios trataban de que personas cercanas o empresarios ocupasen las carteras de finanzas y la presidencia del Banco Central de Venezuela.

La debilidad del movimiento sindical, cuya fuerza se ha concentrado en el sector público, puede ser una de las razones centrales de su tendencia a depender del Estado o de los partidos políticos. Ello no solo se explica por lo reducido del sector industrial en el país, sino también porque la sindicación del sector público contaba con la anuencia de los partidos políticos, lo que facilitaba el trabajo. Esta relación de subordinación a los partidos políticos ha sido sin duda la causa de la mayor dificultad para tener un movimiento sindical libre y autónomo. Muestra de esa dificultad de asumir que su poder proviene de sus bases sindicales ha sido la tendencia de los dirigentes sindicales, incluso los de izquierda, en transformarse en dirigentes políticos.

Las tensiones entre mantener el intervencionismo estatal y liberar el ejercicio de la acción sindical y dejar que sean las bases sindicales las que tomen las decisiones sobre el manejo democrático de la organización y de sus finanzas se reflejan en la evolución de la consagración legal de la libertad sindical. Veamos algunos rasgos de esa tensión.

La **Constitución de 1961** consagra de manera amplia la libertad sindical, pues la establece como un derecho de los trabajadores y empleadores, sin ningún tipo de distinción. De manera global, en su artículo 72, se estatuye la obligación estatal de proteger las asociaciones que tengan por objeto el mejor cumplimiento de los fines de la persona humana y de la convivencia social, protección que incluye a las organizaciones sindicales. En materia específica de la libertad sindical, se promueve las relaciones colectivas de trabajo, se fomenta la negociación colectiva, la solución pacífica de los conflictos laborales y se consagra el derecho de huelga (arts. 90, 91, 92). Esta constitución, prevé que la convención colectiva consagre la cláusula sindical⁹ y establece las directrices para garantizar el empleo a los promotores y directivos de las organizaciones sindicales. En otras palabras, se da rango constitucional al fuero sindical instituido en la reforma de 1945 a la ley del trabajo de 1936.

La consagración constitucional convivió con diversas restricciones legales para el ejercicio de la libertad sindical. Hasta 1990, la ley del trabajo permitía la disolución

8 Para profundizar el tema de la autonomía del Estado recomendamos la obra de Fernando Coronil Ímber "El Estado mágico. Naturaleza, dinero y modernidad en Venezuela, Alfa, Caracas, 2013.

9 Este mecanismo permite a la organización sindical controlar la contratación de personal, ya que se prevé que hasta el 75% del personal debe estar sindicalizado o que el sindicato le presenta al empleador una lista con los futuros trabajadores a contratar.

administrativa de las organizaciones sindicales y no preveía la posibilidad de constituir sindicatos nacionales por rama de actividad. La ley señalaba que se les reconocía el derecho de asociación a las personas que trabajen en una misma empresa y a las que ejerzan un mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares sean de carácter manual o intelectual (Art 171). Por tanto, por más de 50 años, la ley solo permitió los sindicatos de oficios o profesionales o de empresa.

El **Reglamento de la Ley del Trabajo**, promulgado el 31 de diciembre de 1973, profundiza la tendencia de la intervención estatal en la acción sindical, sobre todo en materia de derecho a huelga. Dicho reglamento contempló la posibilidad de crear sindicatos industriales “formados por personas de diferentes profesiones u oficios que presten sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial o comercial” (art 326). Pero estableció la regla que solo la mayoría absoluta de los trabajadores puede obligar al patrono a negociar un contrato colectivo (art. 362) y otorgó la potestad al inspector del trabajo de admitir los pliegos conflictivos. Durante su vigencia no hubo huelgas legales en el país. Una acción de nulidad intentada por el sector sindical ante la Corte Suprema de Justicia logró la anulación de esas atribuciones en 1984. Esta es una de las pocas acciones jurídicas del movimiento sindical para atemperar la intervención del Estado en la vida sindical y la razón es casi obvia, pues la discrecionalidad del inspector del trabajo para admitir los pliegos conflictivos afectaba tanto al sindicalismo tradicional como al de izquierda.

La norma reglamentaria que preveía la creación de sindicatos por rama de industria fue poco usada por los trabajadores, pues se siguió organizando a los trabajadores en sindicatos por empresas o por oficios o profesiones y en las negociaciones colectivas por rama de actividad los sindicatos normalmente formaban una federación nacional o regional de la rama para poder representar a la mayoría de los trabajadores.

La creación de sindicatos nacionales por rama de actividad nunca ha sido una aspiración del movimiento sindical venezolano, a pesar de que fue una de las decisiones del VIII Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, celebrado en Porlamar, isla de Margarita en 1980, que aprobó la creación de sindicatos por rama de actividad y exhortó a sus sindicatos y federaciones iniciar los trámites para convertirse en un solo sindicato nacional de industria, en las ramas que existiesen varios afiliados a la CTV.¹⁰

La tendencia legislativa de control estatal de la actividad sindical se atempera con la **Ley Orgánica del Trabajo** de 1990. Se elimina la posibilidad de disolución administrativa de los sindicatos, se prevé expresamente el sindicato por rama de actividad y se limitan a mero tramitador las atribuciones del inspector del trabajo en materia de pliegos de peticiones. Las dos primeras disposiciones estaban en el Anteproyecto

10 Iturraspe, Francisco El Sindicato Nacional por Rama de Industria en Venezuela. ILDIS. Caracas, 1983.

presentado por el senador vitalicio Rafael Caldera en 1985. Por tanto no pueden ser asumidas como propuestas del movimiento sindical. En cambio, el Anteproyecto de Caldera conservaba atemperadas, en comparación con el reglamento de 1973, las atribuciones de inspector del trabajo para declarar procedente la solicitud de iniciar el procedimiento que permitía el ejercicio de la huelga. Esas facultades desaparecieron en el proyecto de ley de 1988 y ello no puede desvincularse de la oposición sindical a esas atribuciones¹¹. Cabe recordar que la nulidad de las disposiciones reglamentarias se fundaba en su ilegalidad. Por ello, el movimiento sindical que había logrado la anulación de esas facultades no podía aceptar que se consagrasen en una ley de carácter orgánica. El hecho que esas disposiciones y muchas otras del Anteproyecto desaparecieran en la discusión de una nueva ley del trabajo es una demostración de que el dialogo social funcionaba en el país en la democracia representativa. De hecho, la discusión de la Ley Orgánica del Trabajo duró cinco años y hubo una amplia consulta no solo a las organizaciones sindicales y cámaras patronales, sino a las universidades y a diversas organizaciones de la sociedad civil.

En la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) se puede observar las dificultades de consagrar una libertad sindical plena, pues se mantienen una serie de disposiciones que limitan la acción libre y autónoma de las organizaciones sindicales.

La LOT prevé una larga lista de finalidad de las organizaciones sindicales, regula el contenido de los estatutos, impone la elección secreta y directa de la junta directiva y el sistema proporcional para los órganos colegiados, limita el periodo de duración de los cargos de la junta directiva a tres años, establece reglas rígidas para el manejo de los fondos sindicales¹², establece las causales de exclusión de un miembro de la organización sindical y decide el destino de los fondos de una confederación disuelta al disponer que serán asignados al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En esta ley aparece la posibilidad de que la Contraloría General de la República investigue el uso de los fondos sindicales. Es bueno recordar que la Contraloría General de la República debe fiscalizar el manejo de fondos públicos. Ya la tendencia de tratamiento de las organizaciones sindicales como órganos públicos comienza a tomar forma en la legislación del trabajo venezolana.

En materia de negociación colectiva establece la obligación de negociar y celebrar convenios colectivos con la organización sindical que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia y las controversias que puedan suscitarse entre el empleador y el sindicato son resueltas por el inspector del trabajo. Este funcionario

11 El senador Caldera en la presentación del proyecto señala que la "función de las autoridades ejecutivas se ha reducido a lo indispensable, que se le ha quitado una especie de poder discrecional a las autoridades del trabajo en esta materia" (Congreso de la Republica, 1988: 18)

12 El artículo 440 establece un mecanismo muy rígido de manejo de las finanzas sindicales, pues estatuye que los "fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres (3) miembros de la directiva que determinen los estatutos."

puede presidir las reuniones de discusión de la convención colectiva, si alguna de las partes solicita que la discusión se efectúe en su presencia.

La negociación colectiva por rama de actividad puede terminar con un arbitraje de oficio, impuesto por el Ministerio del Trabajo.

El arbitraje obligatorio y la reanudación de faenas estaban previstos en casos de huelgas que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella.

Varias de esas normas legales fueron objeto de observaciones por parte la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Dicho órgano en reiteradas ocasiones había señalado que la exigencia de 10 años de residencia a un extranjero para formar parte de la junta directiva era demasiado larga, que la enumeración de las finalidades y atribuciones de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores era demasiado extensa y que el número mínimo de trabajadores no dependientes y de empleadores para formar un sindicato era elevado¹³. En materia de negociación colectiva fue cuestionada la exigencia de mayoría absoluta para negociar y las posibilidades de arbitraje obligatorio.

Cabe destacar que la CEACR, en varias ocasiones, había recomendado la derogación de la norma que posibilitaba la disolución administrativa de los sindicatos y por tanto manifestó su complacencia por la supresión de dicha potestad administrativa. En general, muchas de las observaciones que efectuaban los órganos de control se relacionaban con aspectos doctrinarios sobre la necesaria abstención de la administración del trabajo en la vida sindical.

Sin embargo, las críticas de la OIT no eran compartidas por la mayoría de los dirigentes sindicales, quienes apoyaban las normas que limitaban el empleo de extranjeros o que exigían un largo tiempo de residencia para acceder a cargos sindicales. De particular importancia era la percepción diferente de la intervención de la administración del trabajo, la cual era visualizada como un órgano cercano y muchas veces de apoyo frente al empleador. Por ello, las observaciones de los órganos de control sobre la inspección del trabajo no eran acompañadas desde el movimiento sindical.

La fuerza de la convicción sindical de la necesidad de una intervención de la administración del trabajo queda en evidencia en varias disposiciones de la LOT. Comentaremos tres. La LOT establecía la posibilidad de que el inspector del trabajo ordenarse la afiliación de un trabajador a una organización sindical, con lo cual se pone en manos de la administración la solución de conflictos internos del sindicato. Los

13 El informe puede consultarse en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2143012

otros dos temas eran la adjudicación de los conflictos por fuero sindical al inspector del trabajo y la judicialización de los conflictos electorales.

La LOT reservaba al inspector del trabajo la competencia para autorizar el despido de un dirigente protegido por fuero sindical se efectúa en sede administrativa, lo cual fue cuestionado por la OIT, pues se trata de un conflicto jurídico que debía ser resuelto por los tribunales laborales. En cambio, el movimiento sindical siempre ha preferido que sea el inspector del trabajo quien resuelva esas controversias y se ha opuesto a las iniciativas legislativas que se han presentado en sentido contrario.

La tercera norma de la LOT que comentamos se refiere a los conflictos electorales. En caso de que una junta directiva con periodo vencido no convoque a elecciones, el 10% de los miembros de la organización podía solicitar al juez del trabajo la convocatoria a elecciones. Esa atribución implicaba que el juez podía tomar todas medidas para garantizar la realización de las elecciones. En tal sentido, se sostuvo que "... el juez puede nombrar la comisión electoral, ordenar la elaboración y publicación del registros correspondiente, fijar fechas o lapsos..."¹⁴. Como puede observarse, un conflicto intrasindical puede significar una alta intervención estatal, aunque sea judicial.

Las normas interventoras de la acción sindical han convivido con los convenios internacionales del trabajo n° 87, sobre libertad sindical y n° 98, sobre negociación colectiva, ratificados en 1982 y 1968 respectivamente. Desde el momento de su ratificación los órganos de control en la aplicación de las normas internacionales del trabajo de la OIT habían exhortado al gobierno a modificar su legislación interna a fin de adecuarla a los principios de respeto de la libertad sindical. Pero como dijimos, las críticas se circunscribían a aspectos puntuales que no implicaban unas severas restricciones a la libertad sindical.

La ratificación de los convenios internacionales de promoción y protección de la libertad sindical no significó un aumento de las quejas de las organizaciones sindicales ante el Comité de Libertad Sindical. El poco uso del sistema de protección queda en evidencia con los datos que hemos obtenido de un cuadro elaborado por el departamento de normas internacionales de la OIT¹⁵ que recoge las quejas presentadas por los países iberoamericanos en el período 1959-1999. En ese lapso hubo 944 quejas ante el Comité de Libertad Sindical. Venezuela presentó 40 quejas en ese periodo, lo que representa el 4% del total de quejas¹⁶. Colombia presentó 84 quejas en el mismo periodo.

14 El Reglamento de La Ley Orgánica del Trabajo, análisis por sus proyectistas, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara y Asociación Venezolana de Profesores Universitarios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Barquisimeto, 1999, p.219

15 Agradecemos al profesor Enrique Marín habernos facilitado el cuadro elaborado por Samir Koufane, funcionario del departamento de normas internacionales de la OIT.

16 Una de las quejas fue presentada en 1968 por la Central Única de Trabajadores de Venezuela por la detención de dirigentes sindicales acusados de actividades subversivas. La queja terminó siendo cerrada por falta de pruebas por parte

Varias razones explican la poca importancia que le otorgaba el movimiento sindical a la presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical (CLS). La primera se relaciona con una evaluación de los esfuerzos que implicaba construir un expediente, cuyo trámite requiere de tiempo y cierta dedicación. Ello no significa que no se supiera de la existencia de esa instancia y sus bondades, pero para una dirigencia sindical acostumbrada a peticiones verbales y con poca veteranía en la construcción de expedientes judiciales visualizaba el Comité de Libertad Sindical como una instancia lejana y de difícil acceso. Pero creemos que la relación con los partidos políticos y a través de ellos con el Ministerio del Trabajo fue determinante en el poco uso de ese mecanismo de protección. Para el sindicalismo mayoritario, vinculado a los partidos políticos que se alternaban en el ejercicio del poder, Acción Democrática o COPEI, las violaciones de la libertad sindical, ya sea por los patronos o por el propio Estado, se respondían desde el propio Estado, utilizando el poder que tenía el sector sindical en los partidos políticos gobernantes¹⁷.

Para el sindicalismo de izquierda, la OIT tampoco era visualizada como una instancia de denuncia. Este sindicalismo que era minoritario y sufría el uso de la administración del trabajo en su contra buscó poco apoyo en los órganos de control de la OIT¹⁸. Es más, los sectores más radicales del sindicalismo clasista consideraban a la OIT un organismo de colaboración de clases. Por tanto nada había que ir a buscar allí.

Tampoco es desdeñable, la incipiente cultura jurídica de derechos humanos que existía en esa época. La doctrina de los derechos laborales como derechos humanos comienza a adquirir cuerpo en la década de los noventa. En general, en Venezuela se usaban poco las instancias internacionales de protección de derechos humanos, justamente porque la cultura jurídica en la materia era incipiente hasta avanzada la década de los ochenta del siglo pasado.

Para finalizar el periodo en análisis, queremos hacer unas breves referencias al **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**, promulgado en enero de 1999.

Este reglamento se orienta en el ambiguo espacio de avanzar en la liberación del ejercicio de la libertad sindical, pero teniendo la conciencia de que a través de un reglamento no se podía desmontar todo un sistema interventor creado por la Ley.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) reproduce casi textualmente el artículo 2 del Convenio Internacional Nro. 87 sobre libertad sindical y la protección

de los denunciantes. Ver https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2899003

17 El buró sindical de AD era mucho más poderoso que el Frente de Trabajadores Copeyanos, pero en muchos asuntos actuaban conjuntamente, sobre todo para enfrentar a los inspectores del trabajo que retrasaban o no tramitaban sus peticiones.

18 En la revisión de la base de datos NORMLEX encontramos pocas denuncias y observaciones por parte de CUTV. En la revisión de los años noventa se presentaron 22 quejas, entre ellas una de Fedecámaras y varias de sindicatos vinculados con la CTV y CGT.

del derecho de sindicación de la OIT. Define los contenidos de la libertad sindical, diferenciando una esfera individual y una colectiva.

Varios temas fueron polémicos en el RLOT, pero nos referiremos a cuatro: la posibilidad de que los grupos de trabajadores negociasen colectivamente, las reglas para negociar en el sector público, el referendo sindical y la lista de servicios públicos esenciales.

La LOT apenas menciona la posibilidad de que grupos de trabajadores no sindicalizados puedan negociar acuerdos colectivos. En el RLOT, se regula expresamente en dos supuestos: que no haya trabajadores sindicalizados en la empresa o que sea un empleador que ocupe menos de 20 trabajadores, lo cual fue objeto de críticas.

El reglamento incorporó a su texto disposiciones que habían sido establecidas por el instructivo presidencial Nro. 8, sobre la negociación colectiva en el sector público, el cual limitaba la posibilidad de compromiso de la administración pública en las negociaciones colectivas, pues imponía informes técnicos que dificultaban el proceso de negociación. El hecho de dar categoría reglamentaria a esas disposiciones fue objeto de críticas en su momento.

El reglamento estableció un procedimiento de referendo sindical para determinar la organización mayoritaria a fin de negociar un convenio colectivo o ejercer el derecho a huelga. La práctica administrativa del Ministerio del Trabajo era que un funcionario preguntaba a los trabajadores sobre si estaban afiliados al sindicato que presentaba el pliego de peticiones y si habían sido consultados sobre esa iniciativa. Ello era no solo muy discrecional sino que se prestaba a diversas manipulaciones. La solución del RLOT fue una consulta a los trabajadores para determinar si la organización sindical era la mayoritaria, aunque hubiese una sola organización y hubiese negociado anteriormente con el empleador.

La solución mejoraba la situación anterior pero dejaba en manos de la administración del trabajo, la organización de la consulta para la toma una decisión importante para el ejercicio de la libertad sindical.

La lista de servicios públicos esenciales incluía varios servicios, entre ellos a la educación, que no estaba considerada como servicio esencial por la OIT.

En síntesis, el periodo de la democracia representativa hubo restricciones legales y administrativas al ejercicio de la libertad sindical, pero ninguna de ellas se compara a lo que ocurrirá en el periodo subsiguiente. Desde la asunción al poder del presidente Hugo Chávez Frías, se han promulgado una serie de normas que no solo dificultan el ejercicio de la libertad sindical, sino que criminalizan la huelga y la protesta laboral.

3. Retrocesos y criminalización de la actividad sindical en el populismo militarista

3.1. La Constitución de 1999

Desde la promulgación de la Constitución de 1999 se ha ido avanzando en el desconocimiento de la libertad sindical en el país.

Esta Constitución es un buen ejemplo de la tensión entre garantizar la libertad sindical y la intervención estatal. La misma consagra un estado social de derecho y de justicia, cuyos fines esenciales, entre otros, son la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad (art. 3). Este modelo de estado ha sido definido como el Estado de los derechos humanos.¹⁹ Por ello, tienen rango constitucional los pactos y tratados sobre derechos humanos ratificados por Venezuela y son de aplicación preferente, incluso frente a las normas constitucionales, si establecen un goce y ejercicio de un derecho de forma más favorable (Art 23). Es por esa norma que el Convenio Internacional Nro. 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT tiene rango constitucional y sería de aplicación preferente a las normas constitucionales, pues sin duda establece normas más favorables para el ejercicio y goce de la libertad sindical.

El artículo 95 de la constitución venezolana, que consagra la libertad sindical, utiliza términos muy similares a los empleados por el Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948, (núm. 87), de la OIT, el cual fue ratificado por Venezuela el 20-09-1982, con la diferencia de que en su enunciación se excluye a los empleadores. En efecto, el artículo 95 constitucional señala, en su primera parte que los trabajadores pueden organizarse de la manera que estimen conveniente y que gozaran de protección especial del Estado cuando ejerzan ese derecho²⁰.

Esta primera parte del artículo 95 responde a la concepción de libertad sindical que el Derecho Internacional del Trabajo y la doctrina comparada de la materia vienen señalando de manera universal desde hace décadas y los cuales ya habían sido tomados en cuenta por la Constitución venezolana de 1961.

En cambio, la segunda parte del artículo 95 constitucional, al igual que el numeral 6 del artículo 293 constitucional, establece normas se alejan de tal concepción. En

19 Rosales, Elsie; Borrego, Carmelo y Núñez, Gilda, Sistema penal y Acceso a la Justicia. UCV. Caracas, 2007.

20 "Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones."

efecto, esta segunda parte impone un sistema electoral intervencionista y obliga a los dirigentes sindicales a presentar declaración jurada de bienes²¹. La organización de las elecciones sindicales se asigna a un órgano del poder público, el Consejo Nacional Electoral²²

Por otra parte, la Constitución excluye a los jueces, fiscales y defensores públicos del derecho de sindicalización. Se prohíbe cualquier tipo de asociación, entre ellas, la sindical²³. Esta norma obligó a disolver una tradicional asociación de jueces que existía en el país, bajo la figura jurídica de Asociación Civil.

Estas disposiciones reflejan la reacción de la Asamblea Nacional Constituyente de 1999 ante las reiteradas denuncias de irregularidades persistentes en la actividad de los sindicatos, tales como la prolongación indefinida del ejercicio de cargos sindicales por parte de determinados dirigentes, las maniobras electorales para garantizar su permanencia y la corrupción tanto en el manejo de los fondos sindicales propiamente dichos y los de las compañías mercantiles creadas por los sindicatos como en el manejo de las relaciones colectivas, procurando beneficios personales a los dirigentes a cambio de acuerdos o transacciones con los empleadores. El criterio que predominó en los constituyentes fue, que los sindicatos no eran entes privados a cuya autonomía podía dejarse la solución a tan delicados problemas, sino que, existiendo un interés público fundamental en el correcto funcionamiento de la actividad sindical, se justificaban acciones del Poder Público para poner fin a tales irregularidades. De allí que, la Constitución propendiese a que se establecieran limitaciones en la duración del período de los directivos sindicales, de la misma forma que las elecciones sindicales estuviesen reguladas por el órgano político electoral (El Consejo Nacional Electoral) y que los directivos sindicales estuviesen obligados a hacer una declaración de sus bienes.

21 "Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes."

22 El artículo 296, numeral 6 señala que es función del Poder Electoral organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley. Así mismo, podrán organizar procesos electorales de otras organizaciones de la sociedad civil a solicitud de éstas, o por orden de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia. Las corporaciones, entidades y organizaciones aquí referidas cubrirán los costos de sus procesos eleccionarios.

23 Artículo 256. Con la finalidad de garantizar la imparcialidad y la independencia en el ejercicio de sus funciones, los magistrados o las magistradas, los jueces o las juezas, los fiscales o las fiscalas del Ministerio Público; y los defensores públicos o las defensoras públicas, desde la fecha de su nombramiento y hasta su egreso del cargo respectivo, no podrán, salvo el ejercicio del voto, llevar a cabo activismo político partidista, gremial, sindical o de índole semejante, ni realizar actividades privadas lucrativas incompatibles con su función, ni por sí ni por interpuesta persona, ni ejercer ninguna otra función pública a excepción de actividades educativas. Los jueces o juezas no podrán asociarse entre sí.

3.2. Los decretos constituyentes

La Asamblea Nacional Constituyente que se reunió en 1999 llegó a dictar varios decretos que intervenían el funcionamiento del movimiento sindical de igual manera que lo había hecho con el poder judicial, lo que reafirma que el sindicato no era considerado una institución de la sociedad civil, pues se pretendió tratarlo como un ente público. En esos decretos se suspendía la negociación colectiva del sector petrolero y de la administración pública, se nombraba una Comisión Nacional Electoral Sindical, integrada por las cuatro centrales sindicales existentes en ese momento y corrientes sindicales que habían adversado al sindicalismo tradicional en la CTV y la nueva corriente sindical que impulsaba el Presidente de la República. Además, se ordenaba la investigación penal de todos los dirigentes sindicales. Afortunadamente, las presiones del propio sindicalismo y de la OIT, hicieron retroceder a la ANC y los decretos que creaban la Comisión Electoral y ordenaban la investigación penal de los dirigentes sindicales nunca se publicaron en la Gaceta Oficial y por tanto no fueron ejecutados²⁴.

Pero ello no impidió que el presidente de la república, Hugo Chávez Frías, solicitase al Consejo Nacional Electoral que se convocase un referendo sindical para destituir a toda la dirigencia sindical de las Confederaciones y Federaciones. En ese referendo tenían a votar todos los inscritos en el registro electoral, es decir militares, empleadores, jubilados, estudiantes, amas de casas. Por ello, la convocatoria fue muy criticada tanto por la dirigencia sindical como por la OIT. El referendo sindical se efectuó en diciembre del 2000²⁵ y votó el 22% de la población, a pesar que el propio presidente se había comprometido personalmente en la campaña de apoyo a esa iniciativa. El 62% de los votantes, equivalente alrededor del 15 % del electorado voto afirmativamente la renovación de la dirigencia sindical. Ello determinó la destitución de toda la dirigencia sindical confederada y federada, entre ella la de la mayoritaria Confederación de Trabajadores de Venezuela, que se vio obligada a realizar un proceso electoral en septiembre del 2001, bajo rectoría del Consejo Nacional Electoral. En esas elecciones participaron todos los afiliados y han sido de las pocas experiencias en el mundo de elecciones universales, secretas y directas de una confederación. La

24 Sobre las medidas tomados por la Asamblea Nacional Constituyente se puede consultar el trabajo de la autora de esta contribución con Consuelo Iranzo, titulado *La relación Estado- Sindicatos en Venezuela (1999-2005)*.

25 El contenido de la pregunta formulada fue el siguiente: ¿Está usted de acuerdo con la renovación total de la dirigencia sindical, en un lapso de 180 días, bajo estatuto Especial elaborado por el Poder Electoral, conforme a los principios de alternabilidad y elección universal, directa y secreta, consagrados en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y que se suspendan en sus atribuciones en un lapso de 180 días a los directivos de las Centrales, Federaciones y Confederaciones sindicales establecidas en el país?

lista sindical apoyada por el Gobierno fue ampliamente derrotada. Fueron las últimas elecciones que han efectuado las tres confederaciones que se sometieron a ellas²⁶.

135

3.3. El Decreto Ley con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras

En 2012, el Presidente de la República, con base en facultades legislativas provisionales conferidas para atender una crisis motivada por las lluvias, promulgó un Decreto Ley contentivo de una Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras. Por la especialísima modalidad escogida para su elaboración, el Decreto Ley no fue objeto de un proceso de discusión legislativa en la Asamblea Nacional, así como tampoco de una discusión abierta entre los actores sociales, tal como había ocurrido con anteriores reformas legislativas laborales.

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (DLOTTT) regula de manera muy restrictiva el ejercicio de la libertad sindical, pues impone obligaciones estatales a las organizaciones sindicales, dificulta la negociación colectiva libre y voluntaria y hace casi imposible ejercer el derecho a huelga. Aun cuando el artículo 354 del DLOTTT establece que todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento, la realidad es que la intervención estatal de la vida sindical se ha incrementado fuertemente durante el actual régimen cívico-militar. Esta intervención estatal se refleja: a) en el procedimiento para constitución de los sindicatos; b) en los fines de las organizaciones sindicales; c) en las elecciones sindicales; d) en el manejo de los fondos sindicales; e) en la negociación colectiva; y f) en la huelga.

A) Procedimiento para constitución de los sindicatos

El DLOTTT exige un mínimo de veinte trabajadores para constituir un sindicato de empresa y de cuarenta trabajadores para constituir un sindicato profesional o por rama industrial, comercial o de servicio. Los sindicatos deben ser inscritos ante el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, a cuyos fines los interesados deberán acompañar copia del acta constitutiva, un ejemplar de los estatutos y la nómina de los integrantes y promotores, todos los cuales deben reunir una serie de requisitos muy detallados exigidos por la Ley. (Arts. 382 a 385).

26 Las confederaciones que hicieron elecciones fueron la CTV, la CGT y CODESA. La CUTV se negó a participar, lo que no fue motivo de ningún reparo por parte del CNE. De un total de 2.974 sindicatos que concurrieron al proceso electoral, 2.044 pertenecían a la estructura de la CTV, lo que no dejaba dudas sobre su carácter mayoritario. De 1,2 millones de afiliados, el 80% estaba en el sector público (Iranzo y Richter, 2005).

Los interesados en constituir una organización sindical deben presentar los documentos requeridos ante el registro, el cual, si encuentra observaciones o deficiencias, deberá comunicárselas a los interesados dentro de los treinta días siguientes a la solicitud. El funcionario competente sólo podrá abstenerse del registro de la organización sindical en los casos taxativos establecidos por la ley (Art. 387). La decisión de no registrar será apelable ante el ministro del área y la de éste ante el Tribunal Supremo de Justicia.

Las organizaciones sindicales han tenido que adecuar sus estatutos a los fines que le impone el DLOTTT. Si el sindicato no adecúa no se le registra. Por ello, organizaciones sindicales no afectas al Gobierno han expresado su temor de que este Registro se convierta en un instrumento de discriminación sindical.

B) Los fines de las organizaciones sindicales

El DLOTTT establece una larga lista de atribuciones y finalidades de las organizaciones sindicales. Tres de ellas son muy ajenas a las funciones de un sindicato, pues son competencias estatales o de los empleadores. El artículo 367 establece que los sindicatos deben contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios (numeral 2); ejercer control y vigilancia sobre los costos y ganancias (numeral 3) y supervisar el cumplimiento del proceso social de trabajo (numeral 10).

El proceso social de trabajo es una entealequia que impone a la relación de trabajo finalidades de superación de la explotación capitalista, defensa de la integridad territorial, de la soberanía nacional, entre otras finalidades que nada tienen que ver con un contrato que regula la prestación de un servicio personal y subordinado.

C) Elecciones sindicales

Es de observar que el DLOTTT modera relativamente la participación del Poder Electoral (Consejo Nacional Electoral) en las elecciones sindicales. En efecto, en principio, la Ley se limita a exigir que las organizaciones sindicales notifiquen al Poder Electoral de la convocatoria y resultados de elecciones a fin de que este publique en la Gaceta Electoral esos dos eventos. Deja a la opción voluntaria de los sindicatos el requerir asesoría técnica y apoyo logístico para la organización del proceso electoral (Art. 405). Sin embargo, establece (Art. 407) que “durante el proceso electoral el Poder Electoral velará por su normal desarrollo y a solicitud de los interesados o interesadas intervenir con la Comisión Electoral para solventar situaciones que pudieran afectar el proceso”. Asimismo establece que se pueden ejercer ante el Poder Electoral recursos

contra negativas u omisiones de la Comisión electoral designada por el sindicato para la planificación y desarrollo del proceso electoral.

137

D) Manejo de los fondos sindicales

En cuanto al tema del control de los fondos financieros el DLOTTT, entre otras cosas, establece que los directivos sindicales están obligados a hacer declaración jurada de bienes y permite que la Contraloría General de la República, es decir, un órgano del Poder Público, pueda auditar las cuentas de un sindicato (Arts. 416 y 417).

E) Negociación colectiva

El DLOTTT contiene algunos cambios importantes en relación a la legislación anterior. Mientras en la Ley derogada las partes iniciaban privadamente la negociación, teniendo la potestad de solicitar que se realizaran ante la presencia del funcionario del trabajo, en la nueva ley éste luego de admitir el pliego, debe presidir las negociaciones, salvo que las partes acuerden lo contrario.

El DLOTTT requiere que para llevar a cabo negociaciones colectivas, las organizaciones sindicales deben tener la “junta directiva dentro de su período estatutario” (Art. 437). Es de señalar que esta exigencia ha dificultado a muchos sindicatos el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva, dando lugar a convenciones colectivas con varios años de vencidas sin que puedan haber sido renovadas, por falta de autoridad sindical competente. A este respecto es necesario recordar lo que anteriormente se ha dicho sobre las trabas que la participación del Poder Electoral en las elecciones sindicales ha creado al desenvolvimiento de la actividad sindical.

La representatividad de las organizaciones sindicales se determinará con base en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y, solo cuando ello no fuera posible, a través de un referéndum sindical, que era el mecanismo anteriormente vigente para solucionar los casos de dudas en cuanto a la mayor representatividad de una entre varias organizaciones sindicales.

Se establece que, acordada la convención, deberá ser depositada ante el inspector del trabajo, quien verificará su conformidad con las normas de orden público. El inspector del trabajo podrá indicar a las partes las observaciones y recomendaciones que procedan, las cuales deberán ser subsanadas por éstas, la convención colectiva comienza surtir sus efectos plenos a partir de su homologación por el Ministerio del Trabajo, lo cual comporta la posibilidad de que este Despacho obstaculice la vigencia de una convención colectiva acordada libremente por las partes.

F) Huelga

El artículo 492 del DLOTTT mantiene la facultad del Ministro del Trabajo para ordenar el fin de la huelga y someter el conflicto a arbitraje obligatorio “En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves que ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella”. En caso de que las partes no fijen los servicios mínimos, el Inspector del Trabajo debe hacerlo

3.4. Otras disposiciones legislativas

La intervención estatal se ha intensificado con la promulgación de una serie de leyes, supuestamente con la finalidad de proteger el acceso a bienes y servicios esenciales para la alimentación y vida de la población, ha impuesto severas restricciones al ejercicio del derecho a huelga. La **Ley de Precios Justos** de 2014 y la **Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de los alimentos o productos sometidos al control de precios de 2007 establecen penas privativas de hasta 12 años a quienes** impidan la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de bienes, así como la prestación de servicios. Una huelga obviamente impide la producción y distribución de bienes y servicios.

La **Ley Orgánica de Seguridad de la Nación** del 2002 penaliza con penas privativas de libertad de hasta 10 años a quienes perturben instalaciones militares, servicios públicos, industrias y empresas básicas o la vida económica social del país. También se ha prohibido la realización de protestas o huelgas en lugares definidos como zonas de seguridad. En los actuales momentos, por resoluciones administrativas, más del 30% del territorio nacional ha sido definido como zona de seguridad.

La instigación a delinquir,²⁷ el agavillamiento²⁸ y las restricciones a la libertad de trabajo,²⁹ han sido utilizados para perseguir dirigentes sindicales. Todas esas normas penales han creado un andamiaje institucional que ha llevado a las organizaciones de defensa de los derechos humanos a señalar que se está en presencia de un proceso de criminalización de la protesta social, en particular la laboral.

La Ley Orgánica de la Nación y los delitos de agavillamiento, instigación a delinquir y violación de la libertad de trabajo fueron aplicados en el caso del secretario general

27 Artículo 283del CP: Cualquiera que públicamente o por cualquier medio instigare a otro u otros a ejecutar actos en contravención a las leyes, por el **solo hecho** de la instigación será castigado (Negrillas nuestras)

28 Artículo 286 del CP: Cuando dos o más personas se asocien con **el fin** de cometer delitos, cada una de ellas será penada, por el **solo hecho** de la asociación, con prisión de dos a cinco años. (Negrillas nuestras)

29 Artículo 192 del CP: Todo el que valiéndose de violencias ocasione o haga que continúe una cesación o suspensión de trabajo, con el objeto de imponer a los obreros, patrones o empresarios alguna disminución o aumento de salarios o también convenios diferentes de los pactados, será castigado con arresto de uno a diez meses. Este delito es claramente inconstitucional, pues la huelga es una manifestación del uso de la fuerza (es decir de violencia), pero reglado.

del sindicato de Ferrominera Rubén González, quien estuvo preso 17 meses por una huelga. Su detención dio lugar a una queja ante el Comité de Libertad Sindical y el gobierno fue exhortado en numerosas ocasiones a terminar la persecución penal por el ejercicio del derecho a huelga.

Mediante el Decreto 17 de noviembre de 2016 se crean los **Consejos Productivos de Trabajadores (CPT)** como sujeto protagónico, en la gestión de la actividad productiva desde las entidades de trabajo públicas y privadas, conformados por tres (3) trabajadores o trabajadoras, un (1) o una (1) representante por la juventud, una (1) representante de la Unión Nacional de Mujeres, un (1) o una (1) representante de la Milicia Bolivariana y un (1) o una (1) representante de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana; y que serán la instancia encargada de realizar la revisión, aprobación, control y seguimiento de los programas y proyectos fundamentales del proceso productivo de las entidades de trabajo.

Tal como lo señaló la OIT, en observación que se cita adelante, tanto la composición de estos nuevos órganos, que incluye la participación de representantes de las autoridades públicas, como la amplia definición de sus objetivos, pueden menoscabar la libertad sindical.

Es de observar que en fecha 6 de febrero de 2018, la Asamblea Nacional Constituyente decretó la **Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadores**, la cual, aun cuando no deroga explícitamente el Decreto de 2016, le hace importantes modificaciones, entre ella la de excluir la representación de la Fuerza Armada Nacional, no así la de la milicia bolivariana, la de exigir que los miembros de los Consejos deben ser trabajadores de la entidad de trabajo donde funcionen y la de declarar expresamente que “Los Consejos de Trabajadores no son sindicatos por lo que no podrán ejercer atribuciones que correspondan a estos, ni impedir o afectar el ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, pero podrán cooperar con ellos.”

Todas esas normas han sido objeto de severas críticas por los órganos de control en la aplicación de normas internacionales de la OIT y hasta el momento de escribir estas letras, el gobierno venezolano no solo no ha modificado su legislación antisindical, sino que se han intensificado las prácticas de desconocimiento de los actores sociales.

4. La libertad sindical en Venezuela conforme a los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo

Desde la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año 2000, la cual, como se ha visto, contiene disposiciones contrarias a las normas internacionales sobre libertad sindical, la OIT ha desarrollado una actividad constante en relación a la libertad sindical en Venezuela. Más de sesenta quejas se han procesado ante el Comité de Libertad Sindical, varias misiones han visitado el país y los órganos de control han venido haciendo reiterados comentarios en cuanto a la contradicción entre algunas normas legislativas venezolanas y los Convenios Internacionales del Trabajo en materia de libertad sindical. De hecho, Venezuela, después de haber sido durante décadas uno de los países latinoamericanos que tenía menos quejas ante el Comité de Libertad Sindical, se ha convertido en uno de los estados miembros que tiene más dificultades con los órganos de control y en varios años ha figurado en la “lista especial” de 25 países que, por las dificultades que presentan en el cumplimiento de los Convenios Internacionales del Trabajo, son objeto de un examen particular por parte de la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Así, para la Conferencia de 2017, Venezuela tuvo que enfrentar quince observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y para la Conferencia de 2018 diecisiete observaciones.

A continuación, resumiremos algunos de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT sobre aspectos relacionados con la libertad sindical en Venezuela. Aclaramos que, por razones de espacio, no realizaremos una citación exhaustiva de los muchos pronunciamientos realizados por los órganos de control, sino que mencionaremos solo algunos de ellos.

a) En materia de normas electorales

Como se vio anteriormente la Constitución de 1999 señala entre las facultades del Poder Electoral la de “organizar las elecciones de **sindicatos**, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley.” Esta situación ha sido objeto de constantes observaciones por parte de los órganos de control de la OIT.

Así, en el informe de 2010, la Comisión de Expertos dijo:

La Comisión observa que las mismas normas (se refiere a las normas legislativas venezolanas sobre elecciones sindicales) reglamentan minuciosamente las elecciones sindicales y otorgan un papel importante al Consejo Nacional Electoral, otorgándole nuevamente el conocimiento de los recursos que presenten los trabajadores o “el trabajador interesado” La Comisión concluye que las nuevas normas que rigen las elecciones sindicales no sólo violan el artículo 3 del Convenio (se refiere al convenio

núm., 87 sobre libertad sindical) en virtud del cual, la reglamentación de las mismas corresponde a los estatutos sindicales, sino que permite que el recurso de un trabajador paralice la proclamación de las elecciones, lo cual se presta a injerencias antisindicales de todo tipo.

Al hacer el análisis del Decreto Ley que promulgó la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, de mayo de 2012, la Comisión de Expertos hizo, entre otros, los siguientes comentarios sobre las contradicciones entre ese instrumento legal y el convenio número 87:

La Comisión observa que la nueva ley establece —como se ha indicado— que el apoyo logístico del CNE para organizar elecciones, se hace sólo a petición de las juntas directivas sindicales; no obstante la Comisión constata que el CNE (órgano no judicial) sigue conociendo de los recursos que puedan presentar los afiliados. Por otra parte, en infracción del principio de autonomía sindical, el texto de la ley mantiene además el principio de que la mora electoral (incluso en el marco de recursos ante el CNE) que inhabilita a las organizaciones sindicales en mora para la negociación colectiva; asimismo la ley impone un sistema de votación que integra en la elección de la junta directiva la forma uninominal y la representación proporcional (artículo 403), asimismo la ley sigue obligando a las organizaciones sindicales a remitir a las autoridades la nómina completa de afiliados, y a suministrar a los funcionarios competentes las informaciones que les soliciten sobre sus obligaciones legales (artículo 388). Asimismo la ley se injiere también en numerosos asuntos que corresponde regular a los estatutos; por ejemplo se señala como fin de la negociación colectiva alcanzar los fines del Estado (artículo 43); se condiciona la elegibilidad de los dirigentes a haber convocado en plazo a elecciones sindicales cuando eran dirigentes de otra organización (artículo 387); se impone la figura del referéndum revocatorio de cargos sindicales (artículo 410).

Por su parte, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su centésima cuarta reunión, celebrada en la sede de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra (2015), estableció:

Al tiempo que toma nota de los elementos proporcionados por el Gobierno, **la Comisión reitera una vez más que las elecciones sindicales son un asunto interno de las organizaciones, en el que las autoridades, inclusive el CNE, no deberían injerirse.** La Comisión pide por lo tanto de nuevo al Gobierno que tome medidas para que: i) las normas vigentes establezcan que sea la autoridad judicial la que decida los recursos relativos a elecciones sindicales; ii) se elimine el principio de que la mora electoral inhabilita a las organizaciones sindicales para la negociación colectiva; iii) se elimine la obligación de comunicar al CNE el cronograma electoral; iv) se elimine la publicación en la Gaceta Electoral de los resultados de las elecciones sindicales como condición para ser reconocidas.³⁰ Adicionalmente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que tome medidas para

30 Negritas y subrayados son originales

revisar las siguientes disposiciones de la LOTTT que restringen el derecho de las organizaciones sindicales de organizar libremente la elección de sus representantes: i) el artículo 387 que condiciona la elegibilidad de los dirigentes a haber convocado en plazo a elecciones sindicales cuando eran dirigentes de otra organización; ii) el artículo 395 que prevé que el incumplimiento por parte de los afiliados y afiliadas a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio; iii) el artículo 403 que impone un sistema de votación que integra en la elección de la junta directiva la forma uninominal y la representación proporcional, y iv) el artículo 410 que impone la figura del referéndum revocatorio de cargos sindicales. La Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución a este respecto.

b) Negociación Colectiva

El Comité de Libertad Sindical, caso 2.674, marzo 2010, estableció:

... el Comité lamenta que el gobierno justifica esa negativa” (la de negociar colectivamente con unas federaciones sindicales) “por encontrarse ambas federaciones en situación de “mora electoral” desde 2006 ya que no han consignado pruebas de un proceso de elección de junta directiva desde ese año. El Comité desea señalar que a este respecto ha criticado reiteradamente la intervención del Consejo Nacional Electoral (que no es un órgano judicial), en las elecciones de juntas directivas de las organizaciones sindicales. En diferentes casos anteriores, el Comité ha podido comprobar como ese órgano y sus procedimientos paralizan el resultado de las elecciones sindicales hasta tanto que se resuelvan largos recursos de resultado incierto, y que este tipo de intervenciones ha incidido negativamente en organizaciones afiliadas a la C.T.V.; por ello, no es de extrañar que estas organizaciones sindicales repudien el sistema electoral que tutela el Consejo Nacional Electoral que, por otra parte, ha sido enérgicamente objetado en tanto que contrario al artículo 3 del Convenio núm. 87, no solo por el Comité de Libertad Sindical, sino también por la Comisión de Expertos y por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Al comentar las contradicciones entre la legislación venezolana y el Convenio núm. 98, la Comisión de Expertos señaló:

La Comisión observa que el artículo 449 de la LOTTT dispone que «la discusión de un proyecto de negociación colectiva se realizará en presencia de un funcionario o una funcionaria del trabajo, quien presidirá las reuniones». La Comisión considera que dicha presencia da lugar a injerencias en las negociaciones entre las partes y es en consecuencia contraria a los principios de negociación libre y voluntaria y de autonomía de las partes. La Comisión destaca la importancia de que se modifique esta disposición para ponerla en plena conformidad con los principios mencionados y pide al Gobierno que indique las medidas tomadas o previstas a este respecto.

Además, la Comisión toma nota de que el artículo 450 relativo al depósito de la convención colectiva dispone que «el Inspector o la Inspectora del Trabajo verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, a efecto de impartir

la homologación». Asimismo, el artículo 451 relativo a la obtención de homologación dispone que «si el Inspector o la Inspectora del Trabajo lo estimare procedente, en lugar de la homologación, podrá indicar a las partes las observaciones y recomendaciones que procedan, las cuales deberán ser subsanadas dentro de los quince días hábiles siguientes». La Comisión recuerda que de manera general subordinar la entrada en vigor de los convenios colectivos suscritos por las partes a su homologación por las autoridades es contrario a los principios de la negociación colectiva establecidas en el Convenio núm. 98. La Comisión considera que las disposiciones de esta índole son compatibles con el Convenio a condición de que el rechazo de la aprobación se limite a aquellos casos en que la convención colectiva presente vicios de forma o no se ajusta a las normas mínimas establecidas por la legislación general del trabajo. La Comisión pide al Gobierno que facilite precisiones sobre el alcance de los artículos 450 y 451.

c) Derecho de huelga

La Comisión de Expertos señaló:

Observa asimismo que corresponde en caso de huelga al Ministro del Poder Popular en materia de trabajo (y no a la autoridad judicial o a un órgano independiente, en particular en los casos de huelga en empresas o instituciones públicas) determinar las áreas o actividades que durante el ejercicio de huelga no pueden ser paralizadas por afectar la producción de bienes y servicios esenciales cuya paralización cause daños a la población (artículo 484). La Comisión toma nota de que según el Gobierno si somete esta materia a la autoridad judicial retrasaría el derecho de huelga. La Comisión subraya que en el sector público las autoridades administrativas son parte interesada cuando se trata de determinar los servicios mínimos. Asimismo, el sistema de designación de los miembros de la junta de arbitraje en caso de huelga en los servicios esenciales no garantiza la confianza de las partes en el sistema puesto que si las partes no se ponen de acuerdo son elegidos por el inspector de trabajo (artículo 494). Además, la ley recoge la figura de los consejos de trabajadores y de trabajadoras cuyas funciones no se concretan claramente, aunque se afirma en la ley que no pueden colisionar con las de las organizaciones sindicales. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto.

d) Arbitraje obligatorio

La Comisión de Expertos señaló:

La Comisión toma nota de que el artículo 465 relativo a la mediación y al arbitraje dispone, para la negociación por rama de actividad, que «si no fuera posible la conciliación, el funcionario o funcionaria del trabajo, a solicitud de las partes o de oficio, someterá el conflicto a arbitraje, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten su propósito de ejercer el derecho de huelga». Asimismo, la Comisión toma nota de que el artículo 493 dispone que «en caso que un conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una junta de arbitraje, formada por tres miembros. Uno será escogido por los patronos de una terna presentada por los trabajadores; otro será escogido por los trabajadores de una terna

presentada por los patronos; y el tercero será escogido por mutuo acuerdo. En caso que no hubiese acuerdo para la designación en el término de cinco días continuos, el Inspector del Trabajo designará a los representantes». La Comisión recuerda que el arbitraje ordenado por las autoridades debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término y los casos relativos a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y estima que la designación de los integrantes por el inspector del trabajo no garantiza la confianza de las partes en la junta establecida. La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas previstas para suprimir el arbitraje de oficio por las autoridades (salvo en los casos mencionados) y para garantizar una integración de la junta de arbitraje que cuente con la confianza de las partes.

e) Diálogo social

La Comisión de Expertos señaló:

La Comisión toma nota de que el Consejo de Administración, en su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), sumamente preocupado por la falta de progresos con respecto a las decisiones tomadas en sus reuniones anteriores y lamentando profundamente esta situación: i) instó al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a participar de buena fe en un diálogo concreto, transparente y productivo basado en el respeto por las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a promover relaciones laborales sólidas y estables; ii) instó por última vez al Gobierno a que institucionalizara, antes de finales de 2017, una mesa redonda tripartita para fomentar el diálogo social a fin de resolver todas las cuestiones pendientes, y a que invitara a tal efecto a una misión de alto nivel de la OIT, dirigida por la Mesa del Consejo de Administración para que se reuniera con las autoridades gubernamentales, FEDECAMARAS y sus organizaciones miembros y empresas afiliadas, así como con los sindicatos y dirigentes de todos los sectores sociales, y iii) suspendió la aprobación de la decisión relativa al nombramiento de una comisión de encuesta hasta recibir el informe de la misión de alto nivel en su 332.^a reunión (marzo de 2018).

f) Libertades públicas y derechos sindicales. Actos de violencia e intimidación contra organizaciones y dirigentes de empleadores y sindicales

La Comisión de Expertos señaló:

... la Comisión tomó nota con preocupación una vez más de la gravedad de las cuestiones planteadas por los actos de violencia, de los ataques verbales realizados por representantes de los órganos superiores del Estado y de diversas formas de intimidación y estigmatización dirigidas contra las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como contra sus dirigentes y miembros.

... La Comisión expresa su profunda preocupación por las nuevas alegaciones formuladas por FEDECAMARAS, que se refieren a la persistencia de actos graves, incluidos ataques, intimidaciones, medidas arbitrarias, toma de tierras productivas, ocupación de empresas, inspecciones administrativas llevadas a cabo por militantes del partido de Gobierno, y actos de violencia y vandalismo contra

FEDECAMARAS, sus afiliados y miembros. La Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan ejercer sus actividades de defensa de los intereses de sus miembros en un clima exento de violencia, intimidación y amenazas de cualquier tipo en particular contra las personas y organizaciones que defienden legítimamente los intereses de los empleadores o de los trabajadores en el marco del Convenio. La Comisión insta asimismo al Gobierno a que, en vista de las indicaciones ya proporcionadas y de otras que puedan aportar las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, así como de las investigaciones llevadas a cabo por los órganos competentes y de los respectivos procesos aplicables, facilite informaciones detalladas sobre las diversas alegaciones de actos de violencia, detenciones, intimidación injerencia a los que se hace referencia en este comentario y en sus comentarios anteriores.

g) Expropiación

La misión de alto nivel de la OIT que visitó Venezuela en 2014 observó:

La Misión subraya la importancia de tomar todas as medidas para evitar cualquier tipo de discrecionalidad o discriminación en los mecanismos jurídicos relativos a la expropiación o recuperación u otros que afecten al derecho de propiedad y confía en que el proyecto de modificación de la ley de tierras anunciado por el Gobierno sea objeto de plenas consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores y que se adoptará en un futuro próximo.

La persistencia de las situaciones planteadas, no obstante las reiteradas observaciones de los organismos regulares de control, ha llevado a la OIT a realizar actividades especiales en relación a la libertad sindical en Venezuela. Desde inicios del siglo XXI varias misiones de la OIT han visitado el país, investigando en sitio las observaciones y quejas planteadas, rendido sus informes, sin que se hayan observado los progresos deseados.

En Enero de 2014 una Misión Tripartita de Alto Nivel visitó a Venezuela para investigar situaciones relativas al caso núm. 2254 del Comité de Libertad Sindical (caso originado por una queja de marzo de 2003 de la Organización Internacional de Empleadores y de Fedecámaras (principal organización empresarial venezolana) el cual incluye varios temas planteados por la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución (legislación incompatible con los Convenios núm. 87 y 98, falta de diálogo social y actos en perjuicio de los empleadores y sus dirigentes, incluidos actos de violencia e intimidación contra dirigentes empleadores, fomento por las autoridades de organizaciones paralelas de empleadores). Ese caso fue examinado por el Comité de Libertad Sindical en diez ocasiones entre 2004 y 2013. El envío de una Misión de Alto Nivel es considerado como una forma de evitar una comisión de encuesta, que es la medida de investigación más grave contemplada por el ordenamiento de la OIT

La misión llegó a una serie de conclusiones que no copiamos por limitaciones de espacio, pero que, en general, reflejan su preocupación por los actos de violencia contra dirigentes sindicales y empresariales; por la tardanza de los procesos de averiguación sobre los mismos y la falta de aplicación de sanciones a los responsables; por el uso de los medios de comunicación para formular graves acusaciones personales contra dirigentes empresariales; por el retraso de procedimientos relativos a expropiación de tierras que involucran a dirigentes empresariales; por las deficiencias en los procesos de diálogo social y por la ausencia de consultas a importantes organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores en relación con la elaboración de la legislación vinculada con las relaciones laborales, así como en relación con las medidas económicas y sociales que afecten a sus afiliados; a la necesidad e importancia de que se constituyan órganos estructurados de diálogo social tripartito en el país. Observando que no ha habido progresos tangibles al respecto, la Misión consideró esencial que se emprendan de inmediato acciones para generar un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales con miras a promover relaciones profesionales estables y sólidas.

En el marco del examen de la queja relativa al incumplimiento por parte de Venezuela de los Convenios sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) , sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) , y del sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) , el Consejo de Administración de la OIT , en su reunión de noviembre de 2017 , pidió al Gobierno invitar una Misión de Alto Nivel con el fin reunirse con las autoridades gubernamentales, Fedecámaras y sus organizaciones miembros y empresas afiliadas, así como los sindicatos y líderes de todos los sectores sociales.

En su último informe, presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2017, la Comisión de Expertos dijo que esperaba que “la visita de esta misión tripartita de alto nivel decidida por el Consejo de Administración, contribuirá a sentar unas bases sólidas para un diálogo respetuoso, sustancial y duradero con todas las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores del país”

En ese mismo informe, la Comisión de Expertos se refiere a la creación de los Consejos Productivos de Trabajadores (CPT) y de otras estructuras similares en las empresas, que afectan la libertad sindical (véase el 383.er informe del Comité de Libertad Sindical, de octubre de 2017, caso núm. 2254, párrafo 709).

La Comisión señaló que consideraba que tanto la composición de estos nuevos órganos, que incluye la participación de representantes de las autoridades públicas, como la amplia definición de sus objetivos, pueden menoscabar el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes (*artículo 2 del Convenio*) e interferir considerablemente en el derecho de estas organizaciones de

determinar libremente sus actividades y su programa de acción y, en último término, puede conducir a que los sindicatos independientes sean reemplazados por estos nuevos órganos. De manera análoga, la Comisión consideró que la creación de los CPT afecta forzosamente al desarrollo de las relaciones laborales colectivas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores de conformidad con los diversos convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por la República Bolivariana de Venezuela. Por esas razones, la Comisión realizó un exhorto al gobierno a que:

... adopte de manera urgente todas las medidas necesarias para eliminar, tanto en la legislación como en la práctica, la imposición de estructuras para la organización de los trabajadores que incluyan una participación de representantes de las autoridades públicas, tales como los CPT. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.

Asimismo, la Comisión recordó que:

... desde hace varios años, pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, tome las medidas necesarias para revisar los siguientes aspectos de la legislación nacional con miras a ponerlos en conformidad con el Convenio:

- el artículo 388 de la LOTTT, a fin de que los sindicatos no tengan la obligación de comunicar la nómina de sus afiliados al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales;
- los artículos 367 y 368 de la LOTTT, con el fin de eliminar la imposición a las organizaciones sindicales de finalidades relacionadas con responsabilidades que son propias de las autoridades públicas;
- el artículo 402 de la LOTTT y otras disposiciones vigentes a fin de que: i) no permitan que una autoridad no judicial (como el Consejo Nacional Electoral (CNE)) decida los recursos relativos a las elecciones sindicales; ii) se elimine, tanto en la práctica como en la legislación, el principio de que la mora electoral inhabilita a las organizaciones sindicales para la negociación colectiva; iii) se elimine la obligación de comunicar al CNE el cronograma electoral, y iv) se elimine la obligación de publicar en la Gaceta Electoral los resultados de las elecciones sindicales como condición para ser reconocidas;
- el artículo 387 de la LOTTT, para que no se supedite la elegibilidad de los dirigentes al hecho de haber convocado en el plazo establecido elecciones sindicales cuando eran dirigentes de otra organización sindical;
- el artículo 395 de la LOTTT, a fin de eliminar la disposición de la ley que establece que el incumplimiento por parte de los afiliados y afiliadas a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio;
- el artículo 403 de la LOTTT, a fin de que se elimine la imposición de determinados sistemas de votación a las organizaciones sindicales;
- el artículo 410 de la LOTTT, a fin de eliminar la figura del referéndum revocatorio de cargos sindicales.

– el artículo 484 de la LOTTT, con el fin de asegurar que una autoridad judicial o independiente determine los ámbitos o las actividades que no pueden estar sujetos a interrupciones durante una huelga por afectar el suministro de bienes o servicios esenciales cuya paralización cause daños a la población, y

– el artículo 494 de la LOTTT, con miras a asegurar que el sistema para la designación de los miembros de la junta de arbitraje en caso de huelga en los servicios esenciales garantice la confianza de las partes en el sistema.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto, así como información completa sobre los alegados obstáculos y retrasos excesivos en el registro de organizaciones sindicales denunciados por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), indicados en sus observaciones de 2016.

La Misión de alto nivel estaba prevista del 29 enero al 1 de febrero de 2018, para cumplir con la agenda de reuniones que había sido sometida previamente al Gobierno. Sin embargo, en ausencia de una confirmación del Gobierno de que la Misión podría reunirse con todas las organizaciones sindicales y otras entidades mencionadas en la agenda propuesta, los miembros de la Mesa del Consejo de Administración han concluido que no están dadas las condiciones necesarias para una efectiva conducción de la Misión. En consecuencia, ésta no se pudo realizar. Esta circunstancia determinó que el Consejo de Administración de la OIT decidió en marzo de 2018, la creación de una Comisión de Encuesta para Venezuela, en el marco de la queja intentada por delegados empleadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo conforme al artículo 26 de la Constitución de la OIT. Es de señalar que este tipo de queja es el procedimiento de mayor jerarquía que tiene la OIT para examinar la situación de un país al cual se le señalan graves violaciones a convenios internacionales ratificados, pues tiene rango constitucional. Y la designación de una Comisión de Encuesta es la decisión más grave que el Consejo de Administración puede adoptar en estos casos.

Desde su fundación en 1919 y hasta el presente, la OIT ha establecido 13 comisiones de encuesta (Portugal 1962; Liberia 1963; Grecia 1968; Chile 1975; Polonia 1982; República Dominicana 1983; Haití 1983; República Federal Alemana 1985; Nicaragua 1987; Rumania 1989; Myanmar 1996; Bielorrusia 2003; Zimbabue 2010; y Venezuela 2018).

La Comisión de Encuesta estuvo integrada por tres miembros independientes designados en junio de 2018 por el Consejo de Administración de la OIT: el juez presidente Manuel Herrera Carbuccion (República Dominicana, presidente de la Comisión), la Dra. María Emilia Casas Baamonde (España), y el Dr. Santiago Pérez del Castillo (Uruguay). De conformidad con el artículo 28 de la Constitución de la OIT, la Comisión de Encuesta tenía el mandato de elaborar un informe, que permitiría

determinar los hechos asociados al caso y formular recomendaciones para dar respuesta a los problemas alegados en la queja. La Comisión examinó las cuestiones objeto de la queja dentro del ámbito de los Convenios concernidos, tanto desde la perspectiva de las organizaciones de empleadores como de las de trabajadores. La Comisión examinó una abundante información presentada tanto por el Gobierno, los querellantes y diferentes interlocutores sociales del país, así como de otras personas e instituciones con conocimiento sobre las cuestiones planteadas), como interacciones directas con las partes y otros actores concernidos, a través de numerosas videoconferencias y de la visita al país, tanto a su capital como a otras ciudades. El procedimiento incluyó igualmente la celebración de audiencias contradictorias en Ginebra, con la presencia de los representantes de ambas partes y con la participación de testigos provenientes tanto de autoridades públicas como de los sectores no gubernamentales.

La Comisión concluyó recomendando a las autoridades concernidas que tomen las medidas necesarias para asegurar:

1) La existencia de un clima desprovisto de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación u otra forma de agresión, en el que los interlocutores sociales puedan ejercer sus actividades legítimas, incluida la participación en un diálogo social con todas las garantías. En particular, la Comisión recomienda:

- i) el cese inmediato de todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación u otra forma de agresión a personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades gremiales o sindicales legítimas, y la adopción de medidas para garantizar que tales actos no se repitan en el futuro;
- ii) la no utilización de los procedimientos judiciales y las medidas cautelares y sustitutivas con el propósito de coartar la libertad sindical, incluido el sometimiento de civiles a la jurisdicción militar;
- iii) la liberación inmediata de todo empleador o sindicalista que pudiese permanecer en prisión en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones, como es el caso de los Sres. Rubén González y Rodney Álvarez;
- iv) la investigación sin dilación y de forma independiente de todos los alegatos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación y otras formas de agresión que no hayan sido debidamente dilucidados, con el fin de deslindar responsabilidades e identificar a los autores materiales e intelectuales, asegurando que se toman medidas adecuadas de protección, sanción y compensación;

- iv) la adopción de las medidas necesarias para asegurar el Estado de derecho, en particular la independencia en relación con el Poder Ejecutivo de los órganos de los demás poderes del Estado, y
- vi) la organización de programas de formación con la OIT para promover la libertad sindical, la consulta tripartita y en general el diálogo social, incluido en cuanto al pleno respeto de sus condiciones indispensables y normas básicas, conforme a las normas internacionales del trabajo. Estos programas deberían responder a las necesidades específicas de los diferentes actores y destinarse en particular a autoridades y funcionarios públicos, así como a organizaciones sindicales y gremiales.

2) El pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, en particular con relación al Gobierno o a partidos políticos; y para suprimir toda injerencia y favoritismo de las autoridades estatales. La Comisión alienta igualmente a los interlocutores sociales a tomar las medidas a su disposición para preservar la independencia de sus organizaciones en la defensa de los intereses de sus miembros. Asimismo, la Comisión recomienda específicamente, en consulta con las organizaciones representativas:

- i) la adopción de las medidas necesarias para asegurar que tanto en la legislación como en la práctica el registro sea una mera formalidad administrativa que en ningún caso pueda implicar una autorización previa, y que se proceda al registro inmediato de la central ASI;
- ii) la eliminación de la figura de la mora electoral y la reforma de las normas y procedimientos de elecciones sindicales, de manera que la intervención del CNE sea verdaderamente facultativa, no suponga un mecanismo de injerencia en la vida de las organizaciones, se garantice la preminencia de la autonomía sindical en los procesos electorales y se eviten dilaciones en el ejercicio de los derechos y acciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores;
- iii) la eliminación de todo otro uso de mecanismos institucionales o formas de acción para injerir en la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores o en las relaciones entre ellas. En particular, la Comisión recomienda que se tomen todas las medidas necesarias para eliminar la imposición de instituciones o mecanismos de control que, como los Consejos Productivos de Trabajadores, puedan coartar en la legislación o en la práctica el ejercicio de la libertad sindical;
- iv) el establecimiento, con la asistencia de la OIT, de criterios objetivos, verificables y plenamente respetuosos de la libertad sindical para determinar la representatividad tanto de organizaciones de empleadores como de trabajadores, y

vi) en general, la eliminación en la legislación y en la práctica de todas las disposiciones o instituciones incompatibles con la libertad sindical, incluido el requisito de comunicar información detallada sobre afiliados, teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión y los comentarios de los órganos de control de la OIT.

3) El debido y efectivo cumplimiento de las obligaciones de consulta previstas en los Convenios n° 26 y 144, así como el cese de la exclusión del diálogo social o de la consulta a Fedecámaras y a organizaciones sindicales no afines al Gobierno. En particular, la Comisión recomienda mediante el diálogo tripartito con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores:

- i) el establecimiento de procedimientos de consulta tripartita efectiva. A la luz de las graves deficiencias del diálogo social en el país, tomando en consideración que el propio Gobierno ha reconocido la necesidad de crear mecanismos de diálogo social, aconseja que se constituyan a la mayor brevedad órganos u otras formas institucionalizadas de diálogo social para facilitar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los Convenios invocados en la queja, que afectan tanto a la fijación del salario mínimo como a las consultas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y
- ii) la institucionalización del diálogo y la consulta de manera que cubra las cuestiones previstas en todos los Convenios ratificados de la OIT o relacionadas con su aplicación. En este sentido, la Comisión recomienda que se someta a la consulta tripartita la revisión de las leyes y normas que desarrollan los convenios, como el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que planteen problemas de compatibilidad con los mismos a la luz de las conclusiones de la Comisión y de los comentarios de los órganos de control de la OIT.

El Gobierno venezolano dio respuesta al informe de la Comisión de Encuesta mediante una carta dirigida por el Ministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social al Director General de la OIT. La respuesta del Gobierno da especial relevancia a un argumento puramente formal. Se centra en sostener que el marco de acción de la Comisión de Encuesta designada en este caso, estaba circunscrito a los argumentos contenidos en la queja interpuesta en su momento por los delegados empleadores, en la cual no se hizo referencia a los trabajadores, ni estos suscribieron ni formaron parte de esa queja. En consecuencia, sostiene el Gobierno, la Comisión se extralimitó de sus funciones al considerar situaciones que incumben a los trabajadores. En cuanto a algunas observaciones concretas de la Comisión, el Gobierno hace algunas

informaciones. En cuanto a la consulta tripartita, no existen fórmulas predeterminadas de consulta y que lo que ocurre es que los empleadores y sus seguidores pretenden que el tema de la consulta y el diálogo social tripartito, sea la materialización de sus aspiraciones políticas. “Lamentamos —afirma el Gobierno— y nos sorprende que esa misma confusión persiste en el informe emitido por la Comisión de Encuesta”.

En cuanto a las detenciones de dirigentes gremiales, el Gobierno sostiene que “Las citaciones y las detenciones preventivas en el marco de la legislación venezolana, con fines de investigar y tomar declaraciones, están precisamente dirigidas a esclarecer cada caso para que la instancia judicial competente pueda dictar la correspondiente decisión ajustada a derecho. Nada de eso puede interpretarse como hostigamiento, amenazas, intimidación o persecución, que es el subterfugio utilizado por quienes pretenden subvertir el orden venezolano y la paz del país bajo presuntas actividades legítimas de empleadores o de organizaciones sindicales auspiciadas por empleadores contrarios a la democracia y a la legitimidad constitucional de nuestro Gobierno”.

En cuanto a las observaciones que la Comisión hace sobre normativas contrarias a los convenios internacionales del trabajo el Gobierno alega: “Los diferentes órganos de control de la OIT cuentan con suficiente información que les hemos suministrado en su momento, sobre el desacato del Poder Legislativo en nuestro país, conforme lo ha sustentado en reiteradas sentencias el Tribunal Supremo de Justicia. Mientras tal desacato se mantenga, son nulas las actuaciones de la Asamblea Nacional y por esta razón no procede que por ahora tramitemos alguna sugerencia o eventual proyecto de reforma de nuestras leyes”.

En cuanto a las observaciones hechas en relación a algunas decisiones judiciales, el Gobierno afirma: “Por otra parte, contradecimos de manera clara y categórica las ligeras apreciaciones de la Comisión de Encuesta, respecto a las sentencias emitidas por los tribunales de nuestro país. Debe quedar claro que, las sentencias son para cumplirse, no para interpretarse y menos aún por parte de la Comisión de Encuesta que no tiene competencia al respecto”.

En cuanto a una serie de hechos denunciados por la Comisión como producto de sus investigaciones, el Gobierno afirma: “Pareciera que la Comisión consideró como válidos esos nuevos alegatos y hechos en contra de nuestro Gobierno, según la escala de su justicia particular, importándole poco o nada lo que en aras de un procedimiento objetivo y transparente ha debido comunicárseles para que pudiéramos dar una respuesta oficial. Esto equivale, como es usual en muchas actuaciones de los mecanismos de control de la OIT, a cercenamiento del legítimo derecho a la defensa de la República Bolivariana de Venezuela”.

Por último, el Gobierno enfatiza su descalificación a los dirigentes gremiales al afirmar: “Es conocido que, lamentablemente, en el entorno empresarial y sindical

venezolano, con sus honradas excepciones, abunda la mediocridad de dirigentes grises que no cumplen con sus tareas genuinas sindicales de empleadores y trabajadores en favor de sus afiliados, y por ello se contentan con hacer ruido político en contra de nuestro Gobierno, y así subsisten en su mundo errático y mitómano sin cumplir con los objetivos sindicales, sino dándole prioridad a sus aspiraciones político-partidistas”.

En conclusión, el texto de esta respuesta no parece dar esperanza de que sea factible cumplir lo expresado por la Comisión de “que sus recomendaciones deberán aplicarse sin más demora, completándose su cumplimiento a más tardar el 1° de septiembre de 2020”.

5. Conclusiones

Desde de sus inicios efectivos, en 1936, la legislación laboral venezolana se ha caracterizado por una dualidad: al tiempo que otorga a los trabajadores beneficios laborales que el movimiento obrero por *sí* solo no hubiese sido capaz de conquistar, mantiene una tendencia al control del movimiento sindical de los trabajadores y a la intervención estatal en la vida del mismo.

Esta tendencia, que es generalizada en las legislaciones latinoamericanas, fue moderada durante el período de democracia representativa que se inicia a partir de 1958. Sin embargo, tanto la constitución de 1961 como las otras normas legislativas aprobadas durante ese periodo, presentaron manifestaciones de intervencionismo estatal, algunas de la cuales fueron objeto de observaciones por parte de los órganos de control de la OIT.

A partir de la Constitución de 1999 y de los actos constituyentes de ese año y del año 2000, se acentuó la tendencia intervencionista y se aprobaron una serie de normas jurídicas y se llevaron a cabo políticas en clara confrontación con los principios de libertad sindical.

Como se ha visto la OIT ha desarrollado una importante actividad de control de las violaciones de la Libertad Sindical en Venezuela. A partir de finales del siglo XX e inicios del XXI, con la aprobación de la Constitución que comporta normas contrarias a la libertad sindical y de la realización de un referéndum en el cual se preguntaba a todos los electores, fuesen o no afiliados a sindicatos pertenecientes a las centrales de trabajadores y a las federaciones regionales o sectoriales e incluso a quienes no eran trabajadores, si estaban de acuerdo con destituir la directiva de las confederaciones, los organismos de control han empleado todos los instrumentos a su disposición, desde el más simple, como son las observaciones directas o comentarios privados al gobierno, hasta la más compleja, como lo es la comisión de encuesta que acaba de ser designada. No obstante, el gobierno ha hecho caso omiso de los órganos de control al punto de

que las violaciones a la libertad sindical, no han disminuido, sino que se han tornado más graves y frecuentes. En la historia de la OIT se han dado casos de gobiernos que, en tiempos relativamente breves y sin mayores dificultades, han atendido las observaciones de los órganos de control y han solucionado los problemas que éstos les han planteado. Así el caso de los estados centroamericanos que la década de los noventa y la siguiente, acordaron modificaciones legislativas para atender observaciones de la OIT. En otros casos, la evolución no ha sido fácil. Durante décadas diversos gobiernos desatendieron los pronunciamientos de la Organización y sólo la ocurrencia de drásticos cambios políticos, permitieron que los mismos produjesen algún resultado. Así. Los casos de España, Chile, Polonia y la Unión Soviética, entre otros. Parecería ser que el caso venezolano se encuentra dentro de esta categoría, y que se requerirá de un cambio político importante, para que se produzcan modificaciones en la legislación y en la práctica antisindical.

(2000). “Democracia y Conflicto deslegitimación del sistema político venezolano (1958-1998). La ilegalización de la huelga como índice de subdesarrollo político” en Revista Gaceta Laboral, Vol. 6, N° 3, págs. 347-380

LA IV REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y SUS IMPACTOS SOBRE EL MERCADO LABORAL: IMPLICACIONES PARA VENEZUELA

08

○ LUIS LAURINO/DEMETRIO MAROTTA/LUIS ZAMBRANO SEQUÍN

1. Introducción

La digitalización de la sociedad está en el centro de los cambios económicos y sociales del siglo XXI, va a alterar todas las relaciones interpersonales, provocando una profunda transformación en el tejido productivo que generará una nueva organización del mundo del trabajo, como ya ha modificado el comercio, las finanzas, los medios de comunicación, el transporte y muchos otros sectores.

La nueva economía digital, además de significar progreso tecnológico implica peligros que deben ser cuidadosamente considerados. Hay, por ejemplo, elementos que justifican los crecientes temores ante la atomización del trabajo y el aumento del desempleo y la informalidad.

Siguiendo a Tirole (2017), la llamada IV Revolución Industrial está planteando, en el área de las relaciones laborales, preguntas básicas entre las cuales destacan:

¿Qué empleos están desapareciendo o desaparecerán?

¿Seguirá habiendo empleos cuando el software inteligente y los robots sustituyan tanto a los puestos de trabajadores calificados como no calificados?

¿Estamos evolucionando hacia el fin del salario y la generalización del empleo independiente?

¿Vamos hacia una sociedad en la que una fracción importante de individuos estará inactiva y recibirá un subsidio financiado por la productividad de las empresas globalizadas y robotizadas?

Hoy en día es muy difícil responder con claridad a estas preguntas. Sin embargo, es evidente que tanto el trabajo autónomo como la división creciente del trabajo, en micro empleos y tareas elementales, es un fenómeno cada vez más frecuente.

Como también fue el caso con las revoluciones tecnológicas precedentes, la destrucción de puestos de trabajo seguramente será compensada con la creación de otros empleos nuevos. Hay un consenso creciente entre los especialistas en torno a la idea de que el desarrollo tecnológico no perjudica el empleo a nivel global y a largo plazo. Pero también se comparte la idea de que las nuevas tecnologías pueden ser fuente de desequilibrios que aumenten las disparidades sociales y entre países, especialmente a corto y mediano plazo.

Más que preguntarnos si habrá nuevos empleos, lo relevante es saber si dispondremos de suficientes empleos bien remunerados que hagan posible mejorar en forma sostenida el nivel de bienestar.

Dadas las implicaciones de los cambios tecnológicos más recientes, es más que evidente que necesitamos como sociedad, si queremos crear nuevos empleos en nuestros países, promover cambios culturales y un nuevo contexto empresarial, así como universidades de nivel mundial que fomenten la creatividad y el análisis de masas crecientes de información, factores claves que están ya en el centro de las Cadenas Globales de Valor (en lo sucesivo CGV).

Si bien la tendencia es al predominio del trabajo independiente, esto no significa la extinción del trabajo asalariado. La nueva tecnología, al mismo tiempo que destruye puestos de trabajo tradicionales, crea las condiciones para hacer posible el trabajo asalariado donde hasta ahora éste no era factible por razones asociadas al riesgo moral, al tamaño de las inversiones requeridas, la aversión al riesgo, etc. Sin embargo, el concepto de la empresa tradicional que ejerce el control directo sobre el comportamiento del trabajador cederá progresivamente el paso a un mundo donde el trabajador debe auto controlarse. Esto tiene implicaciones culturales trascendentes, en este sentido se trata de pasar de una cultura del control por la presencia en el lugar de trabajo a otra basada en resultados.

Estos cambios exigen una redefinición del derecho laboral. La normativa referida a la contratación temporal, el empleo por cuenta propia, el trabajo autónomo e informal, el *free lance*, el trabajador con múltiples empleadores y el “nomadismo”, que hoy son tratadas como materias accesorias y marginales, se están convirtiendo ya en las relaciones que tipifican el nuevo mercado laboral. Todo ello implica a su vez reconsiderar la legislación sobre los derechos laborales, la formación, la jubilación y el seguro de desempleo, para citar tan solo algunos de los aspectos conexos más relevantes.

Otro aspecto fundamental que está asociado a estos cambios tecnológicos es la desigualdad, tanto entre sectores sociales como entre países.

Como ya se ha venido corroborando, la nueva economía digital tiende a beneficiar a los trabajadores muy calificados cuyas competencias son complementarias con las nuevas tecnologías, mientras que los empleos que hoy ofrecen salarios medios (personal administrativo, obreros calificados, artesanos y el personal que trabaja en mantenimiento y reparaciones, etc.) serán, sin duda, los más afectados.

Es claro que los individuos que mejor se desempeñarán en el futuro que se avecina serán aquellos que hayan adquirido, desde una temprana edad, un conocimiento abstracto de las nuevas tecnologías, lo que les permitirá adaptarse a una economía en extremo dinámica y cambiante. Más que el conocimiento específico de normas,

procedimientos y tecnologías, lo que se va a valorar son las habilidades para poder asimilar cambios generales en el entorno del trabajo. En este contexto, la educación, tanto formal como en ámbitos distintos a la escuela (la familia, el trabajo, el medio ambiente cultural y de información), pasa a jugar un rol mucho más trascendental al que usualmente se le atribuye. La desigualdad vinculada al medio familiar y a la calidad de la educación es, y será, el factor determinante de las oportunidades a nivel individual.

Además de las preocupaciones por las disparidades de ingreso entre los sectores que componen la sociedad, hay que preocuparse por los retos que amenazan con incrementar las brechas de ingreso entre los países. Sólo los países que sepan atraer a las empresas más capaces de incorporarse y mantenerse en forma exitosa en las CGV podrán aspirar al crecimiento económico y mayores niveles de vida para sus ciudadanos. En el marco de la IV Revolución Industrial, las desigualdades entre países más que nunca dependen del set de políticas públicas que implementen en áreas tales como: la competencia en la difusión y generación de nuevos conocimientos, la infraestructura de apoyo a los sectores asociados a las CGV, la política fiscal y cambiaria. La dotación de recursos naturales y la disponibilidad de mano de obra barata ya no son, y lo serán cada vez menos, los factores que determinan la competitividad y la potencialidad de las economías nacionales.

Bajo estas circunstancias, surgen nuevas preguntas que es urgente responder a la mayor velocidad posible:

¿Cómo vamos a proteger a los trabajadores, tanto a los asalariados como a los no asalariados?

¿De qué manera cambiaremos nuestro sistema educativo para poder sobrevivir en este nuevo mundo?

¿Cómo vamos a administrar los conflictos distributivos que inevitablemente serán planteados por los impactos de estas nuevas tecnologías?

Estos temas están ocupando un rol protagónico en la agenda de la discusión pública tanto en las economías avanzadas como en muchos países en desarrollo, al igual que en las esferas académicas de más alto nivel. En Venezuela, como sucede con otros aspectos trascendentales, estos asuntos no parecen tener relevancia en la agenda pública, la atención está centrada en materias relacionadas con la crisis político institucional que ha afectado al país en las dos últimas décadas. Pero él no discutir y prepararnos para estos nuevos retos nos está dejando rezagados, en un mundo donde llegar tarde a los cambios puede predestinarnos a un futuro donde sólo se puede aspirar a las migajas del crecimiento y el desarrollo económico global. Como también afirma Tirole: “La política del avestruz no puede ser una estrategia”.

La finalidad de estas notas es difundir, ante un público lo más amplio posible, un conjunto de ideas y consideraciones que en la literatura reciente se ha ido acopiando en torno a las implicaciones de los cambios tecnológicos sobre el mundo del trabajo. Estas ideas y consideraciones, a su vez, nos permiten identificar una agenda de investigación para profundizar en estos temas en el caso de la economía venezolana y fundamentar las políticas públicas requeridas para enfrentar exitosamente los retos a mediano y largo plazo que se nos plantean.

El documento está organizado de la siguiente manera: en la primera sección se caracteriza la llamada IV Revolución Industrial, para luego pasar a comentar las implicaciones de estos cambios tecnológicos sobre la economía global (sección 2), sobre el modelo productivo (sección 3) y sobre el mercado laboral (sección 4). La sección 5 se centra en analizar los retos que la revolución tecnológica plantea a las políticas públicas, con especial énfasis en el área laboral y de protección social. En la sección 6 se describen las características generales que hoy presenta el mercado laboral en Venezuela en función de algunos de los retos que se han desarrollado en las secciones anteriores del trabajo. Finalmente, se sintetizan las principales conclusiones.

2. La IV Revolución Industrial

Las transformaciones globales de las formas de producción han evolucionado radicalmente desde mediados del siglo XVIII hasta nuestros días, sintetizadas en lo que se ha dado en llamar la Revolución Industrial. Hoy para muchos estudiosos, analistas y teóricos, estamos, si no en la propia IV Revolución Industrial, al menos en sus albores, con sus consecuencias y efectos, producto de un proceso articulado que ha devenido desde sus inicios y no de una situación estrictamente contemporánea inconexa e independiente.

2.1. Proceso evolutivo

Desde sus inicios, la historia del hombre ha estado signada por un afán de progreso espiritual e intelectual que orgánica e inexorablemente se correlaciona también al progreso material. La capacidad de aprender, inventar, controlar y mejorar gradualmente el entorno son particularidades que nos distinguen, entre otras cosas, de la demás especies animales. En otras palabras, el *Homo Sapiens* es un animal que más que anhelar o pretender, necesita progresar individual y colectivamente. Aquella necesidad de progreso derivó con el tiempo en una de las más importantes revoluciones de la humanidad, la Revolución Industrial.

El proceso se inició en Manchester a mediados del siglo XVIII y estuvo asociado con la invención del motor a vapor y su adopción e impacto sobre los procesos de la manufactura, en un micro nivel, y con los políticos, sociales, económicos, culturales y tecnológicos en un macro nivel. Su rápido desarrollo generó con el tiempo lo que hoy se conoce como la II Revolución Industrial, ya entrado el siglo XIX, impulsada esta vez, por los avances dados en la electricidad, el transporte, los productos químicos, el acero y, especialmente, la producción y el consumo masivos.

La producción, la economía y, con ello, las sociedades, se iban transformando, paradójicamente, con sutiles cambios e innovaciones tecnológicas que se tornaban abruptos en el tiempo. De esta forma la articulación de los cambios iba generando gradualmente las bases para que sucediera en el siglo XX un nuevo hito del cambio global, la III Revolución Industrial. Esta vez, relacionada con la producción y difusión de las tecnologías de la información, comportando con ella, no sólo las transformaciones globales consecuentes de su impacto, sino a su vez, un ritmo más acelerado de los mismos.

Posteriormente llegamos a lo que hoy se conoce como la IV Revolución Industrial, asociada a los avances en la robótica (inteligencia artificial), el internet de las cosas, las grandes masas de datos (*Big Data*), la telecomunicaciones 5G y la impresión 3D.

2.2. Especificidad de la IV Revolución Industrial

Los avances tecnológicos han transformado industrias enteras a través de sus efectos cada vez más disruptivos. La inteligencia artificial (IA) y la capacidad de aprendizaje de las máquinas basadas en *Deep Learning*, han hecho posible la introducción de vehículos autónomos, que al masificarse transforman por completo no sólo la industria automotriz, sino la configuración de los espacios públicos en las grandes ciudades, la cultura de estas, el trabajo asociado y sus correspondientes economías. Aquellos mismos avances aplicados al campo de la salud, a través de diagnósticos hechos a partir de algoritmos de inteligencia artificial, intervenciones quirúrgicas realizadas sin la participación de un ser humano, impresiones 3D de prótesis médicas o el desarrollo de *Smart Pills* (Píldoras Inteligentes) generando información clínica como frecuencia cardíaca, respiratoria, data del movimiento, entre otras, transforma por completo los modelos de negocio asociados al transporte, los seguros, los sistemas de salud pública y privada, las profesiones asociadas y al propio ser humano. Efectos disruptivos generarán también el *Intel Brain Implant* (Implante Cerebral de Intel) o el *Omega Ophthalmics* de Google (un implante ocular que permitirá la generación de data inteligente y de realidad aumentada, entre otras), transformando todo a su paso.

Las llamadas III y IV Revoluciones Industriales aparentan sutiles diferencias, sin embargo, aquello que las diferencia es de una gran significación técnica, filosófica y existencial y, con ello, tiene importantes implicaciones económicas y sociales.

En el año 2016, la IV Revolución Industrial fue la temática sobre la cual disertaron académicos y expertos, en el marco del Foro Económico Mundial.

De estas deliberaciones se puede concluir que la velocidad, el impacto y el alcance de la IV Revolución Industrial, especialmente por las implicaciones de la Inteligencia Artificial, las denominadas *Three Overlapping Revolutions* o “GNR”: “Revolución Genética” (*G Revolution*), “Revolución Nanotecnológica” (*N Revolution*), la “Revolución Robótica” (*R Revolution*), así como la “Singularidad”, o la articulación orgánica de la máquina y el hombre, transformarán radicalmente no sólo los sistemas de producción, las economías, las formas, los contenidos y el significado del trabajo, sino también lo hará con la esencia misma del hombre¹ (Schwab, 2016; Rifkin, 2016; Kurzweil, 2005).

3. Implicaciones para la economía global y el desarrollo tecnológico

Las innovaciones son las que permiten la reestructuración económica y el crecimiento de la productividad. La tasa de difusión tecnológica se está incrementando aceleradamente estimulada por la globalización de los mercados. Las nuevas tecnologías están impactando a un amplio rango de actividades, tareas y procesos industriales. Como ya se comentó, a diferencia de las revoluciones tecnológicas anteriores, que afectaron a sectores económicos muy específicos, la actual revolución tecnológica está impactando directamente a un espectro mucho mayor de las actividades económicas. Es por ello por lo que se afirma que hoy las ventajas comparativas están asociadas a las capacidades para emprender un amplio rango de actividades en lugar de concentrarse en un reducido número de sectores y productos (Rodrick, 2004).

Si bien es mucho mayor el conjunto de actividades afectadas, la naturaleza de la nueva tecnología limita su difusión espacial debido a la reducida capacidad de utilizarla, dados los requerimientos de capital, humano y físico, el tipo y calidad del marco institucional apropiado y el nivel de incorporación a las CGV, el principal canal de transmisión del cambio tecnológico. Este aspecto se está tornando en crucial a los efectos de determinar las posibilidades de crecimiento y la competitividad de las economías hoy menos desarrolladas.

¹ De allí que los principales promotores de la tecnología en la que se fundamenta la IV Revolución Industrial argumenten en su “Declaración Transhumanista” que: “La humanidad se verá profundamente afectada por la ciencia y la tecnología en el futuro. Prevedemos la posibilidad de ampliar el potencial humano superando el envejecimiento, las deficiencias cognitivas, el sufrimiento involuntario y nuestro confinamiento al planeta Tierra” (World Transhumanism Association, 2009).

La nueva tecnología, en un contexto económico global, implica una intensa interacción entre los agentes económicos y las empresas, de esta conexión dependen hoy la profundidad y velocidad en la difusión del conocimiento.

Por otra parte, las mayores economías de escala que implican los mercados globales están generando empresas de un tamaño considerable y con intereses tanto multinacionales como multisectoriales. El surgimiento de estos grandes conglomerados produce efectos negativos que limitan la competencia en los mercados, con implicaciones sobre la eficiencia, la distribución de la riqueza, e incluso sobre la estabilidad de los sistemas políticos y sociales, afectando, a su vez, el ritmo de las propias innovaciones tecnológicas futuras.

Los cambios asociados a la IV Revolución Industrial están incidiendo severamente sobre las perspectivas de desarrollo de las economías hoy subdesarrolladas, especialmente aquellas que quedaron rezagadas respecto a los países que lograron converger en las décadas finales del siglo XX, sobre todo los denominados “tigres asiáticos”. La robotización, que afecta en especial a la industria manufacturera, está aceleradamente reduciendo la principal ventaja comparativa de los países menos desarrollados: la mano de obra barata no calificada (Schwab, 2018). Adicionalmente, el incremento de la productividad relacionado con las nuevas tecnologías se traduce en una caída secular de los precios relativos de los bienes manufacturados y de las materias primas, elementos que dificultan aún más la industrialización de estas economías y, con ello, sus perspectivas de crecimiento a largo plazo, la capacidad de empleo productivo y las posibilidades de garantizar las condiciones mínimas requeridas para la estabilidad política y social. La agricultura y la producción de materias primas, en estos países, no sólo no pueden, ni podrán, absorber los nuevos contingentes de mano de obra no calificada, sino que seguirán expulsando trabajadores, aunque el volumen de la producción se incremente, dado que el empleo en estos sectores también está siendo impactado por las nuevas tecnologías.

Como consecuencia de estas tendencias, en la literatura reciente referida a las políticas de crecimiento económico, se está prestando creciente atención a los servicios transables como vía para lidiar con la problemática que plantea el desempleo estructural de carácter tecnológico (Rodrick, 2018).

Hasta ahora, en América Latina, el tema del desempleo asociado a las nuevas tecnologías no ha adquirido un rol protagónico en la agenda de discusión pública. Esto está demorando las reformas que deben emprenderse para incrementar la productividad y los niveles de vida en un futuro más bien cercano.

Está claro que la posibilidad de desarrollo de un país esta positivamente correlacionada con su capacidad y velocidad para adoptar las ideas, los modernos métodos y los nuevos productos; pero, hoy más que nunca, la adopción de nuevas

tecnologías exige una mano de obra y una gerencia empresarial con capacidades muy distintas a las tradicionales. Estas capacidades no existen, hay que desarrollarlas.

Como ya se mencionó, la mano de obra barata no es ya una ventaja comparativa relevante. Además, la mayoría de los “empresarios” y gerentes tienen un nivel de habilidades relativamente bajo, en comparación a los requeridos por las nuevas tecnologías y la manera como se están globalizando los mercados. En estas condiciones es difícil, sino imposible, identificar y asimilar las nuevas tecnologías y por tanto incorporarse de manera eficiente a las CGV. En otras palabras, si no se incrementan las habilidades de los trabajadores y de los empresarios difícilmente el país podrá participar en el proceso de transformación que está teniendo lugar a nivel global. Es posible demorar por un tiempo los cambios, con el objeto de no afrontar los costos e impactos de las nuevas tecnologías, pero los cambios tecnológicos son inevitables, no tiene caso oponerse a ellos o eludirlos en forma permanente. Sin el desarrollo de nuevas habilidades no se podrán adoptar las nuevas tecnologías, condición necesaria, aunque no suficiente, para que los salarios y los ingresos puedan elevarse y la economía relacionarse con los centros globales de comercio, sin lo cual no se podrá crecer sostenidamente en el futuro inmediato.

Otro aspecto que debe destacarse se refiere a la incertidumbre que los cambios tecnológicos en proceso generan, dado que a estas alturas aún es muy difícil predecir e identificar cuáles son las habilidades específicas que serán demandadas. Lo que sí está claro es que las empresas exitosas están demandando trabajadores con habilidades cognitivas (capacidad de pensar críticamente y de resolver problemas en el sitio de trabajo), habilidades asociativas y socio-conductuales (creatividad, curiosidad, confianza en sí mismo, negociación y trabajo en equipo), y la pericia para adaptarse a cambios bruscos en el entorno económico e institucional. Estos son rasgos que distan de lo que hoy caracteriza a la fuerza de trabajo empresarial predominante en los países en desarrollo (Petropoulos, 2018).

Son estas características de los recursos humanos las que están determinando la localización de las empresas globalizadas, pasando a un segundo plano los factores que hasta no hace mucho se consideraban los más relevantes: el costo de la mano de obra, la flexibilidad del mercado laboral, la aglomeración industrial y la proximidad a las fuentes de las materias primas.

Por otra parte, hay que considerar los cambios institucionales, asociados a estas nuevas tecnologías, que están modificando la manera cómo funcionan y se organizan las relaciones laborales e, incluso, lo que tradicionalmente se considera como “empresa”. Esto tiene, obviamente, implicaciones muy importantes para el mundo laboral; por ejemplo, la reducción de la demanda de trabajo a tiempo completo. Para usar una expresión en boga “la tecnología está borrando los límites de la empresa”

(Schwab, 2018). Sobre este aspecto se ahondará más adelante, pero hay que adelantar que la naturaleza cambiante del trabajo implica importantes costos de ajuste para los trabajadores.

4. Cambios en el sistema productivo o de relaciones industriales

La relación histórica entre la tecnología y los cambios en los contextos, organización, contenidos, formas y naturaleza del trabajo ha estado presente desde los inicios mismos del trabajo como actividad transformadora y productiva del hombre. Sin embargo, y como señaláramos, tales cambios han sido, a partir de la llamada IV Revolución Industrial, de mayor alcance, velocidad e impacto, ya no sólo sobre una especificidad, sino sobre la naturaleza misma de los sistemas productivos o de las relaciones industriales y de la economía global.

4.1. Los actores del sistema y sus relaciones

Cuando inicia el proceso de industrialización, con la llamada I Revolución Industrial, los principales actores directos de aquella relación primaria eran los noveles trabajadores industriales y los patronos, sin organización alguna, sin regulación, sin la participación del Estado, y por ende sin institucionalidad oficial de respaldo. Ya entrada la II Revolución Industrial, comienzan a observarse cambios que suponen la participación del Estado que, juntamente con los trabajadores y los patronos, comienzan a configurar relaciones de tipo tripartito, con regulaciones legales especializadas, así como organizaciones y estratificaciones relacionadas con su proceso de evolución². Se empiezan pues a observar, leyes y reglamentos que regulan el trabajo en las fábricas, categorías de los trabajadores como obreros y empleados, contratos y negociaciones colectivas, ministerios que regulan la actividad laboral y organizaciones gremiales y sindicales que fortalecen sus relaciones, entre muchos otros cambios. La III Revolución Industrial supuso un cambio radical en las conexiones que derivó en un proceso de globalización con nuevos actores, como la sociedad civil organizada, y una nueva dimensión global de aquellas relaciones que a partir de ese momento reforzó el desarrollo de macro organizaciones sindicales regionales o globales, tales como la Coordinadora Sindical de América Central y el Caribe (CSACC) o la Federación Sindical Mundial (FSM). Por su parte, también el empresariado se vio impulsado a organizarse globalmente, reforzando instancias como la Comunidad Económica

2 La más clara estratificación se produce en relación a los trabajadores, pues la división del trabajo distingue muy pronto diferencias entre el obrero (*white collar*), las trabajadoras (*pink collar*), los ejecutivos (*gold collar*) y los especialistas informáticos (*silica collar*).

164 Europea (EC) o acuerdos comerciales como el Tratado de Libre Comercio (TLC), entre otros.

Llegada la IV Revolución Industrial entran en juego otros nuevos actores como los *bots*, *robots* y *cyborgs*, basados en algoritmos, *deep learning* e inteligencia artificial, con capacidad de interactuar, tomar decisiones, “razonar” y ejecutar rutinas que, con una altísima precisión logran resultados sin precedentes históricos y muy superiores al desempeño humano. A propósito de esta nueva realidad, se estima que para el año 2030 el 15% del trabajo puede ser desplazado por la automatización en un escenario promedio, mientras que 250 millones de nuevos empleos netos de automatización podrían ser creados para el mismo año (McKinsey, 2017)³.

4.2. El contexto general del sistema

Uno de los efectos más radicales de las dos últimas revoluciones industriales es la generación de volúmenes masivos de información. En este sentido, se ha producido más información en los últimos 30 años que en los 5.000 anteriores. La edición digital del Washington Post contiene más información que toda la recibida en su vida por una persona promedio en el siglo XVII. Hoy el mundo cuenta con 10 *zetabytes*⁴ de información, y la misma se duplica cada 2,5 años. Y este no es un dato menor, pues si uno de los valores fundamentales de los productos y servicios es su información, ésta se constituye en la columna vertebral de los nuevos modelos de negocio y de los sistemas económicos globales, generando una delicada dependencia. En este sentido, la vulnerabilidad en el manejo adecuado, así como el control y protección de la información, comportará la posibilidad de reproducir o detener el ciclo virtuoso de creación de información del que comienzan a depender los sistemas productivos y los sistemas económicos globales, cambiando radicalmente el foco del valor económico.

En este mismo orden de ideas, las nuevas tecnologías producen cada vez más descentralizaciones y deslocalizaciones de los sistemas productivos, generando importantes cambios y consecuencias de orden económico, político, social y cultural. Por ejemplo, problemas fiscales, de seguridad y protección social, migratorios, de salud

3 Como este mismo informe demuestra, la innovación tecnológica en el pasado ha hecho posible la creación de muchos más empleos de los que ha destruido, incrementando la productividad, estimulando aumentos sostenidos en los estándares de vida y comportando un cambio en el balance entre el trabajo y el tiempo libre. Se encontró así, por ejemplo, que en los EE.UU. 3,5 millones de empleos fueron destruidos por la introducción de las computadoras, incluyendo aquellos relacionados con la fabricación de máquinas de escribir y trabajo secretarial. Pero, al menos 19,3 millones de empleos fueron creados en un amplio rango de ocupaciones e industrias (McKinsey Global Institute, 2017). A su vez, es menester llamar la atención sobre una preocupación no menor y expresada por muchos economistas, como lo es la posibilidad de que los cambios tecnológicos y la tecnología brinden a la globalización la capacidad de generar inequidades exponenciales con relación a las economías en vías de desarrollo.

4 “Un ZB es un 1 con 21 ceros, lo cual no dirá mucho. Pero si se coloca esta información en libros, convirtiendo las imágenes y todo eso a su equivalente en letras, podría hacer 4500 pilas de libros que lleguen hasta el sol”. (The Clinic, 2017).

pública, entre muchos otros. Las proyecciones en este sentido dan cuenta de grandes tendencias que plantean una actividad manufacturera altamente distribuida, usando “nanofabricación” en “minifactorías” a muy bajo costo. Es decir, la habilidad de acercar cualquier cosa a cualquier persona, desde cualquier sitio y en cualquier ambiente de realidad virtual, que hará obsoleta las tecnologías centralizadas de ciudades y edificios de oficina (Kurzweil, 2005).

4.3. La organización productiva, como actor bidireccional del sistema y los nuevos modelos de negocio

Las organizaciones no son islas, operan en un contexto global cada vez más interconectado. Por ende, los cambios del entorno no son ajenos a su actividad, por el contrario, influyen de una forma determinante en muchos casos, independientemente de la conciencia, capacidad de adaptación o voluntad de cambio de sus líderes. En este sentido, uno de los principales cambios generados por las tecnologías exponenciales en el ámbito empresarial y organizacional es la transformación digital, que a su vez comporta lo que Peter Diamandis ha denominado las “6 D’s: *Digitization, Deceptive, Disruptive, Dematerialization, Demonetization and Democratization*” (Diamandis, 2017). Los cambios asumidos por las organizaciones generarán a su vez cambios en el sistema, constituyendo un ciclo que se retroalimenta.

Para Diamandis, *Digitization* es la transformación de negocios análogos en códigos binarios (1 y 0) para convertirlos en negocios digitales. Como, por ejemplo, la impresión 3D está digitalizando la manufactura, y con ello transformando radicalmente la actividad industrial. La digitalización comporta al menos dos ventajas: 1) los negocios digitalizados son absolutamente replicables y con un costo implícito tendiente a cero; 2) el negocio digitalizado puede ser transmitido a otro por un costo efectivo de cero.

La siguiente D, *Deceptive*, se refiere a ese primer momento difuso o distorsionado en el que aún el cambio no es colectivamente entendido o procesado y va gradualmente tomando lugar. Por ejemplo, la primera cámara digital, creada por Steven Sasson en Kodak en el año 1976, tomaba imágenes de .01 *megapixels*, el siguiente año tomaba de .02 *megapixels*, luego .04 y posteriormente .08. Este proceso de duplicación se hizo en medio de un proceso imperceptible, pero una vez alcanzado el codo de la curva comenzó un ritmo exponencial en el que las duplicaciones tienden a infinito. Hoy, 30 años más tarde, tenemos imágenes de 10 *megapixels*, y Kodak, que inventó la cámara digital, está fuera del negocio porque mal interpretaron el crecimiento distorsionado de su propia invención.

La siguiente D está referida a un concepto popularmente asociado a la IV Revolución Industrial: *Disruptive*. Para el autor, cuando se ha pasado de la fase engañosa del cambio,

a la disruptiva, comienza todo a cambiar. Así, Netflix se convirtió en una empresa de 2 billones de dólares el mismo día en que Blockbuster anunciaba su quiebra, Uber transformó el negocio del transporte y Airbnb el negocio hotelero.

A esta D le sigue la de *Dematerialization*, pues una vez que un negocio se digitaliza en realidad se desmaterializa y se sintetiza en códigos binarios. Por ejemplo, un teléfono celular es en realidad una cámara desmaterializada, un GPS desmaterializado, una calculadora desmaterializada y una biblioteca desmaterializada, entre otras cosas. Es decir, en este teléfono están desmaterializados millones de dólares en hardware y no hay forma de competir físicamente con el negocio desmaterializado.

La quinta D es la de *Demonetization*, con lo que se quiere dar a entender el abaratamiento abrupto de los productos y servicios. Los antiguos, y extremadamente onerosos costos de investigación tienden a cero con Google, los costos de un vehículo eléctrico y autónomo de Uber serán diez veces más baratos que el mantenimiento de un vehículo propio. Y el costo de un libro ha sido desmonetizado varias veces por Amazon.

La última D se refiere a *Democratization*, lo que no es otra cosa que tener la posibilidad de traspasar las fronteras de la ciudad, el estado y el país para alcanzar un mercado global. Hoy es posible entregar un conjunto de nuevos productos y servicios a 8 billones de personas en el planeta de forma simultánea.

De manera que las 6 D's han generado y seguirán generando cambios radicales en la estrategia, procesos, estructuras y organización de las empresas, derivando en organizaciones adaptadas al entorno, o lo que hoy se conoce como organizaciones exponenciales basadas en metodología y modelos de innovación disruptiva. Para Diamandis “esta transformación exigirá un enfoque radicalmente nuevo, una visión de organización que sea tecnológicamente inteligente, adaptativa y comprehensiva (en cuanto a los empleados y, también, respecto de los miles de millones de personas en las vastas redes sociales). Características compartidas con el nuevo mundo en el que operarán y al que, en última instancia, transformarán” (Ismail, 2014).

Los avances tecnológicos de la IV Revolución Industrial se están sumando al proceso de globalización económica en un cambio de paradigma productivo que conlleva grandes desafíos a nivel empresarial. La presión competitiva de la globalización tradicionalmente incentiva a las organizaciones a desarrollar innovaciones, aumentar la productividad y reducir costos, fundamentalmente en la búsqueda de mayores niveles de rentabilidad y competitividad. Producto de este impulso creador, los procesos de producción y comercialización, así como la toma de decisiones y la generación de valor se tornan cada vez más descentralizados y transnacionales, respondiendo a la lógica de apertura de mercados (acuerdos comerciales y facilitación del comercio). Esta dinámica beneficia de manera particular a las CGV.

Estas presiones globalizadoras sobre las organizaciones se potencian y transforman con la introducción de las nuevas tecnologías, las cuales impulsan un importante cambio de paradigma en los modelos de negocio, impactando las formas de conectar, crear y compartir valor. Se facilita la transformación de los procesos de producción y comercialización, reduciendo costos y tiempos, desmaterializando productos y ampliando la conectividad y la flexibilidad. Las organizaciones entonces deben adaptarse a los cambios y a la velocidad de incorporación tanto en el ámbito operativo como de gestión, en la búsqueda de su sobrevivencia.

La introducción de los cambios en la esfera productiva opera fundamentalmente en dos niveles: por una parte, a través de la reconversión productiva que permite la asimilación de las innovaciones en los procesos de producción y comercialización y, por la otra, a través del desarrollo de nuevos modelos de negocio que innovan generando nuevas formas de productos y servicios a multiplicidad de clientes a nivel mundial.

La primera, se caracteriza por la incorporación de la digitalización y automatización a los procesos que generan valor dentro de las organizaciones en todos los niveles (incluyendo suministro y logística) tanto dentro como fuera de ellas. Todos los procesos son susceptibles de ser transformados en sus distintas etapas; la medición, el seguimiento, la interconectividad y la mejora continua se ejercen en tiempo real. Sistemas integrados a través de sensores, medición continua y controles automatizados permiten el trabajo en equipo, el monitoreo y resultados masivos óptimos, incluso en lotes cada vez de menor tamaño dada la flexibilidad de las máquinas para ser adaptadas en corto tiempo en función de las exigencias del cliente. Esta flexibilidad también fomenta la innovación, ya que los prototipos (realizados en impresoras 3D *in company*) o los nuevos productos se pueden producir rápidamente sin necesidad de reajustar la instalación o la configuración de nuevas líneas de producción.

La velocidad de producción se acelera. Los diseños digitales y el modelado virtual del proceso de fabricación reducen el tiempo entre el diseño de un producto y su entrega. “Las cadenas de suministro basadas en datos pueden acelerar el proceso de fabricación en aproximadamente un 120% en términos del tiempo necesario para entregar los pedidos y en un 70% a tiempo para llevar los productos al mercado” (Davies, 2015).

La segunda forma opera en el ámbito de las nuevas formas de hacer negocios radicalmente diferentes a los tradicionales. Los nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales generan y amplían el concepto de valor, soportados en las nuevas corrientes de intercambio colaborativo. Ofrecen servicios sustentados en modelos de negocio que replantean las relaciones de intercambio, no sólo comerciales.

Nuevas plataformas digitales modifican la manera de hacer los negocios y la forma de acceder a los productos y servicios tal como tradicionalmente se conocen. Los

ciudadanos de cualquier ciudad, por ejemplo, no tienen que comprar lo que necesitan en un tradicional *Mall*, simplemente pueden alquilarlo por tiempo determinado, desde cualquier parte, con una sencilla y gratuita aplicación telefónica. Plataformas como las denominadas colaborativas del tipo *Airbnb*, *Drivy* o *Blablacar*; las de trabajo a pedido o bajo demanda como *Upwork*; y las de acceso o uso compartido como *Carsharing* o los *Coworkings*, son algunas de las grandes agrupaciones debatidas en la actualidad en diferentes foros especializados, con la intención de homogenizar una taxonomía relativa a la naturaleza e implicaciones socioeconómicas de dichas plataformas (Asociación Española de la Economía Digital y Sharing España, 2017).

Estas plataformas permiten: aprovechar recursos infrautilizados, ofertar nuevos productos y servicios en el mercado, facilitar el mejor cruce entre oferta y demanda, acelerar la innovación y crear nueva demanda y actividades. Todo ello facilita la aparición de empresas unipersonales y la oportunidad de trabajo independiente profesional o autoempleo, o los llamados prosumidores⁵ (Toffler, 2006).

Dentro de estos nuevos modelos de negocio, está la llamada “Economía *gig*”, similar al modelo colaborativo y al modelo bajo demanda antes mencionados, que se sustenta en la oferta de trabajo temporal de personas que ejercen como contratistas independientes. Estos sistemas facilitan el intercambio entre usuarios que buscan colaborar, utilizar y compartir servicios o bienes, o bien convirtiéndose en productores independientes o emprendedores que prestan servicios u obtienen un rendimiento de sus activos infrautilizados a través de su alquiler.

En cualquier caso, bien sea a través de la reconversión o transformación digital del sector productivo o a través de la aparición de nuevas formas de hacer negocio, los cambios tecnológicos parecieran ser vertiginosos e ineludibles, sin embargo, son asimilados de diferentes formas por parte del sector productivo. Las etapas o fases de asimilación de las innovaciones tradicionalmente parten desde el avance propiamente científico (independiente o financiado por grupos empresariales), luego se da la materialización tecnológica aplicable, pasando por la incorporación al mundo de los negocios, hasta llegar a la implantación a nivel organizacional (Pérez, 2010).

Desde la aparición del avance y la discusión sobre sus aplicaciones en el mundo real, hasta su asimilación en el mundo organizacional, intervienen algunos factores internos y externos a la organización que moderan el grado y la velocidad de asimilación y aplicación de estas tecnologías. Entre los factores más importantes destacan:

5 Aunque el origen del término se remonta al libro de Marshall McLuhan y Barrington Nevitt (1972): *Take Today*, fue Alvin y Heidi Toffler (2006): *Revolutionary Wealth* quienes lo proyectan como fenómeno global para el siglo XXI. Se refieren a la facultad que le otorgan a las personas las nuevas tecnologías para desempeñar el papel de productores y consumidores a la vez.

- Los costos económicos de la implantación, en muchos casos asociados a la transferencia tecnológica. Aunque la amplia gama de proveedores diversifica la oferta abaratando dichos costos rápidamente.
- Las tendencias de consumo asociadas a aspectos éticos, socialmente responsables, ecoeficientes y sostenibles determinan su asimilación.
- La masificación de determinados avances estará mediada por el potencial impacto social y cómo sea interpretado por la sociedad.
- El nivel de desarrollo y flexibilidad de los mercados de factores locales determina el grado de apertura a las inversiones extranjeras y CGV, y en consecuencia imponen el grado de introducción de las nuevas tecnologías.
- Los procesos de negociación entre los actores sociales influyen en la protección de los derechos tanto de trabajadores como de los consumidores y en consecuencia la penetración de las innovaciones.
- Y el contexto político es sin duda determinante en la medida en que favorezca o no los esquemas de apertura y globalización.

Ser capaz de diferenciar entre aquellas tecnologías con mayor poder de penetración y transformación en los procesos productivos, de aquellos que sólo pudieran ser modificaciones complementarias, transitorias y/o marginales, puede hacer la diferencia en cuanto a la medición de impacto y diseño de estrategias competitivas a nivel empresarial. El eficaz análisis de riesgo que puedan tener determinados desarrollos tecnológicos representa un desafío competitivo para las organizaciones.

4.4. El trabajador como actor y variable bidireccional del sistema

Los trabajadores también serán, inevitablemente, afectados y afectarán de manera radical el sistema productivo por los efectos de las tecnologías exponenciales, no sólo debido a los cambios que van a exigir del trabajador y el proceso de adaptación, sino por las relaciones inéditas que ha tenido y tendrá que asumir con actores advenedizos, pero extraordinariamente eficientes, como es el caso de los *bots*, *robots* e inteligencia artificial en sus formas más sofisticadas, los *cyborgs*.

Los cambios que las tecnologías exponenciales comienzan a exigir del trabajador van a demandar la adopción de nuevas categorías ocupacionales y, con ello, la adquisición de nuevas competencias, habilidades y destrezas. En este mismo orden de ideas, el informe del McKinsey Global Institute sugiere, como un escenario factible, que de 75 a 375 millones de trabajadores (del 3 al 14% de la fuerza laboral global) necesitará cambiar su categoría ocupacional para el año 2030 (McKinsey Global Institute, 2017).

A propósito de lo anterior y según el World Bank Group tres tipos de habilidades están creciendo en importancia en los mercados laborales: las habilidades cognitivas

avanzadas, como la solución de problemas complejos; las habilidades socio-conductuales, como las que demandan los equipos de trabajo; y una combinación de habilidades asociadas con la adaptabilidad, tales como el razonamiento y la autoeficacia (The World Bank Group, 2019). Según el informe de McKinsey, y de cara al 2030 más actividades laborales van a requerir habilidades sociales y emocionales, a la par de capacidades cognitivas avanzadas, como el razonamiento lógico de alto nivel, requeridas hoy solamente por un escaso número de trabajos, debido a que los trabajadores dedicarán más tiempo a actividades que las máquinas son menos capaces de realizar (McKinsey Global Institute, 2017).

Las nuevas tecnologías van a generar cambios aún más radicales y sin precedentes como la exponenciación de capacidades físicas y cognitivas, a través de un proceso de fusión del hombre con la máquina, o lo que Raymond Kurzweil llama la “Singularidad”⁶. Un ejemplo de ello es *Loihi*, el prototipo de implante neuronal de Intel, que tiene la capacidad de aprender cuando encuentra nueva data en el ecosistema neuronal del cerebro humano (Brain, 2017). Esta tecnología que ya parece extrema, pareciera ser sólo el inicio de un proceso disruptivo que, para el 2040, prevé como una realidad el desarrollo de una inteligencia no biológica billones de veces más capaz que la inteligencia biológica actual (Kurzweil, 2005).

Adicionalmente, y como señaláramos arriba, el trabajador tendrá que relacionarse con nuevos actores del sistema de producción, entre ellos los robots y la inteligencia artificial. En este contexto y según el Institute for Robotic Process Automation and Artificial Intelligence, más del 70% de los líderes de negocios entrevistados planean invertir más en la implementación y desarrollo del Proceso de Automatización Robótica (RPA, por sus siglas en inglés) (Cigen, 2018), lo que supone la adopción más global y acelerada de tecnologías exponenciales en los sistemas productivos. De los casos más elaborados y conocidos del desarrollo de la Inteligencia Artificial se pueden mencionar el de Sofía, una *cyborg* recientemente legalizada como la primera cyber-ciudadana de Arabia Saudita y con la capacidad de aprender, adaptarse al comportamiento humano y trabajar a su vez en contextos colaborativos. También destaca Zhang Zhao, el presentador virtual de noticias de la agencia china Xinhua, que “puede trabajar las 24 horas del día en la página web y en las diversas redes sociales” (La Voz, 2018).

6 La Singularidad denota un evento que tomará lugar en el mundo material, con el inevitable próximo paso en el proceso evolutivo que empezó con la evolución biológica y se ha extendido a través del direccionamiento humano en evolución tecnológica (Kurzweil, 2005).

4.5. El Estado como actor y variable bidireccional del sistema

171

Desde la I Revolución Industrial el Estado fue asimilando su rol como actor de dicho sistema, más allá del mero hecho productivo y su utilidad material. Se comenzó a entender que estos actores, conscientes o no, tenían una función que podía garantizar o no la estabilidad económica, política o social. Así fue surgiendo progresivamente una institucionalidad y una función estatal que no sólo contemplaba un rol de facilitador, impulsor o mediador de las relaciones dadas entre los actores del sistema productivo, sino también uno como rector en el diseño de las políticas públicas que apuntalarán la eficiencia y regulación normativa del sistema, para incorporar de vuelta el *output* de otros actores y variables del sistema que influirán en un proceso continuo de retroalimentación-reconfiguración que contribuirá o no en el mantenimiento equilibrado del sistema.

Hoy, tras el surgimiento de la IV Revolución Industrial, nuevamente es retado el Estado en sus funciones, ya no sólo por realidades radicalmente distintas, sino por ritmos y alcances absolutamente inéditos y de difícil asimilación. Los cambios en este sentido comienzan a transformar inclusive las formas del propio Estado, tal como lo muestra el caso de las elecciones a la alcaldía del distrito de Tama, en Japón, donde Michihito Matsuda, una inteligencia artificial y candidata a la mencionada alcaldía se compromete “a analizar las peticiones presentadas al consejo, desglosando estadísticamente los aspectos positivos y negativos de sus efectos [además de]... captar el diálogo y los deseos de los residentes antes de calcular el mejor rumbo de acción” (Jorgue, 2018). O en el caso del proyecto del Sistema de Crédito Social del Partido Comunista Chino, basado en tecnologías de *Big Data*, para construir una cultura de “sinceridad” y una “sociedad socialista armónica” al año 2020. La idea, puesta en marcha como prueba piloto en 2010 en Jiangsu, provincia del Condado de Suining, pretende recopilar en un solo lugar cada fragmento de información disponible en línea sobre las empresas y los ciudadanos chinos, para luego asignarles a cada uno un puntaje basado en su “crédito” político, comercial, social y legal, en lo que denominan “Internet Plus” (Denyer, 2018)⁷.

A propósito de lo hasta ahora señalado, las brechas que comienzan a generarse entre las economías de países en vías de desarrollo y países de economías desarrolladas tienden cada vez más a acelerarse, generando una brecha cada día más exponencial. Por ello, el rol tradicional del Estado en el sistema de relaciones industriales y que ha contemplado el arbitraje, la formación de la fuerza laboral, la determinación

⁷ Este proyecto piloto, por ejemplo, daba a los ciudadanos puntos por buen comportamiento, hasta un máximo de 1.000. Pero una infracción menor de las reglas de tráfico le costaría a alguien 20 puntos, y pasar una luz roja, manejar borracho o pagar un soborno, costaría 50.

salarial acordada, ciertas funciones asociadas a los mercados laborales, la elaboración y promulgación de leyes especializadas, la promoción y seguimiento de acuerdos conciliatorios, y la seguridad social (Urquijo, 2001), entre muchos otros, debe empezar a transformarse y asumir los retos que demanda la IV Revolución Industrial.

Ante estas nuevas realidades el World Bank Group propone llevar a cabo inversiones en capital humano, particularmente en la educación infantil, a fin de desarrollar capacidades asociadas a un alto nivel cognitivo y socio-conductual. Además de ello, propone incrementar la protección social, complementada por reformas legales en los mercados laborales de economías en emergencia; y crear espacios fiscales para el financiamiento público del desarrollo del capital humano y su protección social, acompañada de técnicas para combatir la evasión fiscal en el nuevo mundo de las tecnologías exponenciales. En otras palabras, se propone el fortalecimiento del capital humano como la “inversión más importante” que pueden realizar los Estados en conjunto con el empresariado (The World Bank Group, 2019).

Sin embargo, las propuestas parecen quedarse cortas cuando de nuevas formas posibles del Estado y de su institucionalidad se trata. Un Estado transformado en un *Cyber-Estado* pareciera replantear los equilibrios de poder, las funciones, roles y outputs del sistema, y con ello, un modelo económico inédito y un sistema de relaciones industriales sin precedentes.

4.6. La distribución del poder en la sociedad y la normativa

Las relaciones establecidas entre los actores de un sistema de relaciones industriales derivan en más o menos equilibrio económico, político y social, debido a que “un sistema de relaciones industriales crea una ideología o un cuerpo de ideas y creencias comúnmente compartidas, relativas a la interacción y papeles de los actores, que contribuye a mantener unido al sistema”. Es decir, las relaciones establecidas entre tales actores configuran un acuerdo primario e instrumental de un posterior pacto o contrato político-social (Dunlop, 1978).

Señala Jim Yong Kim, presidente del World Bank Group que, ajustándose a la naturaleza de los cambios del trabajo también se requiere repensar el contrato social. Para que las sociedades se beneficien del potencial que ofrece la tecnología, éstas necesitan un nuevo contrato social centrado en una gran inversión en capital humano, flexibilidad del mercado de trabajo y, progresivamente, la provisión de una protección social universal (The World Bank Group, 2019).

Por otra parte, la distribución del poder en la sociedad:

es decisiva para la definición del status de los actores del sistema de relaciones industriales, por ello el complejo de reglas establecido por el lugar de trabajo,

particularmente las que definen las interrelaciones formales entre los actores y las que facilitan convenios para el establecimiento de nuevas reglas y procedimientos para la administración de las antiguas, son a menudo modeladas substancialmente por esta característica del contexto total (la distribución del poder en la sociedad). (Dunlop, 1978)

En consecuencia, las nuevas tecnologías han iniciado un proceso de reconfiguración y creación de nuevos actores, y de los modelos de distribución del poder en la sociedad, en sus dimensiones local, regional y global. Ejemplo de ello es el caso de las últimas elecciones de los Estados Unidos y la estrategia electoral puesta en marcha por la firma Cambridge Analytica, según la cual, con el uso de información privada proporcionada por la red social Facebook, se manipuló psicológicamente a los votantes en las elecciones de 2016, poniendo en entredicho la estabilidad, vigencia y, el sentido mismo de la democracia, nada más y nada menos, que en el corazón de la economía mundial (Cambridge Analytica, 2018).

Finalmente, si las reglas son modeladas en buena medida por la distribución del poder en la sociedad, y observando las cada vez más aceleradas dinámicas de descentralización, deslocalización y desregulación, los problemas de equilibrio en la distribución del poder en las sociedades parecieran proyectarse como un proceso cada vez más complejo y de mayores consecuencias globales.

5. Implicaciones para el mercado laboral

Los efectos agregados sobre el mercado laboral asociados a la IV Revolución son, hoy, difíciles de predecir ya que operan diferentes fuerzas sobre el empleo y los salarios con signos opuestos. Cuáles de estas fuerzas predominarán sigue siendo un tema de mucha controversia en la literatura especializada. A continuación, tratamos de describir los temas y factores que forman parte de esta controversia.

5.1 Impactos previsibles sobre el empleo, los salarios y la desigualdad de ingresos

La experiencia con las revoluciones tecnológicas previas ha mostrado que, a nivel global, se han creado más puestos de trabajo de los que se han desplazado como consecuencia de adopción de las innovaciones. Pero en el caso de la IV Revolución Industrial han surgido crecientes dudas acerca de los efectos netos que esta puede tener sobre el empleo, dadas las peculiares características de las nuevas tecnologías, especialmente con el desarrollo de la inteligencia artificial y la robotización (Bowles, 2014; Frey & Osborne, 2017; McKinsey Global Institute, 2015).

Quienes sostienen las tesis más pesimistas, con relación a los efectos sobre el empleo, temen que el desplazamiento de trabajadores no podrá ser compensado, aun considerando los efectos a largo plazo, por el incremento en la producción ni el desarrollo de nuevas actividades producto de las innovaciones tecnológicas. Si se aceptaran las conclusiones desde esta óptica, las implicaciones de los cambios tecnológicos exigirían profundos cambios políticos y sociales que implican el diseño de un “nuevo contrato social”.

En contraste con esta tesis están quienes creen que la amenaza de la nueva tecnología sobre el empleo es exagerada. Desde esta perspectiva se advierte que a nivel de la economía global no se deben esperar pérdidas de empleo, aunque si se pudieran producir a nivel local, sobre todo en el corto plazo (Arntz & Zierahn, 2016; Chiacechio, Petropoulos, & Pichler, 2018).

Naturalmente, la discusión sobre el impacto neto de la revolución tecnológica sólo se puede dirimir a través de la constatación empírica de ambas tesis, el problema es que aún el fenómeno es demasiado reciente y está en proceso, por lo que las observaciones disponibles no pueden considerarse conclusivas. En todo caso, en la literatura empírica sobre el tema se destacan varios efectos simultáneos que tienen diferentes implicaciones sobre la evolución del mercado laboral: desplazamiento, productividad, acumulación de capital, profundización de la automatización e incorporación de nuevas actividades (Acemoglu & Restrepo, 2018). Sobre estos efectos se profundizará más adelante.

Otro aspecto de la revolución tecnológica en proceso, que está progresivamente llamando la atención, tiene que ver con la constatación de que la productividad está creciendo más rápido que los salarios reales. La consecuencia de ello es que la participación de los trabajadores en el ingreso nacional se está inevitablemente reduciendo, mientras que las tasas de beneficios en las empresas que lideran los cambios tecnológicos y los salarios de los trabajadores altamente calificados están creciendo aceleradamente. Este proceso estaría, en parte, explicando la tendencia secular a la concentración del ingreso que varios estudios recientes han puesto en evidencia a nivel de la economía global (ver, por ejemplo: Piketty, 2014).

Los trabajos empíricos recientes que intentan medir el impacto del desarrollo tecnológico reciente sobre la evolución del empleo, muy centrados en los mercados de trabajo de los países desarrollados, están reportando que los trabajos que se están sustituyendo con mayor intensidad son aquellos vinculados a actividades sometidas a rutinas regulares y que requieren habilidades medias, mientras que el impacto es menor sobre los trabajos de baja calificación no rutinarios. En contraste, estaría creciendo el empleo de la mano de obra altamente calificada en los sectores más dinámicos desde el punto de vista tecnológico. Esto significa que son los sectores medios de ingreso, la clase media, los que serían potencialmente más afectados (World Bank, 2019).

En síntesis, la IV Revolución Industrial podría estar incrementando las desigualdades, dentro y entre países, y agudizando las tensiones sociales que terminan erosionando las bases y la credibilidad en los sistemas políticos liberales, incrementado el descontento con la globalización y estimulando el liderazgo “nacionalista” y “populista”. Demás está decir, que los intentos de reducir estas tendencias hacia una desigualdad creciente, tratando de revertir la globalización y el desarrollo tecnológico, no pueden sino tener efectos netos negativos sobre el crecimiento económico y el bienestar general.

Pasemos ahora a considerar más en detalle los diferentes efectos en los que se descompone el impacto tecnológico sobre el mercado laboral.

5.1.1. Efecto desplazamiento

La automatización per se no aumenta directamente el trabajo, por el contrario reduce, por desplazamiento, la demanda de trabajo en las tareas donde esta se implementa. Este desplazamiento es el principal factor que explica el desacople entre la productividad y los salarios y, por esta vía, afecta la tasa de salario real de equilibrio.

Al considerar el efecto desplazamiento se alteran las típicas conclusiones, características en la teoría convencional sobre el crecimiento económico, según las cuales el desarrollo tecnológico debe generar un incremento en la productividad factorial y, consecuentemente, incrementar los salarios reales y el empleo de mano de obra. Hoy se considera que, si el efecto desplazamiento dominase sobre el resto de los efectos, el desarrollo tecnológico provocaría una caída de los ingresos de los trabajadores, especialmente en los sectores con menor y mediana calificación, y un sustancial incremento del desempleo.

Si bien aún no se puede asegurar que el efecto desplazamiento prevalecerá, en el contexto de la actual revolución tecnológica, lo que sí se puede asegurar es que es la fuerza dominante a corto plazo y que es, y seguirá siendo, mucho más intenso que en las revoluciones industriales previas.

5.1.2. Efecto productividad

Como es sabido, las innovaciones tecnológicas incrementan la productividad factorial. El incremento de la productividad induce una mayor demanda de trabajo en aquellas tareas no afectadas directamente por la automatización, e incluso podría hacerlo, bajo ciertas condiciones en estas últimas. Esta demanda inducida de trabajo, por el incremento de la eficiencia, contrarresta parcialmente el efecto desplazamiento, especialmente a medida que las innovaciones van siendo asimiladas por el sistema

económico; es por ello por lo que es más un efecto que se manifiesta a mediano y largo plazo.

Simultáneamente, al reducirse los costos globales de producción como consecuencia del aumento de la eficiencia en el uso de los factores productivos, y con ello los precios de mercado, también se incrementa la demanda de los bienes que son producidos en las actividades automatizadas y no automatizadas, incrementándose, como consecuencia, el empleo de mano de obra.

5.1.3. Efecto acumulación de capital

La incorporación a la producción de las innovaciones tecnológicas no puede producirse sin un incremento en la acumulación de capital. Aún con una elevada elasticidad de sustitución de trabajo por el capital, y una importante intensidad del capital, el incremento en la acumulación aumenta la demanda de trabajo.

Este efecto puede ser de tal magnitud que podría por sí sólo explicar el incremento a largo plazo de los salarios reales y el empleo.

5.1.4. El efecto de profundización de la automatización

Este efecto pone de relieve un hecho incontrovertible: la automatización incrementa la productividad en las áreas ya automatizadas sin necesidad de aumentar adicionalmente el desempleo. Es decir, si en los sectores y actividades en los que se ha avanzado en la robotización y aplicación de tecnologías de cuarta generación, se continúa incrementando la productividad por la aplicación de nuevas innovaciones, esto puede alcanzarse sin pérdidas adicionales en puestos de trabajo.

Además, estos incrementos de productividad irán acompañados de aumentos en la acumulación de capital e incrementos en la demanda de otros insumos, potenciando los otros efectos positivos creadores de empleo.

5.1.5. Efecto de incorporación de nuevas actividades

La automatización implica una expansión en el set de tareas que pueden ser producidas con un stock de capital dado. Es decir, con la incorporación a la economía de nuevas tecnologías se crean, de manera endógena, nuevas tareas y actividades que requieren para realizarse de trabajo humano, aún en circunstancias donde estas tecnologías sean muy intensivas en el uso del capital.

5.2. Los efectos netos esperados del desarrollo tecnológico sobre el mercado laboral, los ingresos y la distribución

Los efectos netos globales esperados del desarrollo tecnológico sobre el empleo de mano de obra dependerán de la conjunción de los diversos efectos antes mencionados. Como ya se dijo, en el contexto de la IV Revolución Industrial, el saldo del balance de estos efectos sobre el empleo y los salarios aún no está claro; aunque ha sido claramente positivos con las revoluciones tecnológicas previas (Rodrick, 2018). Sin embargo, y en un contexto más teórico que empírico, tiende a predominar entre los especialistas, la idea según la cual a corto plazo el efecto desplazamiento más que compensaría los efectos positivos sobre el empleo asociados a los otros efectos. A largo plazo sucedería lo contrario; es decir, se espera que la actual revolución tecnológica termine expandiendo empleo, tal y como sucedió con las revoluciones tecnológicas precedentes (Acemoglu & Restrepo, 2018).

Pero hay que acotar que en el presente caso también se supone que los costos de ajuste para los trabajadores, frente a los choques tecnológicos, puedan ser esta vez sustancialmente más elevados que en el pasado. Además, las oportunidades de progreso de las economías menos desarrolladas también pueden ser mucho menores, dadas las implicaciones de deslocalización de las actividades económicas asociadas con las nuevas tecnologías, que están modificando la relevancia de las economías de escala y de aglomeración y reduciendo el valor económico de las ventajas comparativas disponibles en estas economías.

La rápida automatización que está cambiando la naturaleza del mercado laboral, y afecta la localización sectorial y espacial de la demanda del trabajo, puede tomar mucho tiempo en reasignar el trabajo entre las viejas y nuevas actividades. Además, es necesario enfatizar que el desacople entre tecnología y las habilidades de la mano de obra supone, no sólo, incremento en la desigualdad de ingresos sino, también, una pérdida de las ganancias de productividad potenciales que generan las nuevas tecnologías. Esto es más probable que suceda en las economías más rezagadas, por lo que es muy posible que en estos países se termine con una “automatización excesiva”.

La tendencia de la automatización a incrementar la desigualdad afecta, a su vez, negativamente al crecimiento del consumo y la creación de nuevas actividades, por lo que es factible que en los países que se han quedado rezagados el efecto desplazamiento pueda terminar predominando a mediano y largo plazo.

6. Retos que impone la IV Revolución Industrial a la política económica relacionada con el mercado laboral

Aún bajo el supuesto de que el desarrollo tecnológico mejore el nivel de vida de todos los habitantes, incluso en los sectores más pobres, existen serias dudas de que, por sí solas, las nuevas tecnologías sean garantía de un crecimiento económico sostenido.

Para que las nuevas tecnologías contribuyan al desarrollo económico de las economías hoy rezagadas, el empleo debe incrementarse junto con los ingresos de los trabajadores. Si las ganancias de productividad no son lo suficientemente grandes, y si estas ganancias no se diseminan lo suficientemente rápido hacia el conjunto de las actividades productivas, la contribución de la globalización y las nuevas tecnologías no se manifestará en un mayor nivel de desarrollo, aunque la inversión de las empresas globales se incremente en estas economías.

Si bien la teoría del crecimiento deja claro que la resistencia de la economía de un país a los choques de origen externo depende, ante todo, de su capacidad competitiva en el mercado internacional, las exportaciones no parecieran que están creando nuevos trabajos. Por ello hoy está en discusión si el comercio internacional es o no un motor del crecimiento, dada la aguda reducción en la intensidad laboral de las exportaciones, lo que está reduciendo el valor agregado por dólar exportado en estos países (Rodrick, 2008).

6.1. Aspectos generales

Dado que la asimilación de las nuevas tecnologías en las economías rezagadas está íntimamente relacionada con la inserción en las CGV, mediante las exportaciones y las importaciones, es imprescindible encontrar nuevas vías para incrementar la participación de los trabajadores, y los ciudadanos en general, en las ganancias de productividad generadas por este desarrollo tecnológico. Pero está claro, también, que estas vías no surgirán de manera natural y espontánea; de aquí la relevancia de las intervenciones de política económica.

Un objetivo primario de la política económica es facilitar la transición al nuevo mercado de trabajo levantando, ante todo, las restricciones asociadas a la escasez de talento, el desempleo masivo y la creciente desigualdad; sin un mejor funcionamiento del mercado laboral será imposible avanzar hacia el desarrollo. En este sentido son prioritarias, para reducir las desigualdades, las políticas que promuevan un acceso más equitativo al capital humano y financiero, así como las que permitan garantizar la protección social, independientemente de la situación que en determinado momento se tenga respecto al empleo. De la misma manera hay que atender rápidamente el

problema de la informalidad que tanto afecta negativamente el desempeño de las economías emergentes (World Bank, 2019).

El asunto clave es cómo aumentar la inclusión social. En este sentido, no puede haber mayor inclusión social sin garantizar mayores e iguales oportunidades. Avanzar en esta dirección requiere de políticas proactivas que hagan posible la colaboración entre el gobierno y las empresas con el objeto de fortalecer la conexión entre las empresas globales, los oferentes locales y la fuerza de trabajo.

Todo esto implica profundas reformas en el marco institucional y legal que regula los aspectos laborales, incluyendo los sistemas de seguridad social, para minimizar los efectos del desempleo tecnológico, y, paralelamente, las normas que faciliten el ajuste de las empresas frente a los choques externos (léase: mayor flexibilidad para contratar y emplear trabajadores). Se requieren, entonces, reformas fiscales y macroeconómicas, además de una educación y salud de mucha mejor calidad.

Hay que crear el sistema de incentivos para promover el reentrenamiento de la mano de obra existente, elemento clave para facilitar la movilidad de la mano de obra entre sectores, actividades y espacios. El reaprendizaje en los adultos es un importante canal para ajustar las habilidades; pero hay que modificar profundamente su diseño para adaptarlo a los nuevos requerimientos que plantea la IV Revolución Industrial. En todo caso hay que enfatizar que el tema no es sólo de acceso a los servicios básicos sino de la calidad de estos (Petropoulos, 2018).

Más recientemente se ha venido consolidando la tesis, ya señalada, que centra la atención en la importancia de dotar de nuevas habilidades a los niños para que puedan lidiar con las nuevas tecnologías y desarrollar las capacidades, cognitivas y asociativas que demanda una economía cada vez más global. La escasez de recursos fiscales, que siempre va a prevalecer, planteará un importante dilema de política económica entre las necesidades de reentrenamiento de la mano de obra existente y la creación del capital humano incorporado en las nuevas generaciones de trabajadores. En dos recientes informes emitidos por la Organización Internacional del Trabajo y por el Foro Económico Mundial destacan que hoy la inversión en capital humano más rentable es la que se hace en la edad temprana de los individuos (Organización Internacional del Trabajo, 2017; World Economic Forum, 2018).

Otro aspecto relevante en la literatura reciente se refiere a la creciente importancia de concentrar la inversión pública en la dotación de capital humano general en lugar de enfatizar la provisión de capital humano específico. La demanda de habilidades específicas para llevar a cabo trabajos muy bien definidos se ha venido reduciendo, valorizándose cada vez más la capacidad genérica para adaptarse con rapidez a los cambios tecnológicos y a las modificaciones en las preferencias de los consumidores. Así mismo, el carácter cada vez más global de las operaciones exige trabajadores que

puedan desempeñarse en ambientes donde impere la tolerancia cónsona con entornos sociales y culturales muy diversos (Rodrick, 2018).

En cuanto al tema de la distribución del ingreso, políticas como las “transferencias condicionadas al incremento de las habilidades laborales” y “el ingreso básico universal” pueden reducir algunas causas cíclicas de la desigualdad, pero para abordar los factores estructurales se requieren medidas complementarias con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades, en especial para los hogares más pobres. Esto implica actuar en: educación de calidad, salud, vivienda e inclusión financiera. En todo caso, el reto es hacer compatible la competitividad con la inclusión social (Schwab, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Todas estas reformas y ajustes comprometen importantes recursos financieros para su implementación. Por ello, hay que crear el espacio fiscal para que acompañe los cambios en el mercado de trabajo, incremente la protección social y lidie con las implicaciones de las modificaciones en las regulaciones laborales. Esto supone, entonces, reformular los regímenes de tributación, minimizando los efectos colaterales que se pueden traducir en desincentivos que contraigan la oferta laboral y fomenten el flagelo de la informalidad en el mercado de trabajo.

Desde luego, los regímenes tributarios deben ser radicalmente modificados con el objeto de eliminar los sesgos que desincentivan el desarrollo de las capacidades para asimilar eficientemente las nuevas tecnologías. De la misma manera hay que revisar la normativa que dificulta la flexibilidad del mercado de trabajo. Así mismo, promover las reformas institucionales y legales que faciliten los contratos laborales compatibles con los nuevos requerimientos que imponen la revolución tecnológica (World Bank, 2019).

Otro tema trascendente es el relacionado con la problemática del empleo informal, que no provee aprendizaje, es muy lento para cambiar y no contribuye, dados los parámetros actuales, a generar los recursos fiscales requeridos para financiar el programa de reformas. Atender este tema se vuelve aún más urgente dado que las nuevas tecnologías pudieran, más bien, fomentar la informalidad si los cambios en las condiciones de contratación de mano de obra no están bien regulados.

Por último, hay que mencionar las políticas orientadas a las reformas institucionales. Como es bien conocido, las instituciones definen las reglas de juego que determinan la estructura de incentivos, incluyendo aquellos relacionados con la adopción de nuevas tecnologías. Un marco institucional débil, como el que prevalece en la mayoría de las economías en desarrollo, es parte importante de la explicación de la baja competitividad de estos países. Las instituciones clave donde deben concentrarse los esfuerzos de las reformas son las vinculadas con las áreas de: seguridad, derechos de propiedad, capital social, transparencia y rendición de cuentas, estabilidad macroeconómica, desempeño del sector público, coordinación entre el sector público y el privado, y el gobierno

corporativo. Pero no debe dejar de advertirse que, si las reformas institucionales no van acompañadas de políticas centradas en la remoción de los obstáculos prevalecientes en los mercados, difícilmente estos cambios institucionales se traducirán en mejoras sostenidas en el bienestar social de los trabajadores (Rodrick, 2008).

6.2. Aspectos más específicos

6.2.1. *La política laboral en países emergentes*

Los Estados de países en desarrollo deben asumir nuevos retos de política económica en áreas como la identidad fiscal empresarial, la competitividad y la recaudación impositiva. Los nuevos modelos de negocio desdibujan las fronteras de la empresa y dificultan la fiscalización y supervisión por parte del Estado, planteando un conjunto de preguntas:

¿Cómo identificar la propiedad de activos y operaciones a la hora de gravar fiscalmente o establecer supervisión en materia de cumplimiento legal?

¿Cómo regular aspectos de competitividad en el ámbito nacional cumpliendo a su vez con acuerdos comerciales?

¿Qué marco normativo tributario asumir cuando la capacidad de los gobiernos para aumentar los ingresos se ve restringida por la naturaleza virtual de los bienes de producción?

¿Cómo hacer que las CGV y las empresas soportadas en plataformas digitales, en operaciones dentro de las fronteras nacionales, cumplan con los mínimos derechos laborales establecidos en el ordenamiento legal nacional?

Como se puede inferir de estas preguntas, las respuestas plantean todo un cambio institucional que pasa por el rediseño del estado de bienestar.

Los beneficios de estos cambios tecnológicos en un entorno globalizado no están permeando al resto de la sociedad, los grandes beneficiados han sido, en términos generales, las empresas multinacionales. Los mercados globales abren la posibilidad de que operan en entornos digitales (Google, Amazon, Facebook, entre otras) utilicen las facilidades que ofrece el sistema financiero para evadir impuestos locales, erosionando las capacidades recaudatorias del Estado, y en consecuencia las políticas redistributivas. El crecimiento no es suficiente para mejorar la situación de los países emergentes, los mercados laborales, por ejemplo, no ven mejorados sus indicadores, al contrario, los niveles de desempleo y empleo informal se incrementan singularmente en Latinoamérica⁸. Altos y crecientes niveles de desigualdad producto de la

8 Y precisamente el sector informal es el que tiene un acceso pobre o inexistente a las tecnologías.

precarización de las condiciones laborales de las mayorías son una muestra de la deuda que la globalización tiene con el desarrollo inclusivo y sostenible que prometieron sus impulsores.

Se plantea entonces, la necesidad de nuevas instituciones adaptadas a las exigencias de la IV Revolución Industrial, en el marco de una nueva etapa de globalización económica que permita a los Estados coordinarse en la defensa de los intereses locales sin aislarse de los mercados.

6.2.2. Flexibilidad del mercado laboral

Un aspecto resaltante de los mercados laborales a nivel global es la tendencia creciente a la desregulación y la flexibilidad impulsada por las CGV, sustentadas en modelos de negocio deslocalizados y apoyados en la subcontratación o tercerización. Este esquema lejos de favorecer las condiciones generales de los trabajadores ha generado niveles crecientes de precarización laboral fundamentalmente en los niveles de empleo poco calificado de los países emergentes.

Las nuevas profesiones y calificaciones que demanda la IV Revolución Industrial permitirán otro estadio de flexibilidad espacial soportado por las plataformas digitales. Las nuevas oportunidades de hacer negocio en red, con escalabilidad nunca vista, se abren a los trabajadores capaces de adaptarse a la reeducación permanente y al cambio de profesión, sin embargo, estas opciones no parecieran evitar la desprotección de los trabajadores locales en materia de derechos laborales.

Se plantea entonces un gran desafío para las estructuras del Estado de Derecho de los países emergentes y principalmente para los latinoamericanos en cuanto a cómo implantar, mantener y perfeccionar los sistemas de defensa de los derechos laborales y de seguridad social enmarcados en los principios del trabajo decente impulsados por la OIT a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, evitando espantar la inversión extranjera y comprometer la necesaria apertura a los mercados globales.

El empleo dentro de las organizaciones, tal como se ha mencionado anteriormente, está siendo afectado por las innovaciones tecnológicas de dos formas: una por el denominado efecto desplazamiento y otra por el efecto productividad. Ambas implican mayor desempleo en determinados segmentos, pero a su vez, generan nuevas profesiones y ocupaciones con habilidades adaptadas a las exigencias.

El impacto neto que se prevé estará asociado a la pérdida de puestos de trabajo rutinario y de pocas habilidades cognitivas y de cualificación; y por otra parte, a la generación de nuevas ocupaciones o profesiones ligadas a habilidades socioemocionales o “blandas” (inteligencia emocional, comunicación y aprendizaje proactivo) (African

Development Bank Group, Asian Development Bank, Banco Interamericano de Desarrollo, European Bank for Reconstruction and Development, 2018).

Existen oficios y profesiones que están siendo más impactadas que otras sobre todo en ciertas actividades económicas tradicionalmente manufactureras. La identificación de las más susceptibles de ser desplazadas por la automatización es el punto de partida para el diagnóstico del grado de exposición de los mercados de trabajo a lo interno de los países.

La probable polarización⁹ en el empleo y los salarios entre segmentos de la población económicamente activa tiene implicaciones distributivas y de reasignación de factores importantes que deben ser anticipadas a través de políticas laborales activas orientadas a la protección contra el desempleo y de formación para el trabajo (Stiglitz, 2012).

6.2.3. Seguridad social

Las plataformas digitales están cambiando la forma de hacer negocios, la intermediación de servicios (Uber, Freelancer, Airbnb, etc.) transforman la relación empleado-empleador. Se fomenta el microemprendimiento a raíz del aumento de opciones y democratización en el acceso a plataformas digitales por sus bajos costos de aplicación y amplitud de demandantes.

Las perspectivas apuntan a que buena parte de los trabajadores pasarán de ocupar un empleo fijo a tiempo completo, como proveedores de talento o trabajo, a dirigir un negocio por cuenta propia que posea una minúscula porción del capital.

En este sentido, el empleo informal debe ser replanteado en términos de su medición y abordaje, sobre todo en países en desarrollo. Trabajos considerados informales, al ser realizados por cuenta propia en el hogar o la comunidad local, pasan a ser formales una vez que forman parte de nuevas profesiones con alto nivel de especialización y demanda. La naturaleza y complejidad de este fenómeno toma otra dimensión, generando nuevos debates regionales sobre el tema. (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2017)

La búsqueda de formalización del empleo como política laboral pierde relevancia ante los cambios en entornos tan diversos de empleabilidad. En consecuencia, la contribución a los tradicionales sistemas de seguridad social se ven afectadas. Las empresas al contratar menos personal fijo, vía desplazamiento tecnológico y vía incremento de la productividad, aportarían menos al sistema generando problemas de sostenibilidad intergeneracional.

9 Los economistas se refieren a la polarización de la fuerza laboral cuando los empleos de clase media (que requieren un nivel moderado de competencias) tienden a desaparecer en relación con aquellos que se encuentran en la base (que requieren menos competencias) y con aquellos en el tope (que requieren mayores niveles de competencias) (Stiglitz, J. E. 2012. The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future. Norton & Company, Inc.).

En tal sentido, se hace necesaria la ampliación de la cobertura general del sistema de seguridad social con el fin de cubrir la importante masa de trabajadores sin empleo, es decir, los nuevos trabajadores de las plataformas digitales. Sin embargo, la cobertura general requiere amplitud fiscal en la recaudación, y muchos países latinoamericanos carecen de los instrumentos, debido a las insuficientes bases tributarias, a los grandes sectores informales, y una ineficiente administración. (World Bank, 2019)

Por su parte, el envejecimiento de la población genera presión adicional sobre los sistemas de seguridad social. Menos jóvenes aportando para mantener el retiro de una mayor cantidad de jubilados.

El panorama del ahorro pensional en América Latina y el Caribe también es sombrío, pues menos de la mitad de la población participa en un sistema de jubilación contributivo. Los hogares tampoco compensan mediante instrumentos de ahorro diferentes a las pensiones (Cavallo, 2016).

Una posibilidad planteada tanto por el Banco Mundial como por la OIT es la necesidad de una protección social independiente del tipo de empleo como política de seguridad laboral que cubra a todos los trabajadores residentes de un país. Se amplía la cobertura protegiendo a los segmentos menos favorecidos, evitando caídas del consumo agregado y aumentos de los niveles de pobreza (World Bank, 2019).

De igual forma, se hace necesario repensar el cómo se puede brindar atención médica universal a todos los que trabajan y no solamente a los que tienen empleos formales, garantizando paralelamente, la sostenibilidad fiscal de mecanismos de seguro de salud de amplia cobertura.

Los cambios en el mercado laboral producto de la IV Revolución Industrial generan modificaciones en el contrato social. Los Estados en Latinoamérica deben replantear sus objetivos de políticas redistributivas mediante sistemas de protección ante la vejez, enfermedad o desempleo hacia esquemas más inclusivos.

6.2.4. Salarios e ingresos

La tendencia al incremento de la productividad laboral producto de la implantación de innovaciones tecnológicas en las organizaciones empresariales pareciera no verse compensada con incrementos de los salarios reales como plantea la teoría económica. Adicionalmente, el establecimiento de salarios mínimos, aunque provengan de la concertación tripartita, no genera los efectos necesarios si no se miden las consecuencias en los mercados laborales.

El estudio de la aplicación de una renta básica general para los residentes o el seguro de desempleo o el subsidio a la reconversión profesional, podrían ser mecanismos momentáneos para suplir los efectos del desempleo en determinados segmentos de la

población laboral, así como la fluctuación de rentas no salariales de la creciente masa de trabajadores independientes soportados en trabajos de igual naturaleza.

Una fuente de ingresos fiscales para mantener estos instrumentos de política puede provenir de impuestos al valor de las actividades digitales por parte de empresas extranjeras. La OCDE y la Unión Europea, entre otros países desarrollados, han impulsado la creación del “impuesto sobre el valor añadido de los proveedores extranjeros de bienes y servicios digitales” y “el impuesto al valor agregado correspondiente a proveedores no residentes de telecomunicaciones, radiodifusión, y servicios electrónicos”, respectivamente (World Bank, 2019).

6.2.5. Educación y formación para el trabajo

Latinoamérica y el Caribe no cuentan con las capacidades, habilidades e infraestructura necesarias para asimilar esta revolución tecnológica. Los niveles de preparación de la mano de obra en la región impiden la adopción rápida y eficiente de las nuevas tecnologías.

Las brechas entre las necesidades de mano de obra calificada en nuevas profesiones por parte de las empresas y el perfil de los egresados del sistema educativo de la región son cada vez mayores. Los sistemas de formación profesional en la región están “desactualizados, desacreditados y desconectados de las necesidades del sector privado”, y “sus operaciones son ineficaces, sus tasas de cobertura son deficientes, y los niveles de calidad y pertinencia son bajos” según el Banco Interamericano de Desarrollo (Salazar-Xirinachs, 2016).

Se requiere una visión nacional clara del desarrollo productivo al que se apunte, en la que la política económica se comprometa en el fomento del crecimiento de ciertos sectores, de manera que se puedan alinear los sistemas de educación y formación con dicha visión, reduciendo las brechas de demanda y el desempleo tecnológico.

Se plantea invertir en capital humano desde la primera infancia en competencias generales para proveer a los futuros trabajadores las habilidades necesarias para incorporarse al mundo laboral del futuro como se ha planteado anteriormente.

Incorporar nuevos mecanismos de fomento a la formación profesional que permita la asimilación de nuevas profesiones, acordes a las necesidades de las organizaciones que generan empleo y a las oportunidades de trabajos vía nuevos modelos de negocio.

6.2.6. Marcos regulatorios

Las CGV tienen poco control y responsabilidad en el cumplimiento de ciertos principios laborales aceptados por los países en el marco de la OIT, permitiendo

prácticas desfavorables que atentan contra los principios y derechos básicos de los trabajadores.

Los marcos normativos y jurídicos nacionales deben ser revisados para que las compañías puedan conservar los aspectos benéficos de la globalización y, al mismo tiempo, cumplir sus obligaciones con los trabajadores. Dado que la legislación laboral y la protección social se fijan en el ámbito nacional, transferir el empleo a terceros implica también que las condiciones de empleo varían considerablemente a todo lo largo de las cadenas de valor.

Una solución podría ser combinar la centralización o descentralización con observancia privada o pública también a nivel global. Nuevas instituciones adaptadas a las exigencias de los cambios.

La protección social se debería ampliar para cubrir a los trabajadores autónomos, por cuenta propia, independientes e informales; segmento del mercado de trabajo que se incrementa por la tendencia creciente a la tercerización de la mano de obra. Las empresas globales deberían suscribir contratos comerciales comunes entre Estados que garanticen un mínimo de derechos laborales comúnmente aceptados (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2017).

La figura tripartita de dirimir conflictos también es cuestionada, así como uno de sus principales actores: el sindicato. Su poder de negociación debe pasar de ser sectorial en cada país a asumir una beligerancia global interactuando con otros sindicatos para unificar criterios y restablecer su naturaleza y representatividad.

La representatividad de los interlocutores sociales debe ser ampliada para incorporar a nuevos actores en el diálogo social: las empresas transnacionales y los trabajadores no regulados o informales.

Por su parte, el reducir las brechas de vigilancia sobre las condiciones laborales requiere de acuerdos marco entre países respetando los instrumentos de la OIT proponentes del trabajo decente, para garantizar igualdad de condiciones en materia de derechos laborales en todos los países, siendo que la legislación laboral es diferente en cada uno.

El papel del Estado es importante a la hora de garantizar los derechos de los trabajadores y la inclusión social. Los riesgos de perder capacidad de acción de parte de los Estados en la defensa de los derechos laborales abren la puerta a cuestionamientos y propuestas proteccionistas de parte de grupos nacionalistas y populistas que se apuntalan en la conflictividad social generada.

Las políticas orientadas a fomentar la formalización del empleo pierden relevancia en un entorno de cambios tecnológicos tan profundos que alteran las formas tradicionales de relaciones laborales. Los esfuerzos por formalizar el empleo en algunos países en desarrollo han sido infructuosos por lo que se plantea crear un marco de normas que

protejan el segmento de trabajadores sin empleo, si se piensa que las innovaciones tecnológicas y la economía *gig* profundizarán el trabajo independiente y por cuenta propia. Es necesario regular las formas atípicas de empleo, lo cual pone de manifiesto la necesidad de adoptar normativas nacionales eficaces en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores en todas las nuevas formas de empleo.

La capacidad operativa y de diseño de políticas en materia laboral, salud y previsional por parte de algunos gobiernos latinoamericanos es cuestionada por ineficiente. Se enfrentan a limitaciones, tanto de financiamiento como de capacidades técnicas, para diseñar y ejecutar acciones de política. Una reforma de las instituciones es una necesidad fundamental si se quiere garantizar la efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

7. Implicaciones para Venezuela de la IV Revolución Industrial

Venezuela está inmersa en una profunda crisis estructural que se manifiesta en todos los niveles y dimensiones imaginables. En este sentido, es difícil levantar la cabeza y analizar las dinámicas y efectos originados en los contextos regionales o globales en sus dimensiones económica, política, tecnológica, cultural y social, generados por los avances abruptos de las tecnologías de última generación. Sin embargo, tales dinámicas y efectos, no se detendrán por el desconocimiento, la desatención o la apatía de los diseñadores y ejecutores de las políticas públicas.

7.1. Situación actual del sistema de relaciones de producción industrial

La última fase del proceso histórico evolutivo de la sociedad venezolana¹⁰, en su dimensión económica, y más específicamente, la productiva, a partir del año 1999, ha supuesto una ruptura abrupta del modelo derivado del contrato social establecido a partir del año 1958¹¹.

10 Cuando nos referimos al tiempo histórico lo hacemos en función de un continuo en el que convergen en un proceso integrado y de forma orgánica los tiempos convencionales del pasado, presente y futuro. Así la idea del tiempo histórico aquí planteada, lo asume como un proceso en desarrollo, una historia que se está haciendo, y por tanto indivisible en bloques independientes de análisis, sin sacrificar cuotas fundamentales de datos, información y conocimiento, lo que se constituye un aspecto determinante en la concepción, ejecución y sostenimiento de un programa de desarrollo económico y productivo, fundamentado en tecnologías de cuarta generación, como las planteadas a lo largo de este ensayo. De manera que, sólo entendiendo nuestro proceso histórico evolutivo como algo vigente, podemos identificar las causas más profundas, en tiempo y espacio, de nuestros problemas, así como sus continuidades y discontinuidades proyectadas hacia el futuro, lo que a su vez determina las probabilidades del encaje orgánico o viabilidad histórica de cualquier proyecto, plan o programa específico, como el tecnológico, o general, como el nacional.

11 1958 fue un año muy significativo, toda vez que fue el año por excelencia de los acuerdos en la Venezuela contemporánea, pero sobre todo, porque representaba la proyección histórica del "Proyecto Nacional", concebido en 1830, reformulado en 1945, concretado en la Constitución Nacional promulgada en 1961 y sostenida, en sus principios, hasta 1999. En este sentido, vale señalar que "la reformulación sistemática del proyecto nacional, iniciada en 1958, plasmada en la Constitución de 1961 y puesta en práctica desde entonces ha tenido el sentido esencial de institucionalizar el Estado

Aquel año se inició en Venezuela un proceso de cambios radicales en el sistema productivo que ha derivado en la ruptura del pacto social sostenido desde 1958. Inicialmente, las premisas políticas introducidas por el recién electo Presidente, teniente coronel Hugo Chávez, fueron tomando forma programática y normativa —lo que para una mayoría desprevenida no pasaría de un simple y desquiciado nominalismo— aunque muy pronto adquirieron formas y efectos concretos en el sistema productivo nacional, develando gradualmente una intencionalidad primaria: la destrucción de la capacidad productiva, como consecuencia del progresivo incremento del poder en el sistema productivo por parte del Gobierno Nacional.

En este sentido, los hitos programáticos y normativos tomaron forma, entre otras: en la propia Constitución Nacional de 1999, que introdujo la idea de la “propiedad colectiva” de los medios de producción, como una herramienta para “alcanzar la igualdad en la repartición de la riqueza”; en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007 que promovió una “mayor participación del Estado y nuevas formas corporativas”, para avanzar hacia una “economía mixta”; en el “Salto Adelante”, que sentó las bases de la “aceleración en la construcción del nuevo modelo productivo”; en la Reforma Constitucional y la Ley Habilitante de 2007, y que planteó la “subordinación de la propiedad privada a la propiedad social y el desarrollo de la economía popular”, introduciendo la “organización comunal”; en el Primer Plan Socialista de la Nación 2007-2013, que estableció abiertamente el desarrollo de un “Nuevo Modelo Productivo Socialista” y la “transformación de las relaciones de producción”; y finalmente, en el III Congreso del Partido Socialista Unido de Venezuela (Libro Rojo), realizado en el año 2010, con “la eliminación de la propiedad privada de los medios de producción esenciales”, y la “reducción progresiva y creciente [del sistema de producción] hasta su eliminación definitiva de la explotación del trabajo ajeno”.

En este mismo orden de ideas, los trabajadores fueron objeto del avance eficaz de las medidas gubernamentales diseñadas para desmontar su capacidad organizativa y de acción, entre las que destacaron: la ruptura absoluta del diálogo, lo que derivó en la unilateralidad de las políticas laborales, de negociación colectiva y salariales; la consolidación del protagonismo del Estado como ordenador, y sobre todo como patrono; el consecuente retraso en la discusión de los contratos colectivos y el avance en el diseño de un contrato colectivo marco para la administración pública; el impulso de una práctica regular de criminalización de las protestas laborales; y la promoción o complicidad gubernamental en las muy novedosas prácticas, en Venezuela, del

democrático vigente. El consenso alcanzado en esa oportunidad puede ser interpretado, en parte, como producto del horror a la dictadura. Sin embargo, el tenor del instrumento constitucional producido no sólo continúa y amplía el programa de 1945-1947, sino que desborda creativamente el marco del Estado liberal democrático en la esfera de los derechos económico-sociales y promueve un Estado democrático y social de Derecho”. En: Carrera, G. *Historia Prospectiva*. Edit. Alfa. Barcelona. 2018. p. 53.

sicariato sindical (más de 400 víctimas desde 2005 a 2018), entre otras. Todo ello, contribuyendo a una evidente, aunque no declarada, estrategia de fragmentación y paralelismo sindical para la supresión del poder potencial de este actor socioproductivo.

Por su parte, los empresarios han sido testigos de un conjunto de medidas programadas para reducir, no sólo su participación en la actividad económica, sino su capacidad productiva; y con ello anular toda posibilidad de configuración o ejercicio de poder en el sistema. Las más evidentes han sido: el proceso de desindustrialización impulsado por el Ejecutivo que hizo que, de un parque industrial de aproximadamente 12.700 empresas existentes en 1997, se llegara a cerca de 2.500 empresas en el segundo semestre de 2018; aunado a ello y como algunas de las causas, las medidas de expropiaciones, nacionalizaciones y estatizaciones, que dieron cuenta entre 2005 y 2012 de más de 3.300 violaciones a la propiedad privada; un cerco legal que, en su conjunto, comprende más de cincuenta (50) fórmulas normativas (leyes orgánicas, leyes ordinarias y decretos, entre otras), a fin de limitar la actividad productiva; lo que se complementó con un incremento significativo de los entes oficiales de fiscalización de la actividad, más de veinte aumentos salariales inconsultos durante los últimos cinco años, y la radicalización del discurso antiempresarial, hoy denominada “Guerra Económica”.

Mientras lo anterior ocurría, en paralelo, el Gobierno como tercer actor de la actividad productiva, impulsó una serie de medidas que gradualmente le permitieron consolidar un poder de carácter hegemónico en el sistema. Entre éstas destacan: la dilatación programada de la nómina pública, pasando de 1.2 millones de empleados en 1999, a más de 2.5 millones en el 2018, evidenciando la vieja fórmula socialista del “empleo sin trabajo”, según la cual, la intención no sería el incremento de la producción, sino el control político y la dependencia; el diseño de instituciones y normativas para la maximización del control gubernamental; la concentración de los poderes públicos en el Poder Ejecutivo, difuminando el equilibrio característico de las democracias, y maximizando el poder del Ejecutivo, para finalmente derivar en la militarización gradual de la actividad económica.

Este cuadro condujo a un proceso de desindustrialización y al avance planificado en la política destrucccionista y de dilapidación del capital, así como a la configuración gradual de un “Estado Absoluto” y bajo control hegemónico militar, en el que vuelve a dilatarse la brecha entre nuestro atraso y la modernidad global, esta vez acelerada por los efectos de la IV Revolución Industrial. Se sintetiza así el colofón de esta última fase del proceso histórico evolutivo, en tanto ha supuesto una ruptura radical del pacto político y social (*Punto Fijo*) que tácitamente se mantuvo desde el año 1958¹², y que

12 El Pacto de Punto Fijo fue un pacto de convivencia acordado y formalizado entre los partidos Acción Democrática, Copei y URD en el año 1958, con el fin de reinstaurar y sostener la democracia. Y aunque la coalición de estos tres

posibilitó el cierre del *lag* tecnológico e industrial, así como la incorporación de la sociedad venezolana en el macroproceso evolutivo de las revoluciones industriales globales.

Lo anterior supone un doble reto para la sociedad venezolana en función de su nueva incorporación al macro proceso global puesto en marcha por la III y IV revoluciones industriales. El primero supone la generación de condiciones adecuadas para la promoción del diálogo social y su consecuente acuerdo general por los factores críticos de la sociedad venezolana para hacer factible cualquier reorientación del proyecto nacional. El segundo, es el diseño o la concepción moderna de un plan integral de modernización con previsión futura, que incorporando las exigencias, características y demandas de los contextos internacionales, particularmente en su dimensión tecnológica, permita incorporar al país en un proceso global que, considerando su factibilidad histórica, le permita consolidar definitivamente su sistema liberal democrático, al estabilizar con ello sus dimensiones política y social.

7.2. Situación del mercado laboral venezolano

En medio de los grandes retos y desafíos que plantea la IV Revolución Industrial y los problemas estructurales asociados a la depresión económica por la que atraviesa el país, se hace necesario revisar cual es la caracterización actual del mercado de trabajo, desde la perspectiva de alertar sobre el grado de exposición que tiene Venezuela en materia laboral frente a los cambios proyectados.

El mercado laboral venezolano se caracteriza por estar severamente impactado por la situación económica de depresión actual, pero más allá de la situación coyuntural, existen elementos estructurales, de carácter tendencial asociados al proceso de desindustrialización, que lo describen y sobre los cuales es importante detenernos.

Una característica estructural que determina el comportamiento general del mercado es su excesiva rigidez, producto de la elevada intervención del Estado a través del marco normativo y legal, que impide la posibilidad de generación de empleo, imposibilita el cierre de brechas entre oferta y demanda y genera distorsiones y costos transaccionales elevados que dificultan la libre movilidad y fijación de salarios reales. Adicionalmente, el modelo “productivo socialista” ha diezmando todos los sectores productivos con graves implicaciones en el empleo.

partidos se rompió muy pronto, su principal espíritu: la “defensa del orden constitucional”, la “autonomía de los poderes”, el “estímulo y protección de la actividad económica”, el “Plan Integral de Desarrollo Económico de largo alcance”, y el “reconocimiento del trabajo como fundamento del progreso económico”, entre muchos otros; se mantuvo vigente hasta diciembre de 1998, cuando abruptamente se introdujo un cambio en el modelo ideológico-político que rompió con las bases de este pacto social, sustituyéndolo por un modelo hegemónico de poder, incompatible con los intereses y orientaciones de los demás actores sociales.

El desempleo, como indicador tradicional en términos generales, no refleja el comportamiento del mercado en vista de que el empleo formal y asalariado no concentra a la mayoría de los ocupados. Una tasa de desempleo abierta próxima a 10%, según cifras provisionales de la ENCOVI 2018, convive con niveles de desequilibrio del mercado laboral, asociados al subempleo y al desaliento laboral, que en conjunto con el desempleo abierto suman un 17% de la Población Económicamente Activa aproximadamente (Marotta, 2018). Por su parte, el desempleo formal, indicador que agrupa a los desempleados más los ocupados en condiciones informales, alcanzó el 54,2% de la PEA para 2017. En consecuencia, si consideramos los desequilibrios mencionados (17%), sumados al desempleo formal (54,2%), la cifra alcanzaría el 71,2% de la PEA.

El empleo informal agrupa a más de 45% de la fuerza de trabajo, según la metodología tradicional del INE y OIT, sin embargo, si consideramos la definición que considera informales a los ocupados que no gozan de los beneficios relativos al cumplimiento de la seguridad social, tenemos que para 2017 sólo el 31% de los ocupados declaró recibir estos beneficios. En este sentido, el empleo informal dentro y fuera del sector formal de la economía representó un 69% del total de ocupados en 2017 (Marotta, 2018). Estos niveles plantean serios problemas para la sostenibilidad fiscal y el sistema de seguridad social, así como para la generación de empleo productivo y contributivo y la consecuente equidad en la distribución del ingreso en la sociedad venezolana.

Además de la informalidad, la precariedad de los empleos es la principal característica del mercado laboral; la falta de seguridad social y de salud, la inestabilidad laboral y las remuneraciones insuficientes, están íntimamente relacionados a niveles bajos de instrucción y formación profesional.

En este sentido, se observa que más del 60% de los ocupados sólo cursó hasta educación media en 2017, lo cual evidencia una escasa preparación para optar por puestos de trabajo con niveles crecientes de exigencia en las habilidades que demandarían las empresas de la IV Revolución Industrial.

En cuanto a las actividades económicas, la mayor parte de los ocupados están concentrados en actividades comerciales y de servicios (81%), actividades que han aumentado su participación consistentemente desde 2014, ya que incluyen buena parte del empleo informal en expansión. En contraposición, el empleo manufacturero representó apenas el 5% en 2017 frente a niveles del 17% en 1989. Por su parte, los empleos en actividades transables representan apenas el 28% del total. Esta tendencia estructural coincide con la tendencia global de disminución del empleo manufacturero ya comentado, pero en el caso venezolano por razones relativas a la destrucción del aparato productivo y no como consecuencia de la automatización y la robotización de los procesos industriales.

Si bien las actividades comerciales y de servicios aumentan su participación en la captación de empleo a nivel global, en el caso venezolano se debe fundamentalmente al crecimiento de las actividades informales. Según la ENCOVI 2017, el 46% de los empleos están asociados a ocupaciones de servicios, vendedores, comerciantes y oficios elementales, ocupaciones poco productivas y generadoras de valor. Por su parte, en cuanto a la figura de relación laboral, el 38% son empleos por cuenta propia y el 33% de los ocupados opera como empleados y obreros en la administración pública con bajos niveles de especialización, dadas las características burocráticas de los oficios. Adicionalmente, solo el 46% de los ocupados tiene un contrato firmado de trabajo indefinido con un empleador formal o a tiempo determinado.

Si clasificamos las ocupaciones en función del grado de exposición a la automatización y la robotización, apoyándonos en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), tendríamos tres grupos de ocupaciones (Observatorio ADEI, 2017):

1. Las ocupaciones de avanzada, apoyadas en herramientas digitales y ligadas a mejores remuneraciones;
2. Las ocupaciones de servicios personales asociadas a servicios no reemplazables con la robotización y complementarios a ella y;
3. Las ocupaciones reemplazables, sustituibles o fácilmente automatizables que incluye una amplia gama de tareas desde profesionales (contadores y abogados), hasta labores elementales y rutinarias.

Las ocupaciones de avanzada comprenden todas aquellas ligadas a: directores o gerentes; profesionales científicos o intelectuales; técnicos o profesionales de nivel medio y personal de apoyo administrativo. Estas ocupaciones se espera que sean favorecidas con las nuevas tecnologías ampliando su número y complejidad.

En el caso venezolano, estas ocupaciones avanzadas representan el 30% de la fuerza de trabajo, siendo para EE. UU., Reino Unido y Alemania de 43% en promedio. Es decir, el 70% de los ocupados están expuestos a impactos de distinta naturaleza que pudieran implicar reconversión profesional, en el mejor de los casos, o desempleo y exclusión del mercado laboral.

En consecuencia, visto desde distintos ángulos, es evidente el débil estado estructural del mercado laboral para enfrentar la complejidad de los cambios que se avecinan y resulta aún más preocupante que la coyuntura y las políticas económicas actuales, lejos de moderar la situación, contribuyen a empeorarla.

8. Conclusiones y comentarios finales

193

De lo que se ha expuesto en las secciones anteriores podemos destacar las siguientes conclusiones:

- A diferencia de las revoluciones tecnológicas anteriores, que afectaron a sectores económicos muy específicos, la actual revolución tecnológica está impactando directamente a un espectro mucho mayor de actividades económicas. Los avances tecnológicos han transformado industrias enteras con efectos cada vez más disruptivos.
- Sin embargo, y de la misma manera que sucedió con revoluciones tecnológicas precedentes, la IV Revolución Industrial terminará expandiendo empleo global en el largo plazo. Pero, a corto y mediano plazo, el efecto desplazamiento de empleo podría predominar sobre los otros efectos que impactan positivamente sobre la ocupación de la fuerza laboral.
- La IV Revolución Industrial está incrementando las desigualdades, dentro y entre los países; entre otras cosas, debido a que la dotación de recursos naturales y la disponibilidad de mano de obra barata ya no son, y lo serán cada vez menos, los factores que determinan la competitividad y la potencialidad de las economías nacionales. Ya es un hecho que las brechas que comienzan a generarse entre las economías de países en vías de desarrollo y países de economías desarrolladas, por efectos de las tecnologías, tienden cada vez más a acelerarse de manera exponencial. La naturaleza de las nuevas tecnologías limita su difusión espacial debido a la reducida capacidad de utilizarla, dados los requerimientos de capital, humano y físico, el tipo y calidad del marco institucional apropiado y el nivel de incorporación a las CGV.
- Más que nunca la posibilidad de desarrollarse de un país esta positivamente correlacionada con su capacidad y velocidad para adoptar las nuevas ideas, los modernos métodos y los nuevos productos. La adopción de nuevas tecnologías exige una mano de obra y una gerencia empresarial con capacidades muy distintas a las tradicionales. Estas capacidades no existen, hay que desarrollarlas.
- Tres tipos de habilidades están creciendo en importancia en los mercados laborales: las habilidades cognitivas avanzadas, como la solución de problemas complejos, las habilidades socio-conductuales como, las que demandan los equipos de trabajo, y una combinación de habilidades como los son la predicción de adaptabilidad. En este sentido, múltiples estudios permiten constatar las brechas hoy existentes entre las necesidades de mano de obra calificada en nuevas profesiones por parte de las empresas y el perfil de los

egresados del sistema educativo, especialmente en el caso de América Latina y en Venezuela particularmente.

- En cuanto a las desigualdades sociales, con la revolución tecnológica, la productividad está creciendo más rápido que los salarios reales. La consecuencia de ello es que la participación de los trabajadores en el ingreso nacional se está inevitablemente reduciendo, mientras que las tasas de beneficios en las empresas que liderizan los cambios tecnológicos, así como los salarios de los trabajadores altamente calificados, están creciendo aceleradamente. Si las mayores ganancias no se diseminan, sectorial y socialmente, lo suficientemente rápido, la contribución de la globalización y las nuevas tecnologías no se manifestará en un mayor nivel de desarrollo, aunque la inversión de las empresas globales se incremente en nuestras economías.
- El papel del Estado es fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores y la inclusión social. Un Estado débil en la defensa de los derechos laborales abren la puerta a cuestionamientos y propuestas proteccionistas de parte de grupos nacionalistas y populistas que se apoyan en la conflictividad social generada.
- Los cambios en el mercado laboral, producto de la IV Revolución Industrial, generarán inevitablemente modificaciones en el contrato social que predomina en las economías mixtas de mercado. Esto obligará replantear los objetivos de las políticas redistributivas que deberán apuntar a una mayor inclusión, especialmente en los países en desarrollo, que serán los que se verán más afectados relativamente por el efecto desplazamiento del empleo.
- Además de los cambios en las políticas redistributivas, un objetivo primario de la política económica debe ser facilitar la transición al nuevo mercado de trabajo levantando, ante todo, las restricciones asociadas a la escasez de talento, el desempleo masivo y la creciente desigualdad. Sin un mejor funcionamiento del mercado laboral será imposible avanzar hacia el desarrollo. Avanzar en este sentido requiere de políticas proactivas que hagan posible la colaboración entre el gobierno y las empresas con el objeto de fortalecer la conexión entre las empresas globales, los oferentes locales y la fuerza de trabajo. Desde luego, los regímenes tributarios deben ser radicalmente modificados con el objeto de eliminar los sesgos que desincentivan el desarrollo de las capacidades para asimilar eficientemente las nuevas tecnologías. De la misma manera, hay que revisar la normativa que dificulta la flexibilidad del mercado de trabajo. Así mismo, hay que promover las reformas institucionales y legales que faciliten los contratos laborales compatibles con los nuevos requerimientos que impone la revolución tecnológica en curso; aunque debe destacarse que la búsqueda de

la formalización del empleo, como objetivo de la política laboral, ha perdido relevancia ante los cambios inducido por la nueva revolución tecnológica.

- Las posibilidades de incorporación de la sociedad venezolana a las III y IV revoluciones industriales, dependen de dos factores macro fundamentales: 1) La viabilidad de lo planificado para el corto, mediano y largo plazo en relación al desarrollo industrial, en función de las líneas o tendencias de continuidad devenidas de su progresión histórica, por su articulación orgánica; 2) La realización y profundización de un pacto social que posibilite un programa sistémico e integral de desarrollo industrial, a partir de una base tecnológica suficientemente robusta para cerrar la brecha tecnológica de forma eficiente, y reduciendo con ello los efectos negativos de la misma entre las economías avanzadas y economías en vías de desarrollo (caso venezolano).
- Teniendo en cuenta los indicadores más recientes referidos a la fuerza de trabajo en Venezuela, es evidente el débil estado estructural del mercado laboral para enfrentar la complejidad de los cambios que se avecinan. Resulta aún más preocupante que la coyuntura y las políticas económicas actuales, lejos de moderar la situación, contribuyen significativamente a empeorarla. Cualquier intento dirigido a crear las condiciones que permitan superar los actuales desequilibrios y fallas estructurales deben alinear las políticas educativas, de salud, laborales, y de seguridad y protección social con las exigencias que plantea al aparato productivo y el funcionamiento de los mercados los retos de la nuevas tecnologías y la globalización indetenible. Sin duda, la factibilidad de cualquier reorientación del proyecto nacional o de cualquier cambio significativo del modelo político, social, económico o tecnológico en Venezuela, requerirá el establecimiento de un nuevo pacto social que garantice la inclusión, como condición fundamental de su sostenibilidad.

A partir de estas conclusiones, y dadas las actuales condiciones que caracterizan la realidad venezolana, se proponen las siguientes líneas de investigación que deben ser abordadas con el objetivo final de diseñar las políticas públicas básicas para absorber los impactos y retos que, a mediano y largo plazo, pueden hoy predecirse de los profundos cambios tecnológicos que se están desarrollando. Hemos clasificado por áreas los temas que consideramos prioritarios abordar: demanda laboral, oferta laboral y aspectos institucionales y regulatorios.

Proyecto de investigación en el área de la demanda laboral:

- Diseño de la metodología para la evaluación del impacto a mediano y largo plazo de los cambios tecnológicos sobre el empleo en una economía petrolera en transición: el caso venezolano.

- Identificación de los sectores y actividades económicas expuestas a los cambios tecnológicos previstos y su impacto sobre la demanda del factor trabajo en Venezuela.
- Estimación de los factores tecnológicos determinantes de la elasticidad de la demanda de trabajo por sectores económicos en Venezuela.
- Escenarios probables de la evolución esperada de la demanda de trabajo a mediano y largo plazo en Venezuela por sectores económicos y su correspondencia con los cambios tecnológicos fundamentales y en proceso.

Proyectos de investigación en el área de oferta laboral:

- Caracterización y evolución de los factores educativos y de empleabilidad de la fuerza de trabajo y el empleo en Venezuela a través de la ENCOVI y su comparación con las tendencias regionales y globales.
- Impacto de las plataformas digitales y la “Economía *gig*” en el desarrollo de la oferta laboral y el empleo en Venezuela.
- Diseño de una metodología para la medición del “trabajo decente”, el empleo informal y la precariedad laboral para el caso Venezolano atendiendo las implicaciones de las tecnologías 4.0 y bajo los principios de la OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
- Las brechas formativas entre la oferta y la demanda de competencias laborales actuales y futuras en Venezuela y las políticas públicas de fomento a la adecuada vinculación entre el sector productivo y el sector educativo a nivel global.

Proyecto de investigación en el área institucional pública y las reformas regulatorias:
Reforma del Estado y cambio tecnológico en Venezuela

- Viabilidad y medición del impacto en el empleo de los esfuerzos de modernización de la institucionalidad pública por efectos de las tecnologías 4.0.
- Análisis de las necesidades de desarrollo de habilidades, destrezas y competencias (formación-reentrenamiento laboral) digitales para el desarrollo del funcionario público por efectos, tácitos o explícitos de la IV Revolución Industrial.
- Escenarios posibles de desarrollo del modelo de *E-Government*, considerando sus dimensiones de transparencia y responsabilidad pública y su impacto sobre el empleo en el sector público.
- Estudio de los efectos de la fragmentación de la función gubernamental por efectos de los contextos digitales.

Reformas regulatorias vinculadas a las nuevas tecnologías relacionadas con:

- Las relaciones de trabajo en entornos digitales.
- La seguridad y protección social del *cyber* trabajador.

Coordinación en las materias relacionadas con el empleo, la seguridad social y la capacitación:

Definición y alcance del rol del Estado en la coordinación entre el sector público, las empresas y los trabajadores en un entorno intensivo en tecnologías y ambientes digitales.

Sostenibilidad fiscal en el contexto de la IV Revolución Industrial:

- La viabilidad financiera de los sistemas de seguridad social.
- La recaudación impositiva y la globalización y la expansión de la economía informal asociada con el desarrollo tecnológico.

Una advertencia final es imprescindible, sólo el conocimiento del proceso histórico evolutivo de nuestra sociedad, y particularmente en su dimensión económica o productiva, permitirá diseñar un plan de acción futura viable y, sobre todo, sostenible.

La experiencia venezolana muestra la inminente necesidad de un pacto social que articule y potencie las fuerzas vivas de la sociedad en torno a los objetivos de largo plazo vinculados al tema del empleo y el desarrollo tecnológico¹³. En este sentido, se requiere

13 El proceso de desarrollo industrial de la Venezuela republicana se inició, de manera formal, a partir de 1824, con la firma del Tratado de Amistad, Comercio y Navegación con los Estados Unidos, permitiendo la adopción de tecnologías y conocimientos técnicos a través de los empresarios y comerciantes extranjeros que comenzaron a llegar al país.

El empresario preindustrial fue testigo del proceso primario de desarrollo de la actividad petrolera, con el descubrimiento y explotación de los pozos Zumaque I (1914) y Los Barrosos II (1922), iniciándose así la inserción nacional en el macroproceso global de la primera y segunda revolución industrial, que tras sentar sus bases organizativas, institucionales y normativas de forma programada durante el período 1945-1948, se realizará con propiedad a partir de la década de los años 60', del siglo XX.

Se hacía con ello evidente un *lag* tecnológico de casi dos siglos, sólo empezado a superar en el país por la voluntad de los actores del sistema de relaciones industriales y de su élite industrial, que consensuaron e impulsaron cambios institucionales, normativos, organizacionales, contextuales e ideológicos que permitieron, a partir de una articulación programada y orgánica, el desarrollo de un sistema de producción moderno, como asiento de las bases para el desarrollo democrático de la Nación. Se lograba entonces, en muy poco tiempo, reducir la brecha y el atraso histórico del país en lo económico, político, social, cultural, con fundamento en el desarrollo industrial y tecnológico. Caída la dictadura, el 23 de enero de 1958, los actores políticos comprometidos con la reinstauración y desarrollo de la República Liberal Democrática en Venezuela, crearon las condiciones necesarias para llevar a cabo el diálogo y el acuerdo social, sin los cuales hubiesen sido imposibles la reinstauración, y sobre todo, el sostenimiento de aquel vetusto anhelo socio-político.

Así, el 24 de abril de 1958, se formalizó el avenimiento obrero-patronal, como el primer acuerdo social establecido en aquel año célebre por la unicidad de voluntades, tal y como se ha señalado. Quedó entonces zanjado el camino para que el pacto sociopolítico (Punto Fijo) fuese puesto en marcha.

Aquel consenso alcanzado el 31 de octubre de 1958, fue una delicada operación de arquitectura política y social que tomó varios meses de negociaciones y que se sintetizó en tres aspectos fundamentales: 1) la "defensa de la constitucionalidad y del derecho a gobernar conforme al resultado electoral", 2) la conformación de un "Gobierno de Unidad Nacional", y 3) la suscripción de un "Programa Mínimo Común".

Éste último sería firmado el 6 de diciembre de 1958, estableciendo, entre otros los lineamientos de la "política económica" que, con sus lógicos bemoles, y en líneas generales, permitiría el desarrollo de la Nación y la elevación del nivel de vida promedio del venezolano, hasta diciembre del año 1998, cuando se rompe definitivamente su proyección y vigencia (Lauriño L., 2015).

La política económica incorporada en el programa mínimo había sido considerada en su formulación general en el denominado programa mínimo (Plan de Barranquilla) de 1931, pretendiendo la superación del atraso del sector productivo a través de la industrialización y la diversificación económica, así como el mejoramiento del nivel de vida de la población venezolana.

Por ello, sentadas las bases institucionales necesarias para concretar aquellas abstracciones concebidas en el proceso de planificación, se definió, bajo la dirección de la Oficina Central de Coordinación y Planificación (Cordiplan), dirigida por Manuel Pérez Guerrero, y por decreto N° 108 de julio de 1959, una estrategia formal conocida como el Programa de Guayana. De ella surgiría, a su vez, en diciembre de 1960, la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), como

la unicidad y la convergencia de todas las voluntades del cuerpo social de la Nación. Aunado a ello, es importante recordar que la armonía entre los agentes que interactúan en el sistema productivo deriva en un relativo equilibrio, condición fundamental para alcanzar cualquier acuerdo sociopolítico.

Referencias bibliográficas

- Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2018). Artificial Intelligence, Automation and Work. In A. Agarwal, A. Goldfarb, & J. Gans, *The Economics of Artificial Intelligence*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- African Development Bank Group, Asian Development Bank, Banco Interamericano de Desarrollo & European Bank for Reconstruction and Development. (2018). *El futuro del trabajo: perspectivas regionales*. Washington, DC.
- Arntz, G. & Zierahn, U. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis*. OECD Publishing.
- Asociación Española de la Economía Digital y Sharing España. (2017). *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*. Barcelona.
- Bowles, J. (2014). *The computerization of European jobs*. Bruegel Blog Post.
- Brain (2017). *Intel's New Chip Design Takes Pointers from You*. Retrieved 09 25, 2017, from wired.com: <https://www.wired.com/story/intels-new-chip-design-takes-pointers-from-your-brain/>
- Cambridge Analytica. (2018, marzo 21). *5 claves para entender el escándalo de Cambridge*. BBC News. Mundo (BBC, Ed.) Retrieved Marzo 21, 2018, from BBC, News/Mundo/Noticias: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-43472797>

ente responsable del desarrollo industrial de la región, piedra angular del proceso de industrialización nacional y de diversificación económica.

La planeación de Guayana así pensada, con el apoyo, a partir de 1961, del Massachusetts Institute of Technology, arrojaría sus frutos. Entre éstos, vale la pena destacar algunos de especial significación en el proceso de industrialización local, regional y nacional, cuyo fundamento tecnológico se hace patente.

El 19 de febrero de 1966, durante el gobierno de Leoni, se colocó, por ejemplo, “la primera piedra de la planta de aluminio del Caroní”, CVG Aluminio del Caroní S.A. (Alcasa), con el propósito de producir aluminio primario y sus derivados. Sus operaciones se iniciaron al año siguiente, con una capacidad instalada de 10.000 toneladas métricas anuales. En agosto de 1967 se firmó el contrato que interconectó los sistemas eléctricos de Cadafé, CVG-Edelca y la Compañía Anónima Electricidad de Caracas, que permitiría alcanzar mayores niveles de producción en el suministro de energía. A su vez, el 18 de agosto de 1967, se emitió un decreto para la “creación de una comisión destinada a la elaboración de un plan nacional de aprovechamiento de recursos hidráulicos”, concluyendo para ello, desde noviembre de aquel año, la primera etapa de la represa de Gurí, cuyo potencial energético se calculaba en “10 millones de kilovatios”.

Finalmente, y como producto de la estrategia planificada de electrificación, para el año 1967 la capacidad instalada alcanzó 1860MW, llegando la producción a 7060 GWh, pasando así de 88 a 211 Watts por habitante entre 1957 y 1967; y de 308 a 802 Kilowatts por habitante durante el mismo período, cumpliéndose así el objetivo inicial de elevar de manera “substantial” el potencial energético del país.

- Cavallo, E. (2016). *Ahorrar para desarrollarse: Cómo América Latina y el Caribe puede ahorrar más y mejor*. Washington, DC.
- Chiacchio, F., Petropoulos, G. & Pichler, D. (2018). *The impact of industrial robots on EU employment and wages: a local labor market approach*. Brussels, Belgium.
- Cigen (2018). *9 Ways Automation Will Affect You*. Retrieved 11 13, 2018, from <https://www.cigen.com.au/cigenblog/robotic-process-automation-predictions-2018-9-ways-automation-affect-you>
- Davies, E. (2015). *Industry 4.0, Digitalization for productivity and growth*. Bruselas, Bélgica.
- Denyer, S. (2018, Octubre 2). *China's plan to organize its society relies on 'big data to rate everyone'*. Washington Post. Washington, DC.
- Diamandis, P. (2017). *Abundance Digital*. Retrieved octubre 12, 2017, from getabundance.digital: <http://getabundance.digital/>
- Dunlop, J. (1978). *Sistema de Relaciones Industriales (Vol. 1)*. Barcelona, España: Ediciones Península.
- Frey, C. & Osborne, M. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change (114)*, 254-280.
- Ismail, S. (2014). *Organizaciones Exponenciales* (Primera Edición, Vol. 1). (B. Publishing, Ed., & M. d. Castellano, Trans.) España: Singularity University.
- Jorgue, M. (2018, 04 17). *Una IA se presenta por primera vez a alcalde en un distrito*. Retrieved 04 17, 2018, from es.gizmodo.com: <https://es.gizmodo.com/una-ia-se-presenta-por-primera-vez-a-alcalde-en-un-dist-1825325712>
- Kurzweil, R. (2005). *The Singularity is Near. When Human Transcend Biology*. (Vol. 1). Londres, Inglaterra: Viking .
- La Voz. (2018, 11 8). *Espeluznante TV China tiene un presentador generado por una IA y no notas la diferencia*. (L. Voz, Editor) Retrieved 11 8, 2018, from <http://www.lavoz.com.ar/> [tecnologia/espeluznante-teve-china-tiene-un-presentador-generado-por-una-ia-y-no-notas-diferencia](http://www.lavoz.com.ar/tecnologia/espeluznante-teve-china-tiene-un-presentador-generado-por-una-ia-y-no-notas-diferencia)
- Lauriño, L. (2015). *Evolución del Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal: Fundamento Instrumental del Pacto Político y del "Contrato Social" Liberal Democrático*. In UCAB (Ed.), *La Democracia Venezolana y sus Acuerdos en los Cincuenta Años del Convenio con la Santa Sede (Vol. 1)*. Caracas: Konrad Adenauer Stiftung/UCAB.
- . (2015). *Hitos evolutivos y reacomodo orgánico del sindicalismo venezolano en el marco de un nuevo pacto social*. Iberoamericana, 15 (59).

- (2018). *Rómulo Betancourt. El Diseño de una República* (1era Edición ed., Vol. 1). España: Editorial Académica Española.
- (n.d.). *Raúl Leoni. Bases para un Proyecto de País*. In F. R. Leoni, Raúl Leoni (Vol. 1). Caracas, Venezuela.
- Marotta, D. (2018). “Las distorsiones del mercado laboral venezolano”. En E. d. 2017, *Espejo de la crisis humanitaria venezolana* (pp. 109-125). Caracas: abediciones.
- McKinsey Global Institute. (2017). *The four global forces breaking all the trends*. Nueva York, Estados Unidos.
- McKinsey Global Institute (2017, December). *Jobs Lost, Jobs Gained in a Time of Automation*. McKinsey Global Institute, Shanghai.
- Observatorio ADEI (2017). *El trabajo del futuro*. Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2017). *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Pérez, C. (2010). Technological revolutions and techno-economic paradigms. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 34, No.1, pp. 185-202.
- Petropoulos, G. (2018). *The impact of artificial intelligence on employment*. In M. Neufeind, J. O'Relly, & F. Renft, *Work in the digital age* (pp. 119-132). Londres: Rowman & Littlefield International.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rifkin, J. (2016). *The 2016 World Economic Forum Misfires with its Fourth Industrial Revolution Theme* (Vol. 1). (H. Post, Ed., & L. Lauriño, Trans.) Nueva York, Estados Unidos: Hoffington Post.
- Rodrick, D. (2004). *Industrial Policy for The Twenty-First Century*. Cambridge, MA.
- (2008). *Normalizing Industrial Policy*. Washington, DC.
- (2018). *New Technologies, Global Value Chains and developing Economies*. Cambridge, MA.
- Salazar-Xirinachs, J. M. (2016). *El futuro del trabajo, el empleo y las competencias en América Latina y el Caribe*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution. What it Means and How to Respond*. (<https://www.weforum.org>, Ed. & L. Lauriño, Trans.) Davos, Suiza: <https://www.weforum.org>.
- (2018). *The Global Competitiveness Report*. The World Economic Forum, Ginebra, Suiza.

- Stiglitz, J. E. (2012). *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*. Nueva York: Norton & Company, Inc.
- The Clinic. (2017, 1 26). *Martin Hilbert, Experto en Redes Digitales: "Obama y Trump Usaron el Big Data para Lavar Cerebros"*. The Clinic.
- The World Bank Group. (2019). *The Changing Nature of Work*. World Development Report. 2019. The World Bank Group, Washington.
- Tirole, J. (2017). *La economía del bien común*. Penguin Random House Grupo Editorial, SAU. Barcelona, España.
- Toffler, A. (2006). *Revolutionary Wealth*. Nueva York: Alfred A. Knopf.
- Urquijo, J. (2001). *Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI* (Vol. 1). Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- World Bank (2019). *World Development Report: The Changing Nature of Work* (preliminary version). Washington, DC.
- World Economic Forum (2018). *The future of jobs report*. Geneva, Switzerland.
- World Transhumanism Association (2009). *The Transhumanist Declaration*. (<https://humanityplus.org/> & L. Lauriño, Trans.)

DESARROLLO EXPONENCIAL DE LA TECNOLOGÍA Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL

09

ORLANDO LOKPEZ L.

De tiempo en tiempo, especialmente durante los últimos tres siglos y medio, ha habido temerosos y ansiosos llamados alertando que el progreso tecnológico causará una sustitución masiva de trabajadores por máquinas, lo cual generará desempleo severo y un gran incremento en la desigualdad social. Más aún, hay quienes sostienen que llevará a la desaparición/sumisión de la raza humana y su sustitución y/o subordinación en un mundo regido por máquinas.

1. Primeras reacciones

Están bien documentados los diferentes argumentos que señalan la ansiedad creada por el desarrollo tecnológico a través del tiempo, así como las visiones optimistas sobre el impacto societal del mismo. En 1772, el escritor inglés Thomas Mortimer, cuyos prolíficos escritos son anteriores al establecimiento de los estudios económicos como una disciplina académica, escribió en *Elements of Commerce, Politics and Finance* (Mortimer, Londres, 1772) acerca de su deseo de no llegar a ver a las máquinas “excluyendo del trabajo a miles de humanos que se encuentran útilmente empleados”. En una de las revisiones de sus *Principles of Political Economy and Taxation* (3ª edición, 1821) el economista inglés David Ricardo, anteriormente un proponente de la automatización, escribió: “la sustitución de trabajo humano por maquinarias es frecuentemente muy dañino para los intereses de la clase trabajadora...podría conducir a tener una población redundante y deteriorar la condición del trabajador”. Por el contrario, Edward Bellamy, el afamado novelista norteamericano del siglo XIX, escribió su novela clásica *Looking Backwards* (1888), donde un aristócrata de Boston es transportado misteriosamente al inicio del siglo XXI y vive la experiencia de una sociedad de igualdad y abundancia donde la tecnología desempeña un papel fundamental. Otros autores de la época, como Julio Verne (biography.com, 2018), H. G. Wells (*Encyclopaedia Britannica*, 2018) y Rudyard Kipling (notablebiographies.com, 2018), conocidos visionarios y propulsores del desarrollo tecnológico, describieron los grandes beneficios que su desarrollo le traería a las sociedades humanas. Otros, menos optimistas como el satírico escritor inglés Samuel Butler quien escribió la satírica distopía *Erewhon* (Butler, S., 1872), primero

publicada anónimamente y reconocida posteriormente por su autor; en la narrativa, Erewhon es un pueblo ficticio (el nombre es un anagrama con un leve cambio de letras de la palabra inglesa *nowhere*) donde se satiriza la era victoriana y donde no existen máquinas por la creencia de sus habitantes del potencial daño que las mismas representan para la sociedad. Los tres capítulos (XXIII, XXIV y XXV) de Erewhon que constituyen *The Book of the Machines*, basados en su, para muchos autores actuales, profético artículo *Darwin among the machines* (Butler, 1863), publicado en el periódico neozelandés The Press bajo el seudónimo *Cellarius*, donde enfatiza el rápido desarrollo tecnológico de la Revolución Industrial y las teorías de Darwin sobre la evolución de las especies, concluyendo que inevitablemente las máquinas inteligentes remplazarán a los humanos como el próximo paso de la evolución:

... parece que estamos creando nuestros propios sucesores; diariamente le añadimos a la belleza y delicadeza de su organización física; diariamente le estamos dando más poder y proveyéndoles de todo tipo de artificios ingeniosos y autorregulatorios, poder para auto-actuar que será para ellas lo que el intelecto ha sido para la raza humana. En el transcurso de los tiempos nos encontraremos como la raza inferior. Inferior en poder, inferior en esa cualidad moral que es el autocontrol, levantaremos nuestras miradas y los veremos como la cúspide de todo lo que es mejor y más sabio que cualquier cosa a la cual el hombre pueda aspirar. Carentes de pasiones malvadas, sin experimentar celos, sin avaricia, sin deseos impuros que disturbren las fortalezas de esas creaturas gloriosas. Pecado, vergüenza, y dolor no tendrá cabida entre ellos. Sus mentes estarán en un estado de calma perpetua, la paz de un espíritu que desconoce de necesidades y que no se disturba por arrepentimientos. La ambición jamás los torturará. La ingratitud nunca les hará perder la calma. La conciencia de culpabilidad, la esperanza diferida, los dolores del exilio, la insolencia de los oficios, el desprecio del mérito, le serán totalmente desconocidos. (Butler S., 1863)

Butler no solo consideraba que las máquinas destruirían puestos de trabajo, sino que suplantarían a la raza humana. Algo muy similar a los temores contemporáneos de Stephen Hawking, Bill Gates y Elon Musk (Barrat J., Huffpost, 2015), incluso el intelectual Henry Kissinger (Kissinger, H. 2018) alerta sobre lo que considera los peligros de un desarrollo incontrolado de la Inteligencia Artificial. El concepto de la Singularidad, que tanto asusta y entusiasma a los contemporáneos, y de los robots, estaban presentes en la maravillosa mente de este autor, hoy poco conocido y precursor de genios como el húngaro John Von Neuman (famousscientists.org, 2018), el prolífico estadounidense Vernor Vigne (mindstal.net, 2018) y el también estadounidense y revolucionario del pensamiento contemporáneo, el inventor Raymond Kurzweil (kurzweilai.net, 2018).

Ya en el siglo XX, el famoso escritor Aldous Huxley en su famosa novela *Un mundo feliz* (Huxley, A. 1969 [1932]) describe un mundo donde predomina la tecnología, el confort y la ausencia del dolor, pero se carece de libertad personal y la posibilidad de crear y disenter.

J. M. Keynes, en medio de la Gran Depresión se mantuvo optimista, aunque señaló:

Estamos sufriendo, no por el reumatismo de una edad avanzada, sino por los dolores del crecimiento de cambios demasiado rápidos, por los dolores del reajuste entre un período económico y otro. El incremento en la eficiencia técnica se ha estado desarrollando a un ritmo mayor del cual podemos manejar el problema de la absorción de la fuerza de trabajo (Keynes, J. M., 1969)

Terminando la Gran Depresión, en el ámbito cinematográfico aparece la película *Tiempos modernos* (thecult.es 2018 [1936]), donde Chaplin trasluce un fuerte criticismo a las condiciones laborales de la época y el tratamiento de los trabajadores como una pieza más de las máquinas, graficadas en las icónicas imágenes de Charlot, y de otros trabajadores, atrapados en los engranajes de máquinas gigantescas.

Una abundante y detallada revisión de las posiciones de múltiples autores se encuentra en el artículo *The history of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different* (Mokyr, J., Vickers, C., y. Ziebarth, N., 2015).

2. Los argumentos contemporáneos. La visión pesimista (tecnofóbica)

Recientemente, en el ampliamente difundido y discutido libro *The Second Machine Age* (Brynjolfsson, E., McAfee, A., 2014) los profesores Brynjolfsson y McAfee, de la Sloan School of Management del Massachusetts Institute of Technology, argumentan que el rápido cambio tecnológico está destruyendo puestos de trabajo más rápido que los que está creando, originando el estancamiento del ingreso medio e incrementando la desigualdad en los Estados Unidos. Los dos argumentos básicos de Brynjolfsson y McAfee son bastante persuasivos. Primero, comparan gráficamente la productividad y el empleo privado total en USA. La productividad —el valor económico producido por una unidad dada de insumo, en este caso trabajo— es el indicador principal de crecimiento económico. El empleo privado es la cantidad de personas que trabajan en el sector privado, y se considera un indicador adecuado del crecimiento económico, bajo la premisa que el crecimiento económico crea empleos. De acuerdo a la data que sustenta el gráfico, *Productividad y Empleo en USA 1947-2011*, el cual muestra la evolución de esas dos variables, los autores mencionados afirman que, aunque la productividad y el empleo privado crecieron de manera acompasada hasta el año 2001, la situación ha cambiado.

Brynjolfsson y McAfee sostienen, en primer lugar, que, a partir del año 2002, debido a las características tecnológicas que impulsa la productividad moderna, se ha producido un cambio y el incremento en el crecimiento económico no está produciendo un correspondiente incremento en el empleo, por el contrario, está generando un decrecimiento en la creación de empleos. Su segundo argumento consiste en señalar que, a pesar del sostenido incremento en el producto interno bruto (PIB), el ingreso medio no está creciendo. Escriben:

Es la gran paradoja de nuestra era. La productividad está a niveles récord, la innovación nunca ha crecido más rápido que ahora, y, sin embargo, al mismo tiempo, tenemos un ingreso medio decreciente y menos empleos. La gente se está quedando atrás porque la tecnología está avanzando tan rápido y nuestras habilidades, destrezas y organizaciones no pueden mantener el mismo ritmo de avance. (Brynjolfsson, E., McAfee, A., 2014)

Los autores de *The second machine age* sostienen que la rápida expansión de la tecnología digital y la inteligencia artificial (IA) amenazan los puestos de trabajo, especialmente los puestos de oficina y los servicios profesionales, áreas donde la mayoría de la clase media gana su sustento. La automatización de esos trabajos ha polarizado la fuerza laboral, “creando un vacío en el medio (clase media) de la estructura laboral, mientras que las posiciones de altas destrezas y alta formación académica y las de bajas destrezas y baja formación académica se mantienen resguardadas, en la medida en que esas posiciones no puedan ser desempeñadas por máquinas”.

Por su parte, Wendell Wallach llama la atención indicando que “Esta es una situación sin paralelo que nos lleva a pensar que puede conducirnos a todo tipo de alteraciones una vez que el público se percate que estamos en medio de una situación de desempleo tecnológico” (Wallace W., 2015). No obstante, el énfasis de Wallace se centra en la necesidad de controlar el desarrollo tecnológico antes que la IA nos controle como sociedad, o incluso que nos destruya, insistiendo en la necesidad de la reglamentación gubernamental y la limitación de determinados grandes proyectos científicos, especialmente aquellos financiados con recursos públicos, cuyos resultados se pueden escapar del control humano.

Personalidades de la estatura de Elon Musk, CEO de Tesla Motors, CTO de SpaceX y Gerente Ejecutivo de SolarCity, ha manifestado su inquietud acerca del desplazamiento de puestos de trabajo debido al desarrollo de la IA, incluso llegando a proponer la necesidad de establecer un Ingreso Básico Universal (UBI, por sus siglas en inglés) para compensar a los trabajadores por los puestos que se perderán debido al acelerado desarrollo tecnológico. En el World Government Summit de 2017 que, como todos los años a partir de 2013, se llevó a cabo en Dubái, Musk expresó su inquietud por la amenaza que representa el desarrollo de la IA, aseverando que “inteligencia

artificial profunda, o inteligencia artificial en general, que puede ser mucho más inteligente que el humano más inteligente, representa una situación de alto peligro para la humanidad”. Reconociendo la importancia de investigaciones avanzadas en IA, manifestó de “avanzar en nuestras investigaciones de IA con precaución. Pienso que tenemos que ser muy cuidadosos en cómo adoptamos IA y estar seguros que los investigadores no dejen llevar por un entusiasmo que no mide las consecuencias. Algunas veces los científicos están tan embebidos en su trabajo que no se percatan de las ramificaciones de lo que están haciendo”. (Musk E., 2017), durante su exposición, y conversatorios, expresó repetidamente su preocupación por el impacto que el desarrollo autónomo de la tecnología tendrá sobre el mercado laboral, “Veinte años es un corto período de tiempo para tener del 12% al 15% de la fuerza de trabajo desempleada” señalando específicamente el impacto que tendrá la automatización en el transporte basado en carros, aunque señaló que la automatización no solamente se limitará al sector transporte sino que se extenderá a muchas industrias. Insistió en la necesidad de introducir el Ingreso Básico Universal, donde cada persona recibiría un ingreso garantizado por parte del estado. Ese es un punto interesante y digno de tratar, ya varios países han realizado avances en ese sentido. En otra sección de este artículo tocamos nuevamente el UBI.

Otra relevante personalidad, el recientemente fallecido científico británico Stephen Hawking (director de investigaciones en el Centre for Theoretical Cosmology de la University of Cambridge, donde era profesor Lucasian de matemáticas). En el artículo *This is the most dangerous time for our planet* (S. Hawking, 2016), escribió:

La automatización de las fábricas ya ha diezmado los puestos de trabajo en la manufactura tradicional, y el surgimiento de la inteligencia artificial es probable que extienda esta destrucción de puestos de trabajo de manera profunda en las clases medias, donde solo permanecerán los roles más compasivos, creativos y de supervisión. (S. Hawking, 2016)

Anteriormente, en el 2014, ya había expresado en una entrevista con Rory Cellan-Jones, corresponsal de tecnología de la donde hizo la siguiente afirmación: “*los humanos*, quienes están limitados por una evolución biológica lenta, no podrán competir y la IA despegará por su cuenta, se rediseñará a sí misma a una tasa cada vez más creciente” (S. Hawking, 2014).

Indudablemente, hay abundante evidencia que sugiere que el progreso tecnológico afecta qué trabajos son demandados y qué trabajos son destruidos. En 1940, 41% de los trabajadores de los Estados Unidos laboraban en el sector agrícola; debido a la mecanización, ese porcentaje ha bajado al 2% al inicio del siglo XXI. De igual manera, el empleo en el sector manufacturero era el 38% en 1943 y solo representó el 8% en el 2015. De acuerdo al estudio *The future of employment: ¿How susceptible are jobs to*

computerization?, alrededor del 47% del total del empleo en los Estados Unidos está en riesgo y pueden ser desplazados por sistemas computarizados en los próximos 10 a 20 años (Frey C. B, y Osborne M. A. (2013).

3. La visión optimista (tecnofilia)

Pero no todos coinciden en culpar al rápido desarrollo de la tecnología. Algunos autores consideran extremadamente difícil determinar la totalidad y especificidad de los factores que inciden en la creación de empleos y generación de ingresos laborales, y es particularmente difícil aislar el impacto de la tecnología de los impactos de la política fiscal, gobernanza corporativa, globalización, o acceso a la educación. Dean Baker, codirector del Center for Economic Policy Research no está de acuerdo con la afirmación que insiste en que la presión hacia la baja de los sueldos de los trabajadores sin estudios universitarios es el resultado natural del proceso de globalización y desarrollo tecnológico. Por el contrario, cree que “es el resultado deliberado de políticas gubernamentales designadas para poner a los trabajadores norteamericanos en competencia directa con trabajadores bajamente remunerados en los países en desarrollo —una escogencia consiente.” (Baker D., 2017)

En el verano de 2015, David Autor (colega de MIT de Brynjolfsson y McAfee) escribió:

La automatización, de hecho, sustituye el trabajo humano, y eso es típicamente lo que intenta hacer. Sin embargo, la automatización también complementa el trabajo, incrementa la producción de maneras que conllevan a una mayor demanda de trabajadores, e interactúa con ajustes en la oferta de trabajo. Periodistas, e incluso comentaristas expertos tienden a sobre enfatizar la sustitución de la fuerza laboral por las máquinas, e ignoran la gran complementariedad entre la automatización y la fuerza laboral y el subsecuente aumento de la productividad, incremento de ingresos laborales, y el aumento de la demanda de trabajadores. Cambios en la tecnología ciertamente altera los tipos de trabajos disponibles y la remuneración que ofrecen esos trabajos. En las últimas décadas, un cambio notable ha sido la ‘polarización’ del mercado laboral, en el cual las ganancias salariales se dirigen, de manera desproporcionada, hacia el tope y el fondo de la distribución de destrezas laborales, no hacia aquellas en el medio; sin embargo, es poco probable que esta polarización continúe por mucho tiempo más. (Autor, D., 2015)

En la parte final de ese artículo Autor argumenta que la dinámica máquina-humano tiene mucha más interacción que las que usualmente se le reconoce. Mientras que las máquinas pueden de manera admirable desempeñar tareas repetitivas y predecibles, la habilidad de los humanos de pensar de manera crítica y manejar lo imprevisto, lo cual les da a los humanos una ventaja distintiva sobre las fuerzas automatizadas.

Autor escribe: “La interacción entre máquinas y sus ventajas comparativas y los humanos, permite que los trabajadores sean sustituidos por computadores en el desempeño de tareas rutinarias y codificables, mientras que los trabajadores amplifican sus ventajas comparativas al ofrecer habilidades en la obtención de soluciones, adaptabilidad y creatividad”.

En agosto del 2015 Ian Stewart, Debapratin De y Alex Cole, economistas de Deloitte, publicaron *Technology and people: the great job creating machine* (Steward I., De D., y Cole A., 2015) donde estudiaron la data de los censos de Inglaterra y Gales desde 1871, con el fin de conocer el efecto que había tenido, durante 144 años, las innovaciones tecnológicas sobre el empleo. Las conclusiones de ese estudio las resumen en los siguientes cinco puntos:

- La tecnología ha creado más puestos de trabajo que los que ha destruido en 144 años (1871-2015)
- Nos ha venido salvando de trabajos toscos, repetitivos y peligrosos. Agricultura fue el primer sector mayor que experimentó el cambio. En 1871 empleaba el 6.6% de la fuerza laboral de Inglaterra y Gales. Hoy (2015) emplea el 0.2%, un descenso del 95%
- En general, las innovaciones tecnológicas han evitado que muchos menos humanos estén empleados como fuente de fuerza muscular y muchos más estén empleados en trabajos de enfermería y de cuidado de otros. Durante 1871 el 1.1% de la fuerza laboral estaba empleada en ocupaciones dedicadas al cuidado de otros. En el censo d 2011, esas profesiones empleaban a cerca del 25% de la población de Inglaterra y Gales
- La tecnología ha impulsado con fuerza el empleo en los sectores que son conocimiento-intensivos, tales como medicina, contaduría, y servicios profesionales
- Finalmente, la tecnología ha reducido los costos de los productos esenciales, lo que ha incrementado el ingreso disponible y creado demanda de nuevos empleos y nuevos sectores. En 1971, había un peluquero por cada 1.793 ingleses y galeses, hoy, hay 1 por cada 287 (Steward I., De D., y Cole A., 2015)
- Sami Atiya, el presidente de Robotics in Motion, una división de ABB Robotics (se definen en su página web como la mayor compañía suplidora de robots industriales y software de robots, equipamiento y soluciones completas de aplicaciones de robótica, con presencia en 53 países y que han instalado más de 400.000 robots), expresa en una entrevista concedida a John Koetsier de Forbes, los siguientes puntos de vista:
 - Si observas a la densidad de robots alrededor del mundo, encontrarás que es de alrededor de 40 robots por cada 10.000 trabajadores.

Mientras los países son más avanzados, tales como Alemania, Corea del Sur, o Japón, encontrarás que tienen alrededor de 300 robots por cada 10.000 trabajadores; esos países tienen las tasas de desempleo más bajas. En los Estados Unidos, cuando la densidad de robots sube el desempleo baja. No hay mejor vía hacia la prosperidad que la automatización

- La tasa de crecimiento de la robotización es alta en la actualidad, alrededor de 13-14% anual
- Los mayores compradores de robots eran, tradicionalmente, la industria automotriz, pero ahora son las compañías productoras de equipos electrónicos para los consumidores. De hecho, casi todas las industrias están incorporando robots: comida y bebida, productores de ropa, almacenamiento —piensa en Amazon Robotics.
- El elemento fundamental que quieren los fabricantes es flexibilidad, y los robots la proveen
- No veo un futuro donde no necesitemos gente. Los robots siempre serán una herramienta para los humanos ...ellos harán lo que los humanos queramos que hagan (Atiya S., 2018)

De acuerdo a una reciente investigación denominada *Asian Development Outlook 2018* del Asian Development Bank (ADB, 2018), donde se describe la situación actual de los países asiáticos y sus perspectivas económicas en el 2018, centra el estudio en el efecto de la robotización sobre el empleo en las distintas subregiones asiáticas. Admitiendo que el desarrollo tecnológico destruye puestos de trabajo, especialmente aquellos trabajos rutinarios y manuales, trabajos que requieren pocas destrezas, “a través del impulso a la demanda interna, estimulada por mejoras en la eficiencia y productividad laboral, más que compensa el desplazamiento de puestos de trabajo generados por el desarrollo tecnológico” (ADB, 2018).

La investigación citada del ADB resume el efecto de la tecnología en los siguientes puntos (citados de manera abreviada):

- Las nuevas tecnologías frecuentemente automatizan solo algunas tareas de trabajos específicos, no el trabajo específico como tal. Por ejemplo, los cajeros automáticos (ATM) no reemplazaron a los cajeros bancarios sino ampliaron sus funciones en la gestión de relaciones con los clientes
- La automatización solo se establece cuando es, tanto tecnológicamente como económicamente posible
- Cambio tecnológico y crecimiento económico crea nuevas ocupaciones e industrias. Muchos nuevos tipos de trabajos han surgido en TIC y muchos

nuevos trabajos surgirán en salud, educación, finanzas, y otros servicios comerciales.

- No obstante, las nuevas tecnologías alteran el conjunto de competencias requeridas en la fuerza de trabajo y pueden ocasionar desempleo cuando algunas firmas se ven obligadas a reducir su actividad o cerrar. Esto ocasiona que aquellos con menos preparación experimenten menores tasas de crecimiento salarial, exacerbando las desigualdades de ingreso
- Los gobiernos deben responder a esos retos, a la vez que deben utilizar las nuevas tecnologías en educación, a la vez que ofrecer programas de protección social (ADB, 2018).

Señala la investigación que, de no haberse generado otros cambios, el incremento en la productividad generado por la tecnología se hubiera producido una disminución del 66% del empleo, equivalente a 101 millones de empleos por año. Sin embargo, la gran demanda interna de bienes y servicios que generó el aumento en la productividad, más que compensaron ese desplazamiento laboral, generando un incremento del 88% en el empleo, equivalente a 134 millones de puestos de trabajo anuales, más de 30 millones de puestos de trabajo de ganancia neta en la ocupación. Nuevos tipos de trabajo emergieron para manejar las nuevas tecnologías (reportan que entre 43% y 57% de los nuevos trabajos de la India, Malasia y Filipinas que han surgido en los últimos 10 años pertenecen a trabajos en TIC. El mensaje fundamental que transmite esta investigación del ABD lo resume adecuadamente el *Financial Times* de Londres (*Financial Times* 2018) cuando reportó que de acuerdo al estudio ADO 2018 del ADB “los robots impulsan en lugar de destruir empleos”.

Un interesante trabajo sobre las abundantes y diferentes posiciones que se han asumido sobre el impacto del desarrollo tecnológico en el mercado laboral se encuentra en la investigación *AI, Robotics, and the Future of Jobs* (PEW, 2014) de Aaron Smith y Janna Anderson del Pew Research Center.

4. La visión neutral

Una tercera posición, tal vez la que cuenta con más adeptos, enfoca el impacto de la tecnología sobre el mercado laboral, y sobre la sociedad en general, sin hacer predicciones de largo plazo y limitándose a estudiar su impacto en el corto y mediano plazo.

5. Escenarios predictivos

McKinsey Global Institute (MGI), la dependencia de investigación de McKinsey & Company, durante los últimos años ha venido desarrollando estudios sobre los diferentes impactos que la automatización tiene sobre los negocios en general y sobre los componentes de la fuerza laboral en particular. En sus propias palabras:

Desarrollos recientes en robótica, inteligencia artificial, y aprendizaje de máquinas nos han llevado a un punto de inflexión que conduce a una nueva era de automatización. Los robots y computadores no solo pueden ejecutar un amplio rango de actividades de trabajo físico rutinario de una manera mejor y más económica que los humanos, pero también son cada vez más capaces de llevar a cabo actividades que incluyen capacidades cognitivas, consideradas hasta hace poco como demasiado difíciles para ser automatizadas de manera exitosa, tales como emitir juicios tácitos, percibir sensaciones, o incluso conducir vehículos. La automatización cambiará las actividades laborales de todos, desde los mineros y paisajistas hasta los banqueros comerciales, diseñadores de moda, soldadores, y CEO. ¿Pero qué tan rápido estas tecnologías de la automatización serán una realidad en los sitios de trabajo, y cuál será su impacto en el empleo y la productividad en la economía global? (MGI, 2017)

Como parte del estudio *A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity* (MGI, 2017) en desarrollo desde hace 3 años, y sobre el cual periódicamente MGI emite reportes sobre sus avances, los autores Michael Chui, James Manyika y Mahndi Miremadi produjeron el estudio denominado *Where machines could replace humans – and where they can't (yet)* (MGI, 2016) donde afirman que:

A pesar de la tendencia del juego de adivinación maniquea sobre cuáles puestos de trabajo serán reemplazados y cuáles no, los resultados de la investigación indican que la realidad es más sutil. Mientras que en la próxima década la automatización eliminará muy pocas ocupaciones por completo, afectará casi todas las ocupaciones en mayor o menor grado, dependiendo del tipo de trabajo del cual se trate. La automatización ya va más allá de actividades rutinarias en la manufactura, tiene el potencial, al menos con relación sobre su factibilidad técnica, de transformar sectores como salud y finanzas, los cuales conllevan una parte considerable de trabajo de conocimiento (MGI, 2016)

Esas conclusiones las obtuvieron luego de analizar más de 2.000 actividades de más de 800 ocupaciones. Usando data del Bureau of Labor Statistics de los Estados Unidos y de O*Net (onetonline.org, 2018), cuantificaron tanto el tiempo empleado en esas actividades como la factibilidad técnica de automatizar cada una de ellas. En este reporte indican que la tecnología disponible en ese momento (2016) permitiría automatizar el 45% de las actividades por las cuales se le paga a la fuerza laboral, y que alrededor del 60% de las ocupaciones podrían ver automatizadas el 30% o más de las

actividades de cada uno de esos puestos de trabajo. Los resultados que posteriormente el MGI produjo en 2017 y 2018, como veremos más adelante, incluyeron otros países.

Dentro del proyecto de investigación arriba citado y que lleva a cabo el MGI, Jaques Buguin, Eric Hazan, Susan Lund, Peter Dehlström, Ana Wiesinger, y Amresh Subramaniam produjeron en mayo de 2018 el documentado reporte *Skill shift: Automation and the future of the workforce* (Buguin J., Hazan, E., Lund S., Dehlström P., Wiesinger A., y Subramaniam A., 2018), donde se revisa el desarrollo de la tecnología, y su impacto en la fuerza laboral en los últimos 15 años y se proyectan varios escenarios sobre la situación de la fuerza laboral en el año 2030. Inician el reporte de su investigación señalando que:

Cambios en las habilidades y destrezas han acompañado la introducción de nuevas tecnologías en los sitios de trabajo desde, por lo menos, la Revolución Industrial, pero la adopción de Inteligencia Artificial (IA) marcará una aceleración sobre los cambios requeridos, incluso sobre los del pasado reciente. La necesidad de algunas destrezas, tales como las tecnológicas, así como las destrezas emocionales y sociales, serán mayores, mientras que las demandas de otras destrezas, incluyendo destrezas físicas y manuales, disminuirán. Estos cambios requerirán que los trabajadores, en todas partes, profundicen su conjunto de destrezas actuales o adquieran nuevas. Las compañías también tendrán que repensar cómo está organizado el trabajo en sus organizaciones. (Buguin J., Hazan, E., Lund S., Dehlström P., Wiesinger A., y Subramaniam A., 2018)

En este estudio se cuantifica el tiempo que se le dedica a 25 habilidades y destrezas fundamentales en los sitios de trabajo, hoy y en los próximos 15 años. Se trabajó con la data de 5 países europeos (Francia, Alemania, Italia, y España) y los Estados Unidos. Sus conclusiones básicas se organizan en 4 áreas:

1. *¿Cómo cambiará la demanda de destrezas en la fuerza laboral con la automatización?*

La adopción de automatización y la IA transformará los lugares de trabajo y la gente, de manera incremental, interactuará con máquinas cada vez más inteligentes. Esto requerirá un cambio en las destrezas que aportan los trabajadores. Aunque la demanda de destrezas tecnológicas ha venido creciendo desde el 2002, se acelerará considerablemente en el período de 2016-2030. Se incrementará la necesidad de destrezas tecnológicas, al igual que se acelerará la necesidad de destrezas sociales y emocionales. En el “Exhibit 1” de ese trabajo se expresan, sus resultados a través de un infográfico, que, para efectos de este artículo lo expresamos en forma de tabla.

Tabla 1. Total de horas trabajadas en Europa y EE.UU., 2016 vs. 2030, billones

Destrezas	Físicas y manuales	Cognitivas básicas	Cognitivas elevadas	Sociales y emocionales	Tecnológicas
2016	203	115	140	119	73
2030	174	97	151	148	113
Cambio %	-14,3	-15,7	7,9	24,4	54,8

Fuente: Exhibit 1 de *Skill shift: Automation and the future of the workforce* (Buguin J., Hazan, E., Lund S., Dehlström P., Wiesinger A., y Subramaniam A., 2018, MGI).

La investigación señala que del 2016 al 2030 el tiempo dedicado al trabajo, utilizando destrezas tecnológicas avanzadas, se incrementará en un 50% en EE.UU. y 41% en Europa. En el caso de IT avanzado y destrezas en programación esperan un crecimiento en ese período del 90%. Señalan haber encontrado, dentro de las 25 destrezas que analizaron, que las destrezas digitales básicas son la segunda categoría en velocidad de crecimiento, incrementándose 69% en EE.UU. y 65% en Europa.

La necesidad de destrezas sociales y emocionales afinadas crecerá rápidamente. Esas son las destrezas que las máquinas aún están muy lejos de alcanzar. Estiman el crecimiento de su demanda en un 26% en EE.UU. y 22% en Europa. Indican que también crecerá la demanda de destrezas cognitivas avanzadas, tales como creatividad, toma de decisiones, y procesos complejos de manejo de información, en un 19% en EE.UU. y un 14% en Europa.

Las necesidades de destrezas manuales y físicas declinarán, tal como lo ha venido haciendo en los últimos 20 años.

2. Requerimientos de cambios en las destrezas en cinco sectores

Los sectores analizados fueron: Banca y Seguros; Energía y Minería; Salud; Manufactura; y Venta al detal. En general se encontraron muchas similitudes en los cambiantes patrones de requerimiento de destrezas entre los diferentes sectores, pero también variaciones. Mientras que las destrezas sociales y emocionales experimentarán una demanda creciente en los cinco sectores, las necesidades de destrezas cognitivas básicas declinarán en el sector financiero y en manufactura, se mantendrán igual en salud y solo disminuirá levemente en venta al detal.

3. *¿Cómo harán las organizaciones para adaptarse?*

Para poder aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías las compañías requerirán procesos de reestructuración en sus procesos y maneras de trabajar. Cerca del 77% de los participantes en las encuestas no esperan cambios en el tamaño de su fuerza laboral, ni en Europa, ni en EE.UU., como resultado de su adopción de automatización o tecnologías de IA. De hecho, esperan que el número de sus empleados, en ambos lados del océano, crezca. Solo el 6% estima una reducción en la cantidad de personal que emplean.

Consideran que las compañías necesitarán un cambio en sus paradigmas de funcionamiento, y requerirán proveer opciones de aprendizaje permanente a través de la organización, como manera de garantizarse una fuerza de trabajo que se adecúe a las cambiantes relaciones de trabajo con una gran interacción hombre-máquina. La incorporación de formas de trabajo más ágiles con énfasis equipos integrados por diferentes funciones. La asignación de las actividades de trabajo se alterará para lograr un más efectivo uso de los diferentes niveles de calificación de los empleados. La composición de sus fuerzas laborales experimentará cambios con un mayor uso de trabajadores a distancia, contratistas, y trabajadores temporales, lo que se denominado “economía gig”. El 61% de los respondientes indicaron que esperan contratar más trabajadores temporales. Importantes cambios ocurrirán en el más alto nivel ejecutivo y Recurso Humanos tendrá que cambiar en la medida que la tecnología altere el trabajo organizacional, así como el tamaño y naturaleza de la fuerza laboral.

4. *Construyendo la fuerza laboral del futuro*

Las compañías tendrán que escoger entre cinco tipos de acciones, y sus combinaciones, para construir su fuerza de trabajo del futuro. *Reentrenamiento, Reasignación de funciones, Emplear, Contratar, y Despedir*. Los resultados del estudio predicen una intensificada competencia por talentos tope.

Otras instituciones, aparte de las empresas, tendrán que tener un rol más activo para construir la fuerza laboral del futuro cercano. Las instituciones educativas, las asociaciones industriales, los trabajadores organizados, los tomadores de decisiones gubernamentales, y las fundaciones sin fines de lucro, Desarrollo de Habilidades y Destrezas es el gran reto de los años que ya están pasando.

6. Escenarios alternativos

El World Economic Forum (WEF) ha producido interesantes trabajos sobre el tema, el reporte *Eight Futures of Work: Scenarios and their Implications* (WEF, 2018) trabajo llevado a cabo con la colaboración con el Boston Consulting Group, Como indica su título, este trabajo presenta varios escenarios sobre cómo sería el futuro del trabajo en el año 2030. Los escenarios fueron construidos basados en diferentes combinaciones de los que han denominado tres variables clave: la tasa de variación del cambio tecnológico y su impacto en los modelos de negocio; la evolución del aprendizaje entre la fuerza laboral actual y futura; y la magnitud de la movilidad del talento a través de la geografía. Dejan claro que los escenarios resultantes no constituyen predicciones, dejando claro que consideran que “el futuro no es predeterminado”, indican que son escenarios posibles, pero no determinados. Los escenarios que resultan de las diferentes combinaciones de variables, las cuales se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. WEF: ocho escenarios futuros del trabajo

ESCENARIO	VARIABLES	VELOCIDAD DE ADOPCIÓN	
Fuerzas Laborales Autárquicas	Cambio Tecnológico	Constante	Acelerado
	Evolución de Aprendizaje	Lento	Rápido
	Movimiento de Talento	Bajo	Alto
Movilidad en Masas	Cambio Tecnológico	Constante	Acelerado
	Evolución de Aprendizaje	Lento	Rápido
	Movimiento de Talento	Bajo	Alto
Reemplazo por Robots	Cambio Tecnológico	Constante	Acelerado
	Evolución de Aprendizaje	Lento	Rápido
	Movimiento de Talento	Bajo	Alto
Mundo Polarizado	Cambio Tecnológico	Constante	Acelerado
	Evolución de Aprendizaje	Lento	Rápido
	Movimiento de Talento	Bajo	Alto
ESCENARIO	VARIABLES	VELOCIDAD DE ADOPCIÓN	
Emprendedores Empoderados	Cambio Tecnológico	Constante	Acelerado
	Evolución de Aprendizaje	Lento	Rápido
	Movimiento de Talento	Bajo	Alto

Flujo de Destrezas	Cambio Tecnológico	Constante	Acelerado
	Evolución de Aprendizaje	Lento	Rápido
	Movimiento de Talento	Bajo	Alto
Economías locales Productivas	Cambio Tecnológico	Constante	Acelerado
	Evolución de Aprendizaje	Lento	Rápido
	Movimiento de Talento	Bajo	Alto
Adoptadores Ágiles	Cambio Tecnológico	Constante	Acelerado
	Evolución de Aprendizaje	Lento	Rápido
	Movimiento de Talento	Bajo	Alto

Fuente: *Eight Futures of Work* (WEF, 2018)

Luego de analizar el contenido de cada escenario el trabajo concluye indicando que estos:

Proveen un punto de partida que permite considerar un amplio rango de opciones sobre los múltiples posibles futuros del trabajo. Adicionalmente, están diseñados para que sirvan para ayudar a identificar y priorizar acciones clave que pueden promover el tipo de futuro que maximiza las oportunidades para que la gente alcance su potencial a través de su entero tiempo de vida. (WEF, 2018)

Otro estudio sobre escenarios alternativos es el trabajo *The Future of Work Jobs and Skills in 2030* (UKCES, 2014) presentado por la United Kingdom Commission for Employment and Skills (UKCES, 2017), el cual desarrolla cuatro escenarios específicos para el mercado laboral del Reino Unido, dejando claro que los mismos no son predictivos sino diseñados, basados en la data disponible, para influenciar el pensamiento creativo y ayudar a construir un mejor futuro. Los cuatro escenarios para el 2030 son los siguientes: Flexibilidad Forzada; La Gran División; Activismo de Destrezas; y Adaptación a la innovación. Utilizan 5 variables, a saber: Condiciones Económicas; Condiciones Sociales; Contexto del Mercado Laboral; Contexto de Políticas; Incorporación de Innovación; y Contexto de Educación y Entrenamiento. Las diferentes combinaciones se resumen en el cuadro a continuación:

Cuadro 2. Cuatro escenarios específicos para el mercado laboral del Reino Unido en 2030

Escenario	Condiciones Económicas	Condiciones Sociales	Mercado Laboral	Contexto de Políticas	Incorporación de Innovación	Educación Entrenamiento
Flexibilidad Forzada	Crecimiento moderado economía mundial volátil	Brecha de ingreso se ensancha, trabajadores con bajas destrezas vulnerables	Feroz competencia por trabajos de bajas destrezas Trabajadores con medias destrezas desplazados	Relajamiento de regulaciones laborales. Foco en cantidad de trabajadores y no en calidad. Fondos públicos para entrenamiento reducidos	Foco en innovación incremental en todos los sectores	Mayor foco en necesidades de empleadores
La Gran División	Fuerte recuperación de UK impulsada por alta tecnología e innovación en los negocios	Sociedad fuertemente dividida en los que tienen y los que no	Mercado atractivo y competitivo para trabajos de altas destrezas y pocas oportunidades para los de bajas destrezas	Políticas de inmigración liberales y regulaciones laborales que favorecen a empleadores. Fondos públicos para entrenamiento reducidos	Innovación radical estimulando crecimiento económico	Altamente competitivo y eficiente, pero muy costoso lo cual reduce el acceso
Activismo de Destrezas	Recuperación lenta seguida de crisis prolongadas	Automatización profesional daña fuertemente a grupos de ingresos medios y altos	Disrupción importante de trabajadores de medias y altas destrezas. Trabajos proyectados por rotación	Programas de gobierno intensivos para aumentar destrezas e inversión y soporte a entrenamiento en sitio de trabajo	Automatización IT disruptiva que reestructura actividades profesionales	Reforma del sistema y expansión de acceso a todos los niveles sociales
Adaptación e Innovación	Economía estancada en medio de ambiente internacional turbulento	Disminución de desigualdad de ingreso mientras el sector financiero trata de competir internacionalmente	Crecimiento de fuerza de trabajo virtual como estrategia de productividad en ambiente de crecimiento lento. Intensidad de trabajo	Compromiso para desarrollar destrezas a pesar de reducción de déficit. Impulso del gobierno para reingeniería de entrenamiento y contenido de destrezas	Amplia integración de tecnologías TIC para permitir la supervivencia de los negocios	Incremento significativo de trabajos on-line como una opción costo-efectiva

Fuente: *The Future of Work Jobs and Skills in 2030*, UKCES (2014)

Un resumen del contenido de cada uno de los escenarios se puede consultar en *The Future of Work Jobs and Skills in 2030, Key Findings* (UKCES, 2014). El estudio concluye con un capítulo denominado “Actions for Future Skills” donde se establecen recomendaciones para los diferentes actores en el mercado laboral (Empleadores, Individuos, Proveedores de Educación y Entrenamiento, y Gobierno).

7. Políticas para contrarrestar los efectos disruptivos del desarrollo tecnológico en el mercado laboral

Muchos otros autores e instituciones han asumido la posición de no tratar de prever el futuro sino de estudiar las tendencias y tratar de influenciar cómo mejorar ese futuro, para lo cual analizan los impactos disruptivos que el rápido desarrollo tecnológico tiene en el mercado laboral, y la sociedad en general, y avanzan propuestas de políticas de acciones concretas.

Independientemente de los argumentos sobre la tasa de cambio en la adopción de tecnologías en las sociedades avanzadas, es una realidad mostrada por la data, la desconexión entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento de la compensación del trabajo. En el caso de EE.UU. se observa claramente que el crecimiento de la productividad y de la compensación del trabajo crecieron en forma similar desde el fin de la Segunda Guerra Mundial hasta los años 1970. En el período 1948-1973 la productividad creció 96,7% y la compensación por hora trabajada creció 91,3%; entre 1973 y el 2014 la productividad creció 72,2% y la compensación por hora trabajada creció 9,2% (Bivens J. and Mishel L., 2015), lo cual ha derivado en cada vez mayores beneficios para el capital y menos para el trabajo. Es una situación de creciente desigualdad social impulsada por la productividad generada por el desarrollo tecnológico y deficiencias en los mecanismos institucionales de la sociedad.

7.1. Disminuir la globalización y la automatización

Varios autores han propuesto diferentes opciones para atacar este problema. Robert Skidelsky, profesor universitario y miembro de la Cámara de los Lores de Inglaterra, plantea la necesidad de disminuir la globalización y la automatización: “Si el objetivo es subir todos los botes lo más alto posible, entonces algún tipo de disminución de la globalización y de la automatización son inescapables” (Skidelsky R., 2018).

7.2. Impuestos a los robots

Robert Shiller, premio Nobel de Economía 2013, plantea la necesidad de imponer impuestos a los robots cuando éstos reemplazan trabajo humano, indicando que “Un impuesto moderado a los robots —incluso un impuesto temporal que meramente disminuya la adopción de tecnologías disruptivas— parece un componente natural y obvio de cualquier política que enfrente el problema de la creciente desigualdad” (Shiller R., 2017).

7.3. Los cinco imperativos

Christopher Pissarides, premio Nobel de Economía 2010 y profesor del London School of Economics, conjuntamente con Jaques Bughin, director del McKinsey Global Institute, en un artículo denominado *Embracing the age of automation* (Pissarides C, y Bughin J., 2018) recomienda a los tomadores de decisiones gubernamentales y a los negocios, mantener en mente lo que denominan los cinco imperativos:

1. Aceptar la IA sin vacilaciones, incluso si fuera posible disminuir la velocidad de cambio, lo cual sería un gran error que afectaría negativamente la prosperidad y el crecimiento del PIB.
2. Equipar a los trabajadores con las destrezas correctas...los trabajos del futuro requerirán no solo más destrezas cognitivas, sino también más creatividad y destrezas sociales. Estimamos que a menos que los conjuntos de destrezas de los trabajadores sea actualizado la disparidad de hoy podría doblarse severamente en diez años, resultando en grandes pérdidas de productividad y mayores niveles de desigualdad.
3. ...El tercer imperativo consiste en focalizar en incrementar las oportunidades de trabajo. Diferente de los viejos robots, las nuevas tecnologías pueden interactuar de manera segura y eficiente con humanos, quienes en algunos casos necesitan entrenarlos y de manera incremental tendrán que trabajar con algoritmos y máquinas.
4. Cuarto, las empresas necesitarán innovar y capitalizarse en las nuevas oportunidades de mercado a la misma velocidad con la que las actividades humanas son reemplazadas. Por ejemplo, en la primera ola de robótica, países, tales como Alemania y Suecia desplazaron trabajos del sector automotor al adoptar robots CAD (Diseño Asistido por Computadores); pero simultáneamente trajeron de vuelta de Asia otros trabajos que habían tercerizado, e incluso crearon, aguas abajo, un nuevo conjunto de trabajos en electrónica. Similarmente, la IA ofrece incontables oportunidades de

innovación y de extraer de las cadenas globales de valor agregado. Atrapando esas oportunidades de manera rápida, podemos asegurar una transición menos ruda de viejos a nuevos trabajos.

5. Finalmente, es imperativo que reinvertamos las ganancias producidas por la IA en tantos sectores económicos como sea posible. Tal reinversión es la principal razón por la cual el cambio tecnológico ha beneficiado al empleo en el pasado. Sin un fuerte ecosistema local de IA, las ganancias en productividad de hoy pueden que sean invertidas de manera adecuada para impulsar el gasto y la demanda de nuevos empleos. Los diseñadores e implementadores de políticas necesitan asegurarla presencia de fuertes incentivos para la reinversión (Pissarides C, y Bughin J, .2018).

Finalizan sus recomendaciones indicándoles a los actores, tanto del sector público como privado, que para asegurar que los beneficios del desarrollo tecnológico sobrepasen las disrupciones potenciales que puede originar, deben ejercer un fuerte liderazgo compartido y que mantengan en mente los cinco imperativos.

7.4. Ingreso único universal

Durante las décadas de 1950 y 1960 la mayoría de los economistas mantenían en punto de vista que la economía tenía una tendencia natural a cerrar la brecha entre ricos y pobres. Esta idea estaba apoyada por el trabajo de Simon Kuznets, premio Nobel de Economía 1971, quien desarrollo la Curva de Kuznets (Kuznets, S., 1955), un gráfico que ilustra que en las economías de mercado las desigualdades primero se incrementan en la medida que se produce la industrialización y luego decrece. Usando data desde 1870 hasta principios de del siglo XX demostró que durante ese período la Curva de Kuznets era una explicación apropiada para la data utilizada. No obstante, desde las dos últimas décadas del siglo pasado hasta nuestros días, la desigualdad en los países desarrollados, especialmente en EE.UU., se ha incrementado de manera acelerada (inequality.org, 2018). Muchas teorías han surgido para explicar esta situación — Skill-Biased Technological Change (Berman E., Bound J., and Machin S. 1998), Globalization, (Acemulgo D., 2003), Piketty's $r > g$ (Piketty T., 2014), Declinación de las organizaciones sindicales, (Kristal T., y Cohen Y. (2016), etc., destacándose el efecto del desarrollo tecnológico en la distribución no equitativa del ingreso.

En un artículo (Sáez E., Piketty T., y Zucman G., 2016) de los economistas Emmanuel Sáez (University of California, Berkeley), Thomas Piketty (*Paris School of Economics*) y Gabriel Zucman (University of California, Berkeley) se presenta un interesante análisis de las estadísticas de la distribución del ingreso, pre y post

impuestos, de la población de EE.UU. y de Francia. A través de sus análisis reportan tres resultados.

1. Hay un incremento considerable de la desigualdad de ingreso. De 1980 a 2014 en ingreso promedio por adulto creció 61% en EE.UU., no obstante, el ingreso promedio pre-impuesto del 50% más bajo de la distribución se estancó en USD 16.000. En contraste el ingreso se disparó en el tope de la distribución, creciendo 121% en el tope 10%, 205% en el tope 1%, y 636% en el tope 0.001%.
2. Las políticas para disminuir la desigualdad de ingreso tuvieron resultados insignificantes. El ingreso disponible del 50% más bajo de la distribución, ajustado por inflación, no creció. El ingreso disponible y el ingreso pre-impuestos son similares, indicando que ese grupo paga en impuestos aproximadamente los mismo que recibe en transferencias de efectivo.
3. Comparaciones de desigualdad de ingresos entre países es iluminador. Comparando el ingreso promedio del 50% más bajo de la distribución de ingreso en EE.UU. y Francia. En franco contraste con EE.UU. en Francia el 50% más bajo de la distribución creció 32% entre 1980 u 2014, a una tasa aproximada a la del crecimiento del ingreso nacional. El 50% más bajo de la distribución en Francia tenía un ingreso 11% menor en 1980, en 2014 era 16% mayor (Sáez E., Piketty T., y Zucman G., 2016).

Culminan el trabajo indicando la necesidad de que las discusiones de políticas en EE.UU. deben enfocarse en buscar vías para ecualizar la distribución del capital humano, el capital financiero y el poder de negociación de los trabajadores, en lugar de focalizar en redistribuir el ingreso nacional después de impuesto

Dos de los más conocidos exponentes contemporáneos de la teoría que le atribuye al desarrollo tecnológico el desplazamiento y sustitución de la fuerza laboral por máquinas son Erick Brynjolfsom y Andreew McAffe, cuyo libro *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Tecnology* referimos a la visión tecnofóbica en las primeras partes de este artículo. Veamos algunas de las afirmaciones de Brynjolfsom sobre el particular en una entrevista que en el 2014 que, con ocasión de la reunión de ese año del World Economic Forum en Davos, le realizara Joe Weisenthal para Bussines Insider:

JE: La desigualdad de ingresos ha crecido y es un tópico mayor. ¿Qué porcentaje de ese crecimiento de la desigualdad usted asignaría a la tecnología?

EB: Hay muchas fuerzas afectando la desigualdad. Está la globalización, hay cambios institucionales, cambios culturales, pero la mayoría de los economistas estarían de acuerdo que la mayor parte se debe a la tecnología. Y eso es debido a lo que los economistas llaman cambio tecnológico “sesgado hacia las destrezas/

preparación” (skill-biased) – favoreciendo a los trabajadores con mayores destrezas que a los que tienen menos.

También hablamos en el libro sobre el cambio tecnológico sesgado-hacia-el capital cuando traes capital para reemplazar mano de obra, reemplazas humanos por robots. Y una tercera categoría que tal vez es la más importante, la llamamos cambio tecnológico con sesgo-súper-estrellas, posiblemente debemos designarla con un mejor nombre. Indica el hecho que las tecnologías pueden impulsar y amplificar talentos especiales, destrezas, o suerte del 1%, o tal vez el 1% del 100% del 1%, y replicarla a través de millones o billones de personas. En ese tipo de mercados se tiende a tener resultados tipo el-ganador-se-lo-lleva todo, y poca gente obtiene beneficios enormes, y todos nosotros como consumidores también obtenemos beneficios, pero se necesita mucho menos gente con destrezas promedio o destrezas sobre el promedio. (Weisenthal J., 2014)

Es indudable que la distribución de la riqueza se ha hecho más desigual en las últimas décadas. La medida usual es distribución del ingreso, otra medida que cada vez se hace más importante es la distribución de la riqueza familiar. En el estudio *Trends in Family Wealth 1983 to 2013* (CBO, 2016) del Congressional Budget Office (CBO) del Congreso de los Estados Unidos se reporta que en el 2013 el top 10% de las familias poseían el 76% de toda la riqueza poseída por las familias de EE.UU.; las familias ubicadas en los percentiles del 51 al 90 mantenían el 23% de la riqueza, y aquellos en el 50% más bajo de la distribución poseían el 1% de la riqueza. En otros datos sobre el crecimiento de la riqueza familiar en los diferentes grupos, se observa que la distribución de la riqueza familiar en el año 2013 era mucho más desigual que en 1989. La riqueza del top 10% de la distribución creció de poseer el 67% a poseer el 76%, mientras que la participación en la riqueza total de las familias del 50% más bajo declinó del 3% al 1%.

Ante esta situación de creciente desigualdad impulsada por el desarrollo tecnológico, de acuerdo a quienes defienden esa posición, y el subsecuente desempleo que genera, surge la propuesta de establecer el Ingreso Básico Universal (UBI, por sus siglas en inglés).

El UBI, como señalamos en una sección anterior, consiste en un ingreso universal, una cantidad fija de ingreso que recibe todo adulto miembro de una sociedad —rico, pobre, trabajando o no trabajando— que automáticamente recibe del gobierno. Los montos consisten en la misma cantidad y están supuestos a cubrir las necesidades básicas de cualquier individuo. Se otorgan sin necesidad de ser solicitados, y se tiene derecho al UBI por el solo hecho de ser un nacional en edad adulta. Se presupone que es suficiente para garantizar que se cubra el mínimo de las necesidades básicas de un individuo en una sociedad dada.

Hay los que argumentan en favor —Mark Zuckerberg (Zuckerberg M. (2017), Elon Musk (Musk E. (2017), etc.— y los que argumentan en contra —*The Economist*

(*The Economist*, 2016), Brittany Hunter (Hunter, B., (2017), etc.— del UBI. Dadas las limitaciones de espacio de este artículo nos limitamos a indicar que es una de las opciones que se proponen para contrarrestar el impacto de la automatización en la generación de desempleo y de desigualdad social. Aparte de las razones éticas se esgrime como razón económica la necesidad de garantizar que haya poder adquisitivo suficiente en la sociedad para poder comprar los productos generados por la automatización, de manera de hacer viable (rentable) la producción de bienes y servicios generados por máquinas, de una manera porcentualmente mayor, los cuales al ser adquiridos por los humanos deben generar un beneficio a los productores. Este, y otros de los temas relacionados, serán tratados en futuros artículos.

Es importante señalar que varios países (Finlandia, Canadá, Holanda, Escocia, e Irán) en la actualidad experimentan con UBI, algunos ya han anunciado (Finlandia) la culminación del experimento y otros están en medio del proceso de evaluación. En febrero de 2016 en Suiza (BBC, 2016) se realizó un referendo sobre la implantación del UBI y el 77% de los votantes lo rechazó; no obstante, en el pueblo Rheinau del cantón de Zúrich se iniciará un experimento con por lo menos la mitad de los 1.300 habitantes (The Local.ch, 2018).

8. Impacto del desarrollo tecnológico en los países en vías de desarrollo

Diferentes enfoques tratan el tema del impacto del desarrollo tecnológico en los mercados laborales de los países en vías de desarrollo. En un reciente trabajo del Center for Global Development titulado *The Rise of the Robot Reserve Army: Automation and the Future of Economic Development, Work, and Wages in Developing Countries* (Schlogl L., y A. Sumner, 2018), los autores señalan el nuevo reto que enfrentan las economías de los países en desarrollo para incrementar sus niveles de empleo a través de las vías tradicionales cuando los cambios en automatización, inteligencia artificial, y tecnologías ahorradoras de empleo, se expanden en todo el planeta. Indican que 1,8 millones de puestos de trabajo —equivalente a 2/3 partes de la actual fuerza laboral de los países en desarrollo— se estima que son susceptibles de automatización, con los niveles de desarrollo tecnológico actualmente presentes, con base en la data aportada por el World Bank (2016). Hacen énfasis en que los nuevos avances en la automatización industrial, incorporación de robots y digitalización generalizada seguramente exacerbaran la tendencia de reemplazar mano de obra. No obstante, también señalan que no necesariamente se producirá un desempleo masivo. Utilizando el modelo de desarrollo de Arthur Lewis (Lewis, W. A., (1954) y el concepto de K. Marx (Marx, K. (2012 [1867]) de ejército de reserva industrial, estiman que antes

que un gran desempleo tecnológico es probable que el impacto de la adopción de tecnologías avanzadas, en el corto y mediano plazo, será un bajo crecimiento del salario real en trabajos de bajas y medias destrezas, lo cual dificultará la reducción de la pobreza e incrementará la desigualdad social.

Luego de un detallado análisis y evaluación de los estimados empíricos, en el sentido anglo-sajón del término, de los impactos de la automatización en el empleo y la caracterización de respuestas potenciales para responder a la automatización, concluyen señalando los siguientes puntos:

1. Los países en desarrollo podrían experimentar un mayor impacto negativo que los países desarrollados debido a que tienen muchísimos más puestos de trabajo que se pueden perder debido a la sustitución de trabajo por máquinas, y debido a que las nuevas industrias pueden parar la tercerización de trabajos (*reshoring*) en países en desarrollo debido a la automatización en sus propios países donde los incrementos en productividad pueden ya no requerir emplear mano de obra foránea sino sustituirla por producción mecanizada. Esto implica que “la automatización amenaza la ventaja competitiva de fuerza laboral de bajo costo de los países de tardío desarrollo”.
2. Es probable que los salarios reales se estanquen en lugar que el desempleo se incremente de manera considerable, lo que traería importantes consecuencias sociopolíticas. Dejan claro que este argumento es solo válido en economías abiertas con abundancia de mano de obra. “Desempleo no es (todavía) el problema”.
3. La complejidad y variedad de los elementos involucrados abre grandes espacios para futuras investigaciones. “Necesitamos plantearnos diferentes preguntas sobre políticas e investigación y preocuparnos más sobre el impacto de la tecnología en el mercado laboral y en la economía política de la automatización, antes que simplemente en la automatización... El modelo de Lewis y la teoría del ejército industrial de reserva nos puede ayudar a entender la dinámica del desarrollo económico y las transformaciones estructurales” (Schlog L, y Sumener A., 2018)”.

Dani Rodrik, profesor de International Political Economy en la John F. Kennedy School of Government de Harvard University, es uno de los más prolíficos autores en las áreas de economía política, economía internacional, y desarrollo económico, desde hace varios años ha venido señalando que la “desindustrialización prematura” es una de las tendencias más dramáticas en los países en vías de desarrollo. En su artículo *Premature deindustrialization in the developing world* (Rodrick D., 2015) trata el tema del origen y el impacto que la desindustrialización está teniendo en el mundo en desarrollo.

Desindustrialización es el proceso dinámico en el cual la participación del empleo en manufactura, como parte del empleo total, disminuye de manera pronunciada. Es un proceso dinámico que ha venido sucediendo en los últimos años y se consideraba un proceso típico de las economías desarrolladas que avanzan hacia la post-industrialización. Entre los primeros trabajos que tratan el tema con rigor se encuentra *Desindustrialización — Its Causes and Implication* (Rowthorn R., y Ramaswany R., 1997). Los autores llegan a las siguientes conclusiones:

a) “Desindustrialización no es un fenómeno negativo, sino la consecuencia natural del crecimiento de las economías avanzadas; b) La razón principal de la desindustrialización es el mayor crecimiento de la productividad en el sector manufacturero que en el sector servicios; c) El comercio Norte-Sur ha jugado un papel de poca significación en la desindustrialización; d) El comercio entre los países industriales (y no entre los industriales y no industriales) es responsable de algunas de las diferencias en la estructura de empleo entre diferentes economías avanzadas; e) El crecimiento futuro en las economías desarrolladas probablemente dependerá, cada vez en mayor medida, del crecimiento de la productividad del sector servicios; y f) La naturaleza del sector servicios es menos apropiada para negociaciones centralizadas de tasas salariales” (Rowthorn R., y Ramaswany R., 1997).

El enfoque de Rodrick habla de desindustrialización prematura debido a *que* “muchas (si no la mayoría) de las naciones en desarrollo están convirtiéndose en economías de servicio sin haber tenido la experiencia apropiada en industrialización.” Indica que los peores casos se encuentran en América Latina, y en la región Africana del Sub-Sahara. Los países que parecen haber escapado de esta situación son un grupo de países asiáticos que son exportadores de manufactura. Esto último lo reseñamos en este artículo cuando indicamos los resultados descritos en el *Asian Development Outlook 2018, How technology affects jobs* (ADB, 2018).

Analizando las series históricas del empleo y la producción manufacturera, y haciendo las regresiones de las variables (participación del empleo en manufactura, log de ingreso *per cápita*, log de la población, y variables *dummy*)¹ tanto de países desarrollados como no desarrollados, desde los años 1950 hasta los primeros años de la década del 2010, Rodrick arriba a conclusiones diferentes a las que recientemente se consideraban como las causales de la desindustrialización prematura. Los resultados indican que ambos grupos de países experimentaron pérdidas significativas de empleo en manufactura, pero el declive es mayor en países de poca participación en manufactura en el mercado mundial. Las diferencias más llamativas se encontraron en la producción manufacturera, medida a precios constantes 2005.

Nos dice Rodrick que:

1 El tratamiento matemático del análisis se puede consultar en la sección V de Rodrick D. (2015) *Premature deindustrialization*. National Bureau of Economic Research Paper No 20935 <http://www.nber.org/papers/w20935.pdf>

la explicación convencional de la desindustrialización del empleo está basada en los diferenciales de las tasas de desarrollo tecnológico. Típicamente, la manufactura experimenta crecimientos de productividad más rápidos que el resto de la economía. Esto resulta en una reducción de la participación de la población empleada en la manufactura. Esta explicación no explica el declive de la participación del producto de la manufactura a precios constantes. Sin embargo, con tasas diferenciales de progreso técnico en manufactura se incrementaría el Valor Agregado de la Manufactura (VAM). (Rodrick D., 2015)

Continúa el análisis concluyendo que el progreso tecnológico tiene gran influencia en la desindustrialización de los países avanzados, en los países en desarrollo esa explicación no es consistente con la data. Señala que la alternativa obvia es comercio y globalización.

En la medida en que los países en desarrollo se abren al comercio mundial, su sector manufacturero es fuertemente golpeado por dos elementos. Aquellos que no tienen ventajas comparativas en manufactura se convierten en importadores netos, revirtiendo el largo proceso de sustitución de importaciones. Adicionalmente, “importan” desindustrialización de los países avanzados...El declive relativo de los precios de manufactura en los países avanzados ejerce fuerte presión en todas partes, incluso en países que no han experimentado mayor progreso tecnológico. (Rodrick D., 2015)

Elabora luego sobre su visión de las consecuencias, económicas y políticas de la desindustrialización prematura, concluyendo que hace que los procesos democráticos sean menos probables y más frágiles.

Un importante trabajo publicado en 2017 por Brookings Institution denominado *The Future of Work in the Developing World* (Brookings Blum Rountable, 2017) analiza cómo están influyendo en los países en desarrollo los factores que están ocasionando cambios en los mercados laborales. Señala tres efectos de la tecnología —especialmente la innovación digital— y la globalización en los mercados laborales. El primer efecto es *disrupción* al relocalizar puestos de trabajo para aprovechar los costos más bajos, elimina viejos puestos de trabajo y crea nuevos. El segundo efecto es la *disminución del rol del trabajo*. La tecnología hace que los bienes de capital sean más baratos y estimula la sustitución de trabajadores por máquinas. Como resultado, el porcentaje de participación de los salarios en el ingreso nacional disminuye, contrario al caso de las utilidades que se generan para los dueños del capital. Las perspectivas son especialmente alarmantes para los países en desarrollo donde la demografía indica que la población en edad de trabajar crecerá alrededor de 500.000.000.000 de personas para el 2030, donde posiblemente se reforzará la tendencia hacia una mayor desigualdad. El tercer efecto consiste en la *descentralización* de la actividad económica alejándose de las corporaciones donde los individuos proveen su trabajo, hacia opciones donde

los trabajadores participan como micro-empresarios, básicamente en la economía informal.

Indica el reporte de Brookings que es importante no utilizar la misma métrica y semántica que se utiliza en los países desarrollados, ya que traería distorsiones y las conclusiones pudieran estar alejadas de la realidad. Estar empleado en un país desarrollado implica estar generando un ingreso en un puesto de trabajo pagado. En el mundo en desarrollo la mayoría de los trabajadores realizan actividades de baja productividad en el sector informal. “Por lo tanto, en el mundo rico incrementar el empleo significa mover gente hacia empleos remunerados, el mundo en desarrollo implica mover gente hacia líneas de trabajo más productivas, y probablemente mejor remuneradas”.

En el mundo en desarrollo, de acuerdo al reporte de Brookings que comentamos, la automatización no necesariamente implica la pérdida de puestos de trabajo, pero sí la posibilidad de una disminución de ingreso. Por lo cual, afirman, los estimados de la porción de puestos de trabajo a ser eliminados en países ricos y pobres tienen diferentes consecuencias, en ambos casos consecuencias preocupantes.

Otro punto resaltante de la discusión de la Brookings Blum Roundtable 2016 es hacer notar que incluso países que tienen similar nivel de ingresos, la cantidad y calidad de puestos de trabajo varían de manera importante en la composición sectorial de sus economías. Señalan que hace 20 años el sector manufacturero tenía la habilidad de incorporar una gran cantidad de trabajadores con relativamente bajas destrezas, hoy en día las economías impulsadas por el sector servicios, con un foco en lo digital, tales como Filipinas e India, presentan “el mejor ejemplo y el más autosostenible a seguir”.

El reporte concluye señalando cuatro áreas a ser trabajadas: a) Destrezas para el futuro; b) Plataformas para empalmar las necesidades laborales de las empresas y las destrezas que ofrecen los trabajadores; c) Las consecuencias de un movimiento sindical débil; d) Repensando el papel a desempeñar por el gobierno.

Es interesante destacar la relativa ausencia de trabajos académicos de estudiosos del tercer mundo sobre este tema, parecemos no percatarnos de la importancia e impacto del desarrollo tecnológico en los mercados laborales de nuestras regiones.

9. Conclusiones

El impacto del desarrollo tecnológico sobre el mercado laboral es admitido por todos los autores, independientemente de su posición sobre si sus efectos positivos más que compensan sus efectos negativos. Históricamente, el desarrollo tecnológico ha destruido puestos de trabajo en el corto plazo, y creado y transformado puestos de trabajo en el largo plazo. La discusión, básicamente, adquiere tres énfasis distintos:

- a. Los autores (tecnofóbicos) que plantean que con el desarrollo exponencial de la tecnología ahora es diferente y, no solo en el corto plazo, el desarrollo exponencial de la tecnología —en especial la Inteligencia Artificial y la robótica que originarán la denominada Singularidad (Kurzweil, 2011)— está destruyendo más puestos de trabajo que los que crea, lo cual traerá como consecuencia un masivo desempleo y una exacerbación de la desigualdad social. Algunos vimos que incluso pronostican el fin de la especie humana y su sustitución, como parte del proceso evolutivo, por máquinas originalmente creadas por el hombre y posteriormente creadas por otras máquinas, con capacidades cognitivas y motrices muy superiores a las de los humanos que sustituirán. Quienes asumen esta posición son científicos y profesionales de variadas disciplinas y no autores de ciencia-ficción
- b. Los autores (tecnófilos) que plantean que, al igual que en el pasado, el desarrollo tecnológico, exponencial o no, destruirá puestos de trabajo en el corto plazo y creará muchos más puestos de trabajo que los que destruye, en el mediano y largo plazo, a la vez que el incremento en productividad generará más riqueza y bienestar para toda la sociedad, tal como históricamente ha ocurrido.
- c. La mayoría de los autores e instituciones (neutros) que han realizado investigaciones sobre el impacto del desarrollo tecnológico en el mercado laboral, se abstienen de señalar si el impacto neto será más empleo o menos empleo en el largo plazo. Todos admiten el efecto disruptivo que tiene el desarrollo de la tecnología sobre el mercado laboral, y recomiendan diferentes políticas, sociales y económicas para subsanar los efectos que genera.

La revisión bibliográfica realizada para conocer más en detalle el impacto del desarrollo tecnológico en los mercados laborales de los países en desarrollo mostró muy poca actividad de investigaciones sobre el tema. Aparte de los trabajos de Rodrik, el informe del ABD, los del Center for Global Development, y los trabajos de Brookings Institution, y algunos otros trabajos de tipo periodístico, fue poco lo que se encontró. No obstante, en los trabajos señalados contienen elementos importantes a ser tomados en cuenta. La desindustrialización precoz que señala Rodrick, y la informalización creciente en el mundo en desarrollo señalada por el informe de la Brookings Blum Round Table, son guías importantes para estudios futuros.

Referencias bibliográficas

- AB Robotics (2018) Recuperado de <https://new.abb.com/products/robotics>
- Acemulgo D. (2003). *Technology and Inequality*, National Bureau of Economic Research, Recuperado de <http://www.nber.org/reporter/winter03/technologyandinequality.html>
- Asian Development Outlook 2018 (2018). *ADB, 2018*, Recuperado de <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/411666/ado2018-highlights.pdf>
- Atiya S. (2018). Entrevistado por John Koetsier en el artículo “Why Robots Won’t Kill Jobs: The World’s Largest Robotics Company Says More Robots Means More Jobs” de la Revista Forbes (marzo 2018) <https://www.forbes.com/sites/johnkoetsier/2018/03/28/why-robots-wont-kill-jobs-the-worlds-largest-robotics-company-says-more-robots-means-more-jobs/#78bb6b16606f>
- Autor, D. (2015). *The Journal of Economic Perspectives*, summer 2015.
- Baker Dean, (2017). *Badly Confused Economics: The Debate on Automation*, Center for Economic and Policy Research.
- BBC (2016). Recuperado de <https://www.bbc.com/news/world-europe-36454060>
- Bellamy E. (1888). *Looking Backward*, Recuperado de <http://www.sparknotes.com/lit/lookingbackward/>
- Berman E., Bound J., and Machin S. (1998). “Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence”, *The Quarterly Journal of Economics*, November 1998
- Biografía.com (2018). *Julio Verne*, Recuperado de <https://www.biography.com/people/jules-verne-9517579>
- Bivens J. and Mishel L. (2015). *Understanding the historic divergence between productivity and a typical worker’s pay*. Economic Policy Institute, Recuperado de <https://www.epi.org/publication/understanding-the-historic-divergence-between-productivity-and-a-typical-workers-pay-why-it-matters-and-why-its-real/>
- Brittany Hunter (2017). *The Top Three Arguments against a Universal Basic Income*. Foundation for Economic Education (FEE), Recuperado de <https://fee.org/articles/the-top-three-arguments-against-a-universal-basic-income/>
- Brookings Blum Rountable (2017). *The Future of work in the Developing World*. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/01/global_20170131_future-of-work.pdf
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2014). *The second Machine Age*. W. W. Norton & Co.

- Buguin J., Hazan, E., Lund S., Dehlström P., Wiesinger A., y Subramaniam A. (2018). *Skill shift: Automation and the future of the workforce*, MGI, Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-organizations-and-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce?cid=other-eml-alt-%E2%80%A61/17>
- Butler S. (1863). *Darwin among the machines*, The Press, Nueva Zelanda, Recuperado de <http://www.singularitysymposium.com/samuel-butler.html>, <http://nzetc.victoria.ac.nz/tm/scholarly/tei-ButFir-t1-g1-t1-g1-t4-body.html>
- . (1872), *Erewhon*, Recuperado de <https://www.planetebook.com/free-ebooks/erewhon.pdf>
- Congressional Budget Office (2016). *Trends in Family Wealth 1983 to 2013*. Recuperado de <https://www.cbo.gov/sites/default/files/114th-congress-2015-2016/reports/51846-familywealth.pdf>
- Encyclopaedia Británica.com (2018). *H. G. Wells*, Recuperado de <https://www.britannica.com/biography/H-G-Wells>
- Famousscientists.org (2018). John Von Neuman, Recuperado de <https://www.famousscientists.org/john-von-neumann/>
- Financial Times (2018). *Robots will boost rather than destroy jobs, ADB says*, Recuperado de <https://www.ft.com/content/69602a90-3d4a-11e8-b9f9-de94fa33a81e>
- Frey C. B. y Osborne M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?* Oxford University Press.
- Hawking S. (2014). *Stephen Hawking warns artificial intelligence could end mankind*, BBC, Dic. 2, 2014) Recuperado de <https://www.bbc.com/news/technology-30290540>
- Hawking S. (2016). *Politics this is the most dangerous time for our planet The Guardian*, Recuperado de <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/dec/01/stephen-hawking-dangerous-time-planet-inequality> This is the most dangerous time for our planet The Guardian, Recuperado de <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/dec/01/stephen-hawking-dangerous-time-planet-inequality>
- Huffpost B. (2015). *Why Stephen Hawking and Bill Gates Are Terrified of Artificial Intelligence*, Huffington Post, Recuperado de https://www.huffingtonpost.com/james-barrat/hawking-gates-artificial-intelligence_b_7008706.html
- Huxley A. (1969). *Un mundo feliz*, Plaza & Janés.
- Inequality.org (2018). *Inequality in the United States*, Recuperado de <https://inequality.org/facts/income-inequality/>

- 232 Keynes J. M. (1963). *Economic Possibilities for our Grandchildren Essays in Persuasion*, N.Y. W.W. Norton & Co.
- Kissinger H., (2018). *How the enlightenment ends*, The Atlantic, Recuperado de <https://fee.org/articles/the-top-three-arguments-against-a-universal-basic-income/>
- Kristal Th.M. y Cohen Y. (2016) “The Causes of Raising Wage: the race between institutions and technology”, *Socio Economic Review*. 2016, 1-6, Recuperado de <http://www.yinoncohen.com/wp-content/uploads/2013/01/Socioeconomic-Rev-2016.pdf>
- Kurzweilai.net, (2018). *Biography of Raymond Kurzweil*, Recuperado de <http://www.kurzweilai.net/ray-kurzweil-biography>
- Kurzweil, R. (2011). “Kurzweil Responds: Don’t Underestimate The Singularity”, *MIT Technology Review*, Recuperado de <https://www.technologyreview.com/s/425818/kurzweil-responds-dont-underestimate-the-singularity/>
- Kuznets S. (1955). “Economic Growth and Income Inequality”, *The American Economic Review* 45, 1955
- Lewis, W. A. (1954). *Economic development with unlimited supplies of labour*. The Manchester School of Economic and Social Studies.
- Marx, K. (2012 [1867]). *Das Kapital: A critique of political economy*, Vol. 1, Chap. 25, Washington, DC: Regnery Publishing
- McKinsey (2018). Recuperado de <https://www.mckinsey.com/about-us/overview>
- MGI (2017). *A Future that works*, Recuperado de https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.ashx
- . (2016). *Where machines could replace humans – and where they can’t (yet)*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/where-machines-could-replace-humans-and-where-they-cant-yet>
- Mindstand.net, (2018). *Vernot Vinge*, Recuperado de <http://mindstalk.net/vinge/vinge-sing.html#drnot>
- Mokyr J., Vickers C., y Ziebarth N. (2015). The history of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different, *Journal of Economic Perspectives*, Volume 29, Number 3-Summer 2015.
- Mortimer T. (1772). Recuperado de https://books.google.co.ve/books?id=cCAPAAAAYAAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&cf=false

- Musk E. (2017). “Elon Musk doubles down on universal basic income: ‘It’s going to be necessary”, *Business Insider*. Recuperado de <https://www.businessinsider.com/elon-musk-universal-basic-income-2017-2>
- . (2017). *World Government Summit*, Davos, Recuperado de <https://www.worldgovernmentsummit.org/annual-gathering/2017>
- Notablebiographies.com (2018). *Rudyard Kipling*, Recuperado de <http://www.notablebiographies.com/Ki-Lo/Kipling-Rudyard.html>
- O’Net (2018). <https://www.onetonline.org/>
- Piketty, T. (2014). *Capital in the 21th Century*, Harvard University Press 2014
- Pissarides, C., y Bughin J., (2017). *Shaping the future of work in Europe’s 9 digital front-runner countries* (McKinsey) <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/shaping-the-future-of-work-in-europes-nine-digital-front-runner-countries>
- Pissarides C, y Bughin J. (2018). *Embracing the age of automation* (interest.co.nz), Recuperado de <https://www.interest.co.nz/business/91625/automation-and-ai-many-see-jobless-future-and-higher-inequality-technologically>
- Ricardo, D. (1821). *Principles of Political Economy and Taxation* (3ª Ed., 1821), Recuperado de <https://play.google.com/store/books/details?id=wjBjAAAAAAAJ&rdid=book-wjBjAAAAAAAJ&rdot=1>
- Rodrick, D. (2015). *Premature deindustrialization in the developing world*, Recuperado de http://rodrik.typepad.com/dani_rodriks_weblog/2015/02/premature-deindustrialization-in-the-developing-world.html#_ftn1
- . (2015). “Premature deindustrialization” *National Bureau of Economic Research Paper* N° 20935 <http://www.nber.org/papers/w20935.pdf>. El tratamiento matemático del análisis se puede consultar en la sección V.
- Rosthorn, R. y Ramaswamy R. (1997). *Desindustrialización — Its Causes and Implication*, International Monetary Fund, Recuperado de <https://www.imf.org/EXTERNAL/PUBS/FT/ISSUES10/INDEX.HTM>
- Sáez, E., Piketty T., y Zucman G. (2016). *Economic growth in the United States: a tale of two countries*. Washington Center for Equitable Growth, Recuperado de <https://equitablegrowth.org/economic-growth-in-the-united-states-a-tale-of-two-countries/>
- Schlog, L, y Sumener A (2018). “The Rise of the Robot Reserve Army: Automation and the Future of Economic Development, Work, and Wages in Developing Countries” (*Center for Global Development, Working Paper* 487), Recuperado de <https://www.cgdev.org/publication/rise-robot-reserve-army-automation-and-future-economic-development-work-and-wages>Schlogl.

- 234 Shiller, R. (2017). *Robotization Without Taxation?* (Project Syndicate), Recuperado de <https://www.project-syndicate.org/commentary/temporary-robot-tax-finance-adjustment-by-robert-j--shiller-2017-03?barrier=accesspay>
- Skidelsky, R. (2018), "Automation y American Leadership" (Project Syndicate), Recuperado de <https://www.project-syndicate.org/commentary/us-automation-and-unemployment-policies-by-robert-skidelsky-2018-04>
- Smith, A. y Anderson J., (2014), *AI, Robotics, and the Future of Jobs*, PEW RC, Recuperado de <http://www.pewinternet.org/2014/08/06/future-of-jobs/>
- Steward, I., De D., y Cole A. (2015). *Technology and people: the great job creating machine*. Deloitte Touche.
- The Economist* (2016). "Basically flawed", Recuperado de <https://www.economist.com/leaders/2016/06/04/basically-flawed>
- The Local. Ch, (2018). *Swiss town set for universal basic income experiment*, Recuperado de <https://www.thelocal.ch/20180606/swiss-town-set-for-universal-basic-income-experiment-rheinau>.
- Thecult.es (2018). *Tiempos Modernos Chaplin C.* (1936), Recuperado de <http://www.thecult.es/cine-clasico/tempos-modernos-charles-chaplin-1936.html>
- Tohatsu Limited (2015). *Technology and people: the great job creating machine*, Recuperado de <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/finance/articles/technology-and-people.html>
- UKCES (2014). *The Future of Work Jobs and Skills in 2030*, Recuperado de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/303334/er84-the-future-of-work-evidence-report.pdf
- United Kingdom Commission for Employment and Skills (UKCES, 2014). *The Future of Work Jobs and Skills in 2030, Key Findings*, Recuperado de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/303335/the_future_of_work_key_findings_edit.pdf
- Wallace W. (2015). *A Dangerous Master: How to keep Technology from Slipping beyond our control*. Basic Books.
- WEF (2018). *Eight Futures of Work: Scenarios and their implications*, Recuperado de <https://www.weforum.org/whitepapers/eight-futures-of-work-scenarios-and-their-implications>
- Weisenthal J. (2014). *Erik Brynjolfsson Explains How Technology Drives Inequality and The Scary Truth About Robots Taking Human Jobs*, Business Insider, Recuperado de <https://www.businessinsider.com/erik-brynjolfsson-2014-1>
Joe Weisenthal

SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR FORMAL EN VENEZUELA: VOZ SILENTE DEL SINDICALISMO-GREMIALISMO NACIONAL

10

○ ABSALÓN MÉNDEZ CEGARRA

1. Introducción

La seguridad social en Venezuela, a diferencia de otros países de América Latina, no ha logrado consolidarse como un sistema de protección social universal, ni siquiera en la versión o sesgo profesional o laboralista, tal es el caso de los seguros sociales.

Venezuela, según la clasificación realizada por Carmelo Mesa-Lago, está considerada como un país intermedio en cuanto a la evolución histórica de los seguros sociales y su aplicación en los países latinoamericanos.

La Ley del Seguro Social, con su orientación laboralista, data del año 1940; pero, el ente gestor de los seguros sociales, es decir, el Instituto Central de los Seguros Sociales, hoy, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), nace cuatro años después, en 1944; y, sólo, en el año 1966, con su nueva Ley, vigente a partir del año 1967, es que el IVSS incorpora y desarrolla las nueve ramas de seguro recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio 102 del año 1952, suscrito y ratificado por Venezuela en el año 1982.

En Venezuela no podemos hablar de la existencia de un sistema de seguridad social, pues, lo que entendemos por tal, es una heterogeneidad de instituciones, públicas y privadas, con regímenes oferentes de prestaciones para sectores de población, algunas de carácter contributivo directo y afiliación obligatoria, las más, de carácter asistencial y financiamiento fiscal.

En el presente artículo destacamos el papel que le ha correspondido jugar a los trabajadores formales y a sus organizaciones sindicales y gremiales en el desarrollo y efectividad de la seguridad social en el país, bien, en lo atinente específicamente a la relación laboral de tipo dependiente o subordinada, o, en el plano general, nacional, universal, de la población venezolana total asentada en el territorio de la República.

2. Cultura previsional en el contexto laboral venezolano

Una frase de uso común en Venezuela y de los venezolanos para referirse al tema de la seguridad social es aquella que enfáticamente plantea que entre nosotros no existe cultura de la seguridad social, con lo cual se afirma que los venezolanos somos imprevisivos por naturaleza, es decir, no ponderamos los riesgos ante los que estamos expuestos en

la vida cotidiana o laboral y, menos aún, procuramos, oportunamente, los recursos para atender los estados de necesidad que genera la ocurrencia o materialización de un riesgo, es decir, el siniestro, lo cual explica la escasa preocupación que hemos tenido en Venezuela para desarrollar un verdadero y auténtico sistema de seguridad social universal, eficiente, oportuno y financieramente sustentable.

José Manuel Almansa Pastor (1973), al referirse a la previsión como medida protectora, señala lo siguiente:

La previsión, en su acepción más general, supone *acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles*, que, en nuestro caso, se reducen a necesidades sociales. Exige la concurrencia de dos operaciones anímicas: intelectiva una, volitiva la otra. De un lado, requiere pre-ver, es decir, anticipar la visión de hechos futuros o captar intelectivamente la posibilidad de que acaezcan sucesos en el devenir del tiempo [...] De otro lado, no basta la visión anticipada, sino que ha de unírsele la actitud volitiva de disponer los medios o instrumentos suficientes y adecuados para evitar o superar las consecuencias de esos hechos futuros, es decir, *pro-veer*. (Almansa Pastor, J.M. 1973, 42)

Los venezolanos en general, y, en especial, los trabajadores formales y no formales, no tenemos cultura previsional. La única manera de forzar esta cultura es estableciendo la afiliación a las instituciones previsionales de manera obligatoria como ocurre con los trabajadores formales y su afiliación a los seguros sociales o, estableciendo sanciones a patronos o empleadores y trabajadores como sucede con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Ley Orgánica regulatoria: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Lopcymat) y su órgano gestor el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel). De no mediar la obligatoriedad y la sanción, posiblemente, la afiliación a las instituciones previsionales sería aún menor. No obstante existir en Venezuela esta obligación, es muy frecuente la evasión y mora contributiva y el fraude a la ley, cometido por empleadores y trabajadores, tal es el caso del incumplimiento de las obligaciones para-fiscales al IVSS e Inces, cometido, de manera alarmante y muy significativa, por las instituciones empleadoras del sector público y, en menor proporción, por empleadores privados.

La prueba de esta afirmación es la reforma parcial de la Ley del Seguro Social y su Reglamento, en el año 2012, en la cual se estableció que los trabajadores independientes o por cuenta propia, amas de casa, trabajadores domésticos y socios cooperativistas, podían, voluntariamente, afiliarse al Seguro Social, asumiendo cada afiliado el pago de la cotización correspondiente al trabajador y el aporte patronal, sobre la base del riesgo mínimo. Según revelación del seguro social, hecha en su página web, de un total de 3.7 millones de trabajadores independientes, hasta la presente fecha, mayo 2018, se ha afiliado, solo, el 4%.

En Venezuela, el IVSS, instrumento o modalidad previsional principal de los trabajadores formales, ocupados en el sector moderno de la economía, en su mejor momento del pasado, no llegó a afiliar más de un tercio de la fuerza de trabajo ocupada, ignorando, por completo, a los trabajadores formales del campo o rurales y a las pequeñas empresas urbanas. El centro de atención fueron los nacientes polos de desarrollo industrial con importante población laboral asalariada. En la actualidad, el IVSS, tiene una afiliación aproximada de seis millones de trabajadores de un total de Población Activa (mayores de 15 años), según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), para el año 2015, de 22.296.960, con una tasa de actividad de 63,4% y una población ocupada de 13.191.175. Las proyecciones del INE, sobre población, estiman, para el año 2020, un total poblacional de un poco más de 31 millones de habitantes, cifra, que, con seguridad, no será alcanzada, debido a la emigración casi masiva de venezolanos y a la incidencia que tiene la mortalidad de adultos jóvenes consecuencia de los accidentes de tránsito y violencia de calle. Es decir, de ser cierta la cifra de afiliación, el IVSS no tiene afiliado al 50% de los trabajadores ocupados en el sector formal de la economía, lo cual revela la escasa cobertura poblacional de esta importante institución previsional, que, para muchas personas, es el sistema de seguridad social de Venezuela; y, para el sector oficial, inexplicablemente, la “nueva seguridad social”. Ante esta situación de desprotección social, los trabajadores y sus organizaciones sindicales guardan silencio cómplice, por cuanto el fraude a la ley favorece mayoritariamente a empleadores y perjudica considerablemente a los trabajadores, mientras éstos piensan, en su imaginario, que están haciendo un buen negocio.

La evasión, mora y fraude a la ley, en la que incurren los patronos, con la complicidad de los trabajadores, propicia, a su vez, dos conductas negativas, a saber: Por el lado de las prestaciones de atención médica, la privatización-mercantilización de la salud mediante la creación de servicios de salud en las empresas privadas e instituciones públicas, para que los trabajadores no acudan al IVSS, a perder tiempo en consultas o validar reposos, hechos que han perdido fuerza en el presente, debido a la situación dramática en la que viven empresarios y trabajadores en la Venezuela actual. Hasta hace pocos años atrás fue práctica común en el país. Y, por el lado de las prestaciones dinerarias (pensiones, subsidios), ocurre, que los trabajadores y empresarios, hasta ayer, miraban con desprecio el IVSS porque sus prestaciones eran míseras, era preferible, optar por regímenes jubilatorios propios, especiales, lo que incrementó considerablemente, en especial, en el sector público, el número de regímenes jubilatorios, concurrentes con los regímenes de los seguros sociales. Pero, ahora, que por disposiciones absurdas del Ejecutivo Nacional, contrarias a expresas disposiciones legales, se ha igualado el monto de las pensiones de carácter contributivo con las no contributivas al salario mínimo, la percepción de las pensiones otorgadas por el seguro social lucen atractivas, pues, se

ubican, en el monto de lo que percibe más del 40% de la masa laboral venezolana, con el agravante que al acudir los trabajadores al IVSS a solicitar sus prestaciones dinerarias se consiguen con la sorpresa que sus cotizaciones mínimas no están completas (750 cotizaciones semanales mínimas), debido a que empleadores maulas no retuvieron las cotizaciones o, las retuvieron y no las enteraron al IVSS (enriquecimiento sin causa) y, lo más grave, empresas que desaparecieron y, el IVSS no tienen registros de su existencia, motivo por el cual se invierte la carga de la prueba, correspondiéndole al trabajador probar que estuvo afiliado al IVSS y le fueron retenidas sus cotizaciones.

La anterior situación descrita revela efectivamente que la cultura previsional del venezolano es prácticamente nula. La seguridad social en el país carece de arraigo, no es defendida prácticamente por nadie; al contrario, en algunos momentos ha sido demonizada, como ocurrió en la década de los años noventa del siglo XX, en pleno auge del neoliberalismo, cuando trabajadores y patronos hicieron causa común, considerando que las cotizaciones obligatorias a la seguridad social eran un impuesto a la nómina laboral, que incrementaba el costo de la mano de obra e impedía los ajustes salariales, haciendo inflexibles las relaciones laborales, lo que explica algunas decisiones legislativas producidas en el año 1990, 1997 y 1998 en materia laboral y de la seguridad social, punto al que nos referiremos posteriormente.

3. Institucionalidad previsional y participación de los trabajadores

En Venezuela, el marco institucional de la previsión social, en su sentido técnico, empezó a formarse y consolidarse hacia la segunda y tercera década del siglo XX, sin menospreciar la escasa institucionalidad de la época colonial y de la naciente República que se mantiene hasta bien entrado el siglo XX y, extremando las cosas, hasta la actualidad.

En el año 1925, el Embajador Plenipotenciario de la República de Venezuela en Roma, Señor César Zumeta, envía comunicación al Presidente de la República, General Juan Vicente Gómez, sugiriéndole la creación del “Seguro Obrero Obligatorio”. Este señalamiento bien vale un paréntesis porque César Zumeta fue un insigne venezolano, desconocido y olvidado por las generaciones que le sucedieron, seguramente, por su vinculación con el gobierno de J.V. Gómez; pero, de la lectura de su obra y de su biografía elaborada por Luis Ricardo Dávila (2006), a César Zumeta puede, en propiedad, considerársele un venezolano adelantado a su tiempo e iniciador de las reivindicaciones laborales de los trabajadores y de su organización, quien prestó valiosos aportes y esfuerzos a la modernización de Venezuela y al desarrollo de la agricultura como impulsora del desarrollo de los pueblos. César Zumeta, fue un firme defensor de la educación y el trabajo como los medios idóneos, ideales, para que las

personas se formen y logren obtener, con su esfuerzo, los medios de vida, medios, que, hoy, encontramos establecidos formal o retóricamente, como “procesos fundamentales para alcanzar” los fines del Estado (Artículo 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. CRBV).

Luis Ricardo Dávila, en la biografía de César Zumeta, sostiene, que:

[...] en Zumeta se agitaba una gran pasión: la preocupación por elaborar, por sugerir programas y proyectos por él considerados como de alta utilidad social porque tocaban aspectos neurálgicos de la economía y de la estructura social. [...] No le fue extraño sugerir temas tan importantes como el desarrollo de la moderna agricultura en las zonas tropicales [...] al igual que la propuesta de un plan para coordinar el desarrollo de la industria petrolera venezolana con un gran impulso simultáneo de la agricultura y la cría. En otro orden, siempre mantendría alerta al gobierno en materia de relaciones con organismos internacionales, la Organización Internacional del Trabajo o la Organización de Sindicatos de Obreros. [...] De otras propuestas, como el seguro obrero —eficaz antecedente del seguro social obligatorio sólo implementado en 1940 por el gobierno de Medina Angarita—, la terca realidad se encargaría de ponerlas en marcha años después. [...] así como la protección social del trabajador agrícola y aquel de los campos petroleros. [...]. (Dávila, R.L. 2006,106-107)

En la Ley del Trabajo del año 1936 se hace referencia al Seguro Social; y, al crearse la Oficina Nacional del Trabajo, se dispone una Unidad Administrativa dedicada al Seguro Social. Es, en el año 1940, como se ha señalado *supra*, cuando se promulga la Ley del Seguro Social y, cuatro años más tarde, en 1944, nace el Instituto Central de los Seguros Sociales, hoy, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, con un campo de aplicación subjetivo y objetivo en extremo limitado. En 1966, con vigencia a partir de 1967, se promulga la nueva Ley del Seguro Social, la cual incorpora como contingencias a ser amparadas las establecidas en el Convenio 102 (Norma Mínima de Seguridad Social), año 1952. En el año 1990, a propósito de los estudios y discusiones para la aprobación de una nueva legislación laboral, origen de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1990), se abren las compuertas para una reforma del régimen de prestaciones sociales y de la seguridad social, en su versión, seguros sociales.

El activismo en este momento lo tuvo el sector empresarial acompañado solapadamente por el gobierno nacional. El movimiento sindical, representado por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) mantuvo, ciertamente, una posición abiertamente de rechazo a las propuestas iniciales de la Cámara de Comercio de Caracas, retomadas, posteriormente, por Fedecámaras y las demás Federaciones Patronales. La posición de la CTV fue publicada en un libro, bajo el sello editorial de la CTV y del Instituto Nacional de Altos Estudios Sindicales (Inaesin), bajo el título: *Posición de la CTV frente a la propuesta de cambio del Régimen de Prestaciones Sociales*

(1991), que compila los documentos siguientes: 1. “Respuesta de la CTV, a la propuesta de Fedecámaras de liquidar anualmente las Prestaciones Sociales de los trabajadores y constituir Fondos de Jubilaciones Privados”. 2. “Informe que presenta la Comisión de la CTV, encargada de examinar la viabilidad y conveniencia de instrumentar la propuesta de liquidación anual de las Prestaciones Sociales y de establecer los Fondos de Jubilación Privados”. 3. “Opinión de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) en relación al alcance y significación de las tareas de la comisión especial del Senado encargada de examinar la problemática de las Prestaciones Sociales y sus posibles soluciones”. 4. Observaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) al proyecto de Ley de Prestaciones Sociales”.

Este ha sido el único momento, que recordamos, en el que la CTV mantuvo una posición contraria a la idea de reformar el régimen de Prestaciones Sociales y la Seguridad Social, pues, en el año 1997 y 1998 se plegó totalmente a las reformas cuestionadas en 1990 y años siguientes.

Absalón Méndez (1999), señala al respecto, lo siguiente:

Esta reforma —LOT, 1990— marcó el comienzo de un proceso orientado a desregular y flexibilizar la relación laboral en Venezuela, el cual tiene entre uno de sus más importantes logros, la precarización del empleo y la disminución del costo de la fuerza de trabajo. Diversidad de argumentos en pro y en contra de la reforma fueron esgrimidos en su oportunidad. Un sector de los trabajadores se opuso a la misma y logró popularizar la consigna: “no al robo de las Prestaciones Sociales”; pero, el sector sindical, empresarial y gubernamental, con mayor audacia, espacio e influencia, se hizo de una matriz de opinión favorable, logrando la aceptación de la reforma. Los trabajadores no lograron resistir los embates de la carga argumental que señalaba al régimen legal de prestaciones sociales como causante de la imposibilidad para aumentar los salarios, la inflación, desocupación, rotación en el empleo, ausencia de inversión interna y externa, déficit fiscal, mala conducta laboral y dificultad para asignar el costo de la fuerza de trabajo a los bienes y servicios producidos en un tiempo determinado. Bloqueada la débil resistencia laboral, triunfó la tesis reformista. (Méndez, A. 1999, 45-46)

En la actualidad, interesa destacar y recordar, que, entre las excusas para impulsar la reforma laboral, además de las citadas, se planteaba el tema de la bonificación del salario. El empresariado atribuía los bajos salarios pagados a los trabajadores al temor de sus efectos en el pago de las prestaciones sociales. La mayor parte de los ingresos que recibían los trabajadores no tenía efectos salariales, eran, sólo, bonificaciones. Quién, en su momento, podría pensar, que 28 años más tarde, en plena “revolución bolivariana” socialista, anticapitalista y, con un “Presidente Obrero”, los trabajadores volverían a recibir salarios de hambre, con bonos, sin efectos salariales, que triplican el salario básico.

A partir de los años 1999 hasta el presente, el sindicalismo desafecto al gobierno y al partido oficial se ha visto seriamente debilitado, mientras que el sindicalismo paralelo, el oficialista, no muestra ningún interés por el tema de la defensa de la clase trabajadora, pues, ha sido castrado totalmente por los dictados gubernamentales.

La posición de la CTV en 1990 y años siguientes, como ha quedado señalado, fue contraria, aunque el término que corresponde, es de posición reflexiva o moderada, a juzgar por el contenido del primer documento citado, en el cual, entre otras cosas, se dice lo siguiente:

Frente a la propuesta y a su significación, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) ha adoptado una actitud de examen objetivo de sus características e implicaciones laborales y socioeconómicas, de crítica de sus aspectos potencialmente más negativos para los trabajadores y, finalmente, de diálogo con representantes de la organización empresarial, con miras a procurar una salida óptima para los trabajadores y para la sociedad venezolana. (CTV-Inaesin, 1989,7)

Posición coincidente con la que mantuvo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante los años 1989 al 2011, cuando el neoliberalismo impuso los cambios en los mercados laborales que condujeron a su desregulación y flexibilización. Durante estas dos décadas, la OIT, en materia de seguridad social quedó eclipsada. No hubo Convenios ni Recomendaciones sobre el particular. Al respecto, la OIT, al analizar este período en la 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2011, señala lo siguiente:

Este largo período oculta lo que podría denominarse la “generación perdida” de las normas internacionales de seguridad social, que, de haberse adoptado en el decenio de 1990, podrían haber encausado más eficazmente la seguridad social por la nueva era de la globalización, la desregulación y la privatización, dando lugar a políticas integradas, a redes de seguridad social y a la formación de alianzas públicas y privadas [...]. (OIT, 2011,13)

Este interesante planteamiento de la OIT, suerte de mea culpa por su activismo durante la revitalización del neoliberalismo, queda de manifiesto en las palabras del Director General de la organización, en el año 1992.

En este año, 1992, El director general de la OIT, en su Memoria presentada en la Decimotercera Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Caraballeda, La Guaira, Venezuela, abordó los temas de la extensión de la cobertura de la seguridad social, extensión a la población de las zonas rurales y cobertura de los trabajadores del sector no estructurado e independientes. Igualmente, destacó, que entre los posibles cambios y adaptaciones que debe aplicar la seguridad social en la región, tenemos los siguientes:

a) Actitud de los afiliados: descentralización y participación; b) Modalidades de la administración: función del Estado. Sin dejar de reconocer que el Estado tendrá que mantener su intervención en tanto lo requieran los aspectos sociales de la cuestión, convendría que en las políticas de reconversión económica las funciones quedasen asignadas de tal modo que se deje el mayor espacio posible al despliegue de actividades por parte de los propios interesados, de organismos intermedios o privados (con carácter lucrativo o sin él) o de gobiernos regionales o locales; c) Regímenes de capitalización individual como posible método de financiación. La posibilidad de modificar los regímenes de pensiones generales con base en la capitalización individual merece ser analizada desde diferentes puntos de vista [...] la capitalización individual es indispensable para financiar regímenes complementarios, sean voluntarios u obligatorios, que cubran a una parte de la población [...]; d) Regímenes complementarios podrían dejarse a cargo de entidades privadas, con fines lucrativos o sin ellos, o de organismos intermedios creados por los propios interesados, sin fines de lucro [...]. (Méndez, A, 1999, 41-42)

La OIT, como se observa, auspició los procesos de reforma de la seguridad social que propició el neoliberalismo y mantuvo silencio durante más de dos decenios sobre este particular; por consiguiente, se hizo eco de las recetas que los organismos financieros internacionales (BM, BID) prescribían para los pueblos latinoamericanos en materia de seguridad social: privatización-mercantilización de la seguridad social, atribución de responsabilidades a los trabajadores por su protección social, mayor rigurosidad de los requisitos para causar el derecho a recibir prestaciones y disminución del monto de las prestaciones, entre otras materias.

Antes de la creación de los seguros sociales, se crearon en Venezuela los primeros institutos de previsión social para garantizar protección social a sectores profesionales específicos de la población venezolana: Instituto de Previsión Social de las Fuerzas Armadas (IPSFA) e Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación (IPASME). En paralelo, se crearon cientos de regímenes de jubilaciones y pensiones y centros de atención médica para grupos de población, con independencia del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

Esta tendencia a segmentar la institucionalidad en materia de protección social, característica fundamental de la política social del Estado, se abre paso y fortalece en la sociedad nacional desde el año 1936 hasta el presente, motivo por el que, en la actualidad, tenemos por seguridad social, una gama de instituciones, públicas y privadas, garantes de prestaciones que marchan sin concierto ni control, destinadas a atender a los distintos sectores de la población.

4. Intentos de reforma de la seguridad social en Venezuela

En Venezuela, con el propósito de ordenar la política social del Estado, a partir de uno de sus elementos visible: la seguridad social, ha habido, en tiempos recientes, tres (3) intentos gubernamentales orientados a su reforma, todos, en la práctica fallidos hasta el momento y, todos ellos, sin presencia activa del movimiento laboral. El primer intento se produce durante el segundo período presidencial de Carlos Andrés Pérez, 1988-1993, cuando propone la reforma de 17 instituciones sociales, consideradas integrantes del Sistema de Seguridad Social. El segundo momento, coincide con el segundo período de gobierno de Rafael Caldera, 1993-1998. En este período, se produce la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, 1997, que modifica el régimen de Prestaciones Sociales y, se acuerda, tripartitamente, la reforma de la seguridad social, la cual incluía la eliminación del IVSS y la creación de Administradoras de Fondos de Pensiones; Administradoras de Fondos de Salud; Administradoras de Fondos de Riesgos Laborales; Administradoras de Fondos de Turismo y Recreación; y, Administradoras de Fondos de Vivienda (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, 1997). El tercer momento, corresponde al largo período de gobierno de Hugo Chávez y su prolongación con Nicolás Maduro, 1999 hasta la actualidad. En este período, se derogan las leyes de seguridad social sancionadas y promulgadas por el Presidente Caldera, se aprueba una nueva Carta Fundamental de carácter garantista que en su artículo 86 establece el derecho de toda persona a la seguridad social y la creación del Sistema de Seguridad Social, lo que no ha podido materializarse en la práctica, sin que exista voz alguna que lo exija o demande.

Sin ánimo de extendernos en la consideración de este asunto, podemos configurar lo que para algunas personas o entes gubernamentales y privados, es el “Sistema de Seguridad Social” de Venezuela, de la manera siguiente:

- a) Régimen de los Seguros Sociales;
- b) Regímenes de Jubilaciones y Pensiones;
- c) Régimen de Riesgos Laborales;
- d) Red de Servicios Sociales Asistenciales; y,
- e) Prestaciones Sociales que tienen su origen en la Contratación o Convención Colectiva de los Trabajadores.

Esta institucionalidad previsional, desarrollada en el tiempo, mantiene plena vigencia, no obstante que el Constituyente de 1999, llevó a la Carta Fundamental de la República (CRBV) un artículo, el 86, en el que se establece el derecho de toda persona a la seguridad social (universalidad), la garantía de la efectividad de dicho derecho por parte del Estado, mediante la creación y puesta en marcha de un Sistema de Seguridad Social, regulado por una Ley Orgánica Especial.

En el desarrollo de esta institucionalidad previsional, excepción hecha de los institutos de previsión social, mutualidades modernas creadas por los gremios profesionales, la participación de los trabajadores y de los organismos que los agrupan, ha sido muy escasa, lo que explica la baja cobertura poblacional y espacial de los seguros sociales, no obstante que la Ley que los crea invoca la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado tanto en su concepción, administración, gestión y financiación (gestión tripartita); el sinnúmero de regímenes jubilatorios y pensionales; y, la multiplicidad de instituciones dispensadoras de servicios de salud; igualmente, explica, la ausencia de voluntad política para poner en marcha el mandato constitucional de crear un Sistema de Seguridad Social (SSS) cuyo cumplimiento tiene una mora de 19 años, a pesar que en el año 2002, se promulgó y entró en vigencia la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), Ley ésta que carece de efectividad, reformada parcialmente en tres (3) oportunidades, hasta ahora, precisamente, para desnaturalizar la noción sistémica e integral de la seguridad social y, evitar, así, su desarrollo administrativo y legislativo, con lo cual se le ha negado y violado a los trabajadores y a la población toda, su derecho a la seguridad social, el cual está reconocido universalmente (artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos), constitucionalmente (artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela) y legalmente (artículo 4 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social) como un derecho humano, social fundamental, todo ello ante la mirada indiferente de los trabajadores y sus organizaciones gremiales y sindicales que los agrupa.

La institucionalidad previsional existente en el país, queremos afirmarlo con fuerza, es obra, en lo esencial, de una vanguardia intelectual, de un pensamiento ilustrado, no es obra, como en otros países del globo, de una clase obrera o del movimiento de los trabajadores organizados. La clase obrera o trabajadora ha prestado poco interés a las medidas y programas de protección social. En su agenda no destaca de manera prioritaria la protección social; al contrario, los trabajadores, también, los empleadores, miraron y miran, ayer y hoy, con desdén, con desprecio, el régimen de los seguros sociales, a tal punto que los trabajadores asegurados han perdido un importante logro, el seguro de salud o propiamente de atención médica integral, al permitir, silentemente, la “universalización” de esta prestación securista, aun cuando la siguen financiando mediante la cotización semanal obligatoria del trabajador y el aporte patronal, bajo el acompañamiento cómplice de trabajadores y sus representantes gremiales y sindicales.

El IVSS, en fecha relativamente reciente, y, en expresa violación de la Ley que lo regula, se hizo eco de una de las medidas populistas del Presidente Chávez, en acatamiento de disposiciones constitucionales abiertamente contradictorias e inconstitucionales en sí mismas.

El artículo 84 de la CRBV, establece lo siguiente:

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

Hasta el momento, el Estado, aun cuando sostenga lo contrario, no ha creado el Sistema Público Nacional de Salud, menos, integrado al Sistema de Seguridad Social, porque, este Sistema de Seguridad Social, tampoco, ha sido creado.

La contradicción abierta de la Constitución la encontramos al concordar el artículo 84 con el siguiente, artículo 85, pues, en este artículo, el cuidado de la salud deja de ser gratuito para convertirse en contributivo, como sucede en el IVSS, por mandato expreso de su Ley y Reglamento. Veamos:

Artículo 85 de la CRBV:

El financiamiento del sistema público nacional de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley [...]

Es evidente, que, para los asegurados o afiliados al IVSS, ahora, y, en el futuro, al Sistema de Seguridad Social, el cuidado a la salud no es gratuito, es de contribución —cotización— directa, no así para el resto de la población, que es de carácter asistencial, financiamiento fiscal.

Con estas disposiciones constitucionales contradictorias y con la medida del IVSS de integrar a un supuesto Sistema Público Nacional de Salud la red de hospitales y ambulatorios de su propiedad y financiamiento, para ponerla al servicio de todas las personas, afiliadas o no (universalización), se incurre en la violación de los principios laborales constitucionales, a saber:

Artículo 89 de la CRBV:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado [...] Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales [...]

Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique 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 contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición [...]

La “universalización” de la asistencia médica por parte del IVSS, independientemente de las condiciones actuales de la red de salud que no brinda atención a los asegurados y a los no asegurados, es un acto y trato discriminatorio, por cuanto, sí, como lo establece la Constitución, es gratuita, no puede ser, al mismo tiempo y para un sector de población, los trabajadores asegurados, onerosa, de contribución —cotización— directa.

Otra contradicción, mejor, discriminación, no advertida por los posibles interesados, los asegurados, la encontramos en la Ley del Seguro Social y su Reglamento, vigente desde el año 1967, pese a la cantidad de reformas parciales a las que ha estado sometida esta Ley.

La Ley del Seguro Social al desarrollar las prestaciones de sobrevivencia incluye una discriminación de género. Una discriminación positiva para la mujer en perjuicio del hombre.

La Ley señala, artículo 33, que:

La pensión de sobrevivientes se causa por el fallecimiento de un beneficiario de pensión de invalidez o vejez en todo caso y por el fallecimiento de un asegurado [...]. Y, entre las personas con derecho a la pensión por sobrevivencia, la Ley incluye al hombre, al esposo; pero, no a todo esposo, tampoco al concubino, sino, solo: “El esposo de sesenta (60) años o inválido de cualquier edad siempre que dependa del otro cónyuge” [...]

La situación expuesta, no se da solo en el IVSS, ocurre, igual, en otros sectores de trabajadores, por ejemplo, con los miembros del personal docente y de investigación de las universidades nacionales, quienes han perdido reivindicaciones significativas respecto al cuidado de la salud y otras reivindicaciones sociales, al admitir la centralización y creación de un supuesto “Sistema Médico Universitario” (SISMEU), el cual no atiende las demandas que en materia de salud tiene el sector universitario, pero, constituye una seria amenaza de exterminación de los institutos de previsión social universitarios.

5. Convención colectiva y seguridad social en Venezuela

La doctrina de la seguridad social considera a la convención (negociación) colectiva o al contrato colectivo de trabajo una fuente del derecho de la seguridad social.

En Venezuela, a partir del momento que los trabajadores se organizan en sindicatos y gremios y hacen efectivo el derecho a la contratación colectiva de trabajo y a la huelga

como medio de presión, la contratación colectiva se convierte en un poderoso factor de desarrollo de la seguridad social de los trabajadores, inclusive, en detrimento de las instituciones de protección social de mayor alcance, tal es el caso de los seguros sociales.

Las organizaciones sindicales proliferaron en Venezuela al finalizar el gobierno de J. V. Gómez; pero, se consolidaron, a partir del momento en el que la Asamblea Nacional Constituyente de 1947, lleva al texto constitucional los principios y derechos laborales, inspirados en la Constitución Mexicana, Querétaro, año 1917, con lo que se introduce en la legislación venezolana, el llamado “constitucionalismo social”.

Las organizaciones sindicales en Venezuela han estado ligadas a las organizaciones políticas de mayor importancia y han ejercido una poderosa influencia en ellas y, cuando estas organizaciones políticas han alcanzado el poder, la influencia en los centros de toma de decisiones es aún mayor.

Los trabajadores de las empresas petroleras, primero, seguidas por empresas privadas como la Electricidad de Caracas y la Compañía Telefónica y la industria de la construcción, lograron, mediante la contratación colectiva, importantes reivindicaciones sociales, configuradoras de auténticos regímenes de seguridad social. Luego, la contratación colectiva en las empresas del Estado e Institutos Autónomos potenciaron las reivindicaciones laborales contractuales o convencionales. Aparecen cláusulas contractuales que contemplan programas jubilatorios y pensionales, programas de atención médica ambulatoria y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad, programas habitacionales y recreacionales, prestaciones familiares, pago de matrícula escolar, dotación de útiles escolares, becas escolares, reparto de juguetes, dotación de vestimenta y alimentación, servicios de transporte, comisariatos, asignaciones por medicinas, entre otras reivindicaciones, que, en su conjunto, como hemos señalado, se muestran como regímenes de seguridad social que compiten con creces con las prestaciones de los regímenes de seguros sociales. Más tarde, en el año 1970, al aprobarse la Ley de Carrera Administrativa y permitirse que los empleados públicos pudiesen organizarse en sindicatos, contratar colectivamente y ejercer el derecho a huelga, con lo cual muere, parcialmente, la famosa teoría estatutaria de la función pública, los empleados o funcionarios públicos alcanzan reivindicaciones que, en algunos casos, superan las logradas por los trabajadores del sector privado de la economía. En momentos que esto no era posible se acudió al expediente de la firma de Actas Convenio, auténticos contratos colectivos simulados, como sucedió en las Universidades Nacionales Autónomas a partir del año 1958.

Una de la bondades de la contratación colectiva es la de poder contradecir la ley siempre que tal contradicción mejore derechos de los trabajadores, por lo que la ley, en la materia, se convierte, en un mínimo indisponible, es decir, que la contratación

colectiva puede mejorar o superar a la ley, razón por la cual, en cuanto a la seguridad social se refiere, los regímenes de seguridad social derivados de la contratación colectiva, a todo evento supletorios o complementarios de los establecidos como principales por la ley, pasan, en muchos casos, a ser lo principal y, lo supletorio es lo estipulado por la ley.

Al estudiar la contratación colectiva de grandes empresas como La Electricidad de Caracas, Cantv, Sidor, Pdvs, para solo citar algunas, se observa un momento de auge y uno de declinación. En el momento de auge se aprecian mejoras progresivas en las reivindicaciones sociales. Y, en el momento de declinación, se observa paralización, sustitución o eliminación por medidas gubernamentales populistas que las dejan sin efecto, por superación cuali-cuantitativa, o, por reformas en la legislación laboral, como ha sucedido con la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y las leyes del Trabajo de 1997 y 2012. No en vano se dijo en el año 1990 que la LOT era un gran contrato colectivo por cuanto reunía en su contenido todo o casi todo de lo alcanzado por los trabajadores contractual o convencionalmente. A partir de ese año muchos contratos colectivos quedaron, en términos de reivindicaciones, muy por debajo de lo garantizado por la ley, lo mismo puede decirse de la LOT, 1997; y, más aún, de la LOTTT, 2012, dejando a los trabajadores con muy pocos espacios para la lucha reivindicativa social.

Progresivamente, comienza a morir en Venezuela, lo que la OIT llama “obrero colectivo” y su principal instrumento de superación: la contratación colectiva de trabajo, consecuentemente, el derecho a la huelga.

Los últimos veinte años en Venezuela han resultado fatales para las organizaciones gremiales y sindicales y para el logro de avances en la contratación colectiva. El monopolio sindical establecido legalmente, la práctica de la convocatoria a reuniones normativas laborales y un sindicalismo paralelo de corte oficialista, más la disposición constitucional que establece como materia de competencia exclusiva y excluyente del Poder Público Nacional a la seguridad social (artículo 156, numeral 22 de la CRBV), han herido de muerte al sindicalismo libre, independiente, plural, democrático y, por derivación, los avances contractuales en seguridad social.

La puntilla final que causa el debilitamiento del sindicalismo patrio y de la contratación colectiva la tenemos en el artículo 292, numeral 6 de la CRBV, al establecer, que son funciones del Poder Electoral, las siguientes: “6. Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley [...]”.

Con esta disposición constitucional, la cual ha manejado a capricho el Poder Electoral, se ha impedido la creación de sindicatos, las elecciones internas que permitan la renovación de la dirigencia sindical, todo a favor del sindicalismo oficialista; y, en la práctica, se ha entorpecido la contratación colectiva, pues, siendo ésta un monopolio

sindical, por voluntad de la ley, la mayoría de sindicatos se encuentra en mora en cuanto a la renovación de sus directivos debido a los impedimentos del Poder Electoral para realizar elecciones, argumento que utiliza el sector público y el privado para negarse a negociar con sindicatos no legalizados y legitimados.

Consuelo Iranzo (2018), intelectual ligada al movimiento sindical, nos dice al respecto, lo siguiente:

[...] el sindicalismo venezolano en tiempos de revolución ha tenido que enfrentar situaciones fuera de lo común en sociedades democráticas. [...] Por una parte, están las normas legales que limitan la posibilidad del ejercicio de la libertad sindical [...] Por otra parte, están las políticas intervencionistas informales, como el fomento al paralelismo sindical, o formales, como la promoción de organismos parasindicales [...] El movimiento sindical venezolano viene atravesando la peor crisis de toda su historia. Además de las razones socioproductivas que tienen arrinconado al sindicalismo mundial [...] y de las relativas a sus propias debilidades ha venido sufriendo una política sistemática de hostigamiento desde 1999, acentuada con el paso de los años [...]. (Iranzo, C. 2018, 118-119).

Nuevamente, es la intelectualidad venezolana, la academia universitaria, la que alza la voz en defensa del sindicalismo nacional. La voz del sindicalismo, aun débil, ha debido dejarse oír para captar adeptos que le permitiesen, oportunamente, entre otras acciones, requerir una enmienda constitucional que deslastrara a la Carta Fundamental de aberraciones obstaculizadoras del ejercicio de la libertad sindical y de la libertad de asociación.

Esta artimaña constitucional, así como otras disposiciones legales, han contribuido poderosamente a dejar sin oxígeno, a asfixiar, al movimiento sindical.

Lo que sucede con el movimiento sindical, ocurre con otras figuras asociativas de los trabajadores, tal es el caso de los gremios profesionales a quienes, por disposición de la LOTTT, se les obliga convertirse en organizaciones sindicales, norma inconstitucional, debido a que el artículo 52 de la CRBV, establece la libertad de asociación. Ejemplo evidente de esta situación inconstitucional es la exclusión de patronos y gremios profesoraes universitarios del proceso de negociación colectiva del sector universitario, mediante la figura de la reunión normativa laboral (Convención Colectiva Única de los Trabajadores del Sector Universitario).

La atribución de competencia al Poder Electoral de intervenir en la vida asociativa y organizativa de la sociedad nacional, contradice, en su esencia, uno de los pilares sobre los que se edificó la Constitución de 1999: la participación protagónica. La intención del Constituyente de 1999, y, podría decirse, la razón o justificación de la norma constitucional, tenía y tiene un fin básicamente político de control social. Quienes la propiciaron buscaban con ella decapitar la dirigencia de la CTV y de gremios profesionales como el de médicos. La práctica, ha convertido la norma en

algo completamente distinto a lo pensado, pues, la dirigencia del Colegio de Médicos del Distrito Federal —impulsora de la idea legislativa— y de la Federación Médica Venezolana (FMV) se han eternizado en el ejercicio de sus cargos, sin que nadie repare en estos hechos que ya parecen normales.

El resultado práctico de estas acciones ha sido el contener y canalizar las demandas sindicales en materia de reivindicaciones sociales, en especial de seguridad social, por cuanto aunado a la escasa lucha sindical y gremial que impide la firma de contratos colectivos que contradigan la ley para superarla, tenemos otra disposición legal, contenida en la Ley Orgánica de Seguridad Social (LOSSS), la cual establece que las normas en esta materia son de orden público y de obligatorio cumplimiento por lo que no pueden relajarse ni resquebrajarse por acuerdos entre particulares, tal es el caso de la contratación colectiva. El fundamento de esta norma es potenciar la legislación en seguridad social. En Venezuela, ha ocurrido todo lo contrario. La seguridad social ha sufrido los rigores de un gobierno demagogo que no atiende bajo ningún aspecto el marco de la legalidad. La LOSSS, es, a nuestro entender, un buen marco jurídico para que los trabajadores venezolanos y la población toda disfrute de un excelente, por su eficacia y efectividad, Sistema de Seguridad Social; pero, no ha existido voluntad política y presión social suficiente que lo haga aplicable, efectivo.

6. Inseguridad social, trabajo y demandas laborales

La inseguridad es el estado natural de los seres humanos. Desde el momento de la concepción hasta la muerte los seres humanos estamos expuestos a riesgos de diversa entidad, al materializarse dichos riesgos, éstos causan estados de necesidad que deben ser atendidos a los fines de no profundizar en sus efectos. El riesgo, la exposición al riesgo, produce miedo, temor, angustia e intranquilidad en el ser humano. Este es el origen de todas las formas de protección social creadas por los humanos a lo largo de su historia. Y, entre esas formas, destaca, indiscutiblemente, las formas previsivas, entre ellas, la seguridad social. En consecuencia, la seguridad social es la cara opuesta de la inseguridad social.

La actividad laboral, el trabajo, es propio de los seres humanos, mediante el cual crea los medios e instrumentos de producción que le permiten la obtención de bienes y servicios para satisfacer sus necesidades. Pero, el trabajo, comporta riesgos, riesgos laborales, a los que están expuestos los trabajadores.

La accidentabilidad laboral, accidentes y enfermedades profesionales, es altamente significativa en el mundo y en Venezuela. Según reportes recientes de la Organización Internacional del Trabajo, en el mundo se producen cada minuto un número importante de accidentes de trabajo, igual en Venezuela, la mayoría de ellos, fatales, con pérdidas

de vida, discapacidades, disminución de fuerza de trabajo con sus consecuencias económicas y sociales.

El 28 de abril de cada año ha sido declarado “Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y, a propósito de esta fecha, la OIT, en el año 2015, publicó, en su página web, un boletín en el que destacó, lo siguiente:

Según estimaciones de la OIT, cada año mueren más de 2,3 millones de mujeres y hombres a causa de lesiones o enfermedades en el trabajo. Más de 350.000 muertes son causadas por accidentes mortales y casi 2 millones de muertes son provocadas por enfermedades vinculadas con el trabajo. Además, más de 313 millones de trabajadores están implicados en accidentes no mortales relacionados con el trabajo lo cual genera daños y absentismo en el trabajo. La OIT estima también que anualmente ocurren 160 millones de casos de enfermedades relacionadas con el trabajo”. (OIT, 2015, 1)

La exposición a los riesgos laborales ha sido tema de preocupación a lo largo de la historia. Diversas explicaciones se han desarrollado al respecto las cuales giran alrededor de la culpabilidad (teorías sobre la culpa). En un primer momento, la responsabilidad es atribuida a los trabajadores como vendedores de fuerza de trabajo; luego, en exclusividad, a los patronos o empleadores (responsabilidad objetiva del patrono); y, finalmente, la socialización de dichos riesgos, origen y fundamento de los seguros sociales y de la moderna seguridad social, aun cuando se mantiene en legislaciones como la nuestra la responsabilidad objetiva del patrono y la responsabilidad penal.

Para los trabajadores y sus formas de organización el asunto de los riesgos laborales es de fundamental importancia debido a las consecuencias de un trabajo inseguro, motivo por el que ha adquirido gran significación como demandas laborales, recogidas por la legislación internacional y nacional, lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, por cuanto el trabajo no sólo debe ser seguro sino que debe desarrollarse en ambientes saludables.

En Venezuela, a partir de la CRBV, 1999, y, sobre todo, de la promulgación de la LOSSS y la incorporación en ella del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollado parcialmente, se ha dado un salto cualitativo importante, tanto en la conceptualización del problema como en su operativización. La denominación de infortunio (mala suerte) para referirse a la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, ha sido sustituida por riesgos. Los riesgos laborales son previsibles, por lo que la prevención en la materia constituye el eje vertebrador de los modernos regímenes de seguridad y salud en el trabajo

7. La sociedad del no trabajo y el auge del asistencialismo social

El trabajo es la actividad humana que permite la transformación de la naturaleza en beneficio de la humanidad. En la actualidad, ante la actitud depredadora y destructora de los seres humanos del medio natural que le fue dado para su existencia, los organismos internacionales y los Estados nacionales realizan esfuerzos para la conservación del ambiente lo que ha determinado la aparición de una nueva tesis sobre el desarrollo: el desarrollo sustentable o sostenible. Esta tesis, entre otras recomendaciones, plantea que la obtención de bienes y servicios garantes de la satisfacción de necesidades humanas debe preservar el ambiente para las actuales y futuras generaciones.

En el origen de las formas de protección social, cualesquiera sean sus características, encontramos, siempre, referencia a la actividad laboral; y, en la actualidad, las formas protectoras más evolucionadas y de mayor cobertura, tal es el caso de los seguros sociales y de la seguridad social, se desarrollaron y desarrollan alrededor del mundo del trabajo, brindando protección ante la pérdida de la salud por causa de accidentes y enfermedades laborales, también, las de origen común; la pérdida o disminución de los medios económicos de vida por causas que impiden la obtención de dichos medios mediante la actividad laboral; y, la capacitación, adiestramiento, recapitación de los trabajadores para su inserción en el mercado de trabajo en caso que la pérdida del empleo se ocasione por causas no imputables al trabajador o por razones de cambios en los patrones tecnológicos del aparato productivo (desempleo tecnológico).

Con lo expuesto queremos reafirmar la centralidad que tiene la actividad laboral de las personas para la definición y establecimiento de los regímenes y sistemas de seguridad social en cualquier parte del planeta.

El caso venezolano es atípico en este sentido. Retóricamente, se enarbolan las banderas de la “educación y el trabajo como procesos fundamentales” para alcanzar los fines de bien común y justicia social por parte del Estado. En la práctica, sucede todo lo contrario. Hemos venido creando una sociedad que denominamos del “no trabajo” en detrimento de la actividad laboral y su perfeccionamiento como factor de producción, lo cual plantea grandes retos para la seguridad social.

Al respecto, Kiefer Sutherland (2010), de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), señala que la seguridad social en nuestros días, “marca una diferencia” debido a que ella va mucho más allá de los clásicos o conocidos objetivos de la seguridad social de garantizar la salud, cuando ésta se pierde a causa de enfermedad o accidente; recuperar los medios económicos de vida; y, la reinserción laboral. La seguridad social ante la realidad actual redefine sus objetivos y, en consecuencia, la seguridad social, en palabras de Sutherland:

- a. Cada día y todos los días, la seguridad social mejora la calidad de vida de las personas
- b. La seguridad social hace más que otorgar un seguro en tiempo de necesidad
- c. La seguridad social asegura la dignidad
- d. La seguridad social contribuye a la estabilidad social
- e. La seguridad social es un motor del desarrollo económico sostenible
- f. La seguridad social es un derecho universal fundamental (Méndez, A. 2013, 112)

Venezuela, ante esta nueva realidad o retos de la seguridad social, en los últimos años, ha seguido, a nuestro entender, un camino equivocado. Lejos de valorar debidamente la actividad laboral, el trabajo, como factor de desarrollo individual y social e impulsarlo correctamente, lo ha desvalorizado y desestimulado a tal punto que las personas concluyen que “no vale la pena trabajar”; pues, no trabajando, se obtienen recursos superiores a los que genera un empleo formal en la economía nacional.

Esta política nacional del “no trabajo” se alimenta de un auge inusitado del asistencialismo social. El gobierno nacional, mediante la práctica de otorgar mendrugos de pan, orientada a conquistar una clientela electoral y, por supuesto, su legitimación, distribuye dádivas y limosnas que desestiman la actividad laboral entre los venezolanos, lo cual trae aparejado el cultivo de un “parasitismo social” de consecuencias impredecibles en el presente-futuro del pueblo venezolano, aunque ya presenta algunos de sus signos más funestos: inmigración de fuerza de trabajo, desempleo por cierre de fuentes de trabajo, pérdida del poder adquisitivo del salario, empleos precarios, ausencia de formación profesional y calificación para el empleo, desprotección social, entre otros males económicos y sociales.

La demagogia gubernamental se manifestó abiertamente en el intento de Hugo Chávez de reformar la Constitución de la República para “constitucionalizar” las misiones. Ante el fracaso de esa intentona, como es costumbre gubernamental, acudió al expediente de promulgar el Decreto N° 1394, cuyo contenido es el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Misiones, Grandes Misiones y MicroMisiones (Gaceta Oficial de la República. Extraordinario N° 6.154 del 19-11-2014), con el cual se institucionaliza el asistencialismo social en Venezuela como elemento fundamental de la política social del Estado, al mismo tiempo que se conspira contra el mandato del Constituyente de 1999 de crear un Sistema de Seguridad Social de corte universal (artículo 86 de la CRBV), para todos los venezolanos que residan en el territorio de la República y los extranjeros con residencia legal en el país

Por otra parte, esta política asistencialista, favorecedora del no trabajo, quebranta lo que puede considerarse como un marco de referencia para definir una nueva política social por parte de los Estados miembros de la OIT, desarrollada con amplitud, primero,

en el año 2004, con la “Estrategia de Trabajo Decente para superar la pobreza”. Y, en el año 2011, con el Informe sobre “Pisos de Protección Social para una globalización equitativa e inclusiva”. En estos documentos, la OIT, fija posición, primero, sobre cómo debe entenderse el trabajo en la actualidad (trabajo decente): estable, bien remunerado y protegido por la seguridad social; y, en cuanto a la política social, ésta debe garantizar a toda la población, sin excepciones, acceso a los servicios de salud oportunos y de calidad, seguridad de medios de vida al alcanzar la vejez y creación de una extensa red de servicios sociales de fácil acceso para toda la población. Para lograr tal objetivo, los Estados deben combinar armoniosamente la seguridad social contributiva con la asistencia social de financiamiento fiscal.

Los trabajadores y sus organizaciones gremiales y sindicales tienen un gran reto: crear y fortalecer la cultura del trabajo como medio de realización personal y del desarrollo económico y social del pueblo venezolano. Este reto, es, a su vez, el reto de la sobrevivencia de las organizaciones sindicales y gremiales.

8. Conclusiones

Lo expuesto no es más que una reflexión y, si se prefiere, un llamado de atención, a las organizaciones del movimiento de los trabajadores, sindicatos y gremios, sobre el papel que a dichas organizaciones les corresponde cumplir en la sociedad tanto para el desarrollo de la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores y su protección social como por el fortalecimiento de una economía nacional productiva y sostenible.

La preocupación se funda en la escasa o casi nula participación histórica del sindicalismo y gremialismo venezolano en la creación, evolución y consolidación de la seguridad social como forma de protección social garante de una mejor calidad de vida y bienestar de los trabajadores, sus familiares y la sociedad en general.

Referencias bibliográficas

- Almansa Pastor, J. (1973) *Derecho de la Seguridad Social*. Editorial Tecnos. Madrid. España
- Confederación de Trabajadores de Venezuela. Instituto Nacional de Altos Estudios Sindicales. (1991). *Posición de la CTV frente a la propuesta de Cambio del Régimen de Prestaciones Sociales*. Caracas. Venezuela.
- Dávila, L. (2006). César Zumeta. Biblioteca Biográfica Venezolana. Volumen 34. El Nacional. Banco del Caribe. Caracas. Venezuela.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. G.O. N° 36.860 del 30-12-1999. Segunda versión G.O. N° 5.453 del 24-03-2000).
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. *Decreto N° 8.921. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social* .G.O.N° 39.912 del 30-04-2012.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Social. *Decreto N° 6.243. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad*. G.O. N° 39.912 del 30-04-2012.
- Iranzo, C. (2018). “La triste historia del sindicalismo venezolano” *Revista Nueva Sociedad*. n° 274, Marzo-Abril. Buenos Aires. Argentina.
- Méndez, A. (1999). *La reforma de la Seguridad Social. Orientaciones y Tendencias*. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.
- Méndez, A. (1999). La reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo y su incidencia en el régimen de prestaciones sociales del personal docente y de investigación de la Universidad Central de Venezuela. Universidad Central de Venezuela. Ediciones del Rectorado. Caracas. Venezuela.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2011). La seguridad social y la primacía del Derecho. Conferencia Internacional del Trabajo. 110ª Reunión. Ginebra. Suiza.
- Sutherland, K. (2010). Citado por Méndez, A. (2013) en: *Retos de la Seguridad Social*. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Referencias de internet

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Tendencias Mundiales sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*. www.ilo.org/legacy. 24-05-2018. 16.00 horas

Instituto Nacional de Estadística. *Proyecciones de Población. Censo 2011*. www.ine.gov.ve. 24-05-2018. 16.00 horas

FORMA DE GARANTIZAR EL RECLAMO DE LOS DERECHOS LABORALES

11

CARLOS J. PINO ÁVILA

1. Introducción

Por Vescovi entendemos que la sociedad se encuentra regulada por el derecho, es decir, por el conjunto de normas de conducta que hacen posible la vida en común y que cuando las personas tienen conflictos de intereses surgen las pretensiones de unos que son resistidas por otros, generándose la controversia. Cuando los individuos desconocen esas normas de conducta el Estado debe imponerlas mediante la tutela jurídica, prestando el apoyo y estableciendo las formas para que se respeten las situaciones jurídicas legítimas, y se cumpla con el derecho¹.

El trabajo ha sido considerado en nuestra Constitución como un *hecho social* “al ser el conductor a través del cual el Estado puede perfeccionarse y brindar una mayor satisfacción al conglomerado social, y la tutela protectora [*sic*] al trabajador de cualquier clase, se convierte en uno de los pilares que sostiene el derecho social constitucional” (véase sentencia número 790 del 11 de abril de 2002 emanada de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el caso: Lidia Cropper y otro).²

Es por ello que, el *derecho del trabajo* conforma el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.³

En efecto, entre los sujetos de esas relaciones laborales —trabajador y patrono— pueden presentarse conflictos de intereses que cuando no pueden ser solucionados mediante la autocomposición, quien se considera afectado reclama la actividad jurisdiccional (heterocomposición) mediante la *acción*, interponiendo una pretensión ante el juez del trabajo para que la resuelva por la senda del *proceso*, pronunciando una sentencia en la que dice y aplica el derecho que no es otra cosa que la *jurisdicción* o función jurisdiccional. A ello debemos agregar, que esa función jurisdiccional no se

1 Vescovi, E. (1999): *Teoría general del proceso*. Bogotá: Temis, p. 01.

2 *Jurisprudencia venezolana* (2002): Caracas: Ramírez & Garay, tomo CLXXXVII, p. 279.

3 *Enciclopedia jurídica opus* (sin fecha): Caracas: Libra, tomo III, p. 168.

limita a juzgar sino que además debe *ejecutar* o hacer ejecutar lo juzgado (artículos 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 4º de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 180 al 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, 2 y 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y 21 del Código de Procedimiento Civil).

Observamos que ese apoyo que presta el Estado estableciendo las formas “para que se respeten las situaciones jurídicas legítimas y se cumpla con el derecho” es lo que conocemos como *tutela judicial efectiva*, que según Escarrá⁴, constituye el derecho que se otorga a la generalidad de los ciudadanos como facultad de exigir por parte del Estado, en este caso a través del ejercicio de la función jurisdiccional, que el conjunto de derechos que los mismos detentan legítimamente sean eficazmente tutelados y protegidos de conformidad con las formas y mecanismos procesales que contempla el ordenamiento jurídico.

De ese derecho que tenemos los ciudadanos de acceder a la justicia y poner en movimiento el aparato judicial del Estado mediante cualquier pretensión, dimana la obligación de los jueces de ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias como consagración del proceso en modo de instrumento para la conquista de la justicia y como reflejo de la responsabilidad del Estado-juez, según lo estatuido en los artículos 49,8º y 253 al 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pues el fallo debe materializarse o consumarse para así hacer efectivos los derechos de los ciudadanos, de lo contrario, su contenido sería incoercible y se entendería como un mero deber moral u obligación natural. La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia lo entendió así en sentencia número 1.671 del 18 de julio de 2000 al precisar que:

[...] El problema de la ejecución de los fallos judiciales [...] constituye un verdadero obstáculo al derecho a la tutela judicial, cuando la parte que resulta vencedora en juicio no es repuesta en su derecho y verdaderamente compensada, siendo éste un punto no menos trascendental que la función de juzgar en todos los procesos, ya que la potestad jurisdiccional, sin duda, debe ir más allá no agotando su contenido en la exigencia de que el interesado acuda a los órganos jurisdiccionales para solicitar justicia, sino incluso, haciendo ejecutar lo juzgado, de manera tal que, quien tenga la razón, pueda igualmente ejecutar el derecho que le asiste [...].⁵

Sucede pues que ello es lo que conocemos como el derecho a la *efectividad de las sentencias*, corolario de la garantía constitucional de la tutela judicial efectiva, según lo sostenido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el *Arret* “Hornsby c/

4 Escarrá, C. (2006): *Tutela judicial efectiva*. En *Tendencias actuales del derecho procesal. Constitución y proceso*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, p. 11.

5 *Jurisprudencia venezolana* (2000): Caracas: Ramírez & Garay, tomo CLXVII, p. 451.

Grecia, sentencia del 13 de marzo de 1997, en la que estatuye que sería ilusorio que el ordenamiento jurídico interno de un Estado permitiese que una decisión judicial, definitiva y vinculante, quedase inoperante, causando un daño a una de las partes.⁶

Pero es el momento de preguntarnos: ¿podría ocurrir que una vez resuelto un caso por la autoridad judicial del trabajo, resultase de imposible ejecución la resolución que se adoptara? y lamentablemente respondemos que sí, por lo que mucho nos importa abordar la forma de evitar asalte este inconveniente.

De lo anterior discernimos, enfocados en el plano de los conflictos de intereses entre los sujetos —trabajador y patrono— de la relación de trabajo, que quien se afirme titular de un derecho subjetivo debe interponer pretensión ante el juez del trabajo y si al mismo tiempo vislumbra que existe peligro de que se haga ilusoria, debe valerse de los medios que prevé la ley para asegurar la concreción o materialización del fallo que reconociera sus derechos, como lo son las *medidas cautelares*. Por esta razón, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia número 436 del 17 de junio de 2013, ha asentado que nuestro ordenamiento jurídico coloca a disposición de los justiciables un conjunto de medidas preventivas para procurar la protección anticipada de quien acude a juicio alegando ser titular de un derecho subjetivo o un interés jurídico susceptible de ser protegido, con el objeto de que el transcurso del tiempo no obre en contra de quien tiene la razón.

Regularmente se presente la coyuntura que el patrono-deudor se encuentre en estado de insolvencia o que exista el riesgo que la misma —insolvencia— se produzca, ante lo cual el trabajador-acreedor debe demandar y solicitar (fundamentar y probar) al juez laboral que decrete medida cautelar (*v.gr.* embargo) para impedirlo, porque de lo contrario sería imposible ejecutar una eventual decisión de fondo que declare con o parcialmente con lugar la pretensión. También y como refería García Valentiner “[...] En materia laboral son muchos los casos en que los trabajadores después de años de lucha procesal obtienen un fallo a su favor que no pueden ejecutar. La razón más común: el patrono ya no existe [...]”.⁷ Es por ello, que este trabajo explora la forma en que pueden garantizarse los reclamos de tus derechos laborales.

2. Las medidas cautelares en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

El texto del artículo 137 de dicha normativa (LOPT) es el siguiente:

A petición de parte, podrá el juez de sustanciación, mediación y ejecución acordar las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria

6 Obando, V. (2011): *Proceso civil y el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva. Base para un modelo*. Lima: Ara Editores, p. 202.

7 García Valentiner, O. (2004): *Medidas preventivas en juicios laborales según la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. En *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia, Serie normativa, núm. 04, volumen II, p. 653.

la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama. Contra dicha decisión se admitirá recurso de apelación a un solo efecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir del acto que se impugna.

Hemos de entender al vocablo *cautelar* como prevenir o precaver que consistiría en aplicar los medios necesarios para evitar o impedir un riesgo o peligro, disponiendo con anticipación, preparándose de antemano, por lo que en el proceso laboral las partes pueden invocar la tutela cautelar para evitar se frustre la tutela judicial efectiva que correspondería otorgarse en la sentencia del mérito, lo cual estimamos razonable en virtud de lo divulgado por Chiovenda en 1921, que el tiempo necesario para tener razón no debe causar daño a quien tiene razón.⁸

Es obvio, reproduciendo a Borjas⁹, que a todo litigante importa asegurar los resultados del juicio frente al peligro o amenaza que, por mala fe, su adversario se insolvente enajenando, ocultando o gravando sus bienes, en burla de la victoria judicial, lo que nos lleva a inferir que puede existir peligro o amenaza de que la sentencia de fondo o de mérito no logre reparar el daño o mejor dicho que éste sea irreversible para el peticionario por el retardo en obtener la decisión definitiva.

Por tanto, se hace imperioso para un juez del trabajo el acordar medida cautelar cuando de una pretensión mane la *verosimilitud de un derecho laboral* que a la vez se encuentre *en estado de peligro*, o en palabras de Calamandrei, cuando exista “la apariencia de un derecho y [el] peligro que ese aparente derecho no sea satisfecho”¹⁰, lo que acopla con el lenguaje parábólico de la doctrina, a saber: Basta que haya indicio fundado de peligro en la pretensión para que el juez actúe recurrentemente a la manera de un centinela que, cuando observa un movimiento sospechoso en la maleza y no es respondido su “santo y seña”, dispara primero y averigua después¹¹, porque las providencias cautelares representan una conciliación entre dos exigencias, frecuentemente opuestas, de la justicia: la de celeridad y la de ponderación; entre hacer las cosas pronto pero mal y hacerlas bien pero tarde, y las providencias cautelares tienden, ante todo, a hacerlas pronto dejando que el problema del bien y el mal, esto es, de la justicia intrínseca de la providencia, se resuelva más tarde, con la necesaria ponderación, en las reposadas formas del proceso ordinario.¹²

8 Rondón Haaz, P. (2010): *La motivación de la tutela cautelar*. En III encuentro latinoamericano en derecho procesal. Centro de estudios de postgrado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela. Caracas: Ediciones homero, p. 489.

9 Borjas, A. (1979): *Comentarios al código de procedimiento civil venezolano*. Caracas: Librería Piñango, tomo IV, p. 13.

10 Calamandrei, P. (1945): *Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica, p. 77.

11 Henríquez La Roche, R. (2000): *Medidas cautelares*. Caracas: Ediciones líber, p. 44.

12 Calamandrei, P.: *op. cit.*, p. 40.

En principio podemos sostener que los *presupuestos* (ex artículo 137 LOPT) para que el operador de justicia laboral decrete una medida precautelar serían dos, a saber: *[a]* presunción grave del derecho que se reclama y *[b]* estado de peligro de que se haga ilusoria la pretensión, los cuales se distinguen tanto en lo que al respecto exigen otros ordenamientos adjetivos (procesal civil, procesal constitucional y procesal administrativo), como en la forma de justificarse, probarse o acreditarse en el debido procedimiento cautelar.

Por ahora, reconozcamos algunas *singularidades* (los presupuestos los desplegaremos más adelante) de este tipo de providencias cautelares al modo hilvanado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia número 640 del 3 de abril de 2003¹³ y que deberían honrar los jueces del trabajo para mantener a las partes en los derechos y facultades comunes a ellas (artículo 15 del Código de Procedimiento Civil), veamos:

La *instrumentalidad* porque la medida cautelar no constituye un fin en sí misma sino un instrumento al servicio del proceso de fondo cuya efectividad práctica tiende a asegurar, en el entendido que la tutela cautelar no puede ser considerada “un proceso sino un procedimiento porque no trata de resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica. El proceso es un instrumento para conseguir tutela respecto al derecho material, la tutela cautelar es el instrumento que permite ser eficaz al instrumento que produce la tutela material”.¹⁴

La *accesoriedad* por cuanto el procedimiento cautelar siempre depende de la existencia y contingencias de un proceso judicial principal, es decir, “existe cuando [...] sirve para garantizar (constituye una cautela para) el buen fin de otro proceso (definitivo)”.¹⁵

La *provisoriedad* pues la situación preservada o constituida mediante la cautelar no adquiere carácter definitivo, se encuentra destinada a agotarse en el momento en que queda firme la sentencia de fondo.

La *variabilidad* en razón que la medida cautelar puede sufrir modificaciones en cuanto a la forma, monto y bienes aprehendidos a fin de adaptarse a las nuevas necesidades, exigiéndose una nueva apreciación del juez para disponer un aseguramiento distinto al obtenido (*rebus sic stantibus*) y en caso que fuere denegada, no impide postularla nuevamente si se hubiere modificado la situación de hecho o de derecho. Por ello, la medida cautelar no produce efectos de cosa juzgada material sino meramente formal, no causa instancia ni su decreto conlleva prejuzgamiento sobre lo principal del pleito¹⁶,

13 Crespo, A. (2012): *Las medidas cautelares*. En *A un año de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia, Serie eventos, núm. 40, p. 222.

14 Obando, V.: *op. cit.*, p. 219.

15 Loreto, L. (1970): *El interdicto de amparo y su función recuperatoria*. En *Ensayos jurídicos*. Caracas: Fabretón, p. 204.

16 Ordinal 5º del artículo 31 de la LOPT.

según lo ha inferido la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en fallo número 658 del 18 de junio de 2008:

[...] el análisis que el órgano jurisdiccional pudiera efectuar de los alegatos esgrimidos por [...] para sostener sus solicitudes cautelares, no implica necesariamente adelantar un pronunciamiento definitivo sobre el fondo, por el contrario, se trata de un análisis previo del asunto planteado para establecer la existencia del requisitos del *fumus boni iuris*, con el objeto de evitar que se cause un perjuicio irreparable a la solicitante, análisis que como antes se explicó, no prejuzga sobre el mérito del asunto y no tiene un carácter definitivo [...].¹⁷

La *urgencia* debido a que su razón de ser es la de evitar perjuicios en amparo de los derechos laborales y por ello la simplicidad de formas o trámites de la tutela cautelar, en la cual la cognición del juez siempre será en grado de apariencia y no de certeza.

Se debe decretar *inaudita altera pars* porque si notificaren a la parte contra quien obre la cautelar le daría oportunidad de frustrar el objeto de la medida.

Y la *reversibilidad* de la medida para que el *statu quo* pueda adaptarse de nuevo a las condiciones de hecho necesarias para ejecutar la sentencia de fondo que sea contraria a la cautelar dictada.¹⁸ Al respecto, nuestra Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia número 156 del 24 de marzo de 2000 (ratificada en el voto salvado de la numerada 3.478 del 11 de diciembre de 2003) declara que:

[...] el juez debe analizar muy bien los efectos que puede causar la medida que decreta, teniendo en cuenta la actuación de los afectados y el carácter reversible de lo que decreta, en el sentido de que si el accionante no tuviese razón, la medida no perjudica al accionado. Esto sin perjuicio de la responsabilidad proveniente del error judicial [...].¹⁹

3. Significados de las frases “a petición de parte” y “podrá el juez”

En cuanto al primer enunciado [*a petición de parte*] del artículo 137 LOPT, es obvio que el juez del trabajo no puede acordar medida cautelar sin requerimiento de quien advirtiere estado de peligro de que se haga ilusoria la pretensión, pues en perfecta armonía con lo expuesto por el profesor Ortiz Ortiz, la *cautela* es un derecho subjetivo procesal de las partes mediante el cual pueden exigir a los órganos jurisdiccionales las medidas que consideren adecuadas a contraluz del *poder cautelar* en manos del juez, que constituye una potestad (poder-deber) jurisdiccional derivada del mandato de la

17 Crespo, A.: *op. cit.*, p. 225.

18 Linares, G. (2006): *El amparo y las medidas cautelares*. En *Derecho contencioso administrativo, Libro homenaje al profesor Luis Henrique Fariñas Mata*. Barquisimeto: Instituto de estudios jurídicos del estado Lara, p. 546.

19 Pérez Salazar, G. (2011): *Las medidas cautelares en los procesos constitucionales*. En *los retos del derecho procesal constitucional en latinoamérica, homenaje al Dr. Román Duque Corredor*. Caracas: Universidad Monteávil, p. 242.

efectiva tutela judicial en el marco de la jurisdicción preventiva.²⁰ El docto procesalista hace hincapié en lo siguiente: cuando la Ley dice que el juez puede o *podrá* acordar las medidas cautelares que considere pertinentes, en modo alguno lo está autorizando para que las dicte a su real saber y entender pues para que proceda de oficio debe haber una norma expresa que así lo señale, además que en materia cautelar rige con plenitud el principio dispositivo y una vez solicitada la medida, le es discrecional verificar la ocurrencia de los supuestos de hecho previstos en la norma, pero tal discrecionalidad no implica libertad de actuar sino de pensar. Y complementa destacando interesante fallo de la extinta Corte Suprema de Justicia en Pleno, fechado 15 de febrero de 1995, que discurre:

[...] en ningún proceso de secular orden público sustantivo y procesal (verbigratia los laborales), se ha estimado procedente el decreto oficioso de providencias cautelares. Esta materia —la cautelar— ha sido siempre normada por el principio dispositivo que impera, como regla general en el ámbito del derecho procesal [...]. En una sola frase: jamás el orden público ha sido argumento para marginar la regla de la instancia de parte, corolario del principio dispositivo, del campo de las providencias cautelares [...].²¹

Ello patentiza que el acometer una medida cautelar en el proceso laboral es facultad exclusiva de las partes y no del juez, por lo que aun cuando el trabajo como hecho social goza de intensa protección²² estatal [artículo 89 constitucional y exposición de motivos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras²³], que Álvarez califica como *tutela asegurativa laboral* (porque prejuzga la tutela jurisdiccional sobre la base del estado de necesidad envuelto en la cobertura prestacional del accionante²⁴), los jueces de la materia no están autorizados para acordar medidas cautelares de *oficio*, salvo cuando actúen en sede contencioso o procesal administrativa apuntalados en las amplias potestades para dictar medidas cautelares de acuerdo al artículo 4º de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Al respecto pueden ver fallo de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, del 2 de mayo de 2013 (expediente número AA60-S-2012-01512), que resuelve apelación interpuesta por

20 Ortiz Ortiz, R. (2015): *El poder cautelar del juez en el marco del nuevo Código de Procedimiento Civil*. En XVIII jornadas centenarias internacionales del Colegio de Abogados del estado Carabobo, *Derecho procesal: reforma, realidad y perspectivas, en homenaje a la Academia de Ciencias Políticas y Sociales en su centenario*. Caracas: Colegio de Abogados del estado Carabobo, pp. 217 y 218.

21 Ortiz Ortiz, R. (2002): *El poder cautelar general y las medidas innominadas*. Caracas: Frónesis, pp. 83, 84 y 209.

22 Legislación laboral –adjetiva y sustantiva– garante de los derechos de los dependientes [artículos 1º LOTP y 1º de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras], normas de orden público [artículo 2º de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras] más el deber de los jueces laborales de aplicar correctivos y medidas tendientes a lograr la ejecución de sus decisiones [artículo 4º de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras].

23 En adelante: LOTTT.

24 Álvarez, J. (2011): *Constitucionalización del derecho procesal del trabajo*. Caracas: Vadell hermanos, p. 272.

GRABADOS NACIONALES C.A. contra sentencia del Tribunal Superior 3º del Trabajo del Circuito Judicial del estado Aragua (consultada en original).

Con relación al segundo enunciado [*podrá el juez*] del artículo 137 LOPT, debemos entender que en el órgano judicial reside un *poder discrecional* a los fines de la prudente determinación de lo equitativo pues parafraseando a Henríquez La Roche²⁵, la jurisdicción de equidad tiene por objeto la razón de justicia del caso concreto, o sea, la solución satisfactoria que el caso reclama en sede cautelar, lo cual se traduce en que la prudencia exigida por el legislador apunta a la proporcionalidad que debe haber entre el fin (la solución equitativa aunque sea provisional-cautelar) y el medio utilizado (restricción o enervamiento de un derecho), teniendo siempre como norte que las normas cautelares son, por regla general, de interpretación restringida, por cuanto tienden a limitar o prohibir de una u otra forma, según su especie, las garantías personales, teniendo sólo como fundamento un juicio conjetural basado en presunciones de hombre.

Ahora bien, como lo aclara Rondón Haaz, este poder discrecional no entraña arbitrariedad o autonomía absoluta e irrevisabilidad del criterio que sea plasmado en la decisión porque en ésta se realiza una actividad de juzgamiento que debe cumplir con los requisitos intrínsecos y de estricto orden público de toda sentencia, en atención al artículo 243 del Código de Procedimiento Civil, entre los cuales se halla la *motivación*, lo cual significa que el juez debe exponer las razones de hecho y de derecho por las cuales considera que procede o no la medida que se le requirió. Lo mismo opina Santa Osuna²⁶ citando fallo del 9 de agosto de 2002 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en expediente número 01818. Esa motivación debe ser suficiente para que se entienda el porqué de la decisión, lo cual comporta una exigencia argumentativa que va mucho más allá que los lugares comunes y frases hechas pero vacías como “la presunción de buen derecho se desprende del acto mismo cuya suspensión se pretende”, “el peligro de infructuosidad del fallo es evidente” o “se acuerda la medida porque han sido satisfechos los extremos de ley”²⁷.

4. Juez que puede acordar medidas cautelares en el proceso laboral

El artículo 137 LOPT preceptúa que es el juez de sustanciación, mediación y ejecución, que en todo caso viene siendo la interpretación del segmento mayoritario de

25 Henríquez La Roche, R.: *op. cit.*, pp. 47 y 48.

26 Santana, J. (2007): *El proceso laboral y sus instituciones*. Caracas: Ediciones paredes, p. 244.

27 Rondón Haaz, P.: *op. cit.*, pp. 494-497.

la doctrina, a saber: García Vara²⁸, Villasmil Briceño²⁹, Álvarez³⁰, González Escorche³¹ y García Valentiner³², y que no es compartida por Martín Tortabú al opinar que, aun cuando la norma nada más refiere al juez de sustanciación, mediación y ejecución, la medida cautelar puede solicitarse ante el juez que esté conociendo del proceso en cualquiera de sus fases (primera y segunda instancias), en pro de la tutela judicial efectiva y porque la interpretación de las instituciones procesales debe efectuarse en forma amplia para que el proceso sea una garantía de los derechos, abonándose además la finalidad de la justicia cautelar de facilitar el ejercicio de los mismos y de impedir su violación, “[...] ya que la necesidad de salvaguardar los derechos discutidos puede presentarse en cualquier estado y grado de la causa, pudiendo presentarse circunstancias que determinen que el obligado está realizando actos tendientes a insolventarse o empobrecerse [...]”.³³

Pareciera que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en fallo número 436 del 17 de junio de 2013 (caso: Omar E. García Bolívar contra “Despacho de abogados miembros de Norton Rose s.c., Norton Rose Llp y Norton Rose Elp”, anteriormente denominado “Macleod Dixon”), coincidiera con el criterio del sector mayoritario de la doctrina al indicar:

[...] el presente caso se trata de una solicitud de avocamiento que en su oportunidad la Sala declaró con lugar y en consecuencia asumió el conocimiento y decisión de la acción propuesta por la parte demandante, con la previa reposición de la causa al estado de admisión de la demanda y continuar el juicio bajo los parámetros de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En tal sentido, como quiera que en el presente juicio no se ha dictado sentencia definitiva, corresponde al Juez de Sustanciación de la Sala actuando como Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución pronunciarse sobre de la medida cautelar solicitada a tenor de lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley Adjetiva del Trabajo [...].

Nuestra opinión:

Asidos a lo *supra* expuesto, que se corresponde con las enseñanzas del profesor Ortiz Ortiz³⁴, cabe considerar que el poder cautelar constituye una potestad (poder-deber) del juez derivada del mandato de la efectiva tutela judicial en el marco de la jurisdicción

28 García Vara, J. (2004): *Procedimiento laboral en Venezuela*. Caracas: Editorial melvin, p. 125.

29 Villasmil Briceño, F. y Villasmil Velásquez, M. (2003): *Nuevo procedimiento laboral venezolano*. Caracas: Librería europa c.a., p. 127.

30 Álvarez, J.: *op. cit.*, p. 270.

31 González Escorche, J. (2003): *La reclamación judicial de los trabajadores*. Caracas: Vadell hermanos, p. 437.

32 García Valentiner, O.: *op. cit.*, p. 650.

33 Martín Tortabú, M. (2005): *Las medidas cautelares en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. En *Derecho procesal del trabajo*. Barquisimeto: Jurídicas rincón c.a., pp. 424 y 425.

34 Ortiz Ortiz, R. (2015): *El poder cautelar del juez en el marco del nuevo Código de Procedimiento Civil*. En *xviii jornadas centenarias internacionales del Colegio de Abogados del estado Carabobo, Derecho procesal: reforma, realidad y perspectivas, en homenaje a la Academia de Ciencias Políticas y Sociales en su centenario*. Caracas: Colegio de Abogados del estado Carabobo, p. 219.

preventiva, por lo que indudablemente configura el conducto para el reconocimiento del derecho de los justiciables a obtener medidas de prevención necesarias en garantía de la eficacia de la futura ejecución de la sentencia y de la efectividad del proceso, por lo que —el poder cautelar— permite a los jueces cumplir con el mandato constitucional contenido en el artículo 253, de ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias.

Por consiguiente, si el Estado-juez ha de garantizar una justicia idónea y responsable (tutela judicial efectiva prevista en el artículo 26 constitucional), resulta perogrullesco que en el momento en que la parte solicita una medida cautelar emerge, automáticamente, la *responsabilidad* del juez en atención a lo dispuesto en los artículos 49,8º, 253 y 255 de la Carta Fundamental, que se extiende tanto a su actividad como a la omisión o retardo ostensible e injustificado en el pronunciamiento sobre tal petición. La Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia en fallo número 407 del 21 de junio de 2005, ha resuelto que:

[...] Precisamente, por cuanto constituye un derecho constitucional que la sentencia pueda ser ejecutada en los términos en que fue conferida, la tutela cautelar también es garantía del derecho a la tutela judicial efectiva. [...] En definitiva, el otorgamiento de una medida cautelar sin que se cumplan los requisitos de procedencia violaría flagrantemente el derecho a la tutela judicial efectiva a la contraparte de quien solicitó la medida [...] y al contrario, la negación de la tutela cautelar a quien cumple plenamente los requisitos implica una violación a ese mismo derecho fundamental, uno de cuyos atributos esenciales es el derecho a la eficaz ejecución del fallo, lo cual [...] se consigue, en la mayoría de los casos, a través de la tutela cautelar [...].³⁵

Tampoco eludimos que en cualquier estado y grado de la causa laboral puede surgir la necesidad de tutela cautelar o preventiva al ocurrir situaciones que imposibiliten la ejecución del fallo, por lo que somos del criterio que todos los jueces y magistrados que participan en el proceso laboral tienen la *obligación*³⁶ de garantizar una justicia idónea (artículo 26 constitucional) y si llegaran a escudarse, sin más, en la teoría que afirma que la tutela cautelar solo es competencia del juez de sustanciación, mediación y ejecución, podrían ser considerados responsables por error judicial, omisión injustificada o denegación de justicia según los artículos 49,8º y 255 de la Carta Magna.

Estimamos que esta inferencia es la que más se ajusta a nuestra realidad y al criterio vinculante expresado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en fallo número 635 del 30 de mayo de 2013, al exteriorizar que:

[...] existe una obligación constitucional para todos los jueces de interpretar las normas de la manera más progresiva posible para poder permitir el acceso a la justicia en todas sus instancias, en consecuencia, dicho principio interpretativo, el

35 Rondón Haaz, P.: *op. cit.*, p. 496.

36 Ortiz Ortiz, R. (2002): *El poder cautelar general y las medidas innominadas*. Caracas: Frónesis, p. 55.

cual resulta cónsono con el principio de supremacía constitucional —ex artículo 7 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela—, deben guiar la actividad de los órganos jurisdiccionales nacionales, ya que si bien es cierto que el relajamiento absoluto de los presupuestos procesales por la contrariedad con el libre acceso a los órganos jurisdiccionales podría desembocar en una situación de anarquía recursiva y en un posterior colapso de los órganos judiciales, no es menos cierto que éstos deben atender a la proporcionalidad y razonabilidad de ciertos presupuestos procesales, ya que algunos de ellos lucen como atentatorios al derecho a la tutela judicial efectiva [...]. (cursivas nuestras)

Así como en sentencia número 1.385 del 21 de noviembre de 2000 en cuanto al alcance que debe tener el derecho a la defensa, comprendiéndose que en caso de duda las normas deben interpretarse a favor del uso de los medios de defensa, que no es otra que la regla *in dubio pro defensa*³⁷, por lo cual señalamos que si las partes peticionan medidas cautelares ante un juez distinto al de sustanciación, mediación y ejecución, aquél debe pronunciarse decretándola o denegándola sobre la base de los artículos 26, 49 y 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, lo cual resultara validado en 2012 con la vigencia de la LOTTT y por ende, de su artículo 151, que no discrimina la jueza o juez que debe otorgar medida preventiva de embargo sobre bienes del empleador para preservar los créditos laborales.

Esta posición nos parece la más escrupulosa en el marco del Estado Social Democrático de Derecho y Justicia consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el que deben darse decisiones judiciales *justas* aun cuando desde una perspectiva estrictamente normativa y formal ello sea imposible, en la medida que en el marco de la tutela de los derechos fundamentales y conforme al principio de racionalidad del ordenamiento jurídico, es ineludible la obligación que tiene el derecho como sistema de normas de ser un instrumento para el bien común.³⁸

Además, el juez distinto al de sustanciación, mediación y ejecución debe asegurar la integridad de dicha Constitución desaplicando al respecto o en esa particularidad, el artículo 137 LOT, vía control difuso de la constitucionalidad (artículo 334 de la Carta Fundamental) o interpretando:

[...] las normas teniendo por norte las propias y fundamentales garantías constitucionales, sin que esto signifique la desaplicación compulsiva de normas legales o la anulación de procesos por este sólo hecho, sino que con mesura y ponderación hagan interpretaciones constitucionales de las normas ya establecidas en el ordenamiento jurídico, y apliquen la consecuencia jurídica en atención a estos principios cuando no sea de extrema necesidad desaplicar la norma en cuestión [...].

37 *Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia* (2000): Caracas: Editorial Pierre Tapia, noviembre (11), tomo II, p. 671.

38 Sentencia número 635 del 30 de mayo de 2013 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

En observancia al criterio de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en fallo número 442 del 23 de mayo de 2000.

5. Carga de la prueba de los presupuestos exigidos por la LOPT para decretarlas

La diversidad de situaciones que hacen indispensable acordar una medida cautelar dificulta que se delimiten los *presupuestos*³⁹ o las condiciones necesarias para ello pero ya habíamos manifestado que en el proceso laboral (artículo 137 LOPT) son dos (2), a saber: *[a]* presunción grave del derecho que se reclama y *[b]* estado de peligro de que se haga ilusoria la pretensión.

Con relación al significado de la *presunción grave del derecho* que se reclama, aclaramos que trata de la investigación que ha de hacer el juez laboral sobre el derecho reclamado pero mediante hipótesis, es decir, limitándose a una apreciación preliminar de probabilidades, presunciones y verosimilitud⁴⁰, sin llegar a establecer la existencia del mismo porque ello debe hacerse en la sentencia principal, de fondo o de mérito y sobre la base de un contradictorio.

En cuanto al *estado de peligro* de que se haga ilusoria la pretensión, puntualizamos que constituye el interés jurídico del solicitante de la medida, que justifica la necesidad de suprimir el temor a un daño inminente, o sea, a que resulte tardía la satisfacción del derecho a reconocer en la sentencia de fondo. El juez debe procurar develar el riesgo de que se frustre la tutela judicial efectiva que corresponde otorgar a la sentencia definitiva para que la parte que sostiene una posición injusta no se beneficie con la duración del proceso.⁴¹

Abocetados los presupuestos pasamos a advertir que en el proceso civil, según lo previsto en el artículo 585 del Código de Procedimiento Civil, se requiere la acreditación de ambos, es decir, de lo que distinguimos como *periculum in mora* y *fumus boni iuris*, al determinar que:

Las medidas preventivas [...] las decretará el Juez, sólo cuando exista riesgo manifiesto de que quede ilusoria la ejecución del fallo y siempre que se acompañe un medio de prueba que constituya presunción grave de esta circunstancia y del derecho que se reclama [...]. Ello indiscutiblemente se diferencia del artículo 137 lopt, que prescribe [...] podrá el juez [...] acordar las medidas cautelares que

39 "exigencia que necesita ser satisfecha para que algo alcance determinado objetivo, produzca determinado efecto", según Sumaria Benavente, O. (2013): *Introducción al sistema de la tutela jurisdiccional*. Lima: Ara editores, p. 215.

40 "Cualidad de verosímil" y *verosímil*: "Que tiene apariencia de verdadero [...] Que se puede creer por no ofrecer carácter alguno de falsedad", según la Real Academia Española (2006): *Diccionario esencial de la lengua española*: Madrid: Espasa calpe, p. 1.515.

41 Sumaria Benavente, O.: *op. cit.*, p. 214.

considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama [...]. (cursivas nuestras).

Una visión apriorística del asunto permite apuntar que la presunción grave del derecho que se reclama —*fumus boni iuris*— es el único presupuesto que debe probar el peticionario de la medida cautelar porque el propósito de la misma sería evitar (responsabilidad del juez) que se haga ilusoria la pretensión, significando esto que en el proceso del trabajo no se requiere prueba del *periculum in mora* pero el juez ha de ir al encuentro de presunción grave de esta circunstancia.

Esta posición es asentida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 23 de octubre de 2012, en sentencia número 1.149, cuando decretara embargo de bienes muebles propiedad de las demandadas en el juicio seguido por Omar E. García Bolívar contra “Despacho de abogados miembros de Norton Rose s.c., Norton Rose Llp y Norton Rose Elp” (anteriormente denominadas Macleod Dixon), así como por Henríquez La Roche⁴², Martín Tortabú⁴³, Santa Osuna⁴⁴, González Escorche⁴⁵ y García Valentiner⁴⁶, más no por García Vara⁴⁷ y Villasmil Briceño⁴⁸.

Nuestra opinión:

El juzgado de sustanciación de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en el fallo aludido en el párrafo que antecede, asegura que:

[...] De allí que el único requisito que se precise para acordar la medida cautelar, es el relativo a la existencia de una presunción grave del derecho que se reclama, a juicio del juez [...]. Sin prejuzgar sobre el fondo del asunto, la parte demandante ha presentado copia de un contrato de trabajo autenticado presumiblemente suscrito con las demandadas, el cual a juicio de este Juzgado constituye una presunción grave del derecho que se reclama, con lo que ha satisfecho el requisito de ley.

[...] El propósito de la medida de embargo en el procedimiento laboral se circunscribe a evitar que se haga ilusoria la pretensión, por cuanto el artículo 137 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo señala que el juez podrá acordar “las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión”, no se requiere prueba del riesgo, sino que el propósito de la medida sea evitar expresamente que se haga ilusoria dicha pretensión.

No pasa inadvertido para este Sustanciador que, en otras jurisdicciones, además de la apariencia del buen derecho, es requerido el *periculum in mora*; sin embargo, observa esta instancia, que también se encuentra comprobado en las actas este otro

42 Henríquez La Roche, R. (2011): *El nuevo proceso laboral venezolano*. Caracas: Ediciones líber, p. 627.

43 Martín Tortabú, M.: *op. cit.*, p. 425.

44 Santana Osuna, J.: *op. cit.*, p. 242.

45 González Escorche, J.: *op. cit.*, p. 437.

46 García Valentiner, O.: *op. cit.*, p. 652.

47 García Vara, J.: *op. cit.*, p. 125.

48 Villasmil Briceño, F. y Villasmil Velásquez, M.: *op. cit.*, pp. 128 y 129.

requisito, pues basta constatar el largo tiempo transcurrido desde la interposición de la demanda, así como las sucesivas incidencias sobrevenidas —antes y después— que motivaron, incluso, el avocamiento de esta Sala en su oportunidad. Así se declara [...].

El análisis de máximo tribunal de la República se impone para considerar lo siguiente: si el artículo 585 del Código de Procedimiento Civil exige la acreditación del *periculum in mora* y del *fumus boni iuris* al precisar que: “Las medidas preventivas [...] las decretará el juez [...] siempre que se acompañe un medio de prueba [...] *de esta circunstancia y del derecho que se reclama* [...]”, cuestión que no hace el artículo 137 LOPT, es decir, no impone carga probatoria respecto al estado de peligro de que se haga ilusoria la pretensión —*periculum in mora*— y se limita a enunciar que podrá acordarlas siempre que “[...] exista presunción grave del derecho que se reclama [...]”, debemos deducir que lo autoriza, con relación al *periculum in mora*, para obrar según su prudente arbitrio “[...] consultando lo más equitativo o racional [...]” (artículo 23 del Código de Procedimiento Civil) y respecto al *fumus boni iuris*, que el solicitante de la precautoria debe presentar prueba —al menos presuntiva— de su posición jurídica material, en otras palabras de que es o fue trabajador o de que es o fue patrono. Entender lo contrario sería tanto como subvertir el procedimiento instituido al respecto y violar el derecho a la defensa del peticionario de la medida, al exigirle cargas que el legislador no previera.

Es obvio que todos los jueces tienen ante sí una delicada misión (cita de Obando Blanco⁴⁹) cuando se les solicita una medida cautelar, en primer lugar, deben resolver sin contradictorio (*inaudita altera pars*), es decir, sin conocer los fundamentos del afectado y en segundo lugar, deben hacerlo en forma diligente, pues el objetivo es proteger derechos de las personas cuya afectación o amenaza requieren ser suprimidos con suma rapidez.

En consecuencia, lo sensato es que al solicitarse la medida se precise su alcance y se fundamente de hecho con los elementos que se acompañen para que el juez, el mismo día en que se haga la petición (artículo 601 del Código de Procedimiento Civil), conozca de forma periférica acerca de la existencia del derecho laboral reclamado —*fumus boni iuris*—, ponderando las circunstancias concomitantes según las alegaciones vertidas y revisando preliminarmente, no definitivamente, los medios probatorios cursantes en los autos pues si los encontrare deficientes, mandará a ampliarlos sobre el punto de la insuficiencia, determinándolo (artículo 601 del Código de Procedimiento Civil). Aquí se hace obligante destacar la brillante opinión de Álvarez cuando nos explica que en el Derecho Procesal del Trabajo la verosimilitud del derecho se encuentra dispensada de acreditación debido a que el derecho sustancial base de la pretensión, emerge lisa y

49 Obando Blanco, V.: *op. cit.*, p. 224.

llanamente del sistema legal sujeto a un reforzamiento tutelar. Según De Lazzari, es un título para solicitar medidas precautorias provenientes directa y exclusivamente de la ley de fondo.⁵⁰

En lo que se refiere al estado de peligro de que se haga ilusoria la pretensión — *periculum in mora*—, pensamos que va a descender de la intensidad de las denuncias formuladas en cada caso en particular y nos sitúa en el plano de la *teoría de la argumentación* en el que se impone la carga procesal a la parte solicitante de exponer razonada y elocuentemente los motivos por los cuales, de no concederse la medida, se podría causar un daño mayor, que no coartaría la demostración de algunos hechos. Ante ello el juez haría uso de las reglas de la lógica y de las máximas de experiencia para determinar si la medida es o no procedente.⁵¹

Y coronamos este capítulo reproduciendo a Loreto González en cuanto a que los medios de prueba en materia de medidas cautelares siempre han constituido una materia en la que se mezcla cierto aire subjetivo en su apreciación y que el juez necesita del coraje de su convicción en las mismas para valerse de ellas como motivación en su sentencia. Es por ello, que en estos casos de subjetivismo, toda la doctrina procesal prevé un mecanismo de seguridad para el juez que consiste en la orden de mandar a ampliar las pruebas.⁵²

6. Recursos

Fue enfática la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia número 1.184 de fecha 18 de noviembre de 2016, al estatuir que en el proceso laboral, el medio que tienen las partes para impugnar la medida cautelar que sea *acordada*, es el recurso de apelación, tal como lo dispone el artículo 137 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y que por consiguiente, las razones o fundamentos que tuvieren que alegar las partes sobre el decreto de la medida cautelar, lo deberán hacer al ejercer el respectivo recurso contra el fallo que acuerde el mismo. Entendido así, es palmario que tanto los hechos como el derecho en que se fundamente la disconformidad del decreto de embargo, tienen que ser alegados por los interesados en el momento procesal adecuado, a saber, al impugnar dicho decreto, ello, en razón de la concreción de los términos de la contienda judicial. De manera tal, que agotada dicha oportunidad no le es dable a las partes presentar alegatos sobre dichos aspectos.

50 Álvarez, J.: *op. cit.*, pp. 271 y 272.

51 Pérez Salazar, G.: *op. cit.*, pp. 236 y 239.

52 Loreto González, I. (2003): *Medidas cautelares en el contencioso administrativo funcional*. En *Régimen jurídico de la función pública en Venezuela, en homenaje a la doctora Hildegard Rondón de Sansó*. Caracas: Fundación de estudios de derecho administrativo, p. 151.

Este fallo obliga a determinar que en el proceso laboral no cabe la oposición (artículo 602 del Código de Procedimiento Civil) de la parte contra quien obre la medida sino que debe resolverse toda disconformidad con el decreto de la medida vía recurso ordinario de apelación. Igualmente, se comprende que contra el fallo del tribunal superior que decida sobre esa apelación no se admite recurso de casación pero si recurso de control de la legalidad, según sentencia de la misma Sala, signada con el número 1.022 y fechada 21 de octubre de 2016.

Ahora bien ¿se admitiría la apelación interpuesta contra sentencia de un tribunal de primera que denegara el decreto de una medida cautelar? Respondemos afirmativamente en razón que trata de una sentencia interlocutoria que niega la medida cautelar peticionada y constituye una decisión interlocutoria con *fuera de definitiva*, en cuanto a la materia autónoma que se debate ya que pone fin a la incidencia, por lo que el gravamen jurídico causado por ese fallo no puede ser reparado en la definitiva que resuelva el mérito del asunto (Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia número 1.022 del 21 de octubre de 2016). La misma sentencia de la Sala aplica para el caso que fuere un tribunal superior el que denegara el decreto de medida pero en el entendido que sería susceptible del recurso de control de la legalidad y no del de apelación.

También se pregunta: ¿cuál sería la solución procesal en caso que un tribunal superior del trabajo conozca de la apelación contra una sentencia de un juzgado primera instancia, reponiendo la causa para que éste emita nuevo pronunciamiento ajustándose a lo decidido por aquél, fundamentado en que en segunda instancia no pueden decretarse medidas cautelares? Y no dudamos en responder que debe interponerse el recurso de control de la legalidad para que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia reitere el criterio plasmado en decisión número 114 de fecha 2 de marzo de 2010, en el sentido que se decretara una reposición indebida conforme al artículo 209 del Código de Procedimiento Civil y que el superior debió y debe dictar sentencia pronunciándose sobre la *procedencia o no* de las medidas cautelares solicitadas⁵³.

Insistimos con otro dilema: ¿cuál sería el recurso idóneo contra una decisión de un tribunal superior del trabajo que niegue o decrete una medida cautelar que le fuera solicitada por primera vez en esa —segunda— instancia? A lo que respondemos que el ordinario de apelación que prevé el artículo 137 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y que conocería la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en virtud que la garantía del derecho a la defensa se impone de tal forma que se requiere de la posibilidad de resistencia por la parte que sufre los rigores de ese tipo de providencia

53 *Jurisprudencia venezolana* Ramírez & Garay (2010): Caracas: Ramírez & Garay, tomo CCLXVII, pp. 713-715.

y eso solamente se logra mediante el acceso a una apelación y no a través de un recurso extraordinario, de fundamentación restringida y técnica, sin posibilidad de promoción de pruebas y limitado como el control de la legalidad.

7. Conclusiones

Hemos justificado en este ensayo que quien se considere titular de un derecho subjetivo debe interponer pretensión ante el juez del trabajo y si al mismo tiempo vislumbra que existe peligro de que se haga ilusoria, debe valerse de los medios que prevé la ley para asegurar la concreción o materialización del fallo que reconociera sus derechos, como lo son las medidas cautelares.

El juez del trabajo está obligado a decretar medida cautelar cuando de una pretensión mane la verosimilitud de un derecho laboral que a la vez se encuentre en estado de peligro, o en palabras de Calamandrei, cuando exista “la apariencia de un derecho y [el] peligro que ese aparente derecho no sea satisfecho”.

Asimismo, el juez laboral no puede acordar medida cautelar sin requerimiento de quien advirtiere estado de peligro de que se haga ilusoria la pretensión, pues la cautela es un derecho subjetivo procesal de las partes a diferencia del poder cautelar en manos del juez, que constituye una potestad (poder-deber) jurisdiccional derivada del mandato de la efectiva tutela judicial en el marco de la jurisdicción preventiva.

De igual manera, debe motivar la providencia, o sea, exponer las razones de hecho y de derecho por las cuales considera que procede o no la medida que se le requirió, en atención al artículo 243 del Código de Procedimiento Civil.

Todos los jueces y magistrados que participan en el proceso laboral tienen la obligación de garantizar una justicia idónea (artículo 26 constitucional) porque en cualquier estado y grado de la causa puede surgir la necesidad de tutela cautelar o preventiva al ocurrir situaciones que imposibiliten la ejecución del fallo.

La presunción grave del derecho que se reclama —*fumus boni iuris*— es el único presupuesto que debe probar el peticionario de la medida cautelar en el proceso laboral, en virtud que el propósito de la misma sería evitar (responsabilidad del juez) que se haga ilusoria la pretensión, significando esto que no se requiere prueba del *periculum in mora* pero el juez ha de ir al encuentro de presunción grave de esta circunstancia.

Por último, se ha acreditado que los recursos que disponen las partes para impugnar la medida cautelar acordada o denegada son el de apelación y el de control de la legalidad.

HIPERINFLACIÓN EN VENEZUELA Y SU IMPACTO EN LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

12

JOSÉ ADELINO PINTO

Los venezolanos nos enfrentamos desde el 2017 a la hiperinflación, un fenómeno que todos los días que nos levantamos y acudimos al supermercado, nos enfrenta a visualizar como los productos suben de precios de manera acelerada y por el contrario los sueldos empiezan a desacelerar su crecimiento, pero pensar que Venezuela es el único país del planeta que ha sufrido este flagelo no es cierto, otros 40 países alrededor de cuatro de los cinco continentes, han pasado por las inclemencias que produce en la economía y en su gente la hiperinflación. Lo importante es que cada uno de estos países ha sobrevivido y ha salido adelante y construido un mejor país, así que somos los protagonistas de este período de la historia, y cada uno desde su trinchera está aportando a la solución.

Esta investigación es el compendio de conversaciones, lecturas, charlas y situaciones que ha permitido resumir en estas páginas el descubrimiento del fenómeno de la hiperinflación, en el cual cada uno de nosotros somos los actores que participamos, opinamos y ejecutamos, así que seremos los llamados a realizar el cambio que se espera para poder solventar esta situación. Este trabajo se ha construido a través de la siguiente ruta:

1. *Visión económica*, enfocada en entender lo sucedido en otras ocasiones donde se ha vivido este fenómeno.
2. *Visión Venezuela*, que busca entender la situación del país en estos momentos.
3. *Compensación en la Venezuela hiperinflacionaria*, en la cual se presentan las tendencias enfocadas a mejorar la calidad de los trabajadores.
4. *¿Al final qué hacer?*, una reflexión orientada a dar una guía de acción.

1. Visión económica

Venezuela, desde el descubrimiento del petróleo, ha centrado toda su economía en la exploración, explotación, producción y comercialización del llamado “oro negro”, generando los mayores ingresos que un país puede imaginarse, sin embargo, no hemos sido capaces como sociedad de aprovechar esta ventaja, y los resultados son los que cada día vemos en nuestro quehacer diario.

Sin embargo, desde finales del año 2017 en Venezuela hablamos de Hiperinflación, un fenómeno económico que no es muy común, pero que cuando ocurre genera un desequilibrio en los indicadores y en la vida de los ciudadanos, llevándolos a romper todos los esquemas conocidos en cada sector que forma parte del ciclo productivo de un país. Pero es necesario entenderlo para poder hacerle frente y buscar las mejores opciones y oportunidades para salir adelante.

1.1. Hiperinflación

Para empezar a desentrañar este fenómeno, se debe entender por hiperinflación un momento en la economía en el que la tasa de variación mensual de los precios acumula más de 50 puntos porcentuales, según Puente (2014).

Así mismo, para Tansini (2003), el concepto de hiperinflación se refiere a: una situación caracterizada por la destrucción del sistema de precios. En este caso, los precios ya no significan nada, pues aumentan a un ritmo exponencial; si se desea llevar estadísticas sobre la variación de precios, la tasa de inflación relevante pasa a ser la mensual en vez de la anual.

Partiendo de lo anterior se puede entender como hiperinflación **a un fenómeno económico en el que** se presenta un continuo aumento de la cantidad de dinero, sin un correspondiente crecimiento en la producción de bienes, reflejando este desequilibrio en una tasa intermensual del 50% en el **índice de precios**. Pinto, José Adelino (2018).

Los países que han experimentado el fenómeno de la hiperinflación han tenido algunas de las siguientes características:

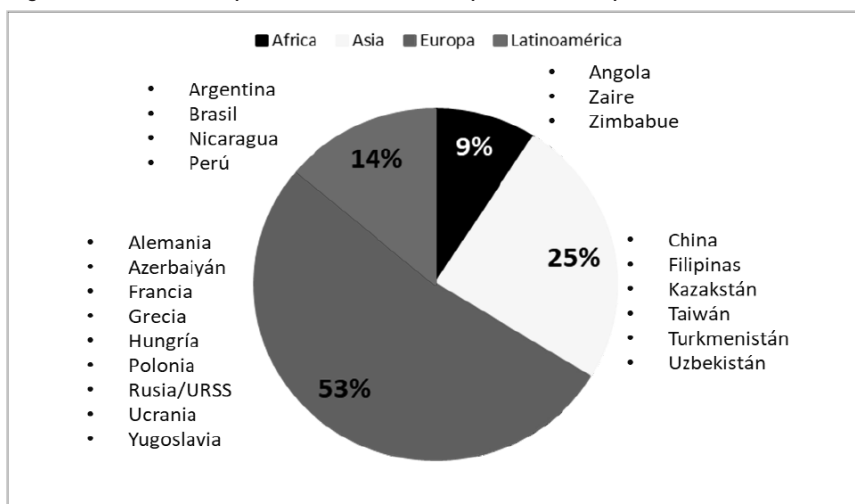
- Vivieron sumergidos en un conflicto bélico o desastre natural
- Graves desequilibrios políticos (alta deuda pública, imposibilidad de honrar servicios públicos, etc.)
- Países no petroleros (exceptuando a Angola y Venezuela)
- La pérdida de confianza de los actores financieros internacionales
- La multiplicación incontrolada de agentes que producen medios de pago
- Una dramática caída en la capacidad de ahorro

Para Hanke-Kruz (2012), la hiperinflación es considerada una enfermedad económica donde los países han vivido algunas de estas características, otros solo una, dos o más, pero, en conclusión, juntas o separadas, han sido fundamentales para caer en la espiral de altas tasas de inflación, que terminan abriendo las puertas de este fenómeno. Esta situación ha generado obstáculos para que se pueda tener números confiables de la inflación por parte de los gobiernos afectados. Los autores han concluido que para nadie es un secreto lo difícil que ha sido documentar completamente y con

precisión cada uno de los 56 casos que han existido (excluyendo a Venezuela, que es posterior a su investigación) en el mundo.

A pesar de lo anterior, hasta el año 2019 se han producido 57 hiperinflaciones en todo el mundo, incluyendo el caso de Venezuela. Se debe destacar que Oceanía es el único continente que nunca ha experimentado la hiperinflación, y ello claro que merece un análisis para entender qué medidas o políticas han ejecutado los países del continente insular para no llegar a caer en este fenómeno. En la siguiente gráfica se puede observar cómo es la distribución de los países para el resto de los continentes y algunos que han experimentado el fenómeno:

Figura 1. Distribución por continente de los episodios de hiperinflación desde 1795



Fuente: Pinto (2019)

Para comenzar, veamos algunos datos estadísticos que nos permiten aterrizar el fenómeno de la hiperinflación:

- Francia es considerado el primer país en haber experimentado un caso de hiperinflación en la historia, y su fecha de ocurrencia es mayo de 1795, con una tasa mensual de 304%
- Nicaragua es el país donde la hiperinflación ha durado más en la historia, con el récord de 63 meses
- Zimbabue que es la segunda hiperinflación más alta en la historia, es la primera en el nuevo milenio, hasta que aparece la de Venezuela. Sin embargo, para Hanke-Kruz (2012) existe un episodio en este siglo registrado en Corea del Norte entre los años 2009 y 2011, aquí la tasa de inflación mensual alcanza la cifra de 496%, una tasa diaria 6,13% y los precios se duplicaban cada 14,1

días. Pero para los autores, este nuevo caso no es oficial y aparece en registros de algunos organismos internacionales que estudian la relación coreana norteamericana

- Hungría tuvo la tasa de inflación **más alta en el mundo con** cerca 41,9 trillones por ciento
- 38 países han tenido hiperinflación, pero también se cuenta en esta estadística a la Ciudad de Danzig y la Republica de Srpska (país que está dentro de Bosnia y Herzegovina)
- 15 países han repetido en más de una ocasión la hiperinflación, solo Taiwán la ha tenido en tres (3) momentos de su historia: 1945, 1947 y 1948
- Así mismo, veamos los cinco (5) países que han sufrido las mayores tasas de hiperinflación, excluyendo a Venezuela de esta lista (BBC, 2015):
- El quinto puesto lo ocupa Grecia (1944) durante la ocupación nazi, producto de la expansión de Alemania en la segunda guerra mundial, alcanzó una inflación diaria de 18%, lo que deviene en que los precios se duplicaban cada 4 días y 6 horas.
- El cuarto puesto, ocurrido en el año 1923, le corresponde a Alemania, y su ubicación aquí se debe a su derrota tras la primera guerra mundial. Su tasa diaria alcanzó la cifra de 21% duplicando sus precios cada 3 días y 17 horas.
- La República Federal de Yugoslavia ocupa el tercer puesto (1994), llegando al 65% de inflación diaria, y doblando los precios cada 34 horas. Este caso fue producto de la crisis económica que sufrían desde la década anterior, que acabo dividiendo al Estado en varias repúblicas. En este mismo nivel, se ubica a la República Srpska, con una tasa mensual de 64,3% y cada 1,41 días se duplicaban los precios
- El segundo caso es el de Zimbabue (2008), el cual antes de Venezuela era el único caso documentado durante este milenio. Tuvo una inflación diaria de 98% y cada 25 horas se duplicaban los precios.
- Como se mencionó, Hungría ocupa el primer lugar. Durante los años 1945 a 1946, experimentó la peor hiperinflación tras la segunda guerra mundial. Sus precios se duplicaban cada 15 horas y tuvo una inflación diaria de 207%, provocando que la tasa anual alcanzara la cifra de 41,9 trillones por ciento.

Estos cinco (5) episodios de hiperinflación, sumados a los 52 restantes, han durado en promedio diez meses, siendo el más corto de un mes y el más largo el de 63 meses, que fue el caso Nicaragua.

El cuadro anexo elaborado por Hanke-Kruz (2012), permite observar a detalle los 56 casos e hiperinflación del mundo (no incluye a Venezuela), detallando su fecha de

inicio, fin y momento de mayor inflación, así como su tasa interanual, la frecuencia en días como se cambiaban los precios, la moneda afectada, etc. Veamos el cuadro:

Cuadro 1. Países con hiperinflación en el mundo

Núm.	País	Fecha de inicio	Fecha final	Mes que registró la tasa más alta	Tasa de inflación mensual más alta	Tasa de inflación diaria equivalente	Tiempo requerido para duplicar los precios	Moneda	Tipo de índice de precios
1	Hungría	Ago. 1945	Jul. 1946	Jul. 1946	$4.19 \times 1,016\%$	207%	15.0 horas	Pengő	Consumidor
2	Zimbabue	Mar. 2007	A mediados de Nov. 2008	A mediados de Nov. 2008	$7.96 \times 1,010\%$	98,00%	24.7 horas	Dólar	Tasa de cambio implícita*
3	Yugoslavia	Abr. 1992	Ene. 1994	Ene. 1994	313.000.000%	64,60%	1.41 días	Dinar	Consumidor
4	República Sprska †	Abr. 1992	Ene. 1994	Ene. 1994	297.000.000%	64,30%	1.41 días	Dinar	Consumidor
5	Alemania	Ago. 1922	Dic. 1923	Oct. 1923	29,500%	20,90%	3.70 días	Papiermark	Tasa de cambio al por mayor
6	Grecia	May. 1941	Dic. 1945	Oct. 1944	13,800%	17,90%	4.27 días	Dracma	Tasa de intercambio‡
7	China §	Oct. 1947	A mediados de May. 1949	Abr. 1949	5,07%	14,10%	5.34 días	Yuan	Tasa de cambio al por mayor
8	Ciudad libre de Danzing	Ago. 1922	A mediados de Oct. 1923	Sep. 1923	2,44%	11,40%	6.52 días	Alemán Papiermark	Tasa de intercambio**
9	Armenia	Oct. 1993	Dic. 1994	Nov. 1993	438%	5,77%	12.5 días	Dram & Ruso Rublo	Consumidor
10	Turkmenistán ††	Ene. 1992	Nov. 1993	Nov. 1993	429%	5,71%	12,7 días	Manat	Consumidor
11	Taiwán	Ago. 1945	Sep. 1945	Ago. 1945	399%	5,50%	13.1 días	Yen	Venta al por mayor Taipei
12	Perú	Jul. 1990	Ago. 1990	Ago. 1990	397%	5,49%	13.1 días	Inti	Consumidor
13	Bosnia y Herzegovina	Apr. 1992	Jun. 1993	Jun. 1992	322%	4,92%	14.6 días	Dinar	Consumidor
14	Francia	May. 1795	Nov. 1796	Mediados de Ago. 1796	304%	4,77%	15.1 días	Mandat	Tasa de intercambio**
15	China	Jul. 1943	Ago. 1945	Jun. 1945	302%	4,75%	15.2 días	Yuan	Tasa de cambio al por mayor
16	Ucrania	Ene. 1992	Nov. 1994	Ene. 1992	285%	4,60%	15.6 días	Ruso Rublo	Consumidor
17	Polonia	Ene. 1923	Ene. 1924	Oct. 1923	275%	4,50%	16.0 días	Marka	Venta al por mayor
18	Nicaragua	Jun. 1986	Mar. 1991	Mar. 1991	261%	4,37%	16.4 días	Córdoba	Consumidor
19	Congo (Zaire)	Nov. 1993	Sep. 1994	Nov. 1993	250%	4,26%	16.8 días	Zaire	Consumidor
20	Rusia ††	Ene. 1992	Ene. 1992	Ene. 1992	245%	4,22%	17.0 días	Rublo	Consumidor
21	Bulgaria	Feb. 1997	Feb. 1997	Feb. 1997	242%	4,19%	17.1 días	Lev	Consumidor
22	Moldavia	Ene. 1992	Dic. 1993	Ene. 1992	240%	4,16%	17.2 días	Ruso Rublo	Consumidor
23	Rusia ††	Ene. 1922	Feb. 1924	Feb. 1924	212%	3,86%	18.5 días	Rublo	Consumidor
24	Georgia	Sep. 1993	Sep. 1994	Sep. 1994	211%	3,86%	18.6 días	Cupón	Consumidor

25	Tayikistán ††	Ene. 1992	Oct. 1993	Ene. 1992	201%	3,74%	19.1 días	Ruso Rublo	Consumidor
26	Georgia	Mar. 1992	Abr. 1992	Mar. 1992	198%	3,70%	19.3 días	Ruso Rublo	Consumidor
27	Argentina	May. 1989	Mar. 1990	Jul. 1989	197%	3,69%	19.4 días	Austral	Consumidor
28	Bolivia	Abr. 1984	Sep. 1985	Feb. 1985	183%	3,53%	20.3 días	Boliviano	Consumidor
29	Bielorrusia ††	Ene. 1992	Feb. 1992	Ene. 1992	159%	3,22%	22.2 días	Ruso Rublo	Consumidor
30	Kirguistán ††	Ene. 1992	Ene. 1992	Ene. 1992	157%	3,20%	22.3 días	Ruso Rublo	Consumidor
31	Kazajstán ††	Ene. 1992	Ene. 1992	Ene. 1992	141%	2,97%	24.0 días	Ruso Rublo	Consumidor
32	Austria	Oct. 1921	Sep. 1922	Ago. 1922	129%	2,80%	25.5 días	corona	Consumidor
33	Bulgaria	Feb. 1991	Mar. 1991	Feb. 1991	123%	2,71%	26.3 días	Lev	Consumidor
34	Uzbekistán ††	Ene. 1992	Feb. 1992	Ene. 1992	118%	2,64%	27.0 días	Ruso Rublo	Consumidor
35	Azerbaiyán	Ene. 1992	Dic. 1994	Ene. 1992	118%	2,63%	27.0 días	Ruso Rublo	Consumidor
36	Congo (Zaire)	Oct. 1991	Sep. 1992	Nov. 1991	114%	2,57%	27.7 días	Zaire	Consumidor
37	Perú	Sep. 1988	Sep. 1988	Sep. 1988	114%	2,57%	27.7 días	Inti	Consumidor
38	Taiwán	Oct. 1948	May. 1949	Oct. 1948	108%	2,46%	28.9 días	Taipei	Venta al por mayor Taipei
39	Hungría	Mar. 1923	Feb. 1924	Jul. 1923	97,9%	2,30%	30.9 días	corona	Consumidor
40	Chile	Oct. 1973	Oct. 1973	Oct. 1973	87,6%	2,12%	33.5 días	Escudo	Consumidor
41	Estonia ††	Ene. 1992	Feb. 1992	Ene. 1992	87,2%	2,11%	33.6 días	Ruso Rublo	Consumidor
42	Angola	Dic. 1994	Ene. 1997	May. 1996	84,1%	2,06%	34.5 días	Kwanza	Consumidor
43	Brasil	Dic. 1989	Mar. 1990	Mar. 1990	82,4%	2,02%	35.1 días	Cruzado y Cruzeiro	Consumidor
44	Rep. Democ. del Congo	Ago. 1998	Ago. 1998	Ago. 1998	78,5%	1,95%	36.4 días	Franco	Consumidor
45	Polonia	Oct. 1989	Ene. 1990	Ene. 1990	77,3%	1,93%	36.8 días	Złoty	Consumidor
46	Armenia ††	Ene. 1992	Feb. 1992	Ene. 1992	73,1%	1,85%	38.4 días	Ruso Rublo	Venta al por mayor
47	Tayikistán	Oct. 1995	Nov. 1995	Nov. 1995	65,2%	1,69%	42.0 días	Tajikistani Rublo	Venta al por mayor
48	Letonia	Ene. 1992	Ene. 1992	Ene. 1992	64,4%	1,67%	42.4 días	Ruso Rublo	Consumidor
49	Turkmenistán ††	Nov. 1995	Ene. 1996	Ene. 1996	62,5%	1,63%	43.4 días	Manat	Consumidor
50	Filipinas	Ene. 1944	Dic. 1944	Ene. 1944	60,0%	1,58%	44.9 días	Japonés Notas de Guerra	Consumidor
51	Yugoslavia	Sep. 1989	Dic. 1989	Dic. 1989	59,7%	1,57%	45.1 días	Dinar	Consumidor
52	Alemania	Ene. 1920	Ene. 1920	Ene. 1920	56,9%	1,51%	46.8 días	Papiermark	Venta al por mayor
53	Kazajstán	Nov. 1993	Nov. 1993	Nov. 1993	55,5%	1,48%	47.8 días	Tenges & Ruso Rublo	Consumidor
54	Lituania	Ene. 1992	Ene. 1992	Ene. 1992	54,0%	1,45%	48.8 días	Ruso Rublo	Consumidor
55	Bielorrusia	Ago. 1994	Ago. 1994	Ago. 1994	53,4%	1,44%	49.3 días	Rublo bielorruso	Consumidor
56	Taiwán	Feb. 1947	Feb. 1947	Feb. 1947	50,8%	1,38%	51.4 días	Taipei	Venta al por mayorFuente: Hanke-Kruz (2012), fuentes y notas tomadas de los autores originales

Fuente: Hanke-Kruz (2012), fuentes y notas tomadas de los autores originales

Notas:

- Cuando un país experimenta períodos de hiperinflación que se rompen con 12 o más meses consecutivos con una tasa mensual de inflación por debajo del 50%, los períodos se definen como episodios separados de la hiperinflación.
- La moneda que aparece en la tabla es la que, en un lugar en particular, se asocia con la mayor tasa mensual de inflación. La moneda no puede haber sido el único que estaba en circulación, en ese lugar, durante el episodio.
- Somos conscientes de otro caso de la hiperinflación: Corea del Norte. Llegamos a esta conclusión después de calcular las tasas de inflación a partir de datos del mercado negro de divisas, y también mediante la observación de los cambios en el precio del arroz. Sobre la base de nuestras estimaciones, este episodio de hiperinflación más probable es que se produjo entre diciembre de 2009 y mediados de enero de 2011. Utilizando los datos del tipo de cambio en el mercado negro, y los cálculos basados en paridad de poder adquisitivo, se determinó que la hiperinflación de Corea del Norte alcanzó su punto máximo a principios de marzo 2010, con una tasa mensual del 496% (lo que implica una tasa de inflación diaria de 6.13% y un tiempo de duplicación de precios de 11,8 días). Cuando se utilizaron los datos de los precios del arroz, se calculó el mes de mayor tasa a mediados de enero de 2010, con una tasa mensual del 348% (lo que implica una tasa de inflación diaria 5,12% y un tiempo de duplicación de precios de 14,1 días). Todos estos datos se obtuvieron a 13 de agosto de <http://www.dailynk.com/english/market.php>). También reconocemos que nuestra investigación fue ayudada por los informes de Good Friends EE.UU., una organización de defensa e investigación coreano-americano, así como de Marcus Noland en el Instituto Peterson de Economía Internacional.
- (*) Los autores calcularon la tasa de inflación de Zimbabue, de agosto a noviembre de 2008, mediante cambios en el precio de la acción, Old Mutual, que fue cambiado tanto en las bolsas de Londres y Harare. Los precios de las acciones arrojaron un tipo de cambio implícito de dólares de Zimbabue, en paridad de poder adquisitivo.
- (†) La República Srpska es una mayoría serbia, entidad semiautónoma dentro de Bosnia y Herzegovina. Desde 1992 hasta principios de 1994, el Banco Nacional de la República Srpska emitió su propia moneda única, el dinar República Srpska.
- (‡) Tasa de inflación de Grecia se estimó mediante el cálculo de la tasa dracma / oro soberano de cambio.
- (§) La tasa de inflación mensual máximo enumerado para China en la tabla difiere de la presentada en una de las piezas anteriores de los autores de la hiperinflación (Hanke y Kwok, 2009). Esta revisión se basa en nuevos datos de un número de fuentes, que recientemente se obtuvieron de la Biblioteca del Congreso en Washington, DC
- (**) Se calculó la Ciudad Libre de Danzig tasa de inflación en el uso de los datos de inflación de Alemania, ya que el Papiermark alemán estaba en circulación en Danzig durante este tiempo. Vale la pena señalar que Alemania y Danzig experimentaron diferentes meses pico de la hiperinflación. Esto es así porque el último mes completo en el que el Papiermark alemana ha difundido en la Ciudad Libre de Danzig era septiembre de 1923. Alemania continuó la difusión del Papiermark más allá de este punto, y posteriormente experimentó su pico mes de hiperinflación en octubre de 1923.
- (††) Los datos para muchos de los países post-soviéticos sólo estaban disponibles en el Manual Estadístico del Banco Mundial: Estados de la antigua URSS. En esta publicación, los autores afirmaron que los datos deben ser vistos con un grado extra de precaución debido a que las estadísticas fueron tomadas de la fuente interna del gobierno oficial correspondiente y no se examinaron de forma independiente por el Banco Mundial. Sin embargo, estas estadísticas son oficiales y son la única fuente de información disponible para los períodos de tiempo correspondientes para cada país.

Cada uno de estos países ha logrado superar este grave fenómeno ejecutando las políticas económicas correctas, que fueron orientadas a recuperar la confianza de los organismos multilaterales, el sector empresarial de cada país, y lo más importante su población, los cuales empezaron a recuperar su poder de compra y ahorro, y mejorar sustancialmente su calidad de vida.

1.2. Hiperinflación latinoamericana

Para el caso de Latinoamérica, se han presentado siete episodios de hiperinflación, sin contar el caso de Venezuela. Estos son:

- Argentina (1989-1990)
- Bolivia (1984-1985)
- Brasil (1989-1990)
- Chile (1973)
- Nicaragua (1986-1991)
- Perú en 1988 y luego en 1990

El promedio de la tasa de inflación registrada en esos países fue de 15.000%, donde algunos tenían tasas de 6.000% y otros llegaron a los 23.000%. Lo interesante aquí fue que tardaron en promedio alrededor de ocho meses en salir de esta crisis económica, y eso se dio por la ayuda de cada sector que formó parte del país (gobierno y empresas). En ese mar de ajuste, los trabajadores y la población en general tomaron medidas para proteger su ingreso y sortear la ola que los arrojaba. Entre las acciones que implementaron se pueden contar:

- El ahorro en una moneda más sólida (por lo general el dólar), para evitar que su ingreso se desvalore y poder ganarle a la inflación
- Los bienes y servicios empezaron a tasarse en dólares para evitar quedar desfasados ante los cambios descontrolados de los precios
- La población tuvo una sensación de que los precios subían más rápido que la inflación, producto de que no lograban conseguir cubrir sus necesidades económicas básicas, y requerían siempre más dinero para adquirirlo
- Ningún país pudo compensar a sus trabajadores ante estos índices de inflación, e implementaron algunos mecanismos para paliar este fenómeno. Mercer (2014) planteó algunas acciones que ejecutaron durante este período:
 - Frecuencia de incrementos salariales más seguidos (mensual)
 - Indexar el salario entre el 60%-80% de la inflación registrada, pero sin llegar al 100%, y con esto permitían que el salario del trabajador fuera un poco más eficiente en ese contexto
 - Los bonos se pagaron dos veces al año, pero en múltiplos del salario del mes. A partir de esta situación se cambió la metodología de cálculo de los bonos en número de salarios mensuales y no % de la compensación anual, particularmente en Brasil
 - Pago de las utilidades, dividendos, bonos o cualquier otra compensación por adelantado semestralmente, trimestralmente o mensual, para protegerse de la inflación y devaluación de la moneda.
 - Calcular bonos u otros pagos a último salario.
 - En el caso de Nicaragua, en específico, se dieron medidas de aumentos salariales cercanos al 400% y eliminación de subsidios, hasta llegar a la congelación de los sueldos, para tratar de frenar la inflación, sin mucho

éxito. Esta situación ocasionó, junto con otras medidas, que este caso es considerado la hiperinflación más larga en la historia, cerca de 63 meses de duración

2. Visión Venezuela

La hiperinflación llegó a Venezuela, según el Fondo Monetario Internacional, por mantener unas políticas económicas que la ubicaron entre los primeros cinco lugares de los países con la tasa más alta de inflación, y en los últimos años mantuvo el primer lugar de ese ranking, generando una situación que hizo perder la confianza de todos los organismos multilaterales, y llevaron a una debacle a las finanzas nacionales.

Según la Asamblea Nacional de Venezuela y algunas firmas de consultoría en materia económica (como Ecoanalítica), cuentan que el fenómeno de la hiperinflación se registró por primera vez en el mes de octubre de 2017, y ya sumamos 20 meses sumergidos en este fenómeno, superando el promedio mundial y ubicando entre los cinco primeros lugares de hiperinflaciones más largas y más altas del mundo.

La Asamblea Nacional de Venezuela, a través de su comisión de finanzas, tomó el rol de generar las estadísticas que deberían ser publicadas por el Banco Central de Venezuela (BCV), el cual ha dejado de difundir sus indicadores desde hace 3 años.

Inflación, reportada por la Asamblea Nacional de Venezuela:

Cuadro 2. Índice de inflación reportado por la Asamblea Nacional de Venezuela (2019)

Inflación en Venezuela según reporte de la Asamblea Nacional (2017-2019)					
Año 2017		Año 2018		Año 2019	
Enero	18,7%	Enero	84,2%	Enero	191,6%
Febrero	20,2%	Febrero	80,0%	Febrero	53,7%
Marzo	16,2%	Marzo	67,0%	Marzo	18,1%
Abril	16,5%	Abril	80,1%	Abril	44,0%
Mayo	18,2%	Mayo	110,1%	Mayo	-
Junio	21,4%	Junio	128,4%	Junio	-
Julio	26,0%	Julio	125,0%	Julio	-
Agosto	33,8%	Agosto	223,1%	Agosto	-
Septiembre	36,3%	Septiembre	233,3%	Septiembre	-
Octubre	45,5%	Octubre	148,2%	Octubre	-
Noviembre	56,7%	Noviembre	144,2%	Noviembre	-
Diciembre	85,0%	Diciembre	141,8%	Diciembre	-
Anual	2.586,3%	Anual	1.698.488,2%	Anual	665,9%

Sin embargo, el martes 28 de mayo de 2019 se produjo un hecho importante: la publicación después de más de tres años de los indicadores económicos de Venezuela por parte del Banco Central de Venezuela, situación que está llevando a todos los expertos a trazar conclusiones, que pueden o no ayudar a entender este hecho, que debería ser normal en cualquier país del mundo:

Cuadro 3. Índice de inflación reportado por el Banco Central de Venezuela (2019)

Inflación en Venezuela según reporte del BCV (2017-2019)					
Año 2017		Año 2018		Año 2019	
Enero	17,6%	Enero	66,0%	Enero	196,6%
Febrero	12,7%	Febrero	44,7%	Febrero	114,4%
Marzo	10,4%	Marzo	40,9%	Marzo	34,8%
Abril	8,3%	Abril	55,8%	Abril	33,8%
Mayo	11,7%	Mayo	110,3%	Mayo	-
Junio	12,3%	Junio	96,7%	Junio	-
Julio	13,7%	Julio	81,4%	Julio	-
Agosto	19,0%	Agosto	76,0%	Agosto	-
Septiembre	26,1%	Septiembre	127,7%	Septiembre	-
Octubre	31,9%	Octubre	88,1%	Octubre	-
Noviembre	38,3%	Noviembre	123,2%	Noviembre	-
Diciembre	55,6%	Diciembre	95,4%	Diciembre	-
Anual	862,6%	Anual	130.060,2%	Anual	1.047,0%

Las diferencias entre las tasas anuales varían entre la reportada por la AN y el BCV:

- 2017: -67%
- 2018: -92%
- 2019: 52%

De estas variaciones, se pueden generar múltiples interpretaciones, pero existe una clara semejanza en ambos cuadros que lleva a una sola conclusión: estamos viviendo en hiperinflación desde el año 2017.

Y cualquier de los actores políticos podrá decir causas o consecuencias, pero lo cierto es que no se han tomados las medidas económicas correctas, y las que se han tomado han generado mayores desequilibrios.

Desde que comenzó este fenómeno, se pueden destacar las siguientes acciones económicas que aceleraron la tasa de la inflación:

- Reconversión monetaria en agosto de 2018, la cual generó la mayor de las tasas intermensuales de ese año, en ambos reportes (233,3% y 127,7%)

- 17 aumentos de Salario Mínimo Nacional y Ticket de Alimentación, desde el año 2017, siendo el de septiembre de 2018 el que causó el mayor impacto en la economía, generando el cierre de muchas empresas y la negociación de trabajadores para evitar aumentar el pasivo laboral
- Encaje Legal restrictivo desde el año 2019, el cual está estrangulando el sistema bancario, generando una falta de liquidez en el mercado y provocando una caída vertiginosa en el consumo que pudiera generar una caída en los precios, pero esto no está sucediendo por la falta de confianza en el sistema.
- Ahora, en ambos cuadros existe un detalle importante de destacar: en el mes de marzo la tasa de inflación registró una desaceleración por segundo mes consecutivo en este año 2019 (18,1% y 34,8%), y este fenómeno tiene una explicación muy simple:

En marzo el país se apagó completamente

De los 20 días hábiles que tiene el mes, apenas se pudo laborar diez días o menos, depende de la ciudad o estado. Este colapso en el servicio de luz, que vino acompañado de agua e internet, aceleración en el deterioro del transporte público, generó:

- Los precios de productos perecederos como carne o verduras disminuyeron. Una medida tomada por los comerciantes para no desechar la mercancía, ante la falta de posibilidades de pagar los bienes, debido a la ausencia de efectivo o puntos de ventas
- Experimentamos cómo muchos bienes y servicios fueron tasados en dólares, por ejemplo, el hielo, pan, agua, etc.
- Las líneas de producción de muchas empresas no pudieron prestar sus servicios de forma continua ante la falta de luz y agua, lo que obligó a paradas forzadas, y arranques programados luego de calibradas nuevamente las máquinas

Toda esta situación provocó un nuevo orden económico que ha obligado a las empresas a replantearse todos los esquemas de trabajo, flujo de caja, compensación, etc., para afrontar la hiperinflación y sobrevivir a ella. Veremos en los próximos meses cómo se mueven los indicadores y qué nueva sorpresa nos depara el país.

3. Compensación en la Venezuela hiperinflacionaria

Después de todo este fenómeno económico que ha vivido el país, las empresas han transformado la forma de compensar y retener a su gente, llevando a plantear escenarios pocos ortodoxos y convencionales, para los que entendemos la compensación como un mecanismo que ayuda fortalecer el compromiso organizacional y la permanencia en las organizaciones.

Empecemos por definir la compensación total como la recompensa que recibe el trabajador (entendido como la unión entre la posición o cargo y la persona que ocupa dicha posición) con base a la prestación de un servicio que contribuye a la productividad de una organización. Dicha recompensa produce una satisfacción que la actividad genera, psicológicamente, a través de la autorrealización y económicamente a través de los beneficios monetarios directos e indirectos. (Urquijo y Bonilla, 2010).

En mi opinión, se puede empezar a entender la compensación total como todos los ingresos en una moneda local o extranjera recibida por el trabajador por la prestación de sus servicios a una empresa, a lo que se le suma el conjunto de beneficios que complementa estos ingresos, percibidos en especie o en dinero. Estos beneficios, a diferencia de los anteriores, son recibidos solo por pertenecer a una empresa, nivel en la estructura o algún cargo en específico. (Pinto, 2019).

Así mismo se debe comprender que el mercado salarial está conformado por dos tipos de mercado: el general y el selecto. Se entiende al primero como todo el grupo de empresas que forma un país, sin importar su sector económico, tamaño de trabajadores, capital, ventas anuales, etc. Podemos decir que una empresa que tenga un registro fiscal y sea contribuyente de la Superintendencia Nacional de Impuestos y Tributos (Seniat). En el caso del mercado selecto, nos referimos a una muestra de empresas en la cual el investigador hace uso de alguna de las características que definen al mercado general, léase tamaño, sector, etc. (Pinto, 2019).

Para los efectos de este estudio, se trabajó con el mercado general con el fin de entender cómo las empresas buscaron nuevas formas de compensar, y así poder comprender con claridad las tendencias del cambio y los sectores más afectados.

Ahora bien, en este contexto hiperinflacionario, las organizaciones y los trabajadores se han enfrentado a tres momentos que han marcado su camino y que han roto los esquemas tradicionales de la administración salarial. Estos tres hitos son:

1. Inicio de la hiperinflación en octubre de 2017
2. La reconversión monetaria de agosto de 2018
3. El apagón de marzo de 2019

Durante la ocurrencia de estos tres hitos, el gobierno ha implementado su propia política de compensación que está formada principalmente por ajustes del Salario Mínimo Nacional (SMN) y Ticket Alimentación (TA), así como su programa de las cajas Comité Local de Abastecimiento y Producción (CLAP), todos destinados a mejorar la calidad de los trabajadores de los venezolanos, dejando por fuera otros problemas como servicios básicos, transporte, etc., que también impactan la vida cotidiana de los venezolanos.

3.1. Salario mínimo nacional

287

Se debe entender como salario mínimo a “la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que éstos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual”, Organización Internacional del Trabajo (OIT 2014).

Este busca preservar el poder de compra en medio de esta espiral hiperinflacionaria, esto ha llevado que el Ejecutivo ha realizado ajuste a la compensación de los trabajadores, pero sin cumplir los tratados internacionales firmados por Venezuela ante la Organización Internacional del Trabajo. Este acuerdo establece que la fijación del salario mínimo nacional (SMN) y ticket de alimentación (TA) al se debe hacer en una reunión, conformada por tres actores: el gobierno, los empresarios y los trabajadores. Sin embargo, la República Bolivariana de Venezuela a través de su gobierno socialista ha suprimido esta reunión para el establecimiento de este valor, lo que ha llevado a que no exista un criterio estándar que permita marcar una tendencia en la fijación del ingreso mínimo requerido por cada uno de los venezolanos. Observemos algunos elementos para entender el impacto de estos ajustes en las empresas:

- Desde el año 2017, se han realizado 17 ajustes del SMN y TA
- 35% de los ajustes han ocurrido en una fecha diferente al 1er. día del mes
- 6.228.450% es el ajuste que se ha registrado desde el primero de enero del 2017 hasta el 16 de abril de 2019
- 1,6 mensual es la frecuencia de los ajustes del gobierno

Cuadro 4. Incrementos del SMN de Venezuela

Fecha	SMN	TA	Salario Integral (SI)	Variación del SI
01/01/2017	Bs.40.638	Bs.63.720	Bs.104.358	
01/03/2017	Bs.40.638	Bs.108.000	Bs.148.638	42%
01/05/2017	Bs.65.021	Bs.135.000	Bs.200.021	35%
01/07/2017	Bs.97.532	Bs.153.000	Bs.250.532	25%
01/09/2017	Bs.136.544	Bs.189.000	Bs.325.544	30%
01/11/2017	Bs.177.507	Bs.279.000	Bs.456.507	40%
01/01/2018	Bs.248.510	Bs.549.000	Bs.797.510	75%
15/02/2018	Bs.392.646	Bs.549.000	Bs.941.646	18%
01/03/2018	Bs.392.646	Bs.915.000	Bs.1.307.646	39%
15/04/2018	Bs.1.000.000	Bs.915.000	Bs.1.915.000	46%
01/05/2018	Bs.1.000.000	Bs.1.555.500	Bs.2.555.500	33%
16/06/2018	Bs.3.000.000	Bs.1.555.500	Bs.4.555.500	78%
20/06/2018	Bs.3.000.000	Bs.2.196.000	Bs.5.196.000	14%
20/08/2018	Bs.30	Bs.22	Bs.52	Reconversión Monetaria
01/09/2018	Bs.1.800	Bs.180	Bs.1.980	3.711%
01/12/2018	Bs.4.500	Bs.450	Bs.4.950	150%
15/01/2019	Bs.18.000	Bs.1.800	Bs.19.800	300%
16/04/2019	Bs.40.000	Bs.25.000	Bs.65.000	228%

Fuente: Actualidad 24.

Detalle de los diferentes ajustes del salario integral desde el año 2017:

Si se observa el crecimiento del salario integral en dólares, el crecimiento no ha sido el mismo que en el cuadro anterior, realizando la reconversión del Salario Integral al tipo de cambio del mes (usando las fuentes de DólarToday y MonitorDolarVzla).

Cuadro 5. Incrementos del SMN de Venezuela expresado en dólares

Fecha	SMN \$	TA \$	Salario Integral (SI) \$	Variación del SI
01/01/2017	USD 11,9	USD 18,7	USD 30,6	
01/03/2017	USD 9,6	USD 25,6	USD 35,3	15%
01/05/2017	USD 10,1	USD 20,9	USD 30,9	-12%
01/07/2017	USD 7,8	USD 12,2	USD 20,0	-35%
01/09/2017	USD 4,8	USD 6,7	USD 11,5	-42%
01/11/2017	USD 1,6	USD 2,5	USD 4,0	-65%
01/01/2018	USD 1,0	USD 2,3	USD 3,3	-19%
15/02/2018	USD 1,6	USD 2,2	USD 3,8	16%
01/03/2018	USD 1,2	USD 2,8	USD 4,0	6%
15/04/2018	USD 1,1	USD 1,0	USD 2,2	-46%
01/05/2018	USD 0,5	USD 0,8	USD 1,3	-41%
16/06/2018	USD 1,0	USD 0,5	USD 1,5	18%
20/06/2018	USD 1,0	USD 0,7	USD 1,7	14%
20/08/2018	USD 0,2	USD 0,2	USD 0,4	Reconversión Monetaria
01/09/2018	USD 3,5	USD 0,3	USD 3,8	812%
01/12/2018	USD 1,5	USD 0,1	USD 1,6	-58%
15/01/2019	USD 3,5	USD 0,3	USD 3,8	136%
16/04/2019	USD 6,6	USD 4,1	USD 10,8	182%

Fuente: Pinto (2019).

Del cuadro observamos que el 53% de los ajustes representa, más que un crecimiento, un decrecimiento en el poder adquisitivo de la población, lo que lleva a concluir que no se observa una mejora en el ingreso de los trabajadores.

Si se comparan los ajustes del salario integral y las diferentes tasas de inflación reportadas por los actores, observamos un comportamiento diferente entre ellas:

Cuadro 6. Incremento del salario integral nacional y su recuperación con la tasa de inflación

Año	Incremento Acumulado del SMN	Inflación según BCV	% Recuperación	Inflación según AN	% Recuperación
2017	403%	863%	47%	2.586%	16%
2018	108.332%	130.060%	83%	1.698.488%	6%
2019	1.213%	1.047%	116%	666%	182%

Se puede observar como el ajuste del SMN no ha presentado un ajuste significativo para contrarrestar el efecto de la hiperinflación, pero si vemos el mismo incremento a la luz del BCV, existe otra realidad. Esto demuestra lo que los autores Hanke y Krus (2.012) dijeron sobre la falta de confianza en los indicadores de un país, ninguno de los dos valores sabemos si son reales, aunque el presentado por la Asamblea Nacional, se parece más a la sensación de ahogo que vive el ciudadano ante este fenómeno que se come el ingreso diariamente.

Estos ajustes del ejecutivo han llevado a las empresas a replantearse nuevos esquemas en su forma de estructurar la compensación dentro de las organizaciones, dejando a un lado muchas veces el salario decretado por el gobierno. La única salida para garantizar un salario justo para cada uno de los trabajadores, es retomar la reunión entre las tres partes para alcanzar el objetivo definido, y no seguir en esta senda de improvisación que ha sido la política de ajustes del ejecutivo nacional.

3.2. Inicio de la hiperinflación en octubre de 2017

Este primer evento ocasionó que las empresas atacaran dos acciones fundamentales: la alimentación y la compensación (salario).

Entendiendo que el trabajador requiere alimentarse para su desarrollo y tomando además la referencia de la publicación de Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) en 2017, donde nueve de cada diez venezolanos están comiendo dos o menos veces al día. Generando la combinación de estos elementos, que el acto de compra se convierta en una situación de alto contenido de estrés por tres motivos:

- Disponibilidad de dinero, por falta de efectivo o las fallas constantes de los puntos de ventas, que empezaron a llevar a una economía más tecnológica, pero con internet de tercer mundo, que falla constantemente
- Disponibilidad del producto, principalmente la escasez de los bienes de primera necesidad, tanto de alimentos como de higiene personal

- Confianza en los proveedores de servicio: expropiación, cierres de supermercados o abastos
- El elemento de alimentación llevó a que las empresas ejecutaran algunas de las siguientes acciones:
- Aumentaron el ticket de alimentación en una cuantía que supera al salario mensual
- Ejecución de ferias de venta de alimentos en la sede de la empresa
- Se aumentó la frecuencia y/o la cantidad de entrega de cestas de comida de los productos de la empresa o similares
- Se dieron facilidades para que el trabajador pueda entrar al comedor en vacaciones o similares
- Otorgar bonos que cubrieran la eliminación del comedor, y que de una forma u otra buscan mejorar la calidad de vida del grupo familiar
- Se flexibilizó el horario de trabajo, buscando poder comprar alimentos

En el tema de compensación, debemos primero entender lo que queremos decir con salario, y para eso tomaremos el artículo 1 del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), de la OIT:

[...] el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Teniendo claro el concepto y buscando honrar éste compromiso las empresas empezaron a irse a un esquema de incrementos salariales más frecuentes (mensuales), y en la medida que el año 2018 fue avanzando, los porcentajes reportados de la empresa fueron subiendo tratando de recuperar la pérdida del poder adquisitivo. Todas las empresas especializadas en la materia de salario, PGA y Mercer, y el grupo de Compensación & Beneficios, conformados por especialistas del tema que laboran en las empresas del mercado general, reportaron los valores acumulados a las siguientes fechas:

- Febrero 2018: 150%
- Marzo 2018: 331%
- Mayo 2018: 683%
- Agosto 2018: 7.088%

Hasta este momento, las acciones de las empresas respondían a lo que se esperaba de un país en hiperinflación, aumentos más frecuentes que generen más flujo de caja a los trabajadores.

3.3. La reconversión monetaria de agosto de 2018

La reconversión monetaria, la segunda que se realiza en la era socialista, vino acompañada de un grupo de medidas económicas, entre las cuales se destaca un nuevo ajuste del SMN y TA. Pero este anuncio se diferenció de los anteriores en que éste en particular hizo tambalear el mundo organizacional. De las investigaciones, se levantó que el 100% de las empresas tuvo una afectación en su estructura de cargos, algunas en la totalidad y otras en algún nivel.

El anuncio del Ejecutivo, publicado en Gaceta Oficial N° 6.403, de fecha 31 de agosto de 2018, colocó el ingreso de la siguiente manera:

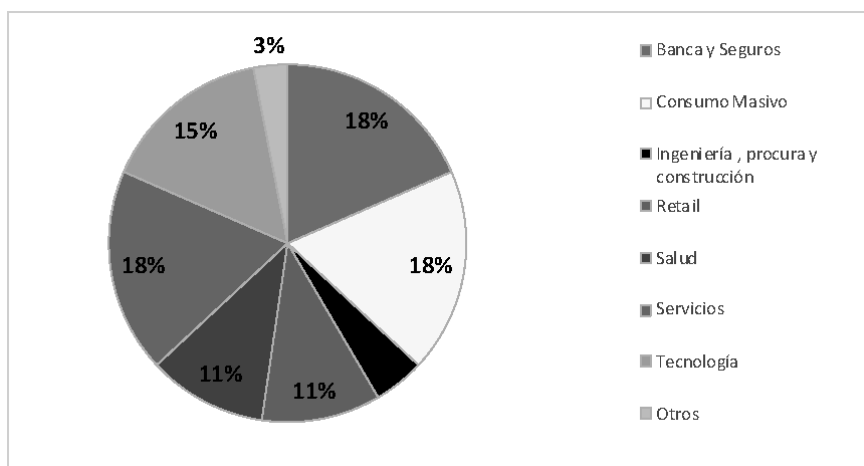
- Salario Mínimo Nacional (SMN) pasó de Bs. 30 a Bs. 1.800, siendo un ajuste de 5.900%, el más alto del que se tiene conocimiento en la historia de Venezuela
- Ticket de Alimentación (TA) ascendió de Bs. 21,96 a Bs. 180, lo que representa un ajuste de 720%
- Salario Integral (SI) se ajustó de Bs. 52 a Bs. 1.980, lo que representa un incremento de 3.711%
- Este anuncio del ejecutivo, en medio de mucha incertidumbre, provocó dos momentos para los cuales las empresas no estaban preparadas, y demostraron un índice de adaptación muy importante antes estos cambios. Estos fueron:
- Acciones post-anuncio, sin publicación de la Gaceta Oficial:
 - Congelamiento de todas las vacantes para entender cómo ajustar los gastos de la empresa, sin reducir la nómina actual
 - Se empezó a calcular las liquidaciones para medir impactos (esto principalmente en las pequeñas y medianas empresas)
 - Inicio de los procesos de negociación de salidas, buscando disminuir el pasivo laboral, para reducir la nómina
- Acciones con la publicación de la Gaceta Oficial:
 - 92% de las empresas del mercado pagaron directamente el ajuste del SMN sin tomar el subsidio decretado en la Gaceta
 - Definición de nuevas estructuras salariales, más horizontales que verticales, buscando bajar el impacto de esta nueva realidad salarial que nos llegó por la reconversión monetaria
 - El ajuste definido para el mes de septiembre 2019 por el mercado general, quedó en promedio 739%, para ajustarse al SMN y reconstruir el tabulador salarial de la empresa

Esta situación generó en el mercado general un nuevo orden salarial, una nueva forma de ver la compensación tradicional, y que está sentando las bases para definir tendencias y teorías que serán usadas o estudiadas en el futuro.

3.4. El apagón de marzo de 2019

El jueves 7 de marzo de 2019, el país fue sorprendido por un apagón general que afectó a cerca del 90% del país. Este apagón dejó sin servicio eléctrico, agua, internet y transporte a la mayoría de las ciudades del país. Este fenómeno trastocó la economía, la vida diaria de la población y la forma como las empresas operaban normalmente.

Figura 2. Distribución de la muestra de empresas por sectores económicos



Fuente: Pinto (2019)

Para entender lo sucedido, se procedió a realizar una encuesta en línea, durante los meses de abril y mayo de 2019, enfocada en levantar las “Tendencias de Talento 2019” del mercado general, buscando comprender cómo las empresas actuaron antes, durante y después del apagón, y cómo están adaptando sus estrategias de compensación a esta realidad. Este estudio logró la participación de 65 empresas, distribuidos en ocho sectores de la economía venezolana, todas empresas privadas, de capital nacional o extranjero.

Este grupo de empresas respondió los diferentes cuestionarios destinados a levantar salarios, beneficios y características de su sector, por lo cual la información recogida permite generar análisis y recomendaciones para obtener un panorama real del mercado general venezolano en estos momentos.

La investigación realizada sobre las “Tendencias de Talento 2019” levantó información salarial y no salarial (alimentos, seguridad física, retención), además de temas asociados con servicios básicos, flujo de caja, estructura, retención y cómo visualizan cerrar su año 2019.

La metodología utilizada en esta investigación fue un análisis descriptivo con una muestra probabilística, y fortuita, en virtud de que se trata del grupo de empresas que accedió a responder los dos instrumentos:

- Cuestionario semiestructurado de preguntas cerradas y con selección múltiple, orientado a conocer los elementos de beneficios no salariales y situaciones del contexto
- Cuestionario estructurado para el levantamiento de la compensación de los trabajadores, dividido en dos estructuras:
 - Niveles de cargos: estableciendo cinco niveles de cargos, donde algunos tienen más de una familia de cargos:
 - ✓ **Segunda línea:** Vicepresidente / Gerente Nacional
 - ✓ **Tercera línea:** Gerente área
 - ✓ **Cuarta línea:**
 - Jefes/Coordinador de área
 - Especialistas
 - ✓ **Quinta línea:**
 - Profesional nivel sénior
 - Profesional nivel semisénior
 - Profesional nivel júnior
 - Fuerza de ventas
 - ✓ **Sexta línea:**
 - Personal base administrativo (incluye secretarías, mensajeros, recepcionista, etc.)
 - Personal base operativo nivel alto
 - Personal base operativo nivel medio
 - Personal base operativo nivel bajo
 - Conceptos salariales mensuales:
 - ✓ Sueldo básico mensual: entendido como el valor pagado por la prestación de servicios mensual, según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)
 - ✓ Ticket de alimentación: contempla el pago por ayuda de alimentación, e incluye el valor de la ley más el adicional
 - ✓ Bono especial de carácter no remunerativo: un monto pagado por la empresa. aquí no importa la fórmula ni el concepto, solo su carácter mensual
 - ✓ Ayuda de transporte: monto otorgado para compensar el tema de transporte a los trabajadores

- ✓ Bono de desempeño o resultados: monto otorgado por el cumplimiento de objetivos anuales. Este valor se llevó a valor mensual para determinar el ingreso mensual
- ✓ Comisiones: pago mensual de la fuerza de ventas por el cumplimiento de los objetivos
- ✓ Otros pagos mensuales: este sería otra compensación que se recibe mensual y que ayuda a resolver el flujo de caja

3.4.1. Salario

El tema central para todas las empresas es como compensar y mover el sueldo de cada uno de sus colaboradores. El análisis se centra en entender dos premisas fundamentales para realizar un ajuste salarial en este contexto:

No es posible recuperar el 100% de la tasa de inflación en virtud de que cualquier ajuste de esta magnitud se va a trasladar inmediatamente al precio del bien o servicio, y por ende se elevará nuevamente la referida tasa, generando una espiral que no se podrá detener.

En estos momentos, Venezuela ocupa el quinto lugar de las inflaciones más altas en la historia, por lo que se rompe la referencia usada en Latinoamérica de ajustar los sueldos entre el 60% y 80% de la tasa de inflación. Entramos en una nueva realidad que debe llevarnos a realizar ajustes acordes con la capacidad de generar flujo de caja para honrar sus compromisos

Para el año 2018, con la tasa de inflación reportada por la Asamblea Nacional y las empresas consultoras especializadas, el nivel de recuperación del ingreso por parte de las empresas que conforman el mercado general, fue de un 19% en promedio, generando un ajuste salarial de 322.672%. Si se visualizan cuatro de los sectores más influyentes de la economía venezolana, se tiene una realidad similar:

Cuadro 7. Porcentaje de ajustes salariales por sector económico, año 2018, con inflación reportada por la AN

Sector	2018	% Recuperación
Banca y Seguros	198.362%	12%
Consumo Masivo	405.221%	24%
Servicios	269.228%	16%
Tecnología	223.674%	13%
Total general	322.672%	19%

Fuente: Pinto, 2019

Estos valores cambian si usamos como referencia la tasa de inflación publicada por el Banco Central de Venezuela, y que fue publicada en días reciente:

Cuadro 8. Porcentaje de ajustes salariales por sector económico, año 2018, con inflación reportada por el BCV

Sector	2018	% Recuperación
Banca y Seguros	198.362%	153%
Consumo Masivo	405.221%	312%
Servicios	269.228%	207%
Tecnología	223.674%	172%
Total general	322.672%	248%

Fuente: Pinto (2019)

Ante este escenario, el sector empresarial quedó con una deuda importante con cada uno de sus trabajadores, la cual se ha trasladado para este año 2019. El aumento acumulado promedio del primer cuatrimestre (enero-febrero-marzo-abril) es de 590%, un ajuste importante si observamos cómo ha sido el comportamiento de la inflación en el mismo período. Este ajuste representa un 89% de recuperación de la inflación al mes de abril, usando la referencia de la Asamblea Nacional. Si se observa por los mismos sectores, se tiene esta realidad:

Cuadro 9. Porcentaje de ajustes salariales por sector económico, año 2019, con inflación reportada por la AN

Sector	2019	% Recuperación
Banca y Seguros	916%	138%
Consumo Masivo	715%	107%
Servicios	539%	81%
Tecnología	570%	86%
Total general	590%	89%

Fuente: Pinto (2019)

Además de lo anterior, el valor cambia drásticamente cuando es observado con la tasa de inflación reportada por el BCV, la cual es más acelerada en este año en relación con la que reporta la Asamblea Nacional. Algunos expertos dicen que es una suerte de justificar las sanciones impuestas por el gobierno americano, y cómo nos están afectando en la cotidianidad. Veamos el cuadro

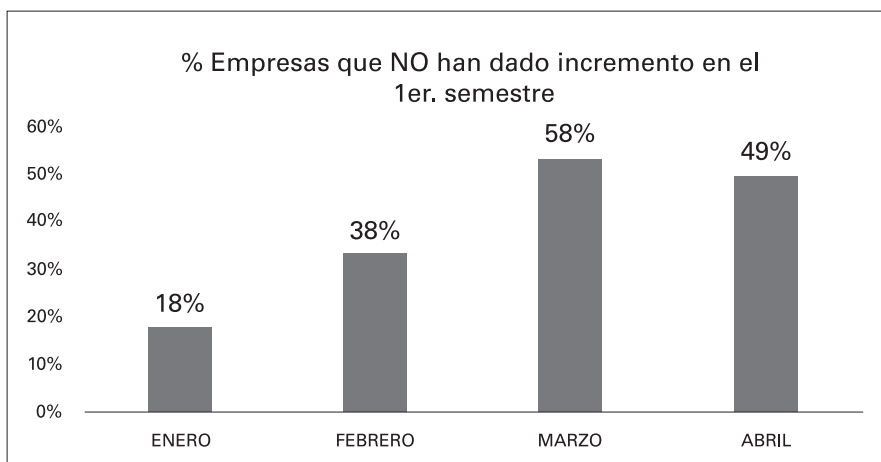
Cuadro 10. Porcentaje de ajustes salariales por sector económico, año 2019, con inflación reportada por el BCV

Sector	2019	% Recuperación
Banca y Seguros	715%	68%
Consumo Masivo	539%	51%
Servicios	570%	54%
Tecnología	916%	87%
Total general	590%	56%

Fuente: Pinto (2019)

Pero ante estos ajustes, surge una nueva variable que no estuvo presente en el año 2018 de manera tan marcada, que fue el “no otorgar ningún tipo de ajuste salarial”. El año anterior, la prioridad de las empresas era incrementar el ingreso de los trabajadores, sin embargo, después de un año y medio de hiperinflación, las empresas se empiezan a cuestionar esta premisa, y por eso se observa que el 44% de las organizaciones no está realizando ningún tipo de movimiento salarial, principalmente desde el mes de marzo, cuando ocurre el apagón.

Figura 3. Tendencia de empresas que no han realizado ajustes salariales en el primer cuatrimestre del año 2019



Fuente: Pinto (2019)

Esta tendencia da la sensación de que llegó para ser la protagonista en este año 2019, en virtud de que el elemento del flujo de caja cada día se convierte en la variable principal que está moviendo a las empresas a tomar este tipo de decisiones. Y si no se cambia la política del encaje legal, esto puede llegar a incrementarse de manera importante, y realmente eclipsar la capacidad de compra de los trabajadores y, por ende, de sus familias. El primer sector que será afectado por esta medida será el comercio, que recibe el impacto cuando no se mejora el salario de los trabajadores- Y también es el más afectado cuando ocurre un ajuste del salario mínimo nacional.

Esta situación de ajustes o no del salario mensual de los trabajadores está generando una distorsión importante en todos los componentes que forman la compensación salarial.

En la investigación se logró levantar el ingreso mensual y anual de los cinco niveles de cargos:

- Distorsión del mercado salarial en un 57% entre la mediana y el promedio, en el ingreso mensual en Bolívares. Si vemos el pago en dólares, la variación sube a 87%
- Presencia del pago en moneda dura en los cargos altos en un 60% y en los cargos base en un 7%
- La presencia del pago en moneda dura no está estandarizada a nivel de conceptos. Veamos los detalles:

- 38% lo está ofreciendo como sueldo básico mensual
- 31% otorga bonos especiales de carácter no remunerativo, como alternativa para palear los salarios
- 13% lo tiene destinado a otros conceptos no salariales que van como ayudas por afrontar la crisis
- 11% utiliza el bono de desempeño para honrar este compromiso
- 6% destina el pago de moneda dura al beneficio alimentación, ayuda de transporte o comisiones
- El sueldo básico mensual en bolívares representa en promedio un 51% del ingreso total mensual, lo que lleva a concluir que las empresas están destinando el dinero a otros mecanismos que generen menos pasivos laborales
- 54% entrega incrementos lineales sin diferenciar por nivel jerárquico, pero la tendencia está cambiando, y vamos hacia incrementos diferenciados y con foco a retener a las personas claves

El mercado salarial se encuentra sumergido en una distorsión, siguiendo el esquema del flujo de caja, que es, como ya he mencionado, la clave para saber cómo incrementar el sueldo de cada trabajador.

3.4.2. Alimentación

En el apartado de alimentación se mencionó el alto contenido de estrés que tiene la población (falta de efectivo, escasez de productos y confianza de los proveedores) al momento de hacer el acto de compra cuando inicia la hiperinflación. Después del apagón, le sumamos las siguientes:

- No poder refrigerar el alimento en sus casas
- No tener agua potable para cocinar el alimento
- Cierre de establecimientos comerciales

En este momento las empresas han continuado aplicando las medidas que se habían descrito con anterioridad, y han incorporado otras novedosas para ayudar a palear este fenómeno:

- 35% sigue otorgando una cesta de comida
- 31% implementó alianzas comerciales con establecimientos expendedores de comida para ofrecer productos más accesibles a los trabajadores
- 28% inició un programa para otorgar una bebida, merienda, desayuno o cena adicional al almuerzo
- 16% aumentó la frecuencia en la realización de ferias de comida dentro de las sedes de las empresas

- Otras:
 - Modificaron la receta de la cesta actual
 - Otorgaron facilidades para que el trabajador pueda entrar al comedor en vacaciones o similares
 - Flexibilizaron el horario para que el trabajador pueda ir a comprar alimentos o retirar la caja CLAP

El problema de la alimentación sigue siendo un foco de atención para las empresas, pero ya no es el elemento escasez lo que preocupa a los trabajadores, sino la imposibilidad de adquirir los productos por sus altos precios, que además suben a una velocidad que el ingreso salarial no logra ayudar en su adquisición.

3.4.3. Servicios básicos

En el año 2018, la mayor preocupación de los trabajadores era el problema del transporte, mientras que en algunos estados del país el tema eléctrico comenzó a afectar la cotidianidad de la población. Con la llegada del apagón de marzo estas prioridades cambiaron para los trabajadores en todo el país:

- 43% manifestó que su principal problema es contar con agua corriente. Ni siquiera discriminan si es potable o no, solo requieren que el líquido llegue a sus hogares
- 29% de los trabajadores continúa viendo al transporte como su principal problema, sobre todo si son residentes de las zonas foráneas a las grandes ciudades del país
- 14% encuentra en la luz su dolor de cabeza, en vista de los daños a sus artefactos eléctricos, de no poder cocinar o simplemente bañarse pues el agua no puede ser bombeada hasta su zona de residencia

Ante este contexto tan agreste, la solidaridad de las empresas a sus trabajadores no se hizo esperar, y las mismas implementaron acciones destinadas a subsanar el tema del agua. Las más destacadas son:

- 52% permitió que cada uno de sus trabajadores pudiera llenar bidones, pots, etc., dentro de las instalaciones de las empresas. En algunos casos, establecieron horarios especiales para el llenado de los envases
- 18% habilitó espacios y horarios dentro de la sede para que sus trabajadores pudieran asearse y/o ducharse, permitiéndoles cumplir con sus protocolos de higiene ante la falta del líquido en su residencia
- 17% cambió sus horarios de trabajo, pero no por los decretos del gobierno, sino para que el trabajador pudiera estar o llegar a su casa cuando es suministrada el agua

Estas acciones demuestran el carácter solidario de las empresas para con sus trabajadores, pero pudieran ser consideradas paños calientes ante una realidad que no pueden controlar ni las organizaciones ni los trabajadores. Una situación que se está convirtiendo en una bola de nieve y que en cualquier momento amenaza con estallar, por lo cual los patrones no podrán seguir apoyando este contexto.

3.4.4. Seguridad física

Para el Dr. Rafael Briceño León, Venezuela es el país con mayor cantidad de muertes violentas en el mundo; a la fecha se han contabilizado 333.029 muertes violentas entre 1999 y 2018, cifra que es muy alarmante, pero que además es acompañada por la falta de un sistema de justicia que aplique las leyes y encarcele a los delincuentes, el cual acumula un 90% de impunidad en todo el país. Lo anterior nos ha llevado a convertirnos en un territorio sin ley, muy al estilo del viejo oeste norteamericano.

Si recordamos que la seguridad es una sensación de total confianza, donde se presume que existe una ausencia total de peligro, producto de la prevención como el mecanismo que nos permitirá evitar los riesgos, para lo cual se deben tomar las medidas necesarias en pro de conseguir este estado.

Ante este escenario, las empresas han tenido que tomar medidas para garantizar la seguridad de su personal, principalmente a sus altos ejecutivos, quienes son propensos a ser secuestrados, por la creencia de devengar altas compensaciones y en Dólares. Las acciones más frecuentes ejecutadas son:

- 78% contrató y asignó personal escolta (sin armas, por ser ilegal según la legislación venezolana) a sus altos directivos
- 44% otorgó carros blindados, a pesar de la poca oferta en el mercado. Algunas empresas buscaron realizar compras en el exterior para dar un vehículo que garantice el beneficio de su ejecutivo
- 33% empezaron a ofrecer opciones de compras de equipos de seguridad a su personal. Ésta modalidad que es relativamente nueva, se ha ejecutado para otros niveles diferentes a los ejecutivos; permitiendo a la gente comprar cámaras de seguridad, equipos de rastreo satelital, entre otros

Las empresas no deberían sustituir a las fuerzas policiales del Estado, las cuales están para garantizar la seguridad de sus ciudadanos, pero ante un escenario tan negro en esta materia, no queda muchas opciones sino reinventarse y lograr en la medida de las posibilidades la seguridad integral de sus trabajadores.

3.4.5. Flujo de caja

En este momento las empresas literalmente están rompiendo las alcancías, para hacer frente a sus compromisos con proveedores, clientes, accionistas y principalmente con sus trabajadores. De lo anterior se desprende que el 68% del mercado presenta problemas de liquidez, que los está llevando a ubicar opciones para mantenerse a flote y no cerrar la empresa.

Entre las acciones manifestadas por las empresas para afrontar esta situación se destaca:

- 37% de las empresas adelantaron el pago de la nómina, a fechas diferentes a las habituales, buscando poder cumplir el compromiso con sus trabajadores antes de quedarse sin dinero para honrarlo
- 34% del sector empresarial está modificando su política de cobranzas, a esquemas de prepago, tratando de tener el dinero por adelantado y así optimizar el ingreso y que no se devalúe con el pasar de los días
- 23% empezaron procesos de negociación con los proveedores, tratando de buscar otros mecanismos para cancelar las deudas contraídas con ellos, cambios de días de pagos, intercambios de productos, etc.
- 22% optaron por el esquema de suspensión de los pagos de sus proveedores, hasta tener la cantidad de dinero requerida para honrarlos

El flujo de caja está llevando a todas las empresas a reinventarse, a planificar sólo este elemento de manera semanal, quincenal, etc., tratando que el dinero ingrese a la organización lo más rápido posible, dentro de las pocas opciones que existen. Además, la búsqueda de créditos en la banca sigue ocasionando la afectación del flujo constante de liquidez. De lo anterior, se puede concluir que debemos tener foco en el control y manejo del flujo de caja, sino estamos condenando a la empresa a su cierre y a engrosar las estadísticas del desempleo en Venezuela.

3.4.6. Beneficios no salariales

En materia de beneficios no salariales, las empresas se han paseado por todas las opciones para incrementar, mantener o suspender este portafolio. Este cambio se ha centrado en responder a las necesidades del trabajador y mejorar sus condiciones de vida.

El estudio arrojó que las empresas han direccionado sus acciones a las siguientes actividades:

- 43% están eliminando el beneficio del gimnasio, algo contradictorio en un entorno donde hacer ejercicios es una manera de recreación, pero ante el alto

costo de las empresas prestadoras del servicio está llevando a las organizaciones a tomar esta decisión

- 35% de las empresas suspendieron sus programas de adiestramiento, sin embargo, esta decisión es un error, en virtud que la formación en momentos de altas inflaciones es económica y siempre mejora el clima organizacional, espero que esta tendencia disminuya con el transcurrir de los días
- 29% de las empresas están evaluando modificar su programa de transporte, por falta de proveedores confiables, alto costo, deterioro de las vialidades, etc.

A estos beneficios, se le debe sumar las pólizas de salud, que también se están convirtiendo en un dolor de cabeza para las empresas, en virtud que las compañías aseguradoras no están ofreciendo opciones que llenen las expectativas de las organizaciones y de los trabajadores. Pero para este beneficio se debe realizar un estudio con más profundidad, para llegar a entender este sector desde el punto de vista de uso y costos, y el impacto que tiene para la economía de la empresa.

3.4.7. Reestructuración

Continuando con nuestro análisis, el 93% de las empresas están ejecutando acciones que buscan equilibrar la ecuación gasto – ingreso, ante el contexto hiperinflacionario. Todas estas decisiones que están tomando las empresas tienen el objetivo de mantener a flote a la organización y su permanencia en el tiempo. Las que se pueden destacar:

- 51% han disminuido su cantidad de trabajadores a través de la estrategia de congelar las vacantes que van sucediendo en las empresas durante el pasar de los meses
- 38% empezaron a realizar procesos de reingeniería en las empresas, buscando eficiencias y efectividad en sus líneas de producción, productos, políticas, normas, estructuras, etc.
- 26% comenzaron una estrategia de disminución o desvinculación de la cantidad de los trabajadores, a través de la definición de negociaciones de salida. Esto con el fin de optimizar el gasto de personal y hacer frente a una economía cada vez más pequeña. En estas negociaciones, se puede destacar las siguientes premisas:
 - No existe una tendencia clara de cómo abordar este tema, cada empresa emplea el criterio que mejor se adecue a su estrategia y flujo de caja
 - La fórmula para realizar este cálculo que más se repitió a lo largo de la investigación, es la que combina la renuncia según lo establece la LOTTT, y se le incorpora la inamovilidad o doblete de las prestaciones sociales.

Esto sería el punto de partida, sobre el que algunas empresas agregan otros elementos

- 55% de las empresas colocan a estos cálculos de desvinculación un tope de pago, que puede estar expresado en meses de salario o en Bolívares (en valor absoluto), sin mucha relación a la compensación mensual
- 35% de las empresas están empleado el cálculo de los Bolívares para realizar sus ofertas de salida. El rango en que se mueve este grupo de empresas va de uno a diez millones de Bolívares como valor máximo
- 23% ha empleado la fórmula de los meses de salario básico, buscando ser atractivos a la hora de ejecutar la negociación. El rango que han empleado estas organizaciones va de seis a 20 meses del sueldo básico mensual
- 25% han empezado a efectuar ajuste en su política de sueldos y beneficios, para una en que se realicen revisión e incrementos menos frecuente, plasmando esta decisión en sus documentos internos. Esta estrategia busca optimizar el flujo de caja y darle continuidad a la empresa. Así mismo, esta tendencia reafirma la presentada con anterioridad, donde el 44% de las empresas empezaron a no realizar ajustes salariales, solo que en esa mención se mezcla las que no lo han puesto como política y los que sí lo han hecho
- 18% de las empresas en su proceso de reestructuración, están negociación nuevas líneas de crédito que les permita, no tener que reducir la plantilla y reinventar su negocio con miras a mantenerse en el 2019
- 11% realizaron paralización de sus líneas de producción, buscando enfocarse en aquellos productos que agregan valor con bajo costo, y desechar los que requieren mucha inversión de materia prima, que terminan encareciendo los productos, o sencillamente porque tienen un excedente de inventario y ya no poseen más capacidad de almacenamiento

Las empresas con todas estas ideas y muchas otras que habrán surgido en el transcurso de las semanas, buscan principalmente mantener la liquidez y el flujo de caja de la empresa para honrar los pagos a los diferentes actores de las organizaciones, incluyendo poder seguir ofreciendo incrementos de sueldos y mejoras en los beneficios. De allí que es importante para el mundo de la compensación tener monitoreada esta variable que siempre termina inclinando la balanza en las decisiones estratégicas de la organización.

3.4.8. Retención

Este título no deja de estar presente en todos los estudios de talento, desde que empezó el fenómeno migratorio en Venezuela hace más de cinco años. Según

ENCOVI, para el año 2018 se registró una emigración de talentos del país de cerca de 1,5 millones de personas, y en lo que va del año 2019, se estima que han salido del país cerca de 815.000 venezolanos, y este número pareciera seguir creciendo.

Para las empresas este fenómeno no deja de ser importante y relevante a la hora de definir sus estrategias de compensación. El estudio reveló que el 70% de las empresas ven esta tendencia en ascenso o igual a la tasa registrada el año pasado, que también fue alta, esto los ha llevado a buscar alternativas de ajustes o definición de nuevas formas de contratación.

Las organizaciones en sus procesos de entrevistas de salida de los trabajadores que renuncia, se han encontrado las mismas razones que el año 2018, pero adicional a estas aparece una nueva. Veamos las razones expuesta por la gente y su frecuencia de presencia en la muestra:

- 56% de los trabajadores que han decidido abandonar el trabajo, lo hacen para emigrar fuera de Venezuela, principales destinos Perú, Chile, Colombia y Ecuador. Una triste realidad ver como nuestros compatriotas abandonan el país por cualquier medio de transporte o incluso caminando, para obtener unas divisas en otro país que puedan enviar a sus familiares que se quedan en el país
- 18% están renunciando en busca de oportunidades en otras empresas, pero debemos destacar que el cambio de trabajo es a la misma posición y con un salario más alto. Esto si es una novedad que usualmente no veíamos mucho en las organizaciones, la interpretación es buscar un mayor ingreso para poder subsistir en este país y no tener que emigrar
- 9% ha decidido la loable tarea de emprender un negocio propio en Venezuela, algo digno de aplaudir, porque es querer seguir apostando a este país y ver que existen muchas oportunidades que podemos aprovechar, solo debemos ser observadores
- 8% han dejado sus sitios de trabajos por imposibilidad de llegar ante la falta de transporte, algunos porque no llegan unidades a la zona donde viven, otros porque gastan más en el pasaje para llegar a laborar que lo que se ganan en el día. Esto es parte de la distorsión y falta de políticas públicas coherentes que no han permitido tener un programa de transporte público digno para los venezolanos
- 8% de los trabajadores cambiaron de empresa buscando un mejor profesional o promoción, apostando a un desarrollo y proyección a futuro

Deseo cerrar este título expresándole que debemos ser observadores de lo que pasa en nuestras organizaciones y poder interpretar las necesidades de nuestra gente. Cuando una persona decide emigrar y renuncia a la empresa, este trabajador ha

decidido renunciarle al país no ha usted, así que ayúdelo en esa transición y haga que la salida sea más fácil. Por otro lado, para los que se quedan debemos convertir a nuestras empresas en los lugares con mejores condiciones para permanecer, crear unas especies de burbujas a la realidad.

3.4.9. *Calidad de vida*

Se debe entender el concepto de calidad de vida como el “conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social.” Significados.com, 2017

Lo anterior parece no tener sentido en este contexto Hiperinflacionario, sin embargo, el 100% de las empresas están emprendiendo acciones para mejorar la calidad de vida sus trabajadores en lo personal o profesional, enfocadas principalmente a medir: el desarrollo, lo físico, lo social y lo emocional. Partiendo de lo anterior se puede destacar de lo manifestado por las empresas lo siguiente:

- 75% flexibilizó el horario de trabajo, muchos por orden del gobierno, otros lo hicieron para ofrecer a la gente alternativas de poder cuidar a sus hijos por no tener guardería que los atienda, por el tema de racionamiento de agua, transporte, etc., buscando mejorar la calidad de vida del trabajador con esta acción
- 51% ofrecen trabajo desde su residencia, para que el trabajador pueda estar con su familia, aproveche el agua, por tener dificultad para llegar por falta de transporte o cualquier otra condición. Lo destacable de este punto, es que las empresas se están moviendo a la organización por objetivos y no por cumplimiento de horarios, tendencia que ha existido desde hace muchos años, pero en el Latinoamérica hemos sido un poco lento en adaptarnos en esa nueva forma de trabajar
- 40% modificó su política de vestimenta, esta tendencia tiene varias aristas, el que la gente no cuenta con suficiente dinero para comprar nuevas piezas de ropa, o no tiene detergente para lavar con la regularidad que lo hacía o como muchos se trasladan en transporte público o caminando deben hacerlos con prendas más cómodas para aguantar las horas de cola en las paradas esperando los autobuses o las condiciones climáticas
- 31% estableció mecanismos para garantizar la seguridad física de sus trabajadores, esta tendencia la vimos ampliamente en el título de seguridad física
- Otras acciones que implementaron, se direccionando a realizar cursos de autoayuda, meditación, paseos recreacionales, etc. que más que cumplir con

alguna normativa legal, es darle a la gente un respiro en este mar de problemas en el que vivimos diariamente

La calidad de vida en las empresas es un elemento fundamental, que debemos tener presente a la hora de realizar acciones o estrategias de compensación total, por lo general son económicas y permiten generar mucha conexión emocional entre las empresas y los trabajadores.

3.4.10. Retos para el 2019

En todo este mar de problemas que vivimos los venezolanos, las empresas, las comunidades, etc., debemos tener claro nuestros retos y establecer los pasos a seguir para su consecución. Porque si entendemos que el reto es un desafío, algo que nos planteamos como objetivo, entonces cuáles serán los que se desea alcanzar en lo que queda del año 2019.

La investigación reportó que de las 65 empresas que participaron, sus retos se centraron en cinco tópicos, que son los siguientes:

- Flujo de caja: tener el mayor control y claridad de las finanzas de la compañía, logrando con esta medida tener la liquidez necesaria con la que puede honrar todos y cada uno de los compromisos adquiridos
- Retención de talento: mantener a la mayor cantidad de gente en sus puestos actuales contentos y compensados adecuadamente, para minimizar esta variable y continuar la operatividad de la empresa
- Mantener el porcentaje de participación de mercado: el reto aquí radica en no crecer, sino en lograr permanecer más o menos en los mismos porcentajes que tradicionalmente se manejan, un reto difícil pero no imposible
- Mantener el nivel de calidad de los productos: lograr que el producto ante la falta de materia prima confiable y cambios constantes de proveedores, no cambie su esencia, sabor, etc.
- Continuidad operativa: ante todo hay que mantener a flote a la empresa y que siga produciendo, para no perder el espacio que durante muchos años se ha construido

Estos retos y muchos más, deben establecer la agenda a seguir para su consecución con una planificación clara y objetivos alcanzables en el corto, mediano y largo plazo, así que si es posible ganar esta batalla y cada uno de nosotros en nuestras empresas tenemos las claves para lograrlo.

4. ¿Al final qué hacer?

Todo este sin fin de variables, acciones o contexto está llevando a las empresas a esquemas poco ortodoxos, pero siempre dentro de la legalidad venezolana, lo que les permite llegar a definir algún escenario o tomar alguna decisión.

Para esto es importante establecer un modelo, que se acople a la visión y misión de la empresa, que define los objetivos a seguir y nos permita alcanzarlos, dentro de las posibilidades de cada persona y empresa.

Este modelo debe analizar, describir, explorar, controlar y simular los fenómenos o situaciones a las que nos enfrentamos día a día. Por eso desde el año 2014, he venido realizando recomendaciones a las empresas y personas con las que he tenido la oportunidad de conversar, a través de explicarles el modelo de “Planificación en Momentos de Crisis” (PMC), que es producto de mi experiencia e investigaciones y que está orientado a brindarte una receta práctica y sencilla que puede ser implementado por cualquier organización.

Si recordamos el concepto de planificación de George Terry (1986), que establece:

“La planificación es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales”.

O Idalberto Chiavenato (1998), que la describe de la siguiente manera:

“La planificación es una técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de la empresa”.

De ambos conceptos podemos extraer elementos que hacen que este modelo cumpla con su rol de obtener la información necesaria para minimizar la incertidumbre y poder visualizar el futuro con cierta claridad. De allí la relevancia de tomarlo como una receta que ayude a transitar este camino.

El Modelo de Planificación en Momentos de Crisis (PMC) se entiende como el proceso para estimar o intuir a través de unas variables seleccionadas, las informaciones que permiten alcanzar los objetivos definidos por la empresa. Pinto (2018)

El PMC está conformado por de nueve pasos, en el cual algunos de éstos deben ocurrir primero para que se active el siguiente y otros se pueden realizar en simultaneo. Veamos el modelo:

1. Redefina sus variables económicas a medir y establezca el procedimiento de seguimiento, no importa la que decida tomar: inflación, canasta alimentaria, producto interno bruto, Dólar paralelo, Dólar oficial, etc. lo importante es que sea constante en su medición, análisis e interpretación, y úsela siempre para tomar las decisiones de su empresa
2. Determine su flujo de caja y en función de eso realice los ajustes: busque el punto de quiebre dentro de sus finanzas, estrese el sistema hasta que no dé más

la empresa. En ese momento usted sabrá, que más allá de ese punto, no debe realizar ajustes, comprar materias primas, otorgar nuevos beneficios, etcétera. Este será el techo que nunca deberá tocar

3. Defina los procesos, productos y servicios claves para su organización: optimice su empresa, es el momento de desechar todas las cosas que no están agregando valor, y enfocarse en lo que si lo hace, de esta manera podrá consolidar su marca y ofrecer un mejor servicio
4. Mida el compromiso organizacional en estos momentos tan confuso, sepa con que gente cuenta, que debe mejorar o cambiar y a que debería hacerle foco, para que pueda tomar decisiones más acordes a las expectativas de la empresa y del trabajador
5. Siga otorgando flujo de caja a sus trabajadores, ofrézcale liquidez, existen vías que no impactan al pasivo y mantiene a la gente contenta y comprometida con las metas que se deben alcanzar
6. Sea arriesgado en las decisiones ante las nuevas oportunidades de negocio, no piense mucho, si caemos en la burocracia de las organizaciones podemos perder el tren de algo que pudiera ser un éxito para la organización
7. Monitoree mensualmente con consultoras y empresas (sobre todo competidores) a sus competidores, esta revisión no debe influir en sus decisiones, porque cada empresa es diferente en estructura y gastos, pero no los deje de lado, siempre que pueda vea hacia donde dirigen sus esfuerzos
8. Planifique como pasos de bebe, un día a la vez, no haga estrategia a muy largo plazo. En hiperinflación las decisiones son muy importantes y se debe ver todo en métricas de medición muy cortas, piense en días, semanas o cuando mucho en meses
9. Y finalmente, escuche a la gente, es en cada uno de ellos donde usted puede obtener muchas soluciones a sus problemas, no desestime ideas ni propuestas, todas pueden sumar o hacernos pensar. Por eso crea en su gente, su recurso más valioso

El PMC como está construido, le permitirá llegar a los resultados esperados de manera rápida y estructura, por lo cual se recomienda, colocar a una persona que lidere este modelo, para que pueda llevar el orden que él necesita, y de esta manera obtendrá el éxito definido, que se verá en el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.

Para terminar, los próximos meses serán decisivos para muchas empresas, algunas no sabrán si podrán seguir funcionando, otras si permanecerán con el mismo tamaño o productos, pero lo vital es continuar, por eso todo lo visto aquí nos debe llevar a plantearnos tres grandes ideas:

310

- No estamos solos, así que podemos superar la hiperinflación
- Enfóquese en lo importante no en lo urgente
- Sea solidario y tolerante con sus trabajadores

Si tenemos claro todas estas ideas, podemos obtener grandes resultados, construir soluciones y lograr avanzar hacia la Venezuela que todos queremos y nos merecemos.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional de Venezuela. Comisión de Finanzas. 2019. Recuperado de: <http://www.asambleanacional.gob.ve/>
- Banco Central de Venezuela. 2019. Recuperado de: <http://www.bcv.org.ve/estadisticas/consumidor>
- Calidad de vida. En: Significados.com. 2017. Recuperado de: <https://www.significados.com/calidad-de-vida/>
- Chiavenato, Idalberto. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. Editorial Mc Graw – Hill Interamericana. México.
- Encuesta Nacional de Condiciones de Vida. UCAB, UCV y USB. 2017 y 2018
- Hanke, H. and KRUS, Nicholas, World Hyperinflations, Institute for Applied Economics, Global Health and the Study of Business Enterprise The Johns Hopkins University Baltimore, Agosto 2012
- Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la investigación. 1998. México, D.F: McGraw Hill.
- Histórico Salario Mínimo Venezuela, Actualidad 24. 2018. Recuperado de: <https://www.actualidad-24.com/2017/11/historico-cestaticket-sueldo-minimo-Venezuela.html>
- León, Roberto Briceño León, Diagnóstico Plan País Seguridad. 2019
- Organización Internacional del Trabajo, Recuperado de: <https://www.ilo.org/>
- Pinto, José Adelino, Encuesta Tendencias Talento 2019, mayo 2019
- Tansini, R. (2003). Economía para no Economistas. (3ª ed.). Montevideo-Uruguay: Departamento de Economía.
- Terry, George (1986). *Principios de administración*. Quinta edición. Editorial Continental S.A. de C.V. México
- Urquijo, José y Bonilla, Josué. La Remuneración del Trabajo, Universidad Católica Andrés Bello, 2008
- World at Work. Total Rewards Model. 2005 Washington, D.C.- Estados Unidos

1. Introducción

Presentaremos en este breve ensayo un tema tan espinoso como de difícil comprobación, como lo es el acoso laboral, que en términos generales comporta tanto una acción como una omisión que atenta contra la dignidad de la persona humana, bien sea contra su integridad *física, psíquica y moral*, siendo que el abordaje lo haremos bajo una óptica legal y jurisprudencial.

Se trata pues de una conducta u omisión antijurídica que ya venía siendo regulada por disposiciones legales de carácter penal y que a partir de la entrada en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras¹, cuenta con una regulación en el ámbito laboral, que sin menoscabo de que pueda constituir un tipo penal, ahora tiene una regulación en la ley sustantiva laboral que da un tratamiento particular, especial y distinto y que ha venido siendo planteado y desarrollado por la jurisprudencia laboral del país.

Finalmente podemos afirmar que hemos dividido el presente trabajo en una parte meramente conceptual-teórica, en la que pretendemos, con base a la legislación laboral aproximarnos a la noción que consideramos más acertada sobre el tema; posteriormente abordaremos el sistema de protección jurídico-legal que actualmente existe en defensa del acoso laboral, analizando las diversas medidas preventivas, reparatorias y sancionatorias que ofrece la legislación en defensa de la víctima de acoso laboral; y, finalmente, nos dedicaremos a presentar los criterios que ha venido formulando la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia sobre el tema.

2. Definición y caracteres

La propia Ley sustantiva laboral define al acoso laboral como todo:

[...] hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un

1 Gaceta Oficial n° 6.076 Extraordinaria de fecha 07 de mayo de 2012.

grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia. (Art. 164 LOTTT)

Se desprende de la citada disposición legal que debe tratarse de una conducta activa y/o positiva, es decir, de un hostigamiento, molestia o perturbación, de tipo moral, psicológico o físico; por lo que debe tratarse de una conducta u hostigamiento que afecte el ámbito moral de una persona, aspecto conectado con la dignidad de la persona determinada; o bien su constitución psicológica, es decir, su esfera emocional y afectiva; o bien su esfera física, lo que no está necesariamente vinculado a algún tipo de daño física, sino que muy bien puede ser algún tipo de limitación o exclusión del espacio físico o de acceso al espacio físico en su lugar de trabajo.

Asimismo es necesario que esa conducta antijurídica y abusiva sea llevada a cabo de manera continuada y recurrente, por lo que no basta que se trate de algún episodio o hecho esporádico o aislado, en el que tal vez pueda tratarse de una simple confusión o de una equivocación, que una vez aclarada de manera directa no debe dar lugar a más ninguna conducta similar o semejante.

También observamos que esa conducta antijurídica puede ser ejercida tanto por el patrono o su representante como por un trabajador o varios trabajadores contra la víctima, porque no solo se prohíbe que el patrono o su representante incurra directamente en ese tipo de conducta sino que permita que ese tipo de conducta ocurran en el trabajo o que no evite que ese tipo de conducta sucedan en el trabajo, es decir, que el acoso laboral no solo se refiere a una conducta antijurídica perpetrada directamente por el patrono o su representante sino que también se refiere a su negligencia a evitar que ello ocurra en el centro de trabajo, lo cual también está prohibido y sancionado.

Finalmente consideramos que dicho hostigamiento debe ser realizado en el lugar de trabajo y no fuera de este, por lo que de darse fuera del sitio de trabajo, en nuestro criterio, no encuadraría dentro del supuesto de hecho de la norma comentada, que lo que pretende evitar es que este tipo de conducta antijurídica se produzcan en el sitio de trabajo, lo que no quiere decir que no constituya una conducta antijurídica, pero no será un acoso laboral, sino que tal vez se trate de un tipo penal. Por ello somos de la opinión que esta conducta antijurídica, debe darse en el sitio de trabajo y no fuera de éste, por cuanto, no solo porque la norma que lo prevé así lo establece al señalar que “Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados”, sino porque si se da fuera del sitio de trabajo, no está presente el vínculo de dependencia, necesario para que sea laboral, por lo que podrá ser un acoso pero no será de naturaleza laboral.

Ahora bien, si ese hostigamiento tiene alguna connotación de tipo sexual o la pretensión de obtener a cambio algún beneficio sexual, entramos en una subespecie del acoso laboral, denominado por la Ley, acoso sexual. En efecto, la LOTTT entiende por acoso sexual:

[...] el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo.

Esta conducta será sancionada conforme a las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia. (Art. 165 LOTTT)

En este caso el hostigamiento pretende perjudicar la estabilidad en el trabajo del trabajador o tiene como finalidad de dar, mantener o quitar algún beneficio de tipo laboral a cambio de la obtención de algún beneficio de tipo sexual y para ello basta tan solo que se produzca un solo hecho o episodio, con más razón si se trata de varios episodios de esa naturaleza, en el cual se pretenda arrebatar u obtener alguna conducta sexual de la víctima, en contra de su voluntad, y que tampoco haya sido solicitada, siendo que esa conducta antijurídica sea ejercida por el patrono o quien lo represente.

Creemos que esta conducta antijurídica, igualmente debe darse en el sitio de trabajo y no fuera de éste, por cuanto, no solo porque así lo prevé la norma que lo establece al señalar que “Se prohíbe el acoso sexual en todos los centros de trabajo”, sino porque si se da fuera del sitio de trabajo, no está presente el vínculo de dependencia, necesario para que sea laboral, por lo que podrá ser un acoso, tipo penal, pero no será de naturaleza laboral.

Llama la atención que la norma no incluyó el supuesto en el cual la conducta sexual es ofrecida voluntariamente por el trabajador al patrono, patrona o su representante a cambio de la obtención de algún beneficio laboral, lo cual lo consideramos igualmente antijurídico y abusivo, pero no sería acoso sexual en los términos previstos en la LOTTT, no obstante, sí pudiera ser considerada una conducta inmoral en el trabajo y/o una falta de respeto y consideración debida al patrono y por tanto, configurar una causal de despido justificado.

3. Bien jurídico protegido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores

El bien jurídico protegido es indudablemente la dignidad de la persona humana², cuya consagración es de rango constitucional. En este sentido, reza el artículo 3 de la Constitución Nacional³ que:

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

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

En un artículo posterior, concretamente el artículo 46, la propia Constitución se encarga de señalar que la dignidad de la persona humana comprende su integridad **física, psíquica y moral, así:**

Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; en consecuencia:

1. Ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda víctima de tortura o trato cruel, inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del Estado, tiene derecho a la rehabilitación.
2. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.
3. Ninguna persona será sometida sin su libre consentimiento a experimentos científicos, o a exámenes médicos o de laboratorio, excepto cuando se encontrare en peligro su vida o por otras circunstancias que determine la ley.
4. Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo con la ley.

También la LOTTT se encarga de colocar en su justo y merecido puesto a la dignidad de la persona humana, cuando señala en su artículo 25, que:

El proceso social de trabajo tiene como objetivo

[...]

2 Carballo Mena, César (2008). *Acoso moral en el trabajo. Apuntes sobre el régimen jurídico venezolano*. Tribunal Supremo de Justicia. Revista de Derecho n° 29, año 2008, p. 80. Caracas.

3 Gaceta Oficial n° 5.454 Extraordinaria de fecha 24 de marzo de 2000.

3. El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.

No hay duda que el trabajo como un derecho busca satisfacer y darle plenitud a la dignidad de la persona humana.

4. Previsión legislativa del acoso laboral

El acoso laboral en materia laboral como dijimos, se define (Art. 164 LOTTT) y se consagra por primera vez en la legislación sustantiva laboral como una causal de despido justificado o retiro justificado, a partir de la entrada en vigencia de la vigente LOTTT en mayo de 2012 (Art. 79, literal k; y, Art. 80, literal h); no obstante, ya se le había dado un tratamiento legislativo en materia laboral desde el 26 de julio de 2005, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente del Trabajo⁴ (Lopcyamat), pues el ordinal 5º, del artículo 56 prevé lo siguiente, así:

Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, 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 o la trabajadora 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 la trabajadora, o su labor.

Posteriormente, a partir de 2008, las consecuencias del acoso laboral, pasan a ser consideradas como una enfermedad ocupacional, es decir, que el acoso laboral por sí solo no constituye una enfermedad ocupacional, sino sus consecuencias, la afección o secuela que puede originarse a partir del acoso laboral ejercido contra la víctima.

También vale mencionar, sin perjuicio de otro tipo penal, que el acoso laboral contra la mujer tiene otra previsión legal, anterior a la entrada en vigencia de la LOTTT, que

⁴ Gaceta Oficial nº 38.236 de fecha 26 de julio de 2005.

también prevé su respectiva sanción, concretamente nos referimos a la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁵ (Lomvilvio), la cual en su artículo 15, ordinal 2, establece que:

Se considera forma de violencia de género en contra de las mujeres, las siguientes:

2. Acoso u hostigamiento: Es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabra, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

Como se puede observar se trata de un acoso a la mujer dentro del cual incluye el acoso laboral de manera general cuando la conducta antijurídica pueda poner “[...] en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él”, fíjese que la víctima es una mujer, que es acosada dentro o fuera del trabajo, por lo que si el acoso es fuera del sitio de trabajo, como venimos sosteniendo, deja de ser laboral y encuadra perfectamente dentro de este tipo penal.

También se puede observar, que igualmente queda excluido el supuesto en el cual el agente causante del acoso laboral o conducta antijurídica sea de sexo femenino, lo cual, a nuestro juicio constituye un error del legislador; más, hace inconstitucional esta previsión legal, por ser discriminatoria en razón del sexo. Pero tal como está consagrada la previsión, se trata de un tipo penal cuya sanción es la privación de la libertad del agresor o agente causante del acoso.

5. Defensas, acciones y medidas de protección frente al acoso laboral

La protección frente al acoso laboral nos permite clasificar las medidas⁶ que se pueden adoptar en medidas preventivas, medidas reparatorias de protección a favor de la víctima del acoso, y medidas sancionatorias, tanto privativas de la libertad como de multa. Pasemos ahora a verlas en ese orden.

5 Gaceta Oficial n° 38.770 de fecha 17 de septiembre de 2007.

6 Usaremos la denominación clasificatoria ofrecida por el Profesor César Carballo en el trabajo ya citado, pero en nuestro caso se desarrollará el contenido con base en la fuente legislativa laboral y jurisprudencial posterior a dicho trabajo.

5.1. Medidas preventivas consagradas en la Lopcymat

La regla general o norma rectora en materia de medidas preventivas o deberes que debe observar el patrono o patrona, es el artículo 56, ordinal 5° de la Lopcymat, que ya fuera reproducido y comentado.

A su vez entre los deberes específicos en esta materia tenemos los siguientes:

i) Diseñar y elaborar la Política y el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 61 Lopcymat); ii) Identificar las condiciones de trabajo peligrosas para la seguridad y salud en el trabajo (artículo 40.3 y 62.1 Lopcymat); iii) Evaluar los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo (artículo 40.3, 40.15, 40.17 y 62.2 *eiusdem*); iv) Controlar las condiciones inseguras, con prioridad en su fuente u origen. En caso de imposibilidad, se utilizarán las estrategias de control en el medio y controles administrativos (artículo 40.3 y 62.3 Lopcymat). En caso de imposibilidad, se utilizarán las estrategias de control en el medio y controles administrativos (artículo 40.3 y 62.3 Lopcymat); v) Informar al trabajador de las condiciones inseguras y de los principios para su prevención, e instruirlos y capacitarlos respecto de la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (artículos 40.11, 40.18, 56.4 Lopcymat); vi) Cuando no pudieren implementarse satisfactoriamente los controles indicados en el numeral 4), o como complemento de los mismos, dotar al trabajador de los equipos de protección adecuados, y capacitarlo para su correcto uso (artículos 62.3, y 56.3 Lopcymat); y, vii) Vigilar permanentemente la ejecución de las medidas preventivas, evaluar su eficacia y proponer las modificaciones que se estimen de mérito (artículos 40.1, 40.2, 40.5, 40.7, 40.8, 40.9 y 40.14 Lopcymat y 21.10 de su Reglamento Parcial).

5.2. Medidas reparatorias de protección a favor de la víctima del acoso laboral

Las medidas reparatorias de protección a favor de la víctima del acoso laboral, se dividen en aquellas que pretenden proteger la estabilidad en el trabajo y aquellas que consagran una indemnización según la forma de terminación de la relación de trabajo o según constituyan una enfermedad ocupacional.

5.2.1 Durante la relación de trabajo

Mientras dure la relación de trabajo se tiene la posibilidad de accionar por vía judicial y administrativa a fin de conservar y mantener la estabilidad en la relación de trabajo, es decir, se trata de medidas tendentes a proteger la estabilidad en el trabajo,

y por supuesto, siempre que el trabajador desee conservar su puesto de trabajo. Nos referimos, por una parte, al reenganche y pago de salarios caídos, cuya finalidad es reponer la situación jurídica infringida al momento que existía justo antes de que se produjese el hecho írrito del despido, lo cual puede incoarse tanto en sede judicial como en sede administrativa; y, por la otra, al amparo constitucional en sede judicial. Veamos pues de que se trata estas medidas.

5.2.1.1. Reenganche y pago de salarios caídos en sede judicial y en sede administrativa

Los trabajadores que gocen de estabilidad en el trabajo, que según la LOTTT debieran ser todos, menos los de dirección y los que gocen de inamovilidad, tendrán derecho a:

[...] acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causal alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley [...]. (Art. 89 LOTTT)

En este punto resulta importante destacar y criticar lo acontecido con el régimen de estabilidad previsto en la LOTTT, en el sentido de que el mismo ha quedado en la práctica suspendido y ha sustituido por un régimen de inamovilidad extendido a casi todos los trabajadores del país, convirtiéndose este último en la regla y no en la excepción como debe ser.

Primero, se hizo por vía decreto dictados por el Presidente de la República, entre mayo de 2012 y hasta diciembre de 2015, es decir, se iba decretando paulatinamente la inamovilidad laboral; y, luego por una ley dictada en diciembre de 2015 y actualmente vigente, la cual consagra la inamovilidad extendida a casi todos los trabajadores del país, dejando prácticamente, repito, suspendida la estabilidad de la LOTTT.

Pero lo más curioso de esta situación estriba en el hecho de que el traslado del régimen de estabilidad en el trabajo hacia un régimen de inamovilidad laboral, se ha venido profundizando desde la entrada en vigencia de la actual LOTTT, es decir, desde mayo de 2012, con la idea de dar absoluta protección a los trabajadores en sus puestos de trabajo, pero se hace justamente en el momento en que la vigente legislación laboral cambia considerablemente la noción de estabilidad en el trabajo, que fue precisamente uno de los aspectos que comprendió la reforma del año 2012, en el sentido de que a partir de mayo de 2012, la permanencia en el trabajo depende del trabajador y el despido injustificado ya no es un derecho del patrono.

Continuando con el tema del reenganche y pago de salarios caídos, tenemos que este procedimiento también aplica —similar en las formas y similar en la finalidad— para el caso que el trabajador goce de inamovilidad, como fuero de absoluta protección a favor del trabajador que goce de ella, que aun cuando debe ser la excepción y solo para determinados casos y por determinadas circunstancias que merecen ser protegidas —casos del fuero sindical o de la mujer embarazada—, se ha convertido actualmente en el país en la regla.

En ese sentido, tenemos que este reenganche y pago de salarios caídos se lleva a cabo en sede administrativa, ante la Inspectoría del Trabajo. En efecto, establece el artículo 425 de la LOTTT lo siguiente, así:

Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

Como lo venimos explicando, este último régimen de inamovilidad, con su regulación adjetiva, es la que actualmente tiene aplicación en el país.

5.2.1.2. Amparo constitucional

Establece el artículo 8 de la LOTTT, el Amparo Constitucional en materia laboral, así:

Los derechos y garantías consagrados en materia laboral podrán ser objeto de la acción de amparo constitucional interpuesta ante los jueces y juezas con competencia laboral, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley que rige la materia de amparo sobre derechos y garantías constitucionales y la Ley que rige la materia procesal del trabajo.

Justo es reconocer que la enorme regulación protectora a favor de los derechos laborales de los trabajadores que existe en nuestra legislación laboral, y me atrevería a decir, que se trata de una regulación exageradamente reglamentaria, ha opacado esta figura del amparo constitucional en materia laboral, que exige para su entrada en escena no solo que se viole un derecho de rango constitucional sino que no exista en nuestra legislación ningún mecanismo de protección del derecho vulnerado o existiendo ya se haya intentado sin resultados satisfactorios.

5.2.2. Al terminar la relación de trabajo por retiro justificado

Una de las causales de terminación de la relación de trabajo y que por primera vez se incorpora a la legislación sustantiva laboral, es el acoso laboral y el acoso sexual, que venimos analizando, figuras antijurídicas o hechos antijurídicos, que pueden dar lugar a que el trabajador se retire del trabajo de manera justificada, bien sea que el patrono o su representante lo ejecute directamente, o bien sea que lo permita.

En efecto dispone el artículo 80 de la LOTTT, lo siguiente:

Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

[...]

h) Acoso laboral o acoso sexual.

[...]

En todos estos casos el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a ésta por concepto de indemnización.

Como se puede observar se consagra una indemnización como reparación al daño ocasionado al trabajador, como lo es la de poner fin a la relación de trabajo por motivo del acoso laboral o sexual del cual ha sido víctima. La indemnización prevista es equivalente al monto de las prestaciones sociales.

5.2.3. Al terminar la relación de trabajo por despido justificado

Este supuesto en el cual la relación de trabajo termina por despido justificado, consiste en que el patrono toma la decisión de poner fin a la relación de trabajo porque los hechos atribuibles al trabajador constituyen un acoso laboral o sexual, lógicamente, nos referimos a que el agente causante del acoso laboral o sexual no es el patrono, sino a algún trabajador de la empresa, en cuyo caso el patrono deberá demostrar la conducta antijurídica del trabajador en un procedimiento de calificación de falta que se llevará a cabo —en virtud de la inamovilidad— ante la Inspectoría del Trabajo y antes de dar por culminada la relación de trabajo, siempre en resguardo de la estabilidad en el trabajo y tomando como fundamento la presunción de inocencia de la cual goza el imputado o trabajador.

En este sentido prevé el artículo 422 de la LOTTT, y solo para los casos de que el trabajador goce de inamovilidad, lo siguiente:

Cuando un patrono o patrona pretenda despedir por causa justificada a un trabajador o trabajadora investido o investida de fuero sindical o inamovilidad laboral, trasladarlo o trasladarla de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, deberá solicitar la autorización correspondiente al inspector o inspectora

del trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo.

En este supuesto resulta improcedente la reparación o indemnización equivalente a las prestaciones sociales y también prevista en el artículo 92 de la LOTTT, por cuanto la causa que justifica el despido es imputable al trabajador.

Pero también debe saberse que para el caso de que el trabajador solo gozará de estabilidad, que es como debiera ser, según se explicó precedentemente, el patrono, en caso de despedir justificadamente a un trabajador, deberá acudir al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, para participarlo, indicando y probando la causa que justifique el despido y de no hacerlo dentro de los cinco días hábiles siguientes, se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa.(Art. 89 LOTTT)

5.2.4. Indemnizaciones en caso de que el acoso laboral configure una enfermedad ocupacional, haya o no terminado la relación de trabajo

En caso de que el acoso laboral derive en una enfermedad ocupacional debidamente certificada por el órgano competente para hacerlo, es decir, por el Inpsasel, se configura de manera inmediata una responsabilidad objetiva por daño moral que comporta una indemnización a favor del trabajador que padece la enfermedad ocupacional y víctima del acoso laboral. Adicionalmente, si el patrono ha incumplido con las obligaciones en materia de seguridad e higiene industrial exigidas por la Lopcymat, se podría configurar una responsabilidad subjetiva del patrono, la cual supone, además, una indemnización a favor del trabajador que padece la enfermedad ocupacional y víctima del acoso laboral, que se encuentra prevista y tasada en el artículo 130 de la Lopcymat; la cual puede, además, comportar una indemnización por hecho ilícito, dependiendo del grado de participación o intencionalidad del patrono. Veamos cada una de ellas.

5.2.4.1. Indemnización por responsabilidad objetiva por daño moral

La indemnización por la responsabilidad objetiva por daño moral se deriva, tanto del artículo 1196 del Código Civil, como del artículo 43 de la LOTTT. Así, el artículo 1196 del Código Civil, dispone que:

La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito. El Juez puede, especialmente, acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación, o a los de su familia, a su libertad personal.

Por su parte, prevé el artículo 43 de la LOTTT:

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 en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono 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.

Por tanto, esta responsabilidad procede, como dijimos, en todo momento y su valor o cantidad queda a discreción del Juez de la causa aun y cuando la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia va cada cierto tiempo ajustando y señalando referentes indemnizatorios según la patología.

No obstante no estar de acuerdo debemos señalar que para poder reclamar esta indemnización es fundamental que se haya certificado por el Inpsasel la enfermedad ocupacional derivada y consecuencia del acoso laboral, por lo que no basta por sí solo el acoso laboral. Particularmente consideramos que la indemnización por daño moral es y debe ser independiente de la certificación y/o existencia de una enfermedad ocupacional pues para ello basta la simple ofensa o comportamiento denigrante sin necesidad de que se genere una enfermedad ocupacional.

5.2.4.2. Indemnización por responsabilidad subjetiva prevista en la Lopcymat

La responsabilidad subjetiva del patrono se encuentra regulada en el artículo 130 de la Lopcymat, el cual establece:

En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión.

Como ya advirtiéramos la indemnización por responsabilidad subjetiva del patrono solo será procedente cuando el patrono haya incumplido con la normativa legal en materia de seguridad y salud laboral, de tal forma que no está siempre presente, y su valor o cantidad se encuentra tasada en dicho artículo.

En efecto, continúa señalando el mencionado artículo:

1. El salario correspondiente a no menos de cinco (5) años ni más de ocho (8) años, contados por días continuos, en caso de muerte del trabajador o de la trabajadora.

2. El salario correspondiente a no menos de cuatro (4) años ni más de siete (7) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad absoluta permanente para cumplir cualquier tipo de actividad laboral.
3. El salario correspondiente a no menos de tres (3) años ni más de seis (6) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
4. El salario correspondiente a no menos de dos (2) años ni más de cinco (5) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente mayor del veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.
5. El salario correspondiente a no menos de un (1) años ni más de cuatro (4) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente hasta el veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.
6. El doble del salario correspondiente a los días de reposo en caso de discapacidad temporal.

Debemos resaltar que para poder reclamar esta indemnización es fundamental que se haya certificado por el Inpsasel la enfermedad ocupacional derivada y consecuencia del acoso laboral, por lo que no basta por sí solo el acoso laboral. De allí que podamos afirmar que esta responsabilidad indemniza la enfermedad ocupacional derivada del acoso laboral pero no es por el acoso mismo.

Finalmente, en la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)⁷, dictado por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, el 1º de diciembre de 2008, se incluyó en el listado de enfermedades ocupacionales codificación 2007, Anexo I, código especial 070-04, bajo el diagnóstico de afecciones por factores psicosociales, respuesta a Acoso Laboral (síndrome de *moobing*)

5.2.4.3. Indemnización de la responsabilidad por hecho ilícito

La responsabilidad por hecho ilícito prevista en el artículo 1185 del Código Civil, prevé:

El que con intención, o por negligencia o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo. Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho.

La indemnización por hecho ilícito abarca tanto el daño emergente como el lucro cesante. El daño emergente y material directamente producido por la enfermedad

7 Gaceta Oficial nº 39.070 de fecha 1º de diciembre de 2008.

326

ocupacional y comprobable, como lo es el tratamiento médico, medicamentos, gastos clínicos y de médicos o facultativos, etc.; y, el lucro cesante, que se refiere a la expectativa de vida de la persona, fijada actualmente entre los 70 y 75 años de vida, y que debido al acoso y a que dicho acoso derivo en una enfermedad ocupacional se le ha privado de poder llegar hasta ese límite de edad y transitarla con buen estado de salud.

5.3. Medidas sancionatorias en contra del agresor o agente causante del acoso laboral

En este numeral veremos las sanciones que existen en nuestra legislación para combatir el acoso laboral, las cuales se pueden clasificar básicamente en medidas privativas de la libertad o de prisión y medidas de multa contra el agresor o agente causante del acoso. Veamos entonces, en ese orden las medidas sancionatorias previstas en nuestra legislación.

5.3.1. Privativas de la libertad

Fundamentalmente dos legislaciones se encargan de sancionar con la privación de la libertad o prisión, el acoso laboral, a saber, la Ley de Violencia contra la Mujer y el Código Penal⁸.

El artículo 40 de la Lomvilvio dispone:

La persona que mediante comportamientos, expresiones verbales o escritas, o mensajes electrónicos ejecute actos de intimidación, chantaje, acoso u hostigamiento que atenten contra la estabilidad emocional, laboral, económica, familiar o educativa de la mujer, será sancionado con prisión de ocho a veinte meses.

Por su parte el Código Penal, establece desde el artículo 415 y hasta el artículo 422, las condenas privativas de la libertad en casos de acoso, así:

Artículo 415. El que sin intención de matar, pero si de causarle daño, haya ocasionado a alguna persona un sufrimiento físico, un perjuicio a la salud o una perturbación en las facultades intelectuales, será castigado con prisión de tres a doce meses.

Artículo 416. Si el hecho ha causado una enfermedad mental o corporal, cierta o probablemente incurable, o la pérdida de algún sentido de una mano, de un pie, de la palabra, de la capacidad de engendrar o del uso de algún órgano, o si ha producido alguna herida que desfigure a la persona; en fin, si habiéndose cometido el delito contra una mujer en cinta le hubiere ocasionado el aborto, será castigado con presidio de tres a seis años.

Artículo 417. Si el hecho ha causado inhabilitación permanente de algún sentido o de un órgano, dificultad permanente de la palabra o alguna cicatriz notable en la cara o si ha puesto en peligro la vida de la persona ofendida o producido alguna

8 Gaceta Oficial n° 5.768 Extraordinaria de fecha 13 de abril de 2005.

enfermedad mental o corporal que dure veinte días o más, o si por un tiempo igual queda la dicha persona incapacitada de entregarse a sus ocupaciones habituales, o, en fin, si habiéndose cometido el delito contra una mujer en cinta, causa un parto prematuro, la pena será de prisión de uno a cuatro años.

Artículo 418. Si el delito previsto en el artículo 415 hubiere acarreado a la persona ofendida, enfermedad que solo necesita asistencia médica por menos de diez días o sólo la hubiere incapacitado por igual tiempo para dedicarse a sus negocios ordinarios, u ocupaciones habituales, la pena será de arresto de tres a seis meses.

Artículo 419. Si el delito previsto en el artículo 415, no solo no ha acarreado enfermedad que necesite asistencia médica, sino que tampoco ha incapacitado a la persona ofendida para dedicarse a sus negocios u ocupaciones habituales, la pena será de arresto de diez a cuarenta y cinco días.

Artículo 420. Cuando el hecho especificado en los artículos precedentes estuviere acompañado de alguna de las circunstancias indicadas en el artículo 408, o cuando el hecho fuere cometido con armas insidiosas o con cualquiera otra arma propiamente dicha, o por medio de sustancias corrosivas, la pena se aumentará en la proporción de una sexta a una tercera parte.

Si el hecho esta acompañado de alguna de las circunstancias previstas en el artículo 409, la pena se aumentará con un tercio, sin perjuicio de la pena del hecho punible concurrente que no pueda considerarse como circunstancia agravante sino como delito separado.

Artículo 421. Cuando en los casos previstos en los artículos que preceden excede el hecho en sus consecuencias al fin que se propuso el culpable la pena en ellos establecida se disminuirá de una tercera parte a la mitad.

Artículo 422. El que por haber obrado con imprudencia o negligencia, o bien con impericia en su profesión, arte o industria, o por inobservancia de los reglamentos, ordenes o disciplinas, ocasione a otro algún daño en el cuerpo o en la salud, o alguna perturbación en las facultades intelectuales será castigado: 1.- Con arresto de cinco a cuarenta y cinco días o multa de cincuenta a quinientos bolívares, en los casos especificados en los artículos 415 y 418, no pudiendo procederse sino a instancia de parte. 2.- Con prisión de uno a doce meses o multa de ciento cincuenta a mil quinientos bolívares, en los casos de los artículos 416 y 417. 3.- Con arresto de uno a cinco días o con multa de veinticinco bolívares, en los casos del artículo 401, no debiendo procederse entonces sino a instancia de parte.

5.3.2. Multas

Dos legislaciones establecen las multas que han de aplicarse contra el agente causante y responsable del acoso laboral, es decir, contra el patrono o patrona, tanto porque lleve a cabo de manera directa el acoso como por su negligencia en no tomar las medidas necesarias para evitarlo. Las dos legislaciones son la LOTTT y la Lopcymat.

5.3.2.1. Por incumplimiento de los deberes consagrados en la LOTTT

El artículo 166 de la LOTTT, dispone:

El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual.

Por su parte, los artículos 528 y 540 de la LOTTT establecen la sanción de multa por el acoso laboral, así:

Artículo 528: El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.

Artículo 540: En caso de que un infractor o una infractora al que se refieren los artículos anteriores reincidan en el hecho que se le imputan, la pena prevista para la infracción se aumentara en la mitad.

5.3.2.1.1. Procedimiento para la aplicación de la multa

El artículo 547 de la LOTTT establece el procedimiento para la aplicación de la multa, en los siguientes términos:

Artículo 547: El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:

- a) El funcionario o funcionaria de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione.
- b) Dentro de los dos días hábiles de levantada el acta, el funcionario o funcionaria remitirá sendas copias certificadas de la misma a los presuntos o presuntas infractores o infractoras.
- c) Dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el presunto infractor o presunta infractora podrá formular ante el funcionario o la funcionaria los alegatos que juzgue pertinentes. Si éstos se hicieron verbalmente, el funcionario o la funcionaria los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario o la funcionaria y el exponente o la exponente, si sabe y puede hacerlo. Si notificado el presunto infractor o la presunta infractora, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso o confesa, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos días hábiles siguientes.

d) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el literal anterior, los presuntos infractores o infractoras promoverán y evacuarán las pruebas que estimen conducentes, conforme al derecho procesal del trabajo.

e) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, y en todo caso, inmediatamente después de vencido alguno de los lapsos concedidos a los presuntos infractores o infractoras para hacer alegatos en su defensa, o para promover y evacuar pruebas, sin que lo hayan hecho, el funcionario o la funcionaria respectivo dictará una resolución motivada, declarando a los presuntos infractores o infractoras responsables o no de las infracciones de que se trate. En el caso que se les declare infractores o infractoras, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de cinco días hábiles.

f) El multado o la multada debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal e) de este artículo, y si se negare a ello se le notificará por medio de una autoridad civil, la cual deberá dejar constancia de este acto, para todos los efectos legales.

g) Si el multado o la multada no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario o funcionaria, éste se dirigirá de oficio al Ministerio Público, para que dicha autoridad ordene el arresto correspondiente. En todo caso, el multado o la multada podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.

5.3.2.1.2. Procedimiento para la ejecución de los actos administrativos de efectos particulares que impone la multa por acoso laboral

El artículo 512 de la LOTTT, establece el procedimiento para la ejecución de los actos administrativos efectos particulares que impone la multa por acoso laboral, así:

Artículo 512: Cada Inspectoría del Trabajo tendrá Inspectores o Inspectoras de Ejecución con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares, que hayan quedado firmes y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de las mismas, que garanticen la aplicación de las normas de orden público del trabajo como hecho social y protejan el proceso social de trabajo.

Serán facultades y competencias de los Inspectores o Inspectoras de Ejecución:

a) Ejecutar los actos administrativos de efectos particulares que le sean aplicables a los patronos y las patronas.

b) Dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus condiciones, pudiendo ordenar el procedimiento de sanción por reincidencia o rebeldía del patrono o patrona.

c) Solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate.

A los efectos de ejecutar las previsiones mencionadas y en caso de necesidad, cuando exista obstrucción por parte del patrono o patrona o de sus representantes, los Inspectores e Inspectoras de Ejecución podrán solicitar el apoyo de la fuerza pública que estará en la obligación de prestarlo. El Inspector o Inspectora de Ejecución podrá solicitar, además, la actuación del Ministerio Público para el procedimiento de arresto del patrono, patrona o sus representantes que obstaculicen la ejecución de

la medida, de lo cual informará al ministro o ministra del Poder Popular en materia de trabajo y seguridad social.

5.3.2.2. Por incumplimiento de las obligaciones consagradas en la Lopcymat

Por incumplimiento de las normas de seguridad e higiene industrial previstas en la Lopcymat, el artículo 119, Ordinal 19 y 20, consagra:

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 cuando:

19. 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, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

20. No desarrolle programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

6. Prueba del acoso laboral

La Constitución Nacional, establece en su artículo 49, ordinal 2, que: “El debido proceso se aplicara a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia: (...) 2. Toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario”.

Por su parte, el Código Civil prevé en su artículo 789, lo siguiente: “La buena fe se presume siempre; y quien alegue la mala, deberá probarla”.

Vista la previsión constitucional y legal precedente, podemos afirmar que la presunta víctima de acoso laboral debe demostrar los alegatos que fundamenten la conducta antijurídica del acoso, pues la buena fe acompaña a todos, incluyendo al presunto infractor, quien gozara a su favor de la presunción de inocencia.

7. Análisis de las decisiones y criterios establecidos por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia sobre el acoso laboral

Veamos algunas sentencias proferidas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia sobre el tema, resaltando con un comentario breve y personal lo que consideramos más relevante de cada una de ellas.

7.1. Sentencia dictada por la SCS en fecha 13/07/04. Exp-AA60-S-2004-000502 (caso UIFOT II)

Aun cuando en la precitada decisión no se habla de manera expresa del acoso laboral, pues como se sabe no se encontraba normado para la fecha en la legislación sustantiva laboral, si se habla del bien jurídico protegido constitucionalmente, que es precisamente el bien jurídico que se violenta con dicho acoso, cuando menciona a los derechos inherentes a la personalidad de un ser humano, como son el honor, la vida, entre otros, señalando que se trata de derechos subjetivos tutelados por la normativa vigente en el derecho positivo. Pues bien, en el presente caso, se considera censurable la conducta por parte de la empresa demandada derivada de su posición ventajista por su condición de patrono frente a la trabajadora —ahora demandante— es ilícita, antijurídica, intencional y excesiva, produjo en la víctima demandante, en su momento, un estado de incertidumbre, de ansiedad, aunado a los malos tratos que recibió por todas las acusaciones del patrono en su contra, hechos que evidentemente afectaron a la actora en su estado emocional, por haber atentado a su honor y reputación, conducta que la Sala censura por ser contrarios a la ley, porque no puede ningún patrono aprovecharse de su condición de ventaja para maltratar física o psicológicamente a sus empleados, humillarlos, como sucedió en el presente caso; trayendo como consecuencia final la procedencia de la condena por el daño moral producido en la trabajadora.

7.2. Sentencia dictada por la SCS en fecha 05/05/09. Exp-AA60-S-2008-000666 (caso Sistemas Edmasoft, C.A., y E-Business Corporation, C.A.)

En este contexto la Sala considero que no era procedente el daño moral reclamado por no configurarse el pretendido despido indirecto y por tanto el despido injustificado demandado, en virtud de que el *mobbing* laboral alegado no se daban los extremos que

la Sala consideraba de necesario cumplimiento, es decir, que se tratara de una situación en la que una persona o un grupo de personas ejerzan violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Lo interesante de esta decisión es que define por primera vez el *mobbing* o acoso laboral y esboza una serie de exigencias para su configuración y posterior sanción, que no estaban previstos en la normativa vigente del momento y que curiosa y extrañamente no son acogidos por la LOTTT.

7.3. Sentencia dictada por la TSJ en fecha 20/02/13. Exp-AA60-S-2011-000503 (caso Cantv)

En esta decisión observamos como aspectos relevantes que: i) la ansiedad, la depresión o el estrés laboral son un tipo de enfermedad ocupacional que afecta el buen desenvolvimiento en el trabajo, el cual puede ser consecuencia del acoso u hostigamiento laboral; y, ii) en virtud de que acoso u hostigamiento laboral puede desencadenar en un tipo de enfermedad ocupacional, la víctima puede, además de la responsabilidad objetivo o daño moral y de la responsabilidad patrimonial por despido injustificado o retiro justificado que fue incorporada en la LOTTT a partir de mayo de 2012, la víctima puede exigirle responsabilidad subjetiva al patrono, conforme lo dispone el artículo 130 de la Lopcymat, pero en este último caso puede el patrono quedar liberado de dicha responsabilidad si demuestra el cabal cumplimiento de las normas de seguridad e higiene industrial.

7.4. Sentencia dictada por la SCS en fecha 18/10/13. Exp-AA60-S-2011-000465 (caso Ceica)

En esta decisión observamos como aspectos relevantes que: i) la responsabilidad por por daños materiales —producidos como consecuencia de la enfermedad ocupacional originada por el acoso laboral infligido a la víctima— de conformidad con lo establecido en el artículo 1.185 del Código Civil, resulta improcedente porque el agente del daño, si bien era trabajadora en la empresa, no era directivo ni representante del patrono; ii) no obstante, si resulta procedente la responsabilidad subjetiva reclamada al patrono, prevista en el artículo 130, ordinal 6° de la Lopcymat, por cuanto el patrono no hizo lo suficiente ni lo necesario para evitar y/o prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, mediante violencia física o

psicológica, con lo cual incumplió los deberes que le impone el artículo 56, ordinal 5° de la Lopcymat; y, iii) la responsabilidad objetiva por daño moral.

7.5. Sentencia dictada por la SCS en fecha 01/04/14. Exp-AA60-S-2012-000968 (caso Administradora A3-40)

En esta sentencia se destaca el hecho de que el acoso laboral se produce porque el patrono incumple con mantener las adecuadas condiciones de higiene y seguridad industrial en el centro de trabajo de conformidad con el contenido del artículo 56, ordinal 5, de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, referido al deber del patrono de abstenerse de realizar contra el trabajador toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidante que perjudique psicológicamente o moralmente, así como prevenir toda situación de acoso, aislamiento y evitar la aplicación de sanciones desproporcionadas, así como una sistemática crítica contra el trabajador o su labor, supuestos de hecho que en el caso *sub examine* se configuraron con la asignación por un tiempo prolongado del trabajador al área del sótano expuesto a altas temperaturas y al monóxido de carbono, así como su aislamiento al ubicarlo en una silla frente a la oficina del patrono sin posibilidad de movimiento, además de no poder comunicarse con los demás empleados bajo el temor de ser amonestados, lo cual incidía negativamente en la evaluación practicada a los fines del aumento salarial.

Todas estas situaciones de hecho ocasionaron al trabajador un “trastorno depresivo compulsivo” enfermedad agravada por el trabajo, para una discapacidad parcial y permanente, razón por la que a juicio de esta Sala, al estar certificada la incapacidad parcial y permanente del trabajador por el órgano competente y el incumplimiento de la normativa en materia de higiene y seguridad en el trabajo reseñada *supra*, resulta procedente la indemnización prevista en el numeral 4to del artículo 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

7.6. Sentencia dictada por la SCS en fecha 16/10/15. Exp-AA60-S-2014-000169 (caso Pdvsa)

En este caso se pretende una indemnización por daño moral de conformidad con el artículo 1.196 del Código Civil, por cuanto a decir de la demandante fue objeto de acoso laboral y hostigamiento, pero como la demandada lo negó y rechazó, es decir, que la trabajadora no fue objeto de acoso laboral en su sitio de trabajo, y que por tanto no le ha ocasionado una afectación psicológica e intenso dolor, le corresponde a la parte

actora demostrar dichos hechos; y, en virtud que la parte actora no logró demostrar sus dichos, se declara improcedente la indemnización por daño moral reclamada.

7.7. Sentencia dictada por la SCS en fecha 21/10/16. Exp-AA60-S-2015-000950 (caso Corporación Merak 2000)

En este caso el daño moral derivado del acoso laboral, se encuentra fundado en el artículo 1.185 del Código Civil, y el mismo deviene del hecho ilícito del patrono, por lo que se trata de una acreencia especial que necesariamente, debe ser demostrada por el actor y además, debe existir relación de causalidad entre el agravio y el daño causado; de manera que en el caso de autos, el hecho ilícito y abuso de derecho, concretamente, el “acoso laboral” en que supuestamente incurrió el patrono por haber enviado al trabajador a su residencia recibiendo el pago de un salario pero a la espera de una nueva asignación laboral, no ha quedado demostrado.

7.8. Sentencia dictada por la SCS en fecha 05/06/17. N° 455 (caso Distribuidora Multirusticos)

El daño moral derivado del acoso laboral o *mobbing*, encuentra su basamento legal en el artículo 1.185 del Código Civil, y el mismo deviene del hecho ilícito del patrono, por lo que se trata de una acreencia especial que inexorablemente debe ser demostrada por el actor y, además, debe existir relación de causalidad entre el agravio y el daño ocasionado; por lo que al no existir en el expediente probanza alguna que permita al accionante demostrar sus alegatos, resultaría forzoso para el administrador de justicia declarar la inexistencia del acoso aducido y declarar la improcedencia del daño moral peticionado.

7.9. Sentencia dictada por la SCS en fecha 02/11/17. N° 09-73 (caso Distribuidora Verocerámica)

En el presente caso fue declarada improcedente la indemnización por daño moral debido a que las pruebas aportadas al proceso son insuficientes para formar convicción sobre los hechos afirmados en la demanda, siendo que la carga probatoria de demostrar esos hechos le correspondía a la accionante, por lo que, al no existir prueba en el expediente que evidencie el hecho ilícito, según los artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil, resulta improcedente la indemnización solicitada, y en consecuencia sin lugar la denuncia. Así se declara.

7.10. Sentencia dictada por la SCS en fecha 10/03/17. N° 158 (caso Odebrecht)

En este caso se declara la improcedencia de la indemnización por daño moral debido a que las pruebas aportadas al proceso son insuficientes para formar convicción sobre los hechos afirmados en la demanda y que la carga probatoria de demostrar esos hechos le correspondía a la accionante, por lo que, al no existir prueba en el expediente que evidencie el *hecho ilícito*, según los artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil, resulta improcedente la indemnización solicitada.

A mayor abundamiento, advierte la Sala de Casación Social, que no consta en las actas procesales la certificación emitida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), previo procedimiento administrativo, que declare la enfermedad como de origen ocupacional y que por consecuencia determine el grado de discapacidad de la trabajadora demandante; no consta la evidencia de la patología que pueda presentar o desarrollar la trabajadora víctima de supuestas conductas hostigadoras y sistemáticas por acoso laboral, tales como, síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, entre otros.

8. Conclusiones

1. El acoso laboral es una conducta activa o pasiva antijurídica y denigrante que en ningún caso debe tolerarse, todo lo contrario, debe combatirse decididamente a fin de procurar la existencia de condiciones de trabajo dignas y decorosas para todos los trabajadores;
2. Es una conducta activa porque en ella puede participar directamente el patrono o su representante o pasiva porque es permitida por el patrono, pero en uno u otro caso y desde el punto de vista jurídico-legal, se han conformado un conjunto de defensas y acciones tendentes a evitarlo y sancionarlo una vez que haya ocurrido; unas de naturaleza preventiva, otras de naturaleza reparatorias y otras de naturaleza sancionatorias;
3. Las medidas preventivas destinadas a velar por el cumplimiento de los deberes que debe observar el patrono o patrona, según el artículo 56, ordinal 5° de la Lopcymat; las medidas reparatorias de protección a favor de la víctima del acoso laboral, que pretenden, por una parte, proteger la estabilidad en el trabajo, y por la otra, aquellas que consagran una indemnización según la forma de terminación de la relación de trabajo o según constituyan una enfermedad ocupacional; y, sancionatorias contra el agresor o agente causante, básicamente privativas de la libertad y de multa;

4. La presunta víctima de acoso laboral debe demostrar los alegatos que fundamenten la conducta antijurídica del acoso, pues la buena fe acompaña a todos, incluyendo al presunto infractor, quien gozará a su favor de la presunción de inocencia.

1. Introducción

Al aceptar con entusiasmo la solicitud de elaboración de un trabajo para este número especial de la Revista de la Facultad de Economía de la Universidad Católica Andrés Bello, consideré oportuna la ocasión de analizar un tema que se encuentra sometido a opiniones diversas como es el relacionado con la actuación en juicio de las personas jurídicas en el sentido de si lo pueden hacer con la sola asistencia de un abogado o requieren del otorgamiento de un poder a un profesional del derecho en el libre ejercicio de su profesión.

Parece oportuno, entonces, iniciar el estudio con una precisa ubicación de las personas que intervienen en el proceso, pues no se concibe un proceso sin los sujetos que intervienen en él.

Estas personas son el juez, las partes, los representantes del Ministerio Público y los auxiliares de justicia.

Con la intervención de los sujetos procesales (partes, terceros y Juez) se trata de lograr, en algunos casos, la solución de un conflicto mediante una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada.

Decimos que es en algunos casos por cuanto en los procedimientos no contenciosos y en los procedimientos de jurisdicción voluntaria, a pesar de que hay proceso, lo que supone que hay partes, no hay conflicto de intereses. Sin embargo esta posición no es unánime ya que para algunos autores, Cuenca entre ellos¹, consideran que en tales casos no hay propiamente una parte, sino un solicitante.

En este caso nos referiremos, preferentemente, a las partes y los auxiliares de justicia y su actuación en el proceso.

También se puede dar el caso de un proceso con una sola parte (la demandante) como sucede en aquellas situaciones en que el demandado no comparece al proceso, a pesar de haber sido citado.

1 CUENCA Humberto. Derecho Procesal Civil. U.C.V. Caracas 1.969, Tomo I, p. 319

2. Las partes

Es indudable que son las partes quienes primero intervienen en el proceso.

Carnelutti, en el Proyecto de Código de Procedimiento Civil para Italia definía a las partes como: “las personas que accionan o contradicen en el proceso civil para hacer valer los intereses en litis”.

Esa intervención puede ser para hacer valer un interés, que puede ser suyo o ajeno.

Aun cuando no hay una definición de parte en nuestra legislación procesal civil, pudiéramos decir que partes en un juicio son aquellas personas legítimas que gestionan por si mismas o por medio de apoderados, el reconocimiento de sus derechos.

Según señala el art. 46 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, identificada luego como LOPT: “Son partes en el proceso judicial del trabajo, el demandante y el demandado, bien como principales o como terceros con cualidad o interés para estar en juicio, los mismos pueden ser personas naturales o jurídicas”.

Del contenido de este artículo surge un mandato al Juez de Sustanciación, ratificado luego en el art. 123 *eiusdem* según el cual cuando se demanda a una persona jurídica, se deben señalar los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualquiera de los representantes legales, estatutarios o judiciales.

Hemos observado con sorpresa la forma como a diario se violenta el contenido de estas disposiciones, cuando la identificación de tales personas jurídicas no va más allá de citar su denominación y en cuanto a la representación se admite la simple cita de un nombre, como supuesto representante, sin señalar ni el cargo, ni la norma estatutaria que lo inviste de la representación de la persona jurídica demandada.

La definición dada en la LOPT responde, a su vez, al concepto de “bilateralidad del proceso”, el cual persigue la solución de conflictos de intereses entre sujetos con posiciones contrarias. Mediante la instauración del proceso se garantiza la aplicación exacta de la ley y por ello el interés público que tiende a lograr la justicia. Mediante las posiciones contrapuestas el Juez verá aflorar la verdad.

3. Noción procesal de parte

Como todos sabemos, bajo el punto de vista procesal basta con intentar una demanda para adquirir la condición de parte, indistintamente de que se tenga o no razón, o de que la demanda sea inadmisibile. Surge así un sujeto activo y un sujeto pasivo de la demanda, lo cual nos permite diferenciar la parte en sentido procesal (demandante y demandado) de la parte en sentido sustancial (sujetos de la relación sustancial controvertida o del negocio jurídico cuya validez o vigencia se discute) y de los sujetos de la acción. Ello se puede vislumbrar con el ejemplo de la nulidad del

matrimonio que puede ser intentada por un sujeto diferente a los contrayentes como puede ser un ascendiente (art. 117 co.ci.), el cual se considera como sujeto de la acción, indistintamente de que los cónyuges también la tengan.

Esta situación es lo que permite que para proponer la demanda solo se requiere el interés jurídico actual, lo cual es diferente a tener el derecho o la legitimación que se afirma, ya que ello se demostrará en el proceso. Los sujetos de la causa (*thema decidendum* del juicio) son los que intentan el juicio y en contra de quien se intenta el juicio, por lo que se identifican sujetos de la causa y partes del proceso, mientras que los sujetos de la acción quedan determinados en la sentencia que ponga fin al proceso, pudiendo o no coincidir sujetos de la causa y sujetos de la acción.

En una sentencia de la Sala de Casación Civil de la antigua Corte Federal de Casación del 10-11-1.923, publicada en la Memoria de 1.924, pág. 336 se sostuvo que: “[...] se entienden como partes del juicio aquellas que son agraviadas o favorecidas en la parte dispositiva de una sentencia”.

La dualidad de partes en el proceso, en donde una ataca y otra debe defenderse, puede crear diferentes cargas procesales, las cuales dependerán, aún más, de la posición que asuma el demandado al dar contestación a la demanda. Así al actor le corresponderá el impulso del proceso hasta lograr la notificación del demandado y a éste la obligación de contestar la demanda en una oportunidad previamente señalada. Y a ambos la comparecencia a la Audiencia Preliminar, a presentar las pruebas respectivas, etc. La falta de oposición del demandado trae como consecuencia un proceso sin contradictorio, sin que por ello se altere la posición de las partes.

En fin, podríamos sostener que aun cuando en el juicio puede haber muchas partes y hasta es posible que algunas de esas partes no tengan entre si ninguna especie de relaciones, cada una de ellas tendrá siempre con algunas de las otras, el carácter de demandante o demandado.

La presencia de dos contendores, con posiciones personales diferentes, conforma el principio del contradictorio o de la bilateralidad y es uno de los que va a caracterizar el proceso.

La idea de parte se corresponde con el hecho de ejercer una acción. De allí que se sostenga que el concepto de parte es eminentemente procesal, o sea como sujeto activo y pasivo de la pretensión judicial y no como sujeto de la relación material. Cuenca, citando a Calamandrei, sostiene que la cualidad de parte se adquiere con solo proponer una demanda ante el órgano jurisdiccional aun cuando sea infundada, improponible o inadmisibile. Esta posición es la que permite distinguir entre partes a priori (sentido sustancial) y partes a posteriori (sentido procesal). En una acción por resolución o cumplimiento de un contrato, por ejemplo, los contratantes son la parte

en sentido sustancial, mientras que el demandante y el demandado, son la parte en sentido procesal.

No siempre las partes en el proceso conservan su inicial posición, ya que es posible que mediante una reconvencción, por ejemplo, el demandado reconviniente adopte la posición de actor y el demandante la de demandado reconvenido.

4. La capacidad de postulación

Es de acotar que de la capacidad de ser parte y de la capacidad procesal, se distingue la capacidad de postulación (*ius postulandi*). Una parte puede tener la capacidad procesal y carecer sin embargo de la capacidad de gestionar por sí misma los actos en un proceso concreto y en un tribunal determinado.

En otros términos,

la capacidad de postulación es una facultad de los abogados para realizar actos procesales como partes, como representante de las partes o asistiendo a las partes. Se fundamenta en que en la realización de los actos procesales debe intervenir un técnico que conozca la manera de desarrollar el proceso para evitar omisiones y errores. La capacidad de postulación es distinta de la capacidad procesal, porque una persona con capacidad procesal no puede siempre gestionar por sí misma ciertos actos procesales, sin estar asesorada de un abogado. (Puppio, V. J., 2008, p. 307)

La capacidad de postulación es una facultad exclusiva de los abogados en ejercicio.

5. La representación o asistencia de las personas jurídicas

En cuanto a las personas jurídicas soy partidario de la posición de que su representante no puede actuar en un proceso asistido de abogado.

Sostengo la tesis de que las personas jurídicas necesitan otorgar poder a un abogado (s) para que las representen en juicio, ya que ello conforma una de esas formalidades esenciales previstas en el Código de Procedimiento Civil y en la Ley de Abogados, que les va a permitir la capacidad de postulación, la cual es una capacidad formal, exigida por razones no lógicas, sino técnicas, para asegurar al proceso su correcto desarrollo.

Tal capacidad de postulación, consiste en la obligatoria presencia letrada al proceso, es decir, en que las compañías de comercio, por ejemplo, para acudir al proceso, deban conferir el referido poder pues para actuar en nombre de otro en un proceso civil se requiere ser abogado de la República. Es indudable que cuando a un juicio comparece directamente el representante estatutario del ente jurídico, está ejerciendo la defensa de otra persona.

Dicha capacidad de postulación se encuentra consagrada en el artículo 166 del Código de Procedimiento Civil, el cual dispone: “Solo podrán ejercer poderes en juicio quienes sean abogados en ejercicio conforme a las disposiciones de la Ley de Abogados”.

Asimismo, dispone la Ley de abogados en su artículo 3: “Para comparecer por otro en juicio, evacuar consultas jurídicas, verbales o escritas y realizar cualquier gestión inherente a la abogacía, se requiere poseer el título de abogado, salvo las excepciones contempladas en la Ley”.

Este artículo debería ser interpretado así: Quienes comparezcan al proceso deberán hacerlo por conducto de abogado, excepto en los casos en que la ley permita su intervención directa.

Según el art. 135 de la LOPT:

[...] el demandado deberá determinar con claridad cuales hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza y expresar, asimismo los hechos o fundamentos de su demanda que creyere conveniente alegar. Se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en la demanda respectiva, de los cuales, al contestar la demanda, no se hubiere hecho la respectiva determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.

La redacción del artículo no deja lugar a dudas de que la contestación de la demanda, conforma una actividad propia del abogado y no del representante empresarial.

Cuando dicho representante actúa asistido de abogado es él, quien habla en nombre de su representada. El abogado simplemente lo asiste, por lo que las afirmaciones contenidas en el escrito no las hace el abogado, sino su asistido, que no es abogado. Por cierto que con respecto a esta opinión el Dr. Carlos Pino, ilustre miembro del IVDS, discrepa de la misma, al considerarla un mero formalismo.

El representante de una persona jurídica actúa en su nombre y al ser así, requiere conferir un poder y no hacerse asistir por un profesional del derecho, como bien se desprende del art. 4 de la Ley de Abogados.

Se requiere el conferir poder al profesional del derecho, por cuanto las funciones y actividades esencialmente jurídicas requieren de conocimientos, habilidades y destrezas jurídicas, calidades que solo se comprueban con el respectivo título profesional. Solo así se garantiza una efectiva defensa y representación, preservando el derecho a la igualdad.

El derecho de defensa es un derecho subjetivo fundamental, como tal inalienable e irrenunciable, previsto en la constitución política como una garantía constitucional y siendo la defensa en juicio una de sus manifestaciones más importantes, no puede entenderse que tal garantía se satisface y concluye con la actuación directa del representante empresarial, aun cuando vaya asistido por un profesional del derecho.

Refuerza mi posición lo expuesto en la sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, dictada el 13 de agosto de 2008, cuando señaló, entre otras cosas, que:

[...] de conformidad con lo que preceptúan los artículos 166 del Código de Procedimiento Civil y 4 de la Ley de Abogados, para el ejercicio de un poder judicial dentro de un proceso, se requiere la cualidad de abogado en ejercicio, lo cual no puede suplirse ni siquiera con la asistencia de un profesional del derecho, salvo que la persona actúe en el ejercicio de sus derechos e intereses [...], lo cual fue ratificado en el caso Bigott, en sent. 1.133 de la Sala Constitucional del 8 de agosto de 2013, cuando expresó que: [...] existe la prohibición legal de otorgamiento de la facultad de ejercicio de poderes en juicio a quien no posea capacidad de postulación (ex artículo 166 del Código de Procedimiento Civil, 3 y 4 de la Ley de Abogados), lo cual traería la nulidad del instrumento en la parte referida al otorgamiento de dicha facultad por la ilicitud de su objeto (ex artículo 1.155 del Código Civil), por cuanto nadie puede otorgar la facultad que no tiene o no puede tener por prohibición expresa de la ley. (Vid. Sentencia de la Sala Civil nº 1.187 del 7 de agosto de 2012 y sentencia de la Sala de Casación Social del 31/03/2016.

A mi modo de entender el derecho, el ejercicio de un poder judicial dentro de un proceso, equivale al ejercicio de la representación estatutaria dentro de un proceso. En ambos casos se actúa en representación de un mandato. Uno mediante la figura del poder y otro mediante la cláusula del contrato societario que le confiere la representación del ente social y quien comparece en nombre de esa persona jurídica y por lo tanto en nombre de un tercero, a llevar a cabo actuaciones judiciales.

El ejercicio de actividades propias de la abogacía, lo reserva la Ley a los profesionales del derecho y cuando el representante legal de una sociedad mercantil o persona jurídica se presente en un proceso, se entiende que actúa en nombre de la persona que dice representar y si en ejercicio de esa representación lleva cabo actos propios de la actividad de un profesional del derecho, está ejerciendo ilícitamente la profesión de abogado, lo cual no se convalida por el hecho de estar asistido por un profesional de dicha rama de la ciencia jurídica. La situación es diferente cuando se trata de una persona natural que realiza actos en nombre propio, caso en el cual si es aceptada la asistencia profesional.

Debe siempre tenerse presente en el campo de la hermenéutica constitucional las reglas de interpretación expuestas por el profesor Linares Quintana en su *Tratado de la Ciencia del Derecho Constitucional*, las cuales en su numeral 4) insisten en que la norma “debe ser interpretada como un conjunto armónico y sistematizado” y no pretender discernir su significado de una manera aislada de su contexto normativo.

6. El cambio de partes

6.1. Sucesión a título particular

Según nos dice el art. 145 CPC:

La cesión que hiciere alguno de los litigantes, por acto entre vivos, de los derechos que ventila a quien no es parte en la causa, después del acto de la contestación de la demanda y mientras no sea dictada sentencia definitivamente firme, no surten efectos sino entre el cedente y el cesionario, salvo el consentimiento del otro litigante. Si la transferencia a título particular de los derechos que se ventilan se produce por causa de muerte, se suspenderá la causa desde que aquella se haga constar en el expediente, hasta que se cite al sucesor a título particular, quien se hará parte en la causa.

Por su parte, el artículo 1.557 del co.ci. contiene similar redacción, pues en él se dice lo siguiente:

Art. 1.557. La cesión que hiciere alguno de los litigantes de los derechos que ventila a quien no es parte en la causa, después del acto de la contestación al fondo de la demanda y mientras no sea dictada sentencia definitivamente firme, no surte efectos sino entre el cedente y el cesionario.

Sin embargo, cuando se haga constar en los autos que la parte contraria acepta la cesión, surtirá ésta inmediatos efectos contra aquélla, y en sustitución del cedente, se hará el cesionario parte en la causa.

La transmisión particular del derecho sustancial no tiene efecto sobre la relación procesal, la cual continúa entre las partes originarias, a menos que el otro litigante haya consentido la cesión o que la misma se realice antes de la contestación a la demanda. Este *sustituto procesal* pasa a ocupar en el proceso el puesto del enajenante (*extromisión*).

La cesión o transmisión de derechos que se regula en el art. 145 del Código de Procedimiento Civil, y que hace cesar la representación del apoderado o de su sustituto, sin suspenderse por ello el curso de la causa, es la contractual y voluntaria, por virtud de la cual el litigante traspasa a tercera persona la propiedad aleatoria de sus acciones o derechos en litigio; y resulta evidente que tal disposición no puede ser aplicada al remate judicial que, en definitiva, pone término al juicio, en ejecución de una sentencia firme. — CFC (SdC); Sent. 5-4-23, M. 1924, Pág. 192.

En el artículo en referencia se consagra la cesión de derechos litigiosos ocurrida luego de iniciado el juicio.

No es difícil advertir que dentro del ámbito temporal señalado en la norma citada, puede surgir una de las dos figuras de composición anómala que se estudian, según que la cesión de los derechos en litigio hecha por uno de los litigantes a un tercero, haya sido o no aceptada por su contraparte. En el primer supuesto, el nuevo titular del crédito

se hace parte en la causa y entra al juicio, sucediendo procesalmente al cedente, que desaparece. En el otro, aunque el derecho cedido se transmita al cesionario, su defensa en juicio seguirá ejerciéndola el cedente, transformado en sustituto procesal, pese a carecer de título, porque la cesión es perfecta entre él y el cesionario, sin necesidad de la aceptación del cedido. Esa permanencia del cedente ejerciendo como propio un derecho que no es suyo, configura un caso de sustitución procesal, comprendido dentro del contexto de la legitimación anómala.

Destacan, en el ejemplo, las dos citadas especies, sustitución y sucesión, sus modalidades y efectos, cuando la cesión del derecho litigioso ocurre dentro de la etapa propiamente contenciosa del proceso. El silencio de la ley frente a las que se celebraron antes de iniciarlo o ya iniciado pero antes de producirse la contestación de la demanda, no debe interpretarse como desautorización o condicionamiento a verificar el acto o a modificar la normativa procesal existente. Preferible, por racional y adecuado a la naturaleza de la relación sustancial estudiada es entender, por lo contrario, que la ausencia de regla específica, la falta de atención particular cuando el acto de transmisión ocurre antes de contestarse la demanda no es el caso de omisión legislativa, sino más bien confirmación tácita o muestra de conformidad con la normativa general existente propia del instituto.

Por lo expuesto debe aceptarse la misma figura de sustitución procesal cuando el acto de cesión se efectúa en etapa anterior a la contestación de la demanda. Resultaría carente de sentido y de continuidad lógica con lo ya expuesto, que si la ley reconoce la situación de sustitución procesal, ya constituida la relación procesal a pesar de que el litigante cedente carece del derecho cuyo titular legítimo es el cesionario, puede optar por una conclusión distinta cuando es una misma la relación sustancial, semejante la posición de las partes y ausente toda prohibición legal.

Toda esta enseñanza doctrinaria está elaborada sobre el supuesto de que el derecho litigioso ha sido cedido en su totalidad. La cesión parcial verificada antes del juicio permitiría, en principio, que cedente y cesionario, en el ejemplo, pudieran iniciarlo conjuntamente por ser titulares los dos de la totalidad del derecho. Pero iniciado el juicio solo por el titular que ha enajenado parcialmente su derecho parece más de acuerdo con las normas procesales que rigen en la materia, y señaladamente por razones de analogía con el nueve texto incorporado en el Código de 1942, que iniciado el juicio por el cedente y verificada la cesión parcial antes del acto de contestación, siga el accionante actuando como sustituto del cesionario quien correrá con él la suerte del proceso.

La prohibición o limitación de las cesiones podrían atentar contra la libertad de contratar y permitir la presencia en juicio de todos los posible tenedores de crédito,

por ínfimo que sea, equivale a introducir en el proceso una anarquía y desorden entorpecedores.

Otro caso de sucesión particular es el regulado en los art. 141 y 142 del CPC, según el cual:

Artículo 141. Si la parte se hiciere incapaz durante el transcurso del juicio, se suspenderá la causa mientras se cite a la persona en quien haya recaído la representación. Los actos procesales posteriores a la declaración de incapacidad serán nulos. Los actos anteriores serán anulables si fuere evidente que la causa de la incapacidad existía en el momento de la realización de dichos actos, o siempre que la naturaleza del acto, el perjuicio que resulte o pueda resultar de él, al incapaz, o cualquier otra circunstancia, demuestre la mala fe de la parte favorecida por el acto. Artículo 142. Si durante el transcurso del juicio se hiciere capaz una parte que no lo era, el procedimiento se seguirá con ella misma, pero los actos realizados antes de la comparecencia de la parte serán válidos, sin perjuicio de las reclamaciones que ésta pudiere tener contra su representante anterior.

Una vez que los litigantes están en cuenta de la exacta edad de una de las partes y, por ende, del día en que por alcanzar la mayoría, debía comparecer personalmente al juicio, para que éste no sufriera la suspensión que establece el Código, caduca ese mismo día la personalidad de quien hasta allí fue menor de edad, sin que él compareciera personalmente o por medio de apoderado provisto de poder otorgado por aquél. En esa oportunidad la causa hubo de suspenderse automáticamente, por ministerio de la ley. Si luego continuó sin haberse puesto en movimiento por medio de la citación de quien había adquirido su capacidad, su secuela quedó viciada de nulidad, a contar del día en que ha debido quedar en suspenso.

6.2. Sucesión a título universal

En este caso se transmite al heredero el derecho controvertido y por ello a legitimación para accionar o contradecir en el proceso iniciado por o en contra del causante.

Ahora bien, la muerte de la parte conforma un caso de sustitución universal que permite el ingreso de los herederos, al proceso. “Artículo 144. La muerte de la parte desde que se haga constar en el expediente, suspenderá el curso de la causa mientras se cite a los herederos”.

Como es sabido, la muerte del litigante o la caducidad de la personalidad con que obraba hacen cesar también la representación de sus apoderados y la de los sustitutos de éstos; pero en ambos casos se suspenderá el curso de la causa, solo mientras se cite a la persona; o las personas en quienes haya recaído el derecho o la representación que ejercía el poderdante.

La paralización de los juicios ocurre por suspensión cuando son las partes las que expresa o tácitamente convienen en ella, mientras que se produce por interrupción

cuando tiene su origen en la ley.- En el primer caso ambas partes deben ponerse a derecho para la continuación del procedimiento; en el segundo es necesario atenerse a la disposición legal que la ordena.

En el caso de fallecimiento del demandado, se interrumpe la causa por disposición del Código de Procedimiento Civil, de lo cual se desprende que la interrupción de la causa se hace solo en beneficio de los representantes del *de-cujus*, en este caso, los herederos, quedando por lo tanto, a derecho la contraparte, o sea, el actor.

En tal sentido conocemos de una sentencia según la cual:

El fallecimiento de cualesquiera de las partes en el juicio, no pone fin a éste, sino que simplemente lo interrumpe, entretanto se hacen presentes en él los sucesores. En tales casos no hay nuevas acciones, ni nuevas defensas a decidir, fuera de las planteadas en el cuasi contrato judicial. CdC (S.C.M.T.); Sent. 13-10-54, GF N. 6, 2 E, Vol. II, Pág. 14.

En otra sentencia, al decidir un caso en el cual la muerte de uno de los litigantes fue observada después de haberse dictado sentencia, se precisó lo siguiente:

La muerte del litigante o la caducidad de la personalidad con que obraba hacer cesar la representación del apoderado, y son causa de suspensión del juicio mientras se cita a la persona o personas en quienes haya recaído el derecho litigado o la representación que ejercía el poderdante; pero por el solo hecho de que ocurran aquellos sucesos no puede decirse que hay suspensión efectiva o procesal del juicio; prácticamente éste puede continuar su curso no obstante haber ocurrido la muerte demandante o del demandado, que es causa legal de suspensión.

Solo resta averiguar si la suspensión pautada en la ley que no se tradujo en suspensión efectiva o procesal, si la continuación del juicio causó a la parte demandada algún perjuicio, la pérdida de algún derecho que no puede repararse sino con la reposición.....no dicen los formalizantes cuál interés legítimo y procesal tienen en la reposición de la causa al estado en que se hallaba para la muerte de la señora E., y es de suponer que en realidad carecen de él porque han manifestado expresamente que no supieron la muerte sino después de la sentencia recurrida; actuaron, pues, como si nada hubiera ocurrido y por consiguiente aquel suceso no influyó en nada en el eficaz ejercicio de su mandato.

(SdC; Sent. 10-12-43, M. 1944, Tomo II, Págs. 301 ss.

Esa caducidad puede acaecer, como es generalmente admitido, ya porque el litigante pierda su capacidad, como en los casos de interdicción, sea porque la adquiere plenamente, como cuando adquiere la mayoría. En uno y otro caso, queda suspendido el curso de la causa, aunque se admite por los autores y la jurisprudencia que esa suspensión solo opera a partir del día en que se compruebe en el expediente el hecho generador de la caducidad de la representación, salvo que se demuestre que

tal hecho era conocido de los otros interesados. Para que el proceso continúe su curso, menester será que se cite a la persona o personas en quienes haya recaído el derecho o representación que ejercía el apoderado cesante.

Asimilada la citación que debe hacerse a la persona que sustituirá a aquél cuya personalidad ha caducado, a la que debe hacerse para la litis-contestación, es claro que la falta de aquella es la omisión de una formalidad esencial para la validez del juicio. De consiguiente, la solicitud de reposición por ausencia de citación para continuar un juicio en suspenso, es materia equiparable a la de orden público.

7. Los auxiliares de justicia

7.1. Ministerio Público

Si bien en la materia laboral no está prevista de manera expresa la intervención del Ministerio Público, consideramos necesario realizar unas cuantas observaciones referidas a su actuación en el proceso. Sin embargo el hecho de que no esté prevista de manera expresa, no se descarta su actuación como sucede en los casos de tacha, que si bien están tratados en forma desastrosa en la LOPT, no podemos olvidar que en el proceso civil la tacha debe sustanciarse con intervención del Ministerio Público, por lo que en un procedimiento de tacha en materia laboral debería producirse su intervención, ya que se aplicaría, por analogía, la regulación del proceso civil.

Ha sido punto de discusión en muchas oportunidades si el Ministerio Público es un órgano judicial en los términos del Código de Procedimiento Civil o debe considerarse como parte o como tercero, ya que muchas veces tiene la iniciativa procesal (130 CPC), mientras que en otras oportunidades es un auxiliar del Tribunal.

Para tratar de dar alguna respuesta observamos que el Título I del Código de Procedimiento Civil se titula De los Órganos Judiciales; que el capítulo I de dicho Título se refiere al Juez, mientras que el Capítulo II regula lo referente al Secretario y al Alguacil y el Capítulo III a los Asociados y Relatores.

Seguidamente el Título II está dedicado al Ministerio Público y el Título III a las Partes y los Apoderados.

Observamos entonces que el Ministerio Público queda ubicado entre los Órganos Judiciales y las Partes. Esta ubicación permite definir su posición dentro del proceso. A pesar de ello subsiste la duda de si es un órgano judicial ya que según el art. 135 del c.p.c. “las disposiciones sobre responsabilidad del juez, son aplicables respecto a los funcionarios del Ministerio Público que intervienen en el proceso civil cuando en el desempeño de sus funciones han incurrido en dolo, fraude o concusión”. La

respuesta la conseguimos cuando se alega que no es un órgano judicial dado que no es tratado dentro del Título correspondiente y de que sus atribuciones están en un capítulo especial en el CPC.

Se pregunta entonces si son parte, ya que tiene la posibilidad de tomar iniciativa en el proceso (ej. Arts. 129 y 130 CPC), y de que “en las causas que él ha podido promover tiene iguales poderes y facultades que las partes interesadas y los ejercita en la forma y términos que la ley establece para estas últimas” (art. 133 *ejusdem*). Se considera que por estos hechos tampoco se le puede considerar como parte privada por cuanto el interés que lo mueve es el del cumplimiento de la ley, “como parte de buena fe [...] en resguardo de las disposiciones de orden público o de las buenas costumbres” (art. 129).

Esta circunstancia no descarta el hecho de que se le considera una de las autoridades que debe colaborar en la recta administración de justicia, debiendo velar por el resguardo del orden público y de las buenas costumbres, a tal punto que debe notificársele de cualquier demanda en las que debe intervenir según la numeración del art. 131 CPC, constituyendo la falta de notificación una causal suficiente para demandar la nulidad de lo actuado (artículo 132 CPC).

7.2. El defensor *ad litem*

La sentencia de la Sala Constitucional del 26/01/2004, nos orienta muy bien sobre la figura de la defensoría y así en cuanto a los deberes de un defensor *ad litem* decidió que:

El derecho de defensa en el proceso, contemplado como derecho fundamental en el artículo 49 constitucional, se desarrolla legalmente mediante varias instituciones, siendo dos de ellas la de la defensoría y la de la necesidad de la doble instancia. La institución de la defensoría se divide en pública, destinada a otorgar asistencia técnica integral a los imputados en el proceso penal que no contraten defensores particulares; y en privada, la cual opera en el proceso de naturaleza civil, bajo diversas figuras como la del defensor de quien goza de la declaratoria de justicia gratuita (180 CPC y 17 LA), o como la del defensor *ad litem*. En el caso del beneficiado con la justicia gratuita pienso que el Juez debe oficiar a la Defensa Pública a fin de que se le asigne el respectivo defensor, sin tomar en cuenta la limitante económica señalada en el art. 178 CPC. La defensoría *ad litem* persigue un doble propósito: 1) Que el demandado que no puede ser citado personalmente, sea emplazado, formándose así la relación jurídica procesal que permite el proceso válido. Desde esta vertiente, la defensa obra incluso en beneficio del actor, ya que permite que el proceso pueda avanzar y se dicte la sentencia de fondo. 2) Que el demandado que no ha sido emplazado o citado, se defiende, así no lo haga personalmente. Debido a ese doble fin, el defensor no obra como un mandatario del demandado, sino como un especial auxiliar de justicia, que por no pertenecer a la defensa pública, debe percibir del demandado sus honorarios, así como las litis expensas, tal como lo señala el artículo

226 del Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, como tal función auxiliar no la presta el abogado defensor gratuitamente (a menos que la ley así lo ordene, como lo hace el artículo 180 del Código de Procedimiento Civil), si éste no localizare al demandado para que le facilite las litis expensas o sus honorarios, tales gastos los sufragará el demandante quien podrá recuperarlos de los bienes del defendido, si éstos existen.

El que la defensa es plena y no una ficción, se deduce del artículo 226 del CPC., que prevé el suministro de las litis expensas para el defensor, lo que significa que él no se va a limitar a contestar la demanda, sino que realizará otras actuaciones necesarias (probatorias, etc.) a favor del demandado.

Como se dijo en sentencia nº 33 de la Sala Civil del 26/01/2004:

Es decir, que no resulta suficiente que el Tribunal asegure los trámites que concluyen con la aceptación y juramentación del defensor *ad litem*, sino que la actuación debe ser vigilada en todo momento por el órgano jurisdiccional, a los fines de que esa participación por parte dicho defensor se haga activa, y de esta forma se garantice el derecho a la defensa del justiciable', lo que confirma que la actividad del defensor judicial es de función pública. [En este sentido la Sala ha dicho que tal ineficiencia] [...] deviene en una vulneración al orden público constitucional por cuanto el defensor *ad litem* ha sido previsto por la ley para que defienda a quien no pudo ser emplazado en el juicio. Para la Sala cuando el órgano jurisdiccional no vigila la deficiencia en la actuación de dicho defensor, infringe la norma constitucional consagrada en el artículo 49 de la Carta Magna. (sent. 531 del 14 de abril de 2005).

Para Alex Carocca (Garantía Constitucional de la Defensa Procesal, pág. 26), la aceptación de la defensa conlleva la obligación de efectuar en juicio una actividad tendente a la introducción por parte del demandado, de nuevos hechos, impeditivos o extintivos (defensas, excepciones de actos comunicacionales y controles probatorios), por lo que de no ser así debe el administrador de justicia, en la oportunidad de dictar su decisión de fondo, como punto previo, reponer la causa al estado en que dejó de ejercerse eficientemente la defensa del demandado y no a la citación del defensor *ad litem*, actividad que puede perfectamente realizar atendiendo a lo establecido en el artículo 334 de nuestra Carta Magna.

En este sentido, la Sala de Casación Civil, en sentencia del 17 de noviembre de dos mil dieciséis, decidió que:

[...] no existía razón alguna de reponer la causa al estado de nueva citación personal de los demandados, pues esta etapa del proceso (la de citación) ya se había cumplido suficientemente –en cuatro oportunidades se intentó la citación personal y en dos la citación por carteles-, sin vicio alguno que exigiera al juez enmendar la situación infringida por medio de la reposición, por el contrario, se hicieron todos los intentos requeridos para la ubicación de los accionados, cumpliendo a cabalidad con lo estipulado en nuestras normas procesales, razón por la cual reponer la causa al

estado de nueva citación personal de los demandados [...], causaría un perjuicio a la parte demandante que actuó diligentemente, y al mismo tiempo constituiría una violación al debido proceso.

El defensor judicial tiene el deber constitucional, de garantizar la defensa de su representado con conductas procesales que se traduzcan en una defensa efectiva, por lo que llegada la oportunidad adjetiva y preclusiva, debe asumir una carga alegatoria mínima y lógica que el propio defendido hubiere asumido, aparte del control de los medios aportados por el promovente, todo ello dentro de la Garantía del Debido Proceso y del Derecho a la Defensa, pues no podemos olvidar que “La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso” (Ordinal 1 del art. 49 de nuestra Constitución).

La vulneración del derecho a la defensa, se produce como consecuencia de una acción u omisión de un auxiliar de justicia, sobre cuyos hombros repose la responsabilidad de la defensa en juicio de una de las partes y para que ello no suceda es indudable que el defensor debe contactar a su defendido, para que éste le aporte las informaciones que le permitan defenderlo, así como los medios de prueba con que cuente, y las observaciones sobre la prueba documental producida por el demandante. Además debe estar pendiente de la promoción, control y evacuación de medios. Según la Sala Constitucional, para tal logro no basta que el defensor envíe telegramas al defendido, participándole su nombramiento, sino que debe ir en su búsqueda, sobre todo si conoce la dirección donde localizarlo.

7.3. Los defensores públicos

Los defensores públicos tienen sus remotos antecedentes en los Procuradores de los Trabajadores creados por la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo del 13/07/59.

Por su parte, la Ley Orgánica de la Defensa Pública crea un grupo de defensores públicos, tomando en cuenta para ello las diferentes ramas del derecho.

Para ser defensor público se exige, entre otras condiciones, la de ser abogado con un mínimo de dos años de experiencia comprobada en el ejercicio del área en la que ingresará, que no era condición establecida en el caso de los Procuradores de Trabajadores, aun cuando por la labor desempeñada se suponía que debían tener tal condición profesional. Además su ingreso se produce después de haber aprobado el concurso público.

Se les prohíbe el ejercicio privado del derecho, incluso a título de consulta, salvo en casos propios, así como llevar a cabo activismo político-partidista, gremial, sindical o de índole semejante.

En el artículo 59 de la Ley se establecen una serie de actividades que pueden desarrollar los defensores públicos, indistintamente del organismo laboral ante el cual tengan asignada su actuación.

Las mismas se pudieran reducir a una obligación de orientación y asesoramiento en consultas efectuadas por los trabajadores y las organizaciones sindicales en relación a la legislación del trabajo, a los reglamentos, decretos y demás disposiciones que se dicten sobre esa materia, y en la interpretación de los reglamentos internos de las empresas y de los contratos individuales y colectivos, así como su asistencia y representación, previo requerimiento expreso de los mismos, en materia de su competencia.

Los defensores públicos con competencia en materia laboral para actuar ante las inspectorías del trabajo, ejercerán la defensa de los trabajadores en los procesos administrativos que se llevan por ante dicho Despacho.

Cuando la causa amerite pasar a la etapa judicial, el defensor público que haya conocido, comunicará y remitirá la información que tenga sobre el caso a la Unidad Regional de la Defensa Pública, para que sea asignado un defensor público con competencia ante la fase inicial del proceso judicial.

Los defensores públicos con competencia para actuar ante los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, presentaran demandas a solicitud del trabajador, debiendo asistir a la Audiencia Preliminar con carácter obligatorio, salvo causa plenamente justificada, en cuyo caso deberá informar a la dependencia competente a los fines de ser sustituido.

Es muy importante destacar el hecho de que el defensor Público tendrá carácter de Parte, por lo que representa ante el Tribunal al trabajador, aunque éste no se encuentre presente, pero no podrá en nombre del trabajador convenir en la demanda, desistir, transigir, comprometer en árbitros, solicitar la decisión según la equidad, hacer posturas en remates, recibir cantidades de dinero y disponer del derecho en litigio. En estos casos, solo podrán actuar mediante asistencia de las partes. Debe informar al defensor público en materia laboral que actúa ante el Tribunal Superior, de los recursos que haya ejercido.

Los autorizados para actuar ante el Juez de Juicio deben asistir a la audiencia de juicio con carácter obligatorio, salvo causa plenamente justificada, en cuyo caso deberá informar a la dependencia competente a los fines de ser sustituido.

Debe interponer el recurso de apelación contra las decisiones dictadas por el tribunal de juicio, informando de ello al defensor público asignado al Tribunal Superior. Le corresponde interponer el recurso de hecho ante el Tribunal Superior en caso de que se niegue la apelación o sea oída en un solo efecto.

Los defensores públicos con competencia ante los Tribunales Superiores del Trabajo les corresponde ejercer la defensa en los recursos interpuestos ante los Tribunales de

Primera Instancia, debiendo asistir con carácter obligatorio a la Audiencia Oral y Pública convocada para conocer del recurso de apelación, comunicando de inmediato las results de la audiencia al defensor público con competencia para actuar ante los Tribunales de Primera Instancia.

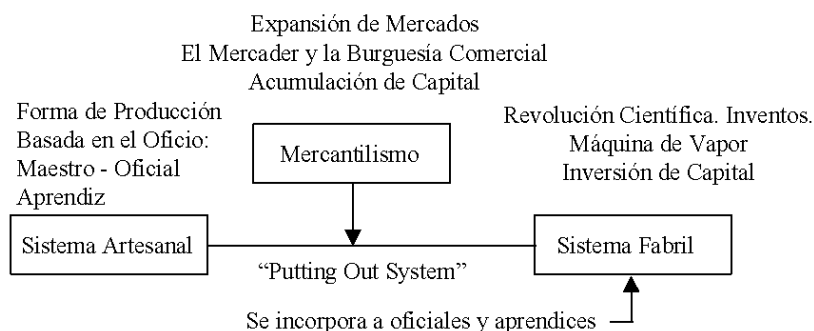
En su oportunidad debe intentar el Recurso de Control de la Legalidad o cuando sea procedente el Recurso de Casación, debiendo informar al defensor público con competencia ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, cuando hubiese ejercido un recurso. En caso de negativa de admisión del Recurso de Casación, le corresponde ejercer el recurso de hecho ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Asimismo, es de su competencia el ejercicio de la acción de amparo contra las decisiones de los Tribunales Superiores con competencia en materia laboral que violen derechos y garantías constitucionales, e informar al defensor público con competencia ante la Sala Constitucional del recurso ejercido.

1. Introducción

El momento histórico que nos interesa analizar, desde la perspectiva de una Sociología Industrial, es el de la instauración del sistema fabril, en substitución del secular sistema artesanal. Este acontecimiento, que se da en función de los grandes avances tecnológicos, políticos y sociales del siglo XVII, presenta un proceso de transición claramente definible. Se inicia en la etapa mercantilista, que permitió la acumulación de capitales necesaria para llevar a cabo una inversión sostenida, en los avances e inventos de la época, y lograr así la transformación de los talleres en fábricas mecanizadas.

Figura 1. Esquema de la transición del sistema artesanal al sistema fabril



Para entender este proceso histórico, debemos ocuparnos en describir cada uno de los términos que lo conforman: el sistema artesanal (punto de partida), el mercantilista (etapa de transición) y el industrial (situación actual).

* El presente trabajo es una reimpresión con autorización del autor de un artículo con el mismo título publicado en el enlace: <https://jurquijo.files.wordpress.com/2014/08/descargar-cuaderno-universitario-7-en-pdf.pdf>

1.1. El sistema artesanal

El sistema artesanal determinó, por siglos, la economía de toda la llamada Edad Media, hasta los años del Mercantilismo. Esta forma de producción se fundamenta en las profesiones u oficios, exigiendo como lugar de trabajo un simple taller, de dimensiones de pequeña escala. La persona que domina el oficio es conocida como el Maestro (Maestro Carpintero, Maestro Herrero, Maestro Albañil, etc.).

Su estructura, establecida en función de un oficio determinado, era muy simple. Pero, el conjunto de pequeñas empresas de artesanos de oficio, conformaba una articulación perfecta, a nivel social, garantizando la producción de los bienes y servicios necesarios para aquella sociedad.

El **artesano**, conocedor de un oficio, contaba con un pequeño taller de su propiedad, donde llevaba a cabo los trabajos a encargo. Se le conocía como un **Maestro**, porque en su taller se preparaban uno o dos **aprendices**, que como tales no devengaban ningún sueldo (pero recibían, gratuitamente, instrucción, alimentación y cobijo) hasta llegar a oficiales.

El **oficial**, ya en posesión de los conocimientos del oficio, buscaba la forma de independizarse, y montar su propio taller. En los comienzos, solía ser contratado por el Maestro, especialmente si la demanda de trabajo era grande, convirtiéndose así, temporalmente, en “asalariado”, en tanto lograba formar el pequeño capital necesario para independizarse y abrir su propio taller.

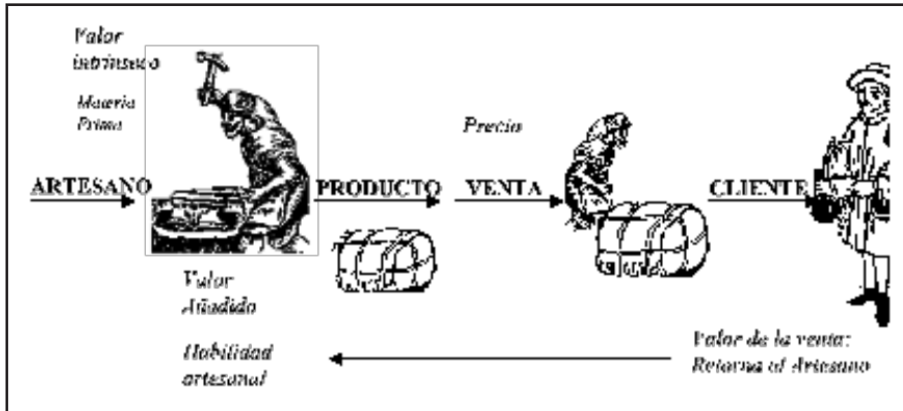
Maestros y oficiales estaban asociados en grandes gremios (“guildas”), según sus distintos oficios, y contaban con una legislación, por la cual estas organizaciones velaban en todo momento.

En el sistema de empresa artesanal, el artesano era propietario y trabajador a un mismo tiempo. El capital invertido, el local, los medios de producción (las herramientas y maquinaria) eran de su propiedad, pero el trabajo lo hacía también él mismo. El producto era de su propiedad, y él hacía el “mercadeo”, quedándose con el beneficio para cubrir sus propias necesidades¹.

1 Los talleres de reparación de automóviles, los zapateros y sastres, de hoy día, son una reminiscencia de la antigua empresa artesanal. El Taller de Arte Murano, que se puede visitar en la Carretera Panamericana, cerca de Los Teques, donde se trabaja el vidrio por la vieja técnica de “soplar”, es un ejemplo más relevante todavía. Sobre el sistema artesanal puede verse Wilbert Moore, “Las Relaciones Industriales y el Orden Social”, Fondo de Cultura Económico, México, 1954 (1ra. ed. original, en inglés, 1946); pp. 25 a 29.

Figura 2. Proceso económico del sistema artesanal

355



1.2. El mercantilismo como etapa de transición

Surgía, en realidad, una nueva forma o modo de producción, que no se instaura bruscamente sino en dos etapas: 1) el *putting out system* (*domestic system*), o fase mercantilista de elaboración y manufactura a domicilio para el capitalista, 2) y el *factory system* o de producción fabril, centralizada y luego masificada².

El primer sistema le arrebató al trabajador la propiedad de los medios de producción y el control sobre el producto, mientras, el segundo, añade a estas dos alienaciones, una tercera, el control sobre el proceso de trabajo. De ahí que todas las luchas obreras posteriores hayan girado en torno a la recuperación de esos despojos, frente a una situación de *dominium*³.

² Sobre el Sistema de Trabajo por Encargo, puede verse Wilbert Moore, Op. cit.; pp. 29 a 31.

³ José Artola, en el artículo titulado "La Democracia Económica contra el Dominium" (publicado en la revista *Estudios Empresariales*, nº 1/4 33, San Sebastián, 1976; pp. 54-59), trata de analizar los orígenes de la problemática de la **alienación** del trabajador y el ejercicio de dominio industrial del Capital, en términos que nos permitimos resumir. Se ha dicho —comienza por señalar— que el legado transmitido a Europa, por el Imperio Romano, incluía dos conceptos jurídico-sociales, que demostraron ser altamente peligrosos, el de imperium y el de dominium. Ambos llegaron a ser los instrumentos más importantes de la opresión política y la explotación económica del ser humano. En los últimos decenios, hemos visto como ha sido superado, en gran medida, el absolutismo político, derrocado en primera instancia por la Revolución Francesa. En su lugar, se han instaurado regímenes, como la democracia, dentro del cual sin embargo no se han superado algunas relaciones de dominio, que aún persisten. Las aspiraciones de los asalariados —dice finalmente— por una democratización de la industria ofrecen un notable paralelismo con las de los políticos por la democratización de la sociedad. En la lucha política, se busca el sufragio universal o derecho a la participación política de todo ciudadano; la libertad de asociación, para la conformación de los partidos políticos, como instrumentos de lucha; y la división de poderes, como salvaguarda a la posible reaparición del absolutismo. En la lucha laboral, las etapas han sido similares, búsqueda: de la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa; derecho de asociación sindical, para instrumentalizar organizaciones reivindicativas; y la división de poderes, que viene dándose en forma paulatina con la

1.3. El sistema fabril

El sistema fabril se caracteriza, como su mismo nombre lo indica, por la sustitución del taller artesanal por la fábrica, un local amplio donde se han agrupado un cierto número de máquinas atendidas por oficiales o por maestros de oficio, según el ramo de producción de que se trate⁴.

La fábrica supone una inversión fuerte de capital, tanto en terrenos y edificios como en máquinas y persona que las maneje. De ahí que su aparición se vincule a la acumulación de capitales. Asimismo la fábrica, por razones de tamaño y de su organización, pretende o busca un aumento de la producción y de la productividad que justifique tales inversiones.

Este doble propósito se consigue no solo por el paso a las escalas de gran tamaño, sino también por las mejoras tecnológicas de las máquinas que acompañaron al proceso y que encontraron un fuerte viento a favor en la llamada revolución industrial.

La consagración formal del sistema fabril se debió al *Código Civil Napoleónico de 1804*, el cual establecía el derecho romano de propiedad (*dominium*) como norma de relaciones entre los hombres y las cosas en la nueva sociedad burguesa. La propiedad era, en verdad, un haz de derechos, que incluía el de *usus*, o derecho a la posesión y uso de una cosa, el de *fructus*, o derecho a percibir sus frutos, y el de *abusus*, o derecho a disponer de ella o enajenarla, a libre antojo. Así el *dominium* comenzó a imperar en la vida económica, colocando al trabajo en subordinación del capital, y generando nuevas relaciones sociales de trabajo⁵.

El hecho esencial en la industrialización lo constituye el arte de agrupar máquinas e instrumentos en amplias instalaciones (galpones o “usinas”) formando conjuntos productivos integrados. “En vez de definirse como resultado de los esfuerzos individuales de fabricación, la producción cobra el aspecto de un sistema estable de relaciones que determina la naturaleza y las características que han de tener cada uno de los puestos de fabricación”⁶.

Las palabras claves para lograr éxito en este proceso de integración técnica y humana fueron la *organización* y la *racionalización*. La acumulación de máquinas en un taller se lleva a cabo con una lógica y una coherencia orgánica, que le darán mayor eficiencia y orden.

separación del poder financiero del gerencial, en las Sociedades Anónimas y las grandes Corporaciones, y la ruptura del binomio propiedad-responsabilidad, que se ventila hoy día en términos de “participación”.

4 Sobre el sistema de Producción Fabril, puede verse: Wilbert Moore, Op. cit.; pp. 31 a 43.

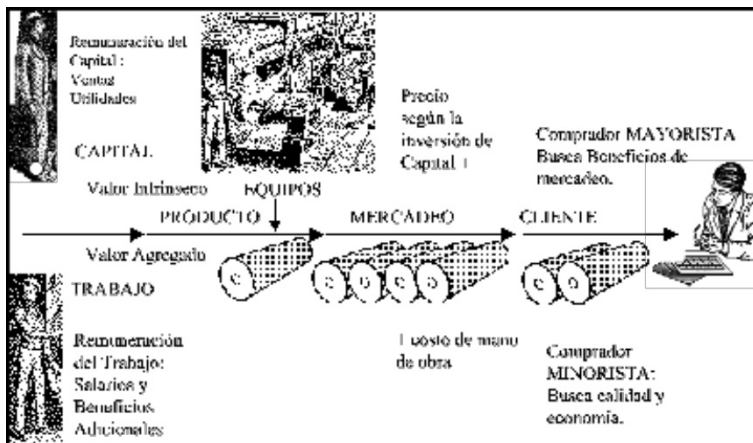
5 Cfr. José Artola, Art. Citado.

6 Cfr. Alain Touraine, “El Trabajo Obrero y la Empresa Industrial” en *Historia general del trabajo*, Ediciones Grijalbo, México, 1963; Tomo IV, La Civilización Industrial, Libro Primero: Oficios y Profesiones, p. 23.

La principal fuente para la recluta de trabajadores, en la primera fase de la industrialización, eran los oficiales, que conociendo ya el oficio no habían podido todavía reunir un capital o una clientela para independizarse.

El trabajo por un salario no le era ajeno o desconocido, porque temporalmente se veía obligado siempre a pasar por esa etapa, pero quizá no comprendía bien que ahora se transformaría en “asalariado permanente”. Perdía la autonomía económica que, en el sistema artesanal, se alcanzaba cuando se constituía en maestro de su Oficio.

Figura 3. Proceso económico del sistema fabril (industrial)



Pero, además, perdía su autonomía profesional, en el trabajo mismo, porque en el nuevo sistema el patrón asumía la gestión de la fabricación, la dirección y control del proceso productivo. El obrero de oficio pierde, en gran medida, su libertad de acción: debe aceptar o rechazar el conjunto de su situación de trabajo.

Añádase a todo lo dicho, que la división del trabajo, en tareas y actividades menores (como lo son la limpieza de los talleres, la reparación y el mantenimiento de las máquinas, etc.) generara puestos que se desgajan del oficio y su maestría, con mayor o menor sentido en sí mismos (aseador, peón, auxiliar, operario de mantenimiento, etc.).

“Esta transformación no acontece paralelamente en todos los sectores de la industria. Es posible ver en una misma empresa como coexisten el antiguo y el nuevo sistema de trabajo”, el profesional o de oficio que maneja una máquina del taller con cierta autonomía de trabajo, y el técnico, que se define por la prioridad que en él se concede a la organización técnica sobre la individual, el engrasador, el operario de mantenimiento, el operario de control de calidad, etc.⁷. Había comenzado la era del trabajo colectivo.

7 Ibidem, p. 24.

358

Desde el punto de vista organizacional, los directivos de la nueva empresa fabril se inspirarían en la organización militar, para el logro de una administración eficiente del trabajo

Figura 4. Organización militar

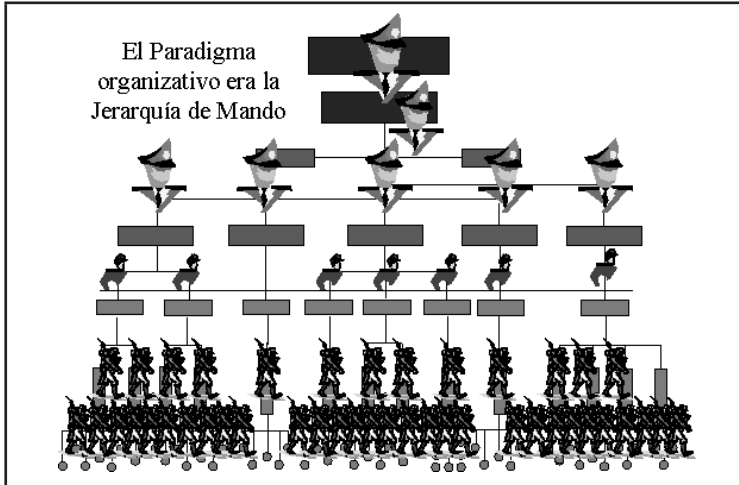
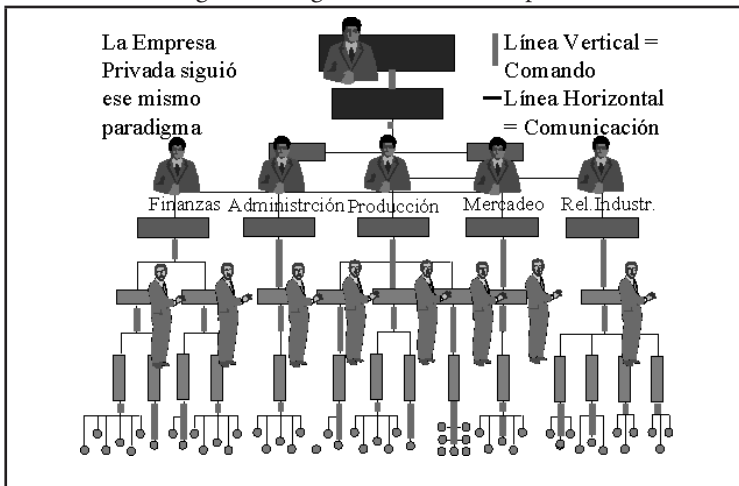


Figura 5. Organización de la empresa



2. Evolución del trabajo obrero en la primera fase de la mecanización

En la primera fase de la industrialización, que se caracteriza por la substitución de la fuerza muscular por las máquinas, el trabajo humano sufre una notable evolución, que puede resumirse en las siguientes características.

2.1. Decadencia de los oficios tradicionales y sus consecuencias

El obrero con oficio —nos dice Alain Touraine— tiene en el antiguo sistema de trabajo conocimientos técnicos, inseparables de la experiencia y de la habilidad, y que puede adaptar a materiales o máquinas susceptibles de variaciones; su nivel va elevándose conforme pasan los años, por lo menos hasta el momento en que ya no puede soportar el desgaste físico que implica su trabajo y se encuentra rebajado a la ejecución de trabajos subalternos. Organiza su trabajo y eventualmente el del equipo que dirige.

Así, este tipo profesional es al mismo tiempo un tipo social: el oficio es a la vez carrera y fuente de autoridad. Por eso es por lo que podemos hablar, no solo de formas tradicionales de cualificación, sino también, y con mayor generalidad, de una antigua clase obrera. El desarrollo del trabajo en serie y la organización de los talleres destruyen tanto los aspectos sociales como los aspectos profesionales de los oficios tradicionales.⁸

Algunos oficios tradicionales quedan suprimidos (en la industria maderera, en la forja, en la textil) bien sea por la mecanización polivalente o bien por el desarrollo de nuevos materiales. Otros oficios se desintegran en pequeñas y diversas actividades laborales, mientras algunos se subdividen en pequeñas unidades especializadas, cada una de las cuales puede ser realizada con una máquina diferente. Como consecuencia de todo esto, apunta Alain Touraine, se dan los siguientes fenómenos laborales⁹:

2.1.1. Se da una descomposición de la carrera obrera

La consecuencia de esta decadencia (desaparición y fraccionamiento de los oficios) es que desaparece la tradicional secuencia de la carrera obrera: se comenzaba de aprendiz, para pasar mediante la instrucción práctica a ayudante, y luego a oficial de primera, segunda y tercera, para finalmente llegar a ser maestro de taller. La especialización y

8 Ibidem, p. 25.

9 Ibidem, pp. 26-27.

la autoridad crecían con la edad. Ahora, el ejercicio del trabajo ya no abre por sí solo grandes posibilidades de ascenso, en forma natural. Estas posibilidades deben crearse artificialmente, mediante programas de capacitación, de adiestramiento y de formación profesional, o recurriendo a cursos nocturnos, formación de adultos, reciclajes, etc., creados por iniciativa del Estado (como es el caso del INCE, en INAPET, etc., en Venezuela) o de las propias empresas.

2.1.2. Desaparece el equipo de trabajo

Desaparece, también el equipo de trabajo, que se formaba en torno al oficial experimentado, o al maestro de oficio. El desarrollo de las nuevas técnicas de producción aísla a los obreros entre sí, los individualiza, aunque estos estén colocados a lo largo de una misma línea de producción.

2.1.3. Se elimina o se pierde el sentido pedagógico del oficio

Cada puesto de trabajo es analizado por la Oficina de Métodos y Procedimientos. El papel didáctico del obrero jefe de sección, o maestro de oficio, se pierde, así como la autoridad moral que se derivaba de su función pedagógica.

El cálculo va substituyendo a la experiencia y al arte, a medida que va siendo posible prever con mayor exactitud la marcha de la producción.

2.2. Mecanización racional del trabajo del taller

El sistema fabril, en su primera fase, se caracteriza especialmente por la mecanización racional del trabajo del taller, mediante la introducción de las máquinas, y por el esfuerzo de lograr la disposición más eficiente de las mismas¹⁰.

2.2.1. El taylorismo o la racionalización del utillaje y de la máquina

A partir de 1914, se hace sentir, especialmente en los Estados Unidos, la influencia de un ingeniero industrial, Frederick William Taylor, quien ensaya lo que se conocía como la organización científica del trabajo o *taylorismo*, encaminada a conseguir el mejor aprovechamiento de la actividad de hombres y máquinas¹¹.

¹⁰ Ibídem, pp. 27-30.

¹¹ Cfr. Frederick W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*, Harper and Row Publishers, Nueva York, 1911.

Su metodología se conoce como la racionalización del trabajo y básicamente trataba de aplicar los principios de la física y la mecánica a la relación entre hombres y máquinas, buscando la adaptación de la máquina al hombre y de este a la máquina.

Sus experimentos se centraron en tareas manuales de la empresa, de carácter auxiliar, (como lo son la colocación de ladrillos, el remoción a pala de escombros, etc.), y en tareas realizadas con máquinas individuales a nivel del taller (tornos, fresas, cizallas, etc.).

2.2.2. El fordismo o la mecanización completa e integrada del taller

Henry Ford el creador del famoso automóvil Modelo T, llevó la racionalización del trabajo más allá del taller a la fábrica entera, con la introducción del trabajo en serie, a la cadena. Esta modalidad de organización industrial sería, a partir de entonces, típica de las empresas de ensamblaje y se caracteriza por funcionar en términos de una línea de producción móvil¹².

Ford logra, de esta manera, la producción en serie de automóviles, abaratando sus costos, y elevando los salarios de sus trabajadores en una diferencia con otras empresas del orden de 1 a 5 dólares. Y hace asequible la compra de un automóvil a sectores de la sociedad que antes no podían pensar en adquirirlos, siendo su aspiración ponerlos al alcance de los trabajadores mismos.

En Europa, también se extiende esta forma de producción en las empresas del automóvil, como la Renault de Francia y otras muchas, en diversos países. Solo automóviles clásicos, como el Rolls-Royce, seguirán construyéndose todavía en forma artesanal, casi por encargo, enfatizando la calidad, el confort y el lujo. Eso sí, a precios prohibitivos para la mayor parte de la población.

2.2.3. Las oficinas técnicas

Las exigencias de la Primera Guerra Mundial llevaron a combinar las dos corrientes en las fábricas de armamentos y en la industria en general. La organización la llevan a cabo las Oficinas de Métodos y Procedimientos en función de las exigencias de un circuito racional de la fabricación en forma global. Pero el énfasis lo marca la búsqueda de eficiencia, mediante la racionalización de las tareas y movimientos.

12 Resulta interesante, a éste respecto, la biografía de William C. Richards, *Henry Ford*, Vergara Editorial, Barcelona, 1959.

2.2.4. *Ritmo productivo*

Se da especial importancia al ritmo de la producción:

Se lo define en función de ciertas metas económicas. La naturaleza de la mano de obra disponible, la situación en que se encuentra el mercado de los productos y del trabajo, las relaciones de fuerza existentes entre los patronos y los asalariados determinan las características del trabajo no menos que las exigencias intrínsecas de los medios de producción.¹³

Se busca la aceleración del ritmo en la actividad del trabajador manual y en el operario de las máquinas. Y más aún se pauta, por diseño, el ritmo de las máquinas que obligan al operario a seguirlo sin escapatoria.

Mientras antes era el oficio la realidad central del sistema profesional del trabajo, este papel lo desempeña ahora el ritmo de producción. Pero, el ritmo forzoso comenzó a mostrar perniciosos efectos en el hombre. Se estaba olvidando el carácter humano del trabajador. Comenzó a hacerse patente que “hay que rechazar la idea, demasiado simplista, inspirada por un dogmatismo rutinario, de que un taller racionalizado funciona necesariamente como un mecanismo de relojería”¹⁴.

Los trabajadores, con un instinto de autodefensa, comenzaron a introducir trabas a la medición de estándares de trabajo y a la organización científica excesivamente rígida. También, los sindicatos pronto se hicieron conscientes del problema y entraron en polémica con el taylorismo y el tecnicismo excesivos.

2.2.5. *El trabajo en cadena*

Gradualmente, se fue imponiendo el trabajo en cadena como la forma clásica de producción mecanizada, especialmente en las empresas de montaje en serie, como son las de ensamblaje de automóviles, contadores de agua y de luz, embotellados, efectos electrodomésticos, aparatos de radio, etc. Se trata de “conjuntos de producción conformados por estaciones de trabajo unidas entre sí por cadenas o cintas de transportación”. Dispersados a lo largo de la cadena transportadora, los obreros no tienen que realizar desplazamiento alguno. El producto en elaboración pasa por delante de ellos, se detiene en la estaciones de trabajo, donde ellos con las máquinas o el utillaje allí instalado, van cumpliendo su tarea especializada (de ajuste, fijación con tornillos, soldadura, etc.). En momentos pautados la cadena se mueve y el operario repite la

13 Alain Touraine, Op. cit.; p. 28.

14 Ídem.

operación en la nueva unidad que se detiene ante él; mientras en la estación próxima, otro operario lleva a cabo la siguiente operación. Lo que se repite, sucesivamente, hasta el final de la línea.

Esta es la forma clásica de la industria del automóvil, la imagen más divulgada y conocida, y se conoce como trabajo a la cadena, pero hay distintas modalidades de trabajo en cadena. En la industria de contadores electromecánicos el trabajo se lleva a cabo en bancos o largas mesas, etc. Alain Touraine propone una definición más amplia de esta configuración del trabajo, que nos permita entender su verdadero alcance: “el trabajo en cadena es un tipo de organización del trabajo tal como para que las diversas operaciones, reducidas a una misma duración, sean ejecutadas sin interrupción entre ellas y en un orden constante tanto en el tiempo como en el espacio”¹⁵.

El hecho esencial del trabajo en cadena reside en que los puestos de trabajo, individuales o colectivos, vienen definidos y diseñados en función de la totalidad o conjunto del proceso de fabricación. Conforman una secuencia, de alguna manera perfecta, con la que se logra una notable racionalización de la producción, que se traduce en eficiencia y altos niveles de productividad.

2.2.6. El fayolismo y la organización formal

En apoyo de la tendencia integradora de la empresa, surge también el fayolismo, otra corriente de la ciencia de la organización científica del trabajo, que se hizo sentir tanto en Europa como en los Estados Unidos, representada por los aportes teóricos del ingeniero francés Henry Fayol, del que lleva su nombre.

Esta corriente comienza a dar especial importancia a la estructura organizativa de la industria, que debe ser diseñada, de acuerdo a ciertos principios formales, de inspiración weberiana, garantizando así el buen funcionamiento de la actividad productiva y administrativa.

Esta configuración orgánica de la empresa se conoce como la organización formal, y se expresa mediante nítidos gráficos, llamados organigramas, que algunos consideran como las “radiografías” de la empresa. La estructura formal determina y precisa los niveles jerarquizados de cargos, as’ como la articulación funcional de los mismos en secciones, departamentos y gerencias. Se trata, en última instancia, de un esfuerzo racional de integración.

15 Alain Touraine, Op. cit.; p. 29.

2.2.7. La organización informal y las relaciones humanas en la empresa

En las ciencias físicas, suele decirse que a una acción de un cuerpo, ejercida sobre otro cuerpo, se suele seguir otra acción igual y contraria, es decir una reacción. Esto es lo que ocurriría, en el mundo de la industria, ante la presión de ese “corsé” colectivo de la llamada “organización formal”. Desde el punto de vista de la organización oficial de la empresa, los obreros especializados actuales, de una misma cadena o de equipos homólogos, se consideran intercambiables. La estructura se impone sobre los individuos, pero no sin presión. Muchos trabajadores, acostumbrados a la holgura y la flexibilidad del oficio, sintieron la estructura formal como una camisa de fuerza. Lo que fue llevando a la conformación de una estructura paralela que los sociólogos norteamericanos convinieron en denominar la estructura informal.

Esta estructura —señala Alain Touraine— por una parte, constituye una red de relaciones interpersonales que otorgan a ciertos individuos una función de animadores en tanto que recluye a otros en una situación de aislamiento. En segundo lugar, descansa sobre el esfuerzo colectivo de los obreros por librarse de las coacciones procedente de una de una organización estrictamente concebida y aplicada.¹⁶

La estructura informal se siente cuando la dirección establece ciertas pautas o ritmos de producción que no se logran porque los trabajadores le aplican un proceso de frenado (lo que en Venezuela se llama el “paso morrocoy”). El obrero siente de esta manera que aún conserva el poder y cierta capacidad o autonomía para ejercer control sobre el propio trabajo a nivel colectivo.

En otros casos, la acción de la estructura informal va dirigida contra el comportamiento de los supervisores, de los jefes o de los altos directivos más que contra las técnicas de dirección del trabajo. Lo que se manifiesta entonces es el sentido de solidaridad, una conciencia de estar viviendo una situación común, con frecuencia injusta o desconsiderada, a la que hay que oponer resistencia.

En sus investigaciones de la General Electric de Chicago, Elton Mayo y sus colegas de Harvard, pusieron de relieve la importancia de los grupos informales porque no son grupos que se hallan al margen de la organización formal sino que se mueven dentro de ella, y con frecuencia en dirección contraria a la misma, obstaculizando los objetivos de esta. De ahí que estos propusieran, como solución, el tratar de orientar la actividad de los grupos informales, con políticas de relaciones humanas y sociales, en la misma

16 Alain Touraine, Op. cit.; p. 30.

dirección de la actividad de la estructura formal, aunando as' esfuerzos y evitando roces contrapuestos¹⁷.

Elton Mayo exponía este problema, utilizando una sencilla comparación. Si tenemos dos ruedas, que se mueven al mismo tiempo, las alternativas son: 1) que estas se muevan en sentido contrario, la una respecto a la otra, enfrentándose mutuamente; o 2) que estas se muevan armónicamente, al unísono, en la misma dirección, impulsándose mutuamente. En una empresa, se debe tratar de conseguir esta segunda opción: que las estructuras formal e informal se muevan en la misma dirección, sin roces.

2.2.8. Surgimiento del trabajo operativo especializado (calificado)

Dentro del sistema industrial, se fue desarrollando una nueva forma de trabajo, el trabajo especializado, diferente de la forma de trabajo profesional o de oficio y de la técnica o de taller fabril. “El trabajo especializado —señala Alain Touraine— no puede analizarse más que como situación transitoria entre el sistema profesional y el sistema técnico de trabajo: es imposible, por lo tanto, considerarlo como una situación profesional estable”¹⁸.

El trabajo especializado o cualificado, que da origen a los puestos operativos, es el resultado de la descomposición de la antigua situación de trabajo artesanal. El obrero es separado del circuito de fabricación, perdiendo la visión totalizadora del mismo y concentrado en una fracción del proceso productivo, que reagrupa algunas operaciones en función de alguna máquina o de una operación principal.

El sistema de oficio, o profesional, se va disgregando, mientras surge un sistema técnico, de características nuevas, cuyo principal actor es *el operario*, que maneja o controla máquinas, procesos, etc. El desarrollo de este fenómeno laboral tiene varias consecuencias¹⁹:

2.2.8.1. Elevación o descenso de los puestos de tipo operativo (*up-grading* y *down-grading*)

Unas veces el nivel de los llamados “puestos calificados” de estos operarios, parece elevarse de categoría, por el número y la importancia de las tareas, operaciones y funciones que integra en el puesto (*up-grading*); mientras, otras, sucede todo lo

17 Cfr. Elton Mayo, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Graduate School of Business Administration, Harvard University, Boston, 1933.

18 Alain Touraine, Op. cit.; p. 30.

19 Alain Touraine, Op. cit.; pp. 31-32.

contrario, pues las tareas, operaciones y funciones son reducidas a un mínimo o carecen de significación o relevancia en sí mismas (*down-grading*).

Los operarios de un tren de laminación sería un ejemplo del primer caso, mientras los operarios de las estaciones de la línea de ensamblaje serían un ejemplo del segundo caso.

La relativa cualificación de los operarios de máquinas pesadas, o de máquinas complejas, móviles, etc., se define ahora, más que por referencia a un conocimiento global de oficio, por referencia al conocimiento operativo de los equipos específicos de que se trate y a la responsabilidad (en términos de percepción, de atención, de cuidado y manejo) que ellos exigen.

2.2.8.2. Crecimiento y multiplicidad jerárquica de los puestos operativos

Como consecuencia de la diversidad de máquinas y de situaciones de calificación de las funciones y actividades que estas exigían, se fue conformando un amplísima jerarquía de puestos operativos (operarios de tornos, fresas, taladros, grúas, equipos móviles, etc.), incluyendo además categorías dentro de ellos mismos (operarios de primera, de segunda, de tercera y cuarta; o su equivalente operario IV, operario III, operario II, operario I)²⁰.

2.2.8.3. Disminución del peonaje especializado

Paralelamente al crecimiento de los puestos operativos, decrece el peonaje no especializado, en especial con el desarrollo de máquinas de transporte de materiales (que eliminan estas tareas manuales) y de levantamiento.

2.2.8.4. Los operarios de mantenimiento

Por otro lado, comienza a surgir un nuevo tipo de operario especializado que se ocupa no tanto del manejo de las maquinas cuanto de su reparación eventual o de su mantenimiento continuo.

El operario de mantenimiento ha llegado a ser, en la industria moderna, un hombre clave, porque asegura la estabilidad de la producción, mediante el cuidado constante de las máquinas.

20 Existen dos formas de categorizar los puestos, una ascendente (más tradicional), que comienza por el oficial de primera; y otra, descendente, que comienza por la categoría menor, Tórnero I, II, III, IV.

3. Evolución del trabajo obrero en la fase de la automatización

La palabra *automación* (no *automatización*, como se escribió posteriormente) fue acuñada en 1946, por Delmar H. Harder, entonces vicepresidente de la Ford Motor Co., como una manera abreviada de expresar los nuevos procesos de producción que se estaban ensayando en la fábrica de esta Compañía en Cleveland (Ohio). Esta palabra (*automation*) estaba constituida por la contracción de dos palabras: *Automatic Organisation*²¹.

3.1. Definiciones de automatización

Por el mismo tiempo, John T. Diebold, ingeniero de empresas e investigador científico, utilizó el término *automatización* para significar el uso de ingenios automáticos de control y regulación, basados en el principio de la servo-alimentación o *feedback* y de integración automática de máquinas. Walter Buckingham la define como “la tercera fase del desarrollo tecnológico”. La Academia de Ciencias Francesa la define como “la acción que tiende a efectuar, sin intervención del hombre o con su colaboración reducida, diversas operaciones, principalmente científicas, industriales o administrativas.” Pero, Walter P. Reuther, Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Automóvil norteamericana, señalaba a comienzos de la década de los años sesenta, que no se había dado hasta entonces “ninguna definición plenamente satisfactoria de la autocomión, siendo la de John Diebold una de las más precisas por hacer referencia a dos de sus características principales: la autorregulación y la integración o concatenación de unas máquinas con otras en forma totalmente automática”²².

La automación fue recibida en los Estados Unidos con mucho recelo porque su introducción, en un principio, suponía la eliminación de muchos puestos de trabajo y consecuentemente del despido de muchos trabajadores²³.

21 Cfr. Donald A. Laird and Eleanor C. Laird, *How to Get along with Automation*, McGraw Hill Book Company, Nueva York, 1964; pp. 3-4

22 Cfr. José I. Urquijo, *La automatización y su impacto en la sociedad y el hombre*, UCAB, Caracas, 1971.

23 Cfr. Walter Buckingham, *Automation: its impact on business and people*, Harper and Row Publishers, Nueva York, 1961; en especial, el capítulo 6: The Great Employment Controversy.

3.2. Clasificación de las definiciones

Con el correr de los años, se han producido una gran variedad de definiciones, pero de acuerdo a Friederich Pollo, se pueden distinguir tres tipos de definiciones:

a.-Las de quienes ven la automatización como una etapa de la mecanización progresiva, y piensan que esta palabra lo único que hace es confundir y embrollar las cosas. Bastaría, según ellos, con hablar de mecanización y debería proscribirse la palabra automatización; b.-las de quienes creen que la automatización significa algo radicalmente nuevo, distinto de la simple mecanización, es decir, se trata de métodos radicalmente innovadores de la producción, No la ven solo como una simple evolución, sino como un cambio cualitativo; c.-las de quienes ven la automatización como la etapa del maquinismo que substituye definitivamente al hombre por ingenios mecánicos, que hacen trabajos que antes solo se podían confiar a estos. En estas definiciones se pinta a la automatización como una amenaza para el hombre²⁴.

3.3. Diversidad de opiniones sobre el impacto de la automatización²⁵

Existen diversos puntos de vista y opiniones muy variadas sobre el impacto de la automatización en el trabajo fabril. Mientras algunos señalan el carácter continuo, aunque siempre progresivo, de la mecanización, otros subrayan su carácter revolucionario y transformador.

Para los primeros, la automatización no es más que una nueva forma, más avanzada, de la mecanización que comenzó con la máquina de vapor y se fue desarrollando continuamente, en forma más o menos lenta y progresiva, con la introducción de importantes innovaciones y técnicas que contribuían a su constante transformación.

Para los segundos, la introducción de las máquinas automáticas en la industria significó un paso cualitativamente nuevo. Mientras la máquina de vapor significó la substitución de trabajo muscular por las máquinas; la automatización, y en especial las máquinas programadas, representan el inicio de la substitución del esfuerzo cerebral por las máquinas, que llegaría a su máxima expresión con el desarrollo de las computadoras y los ordenadores.

24 Cfr. Friederich Pollok, *La automatización: sus consecuencias económicas y sociales*, Ed. Suramericana, Buenos Aires, 1959; p. 22.

25 A este respecto es interesante el debate sustentado por Diebold, Fletcher y De Vogue, "La automatización: ¿una amenaza o una promesa?", publicado en *International Management*, julio de 1962; pp. 34-35.

Tradicionalmente —señala Alain Touraine, añadiendo una nueva diferencia entre la mecanización antigua y la automática— el progreso de los métodos de fabricación ha estado vinculado a una división y una especialización creciente de tareas y operaciones. A partir de ahora, y este es el sentido en que podemos hablar de revolución o de cambio en la dirección seguida por la tendencia anterior, es el conjunto el que vuelve a recobrar la prioridad que tenía sobre las partes.²⁶

Pero, nos advierte también, que la mera introducción de una máquina automática en un taller no significa que este ha sido automatizado. “No debe utilizarse este vocablo más que a partir del momento en que unas técnicas nuevas hacen posible la constitución de cierto número de operaciones en un conjunto integrado, que funciona sin intervención manual directa”²⁷.

Esta observación es especialmente válida para la automatización del taller industrial, como veremos a continuación, pero quizás puede y debe aplicarse a la automatización de la oficina, de los servicios, de la minería, etc.²⁸.

3.4. Principales tipos de automatización del taller, según el Dr. Rezler

Desde el principio, la automatización industrial de los talleres adoptó varias formas, de acuerdo con el tipo de industria en que se introdujo o se ensayó, y suelen clasificarse en cuatro tipos o formas principales²⁹: el sistema Detroit, de Mecanismos de Transferencia para el ensamblaje; el Control Numérico de las máquinas de taller; la automatización de Flujo Continuo en las industrias de gases y líquidos; y la automatización Mixta, que integra algunos de estos sistemas entre sí.

3.4.1. El Sistema Detroit o automatización de mecanismos de transferencia

El sistema Detroit, así denominado por haberse ensayado en las fábricas de ensamblaje de automóviles de Detroit, se caracteriza por la automatización integrada de los mecanismos de transferencia (*numerically controlled assembly and transfer equipment*) utilizados en este proceso (cintas, poleas, engranajes, etc.), as’ como de una avanzada mecanización de los procesos operativos de las estaciones, donde los trabajadores realizan el trabajo en la nueva modalidad de cadena.

26 Alain Touraine, Op. cit.; p. 33.

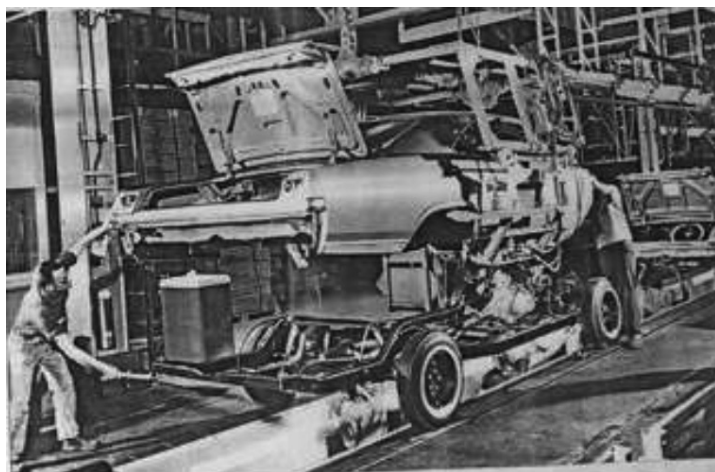
27 Ibídem, p. 33.

28 Cfr. Walter Buckingham, Op. cit., Cap. 2.

29 Cfr. José I. Urquijo, *La automatización y su impacto en la sociedad y el hombre*, UCAB, Caracas, 1971.

El chasis del vehículo que va a ensamblarse, se pone sobre la cinta móvil que le hace progresar automáticamente de estación en estación, mediante cabezas electromecánicas que se son coordinadas desde una consola central, mientras otros medios de transferencia mueven (por lo alto o bajo el suelo) las piezas que van a serle colocadas, todo en forma coordinada. Durante el tiempo en que la cinta se detiene y recibe la pieza a ensamblar, los operarios cada estación, realizan con el utillaje apropiado, la operación que les corresponde (ubicación y fijación de los ejes, de las ruedas, de los parafangos, de los vidrios, de las puertas, del motor, del capó, etc.), mientras la cinta continua su marcha a un ritmo pautado, en perfecta armonía con todos los otros mecanismos de transferencia, hasta que en la última estación sale el carro totalmente ensamblado.

Figura 6. Trabajo en la línea tipo de Detroit



Todo este proceso implica: el control de las piezas que vienen por los distintos medios de transferencia; la operación precisa y pautada de la máquina (en la estación); y ciertos mecanismos auxiliares tales como mecanismos de rechazo de piezas defectuosas, servo-alimentadores, controles automáticos de calidad, etc.

Aun cuando estas líneas automatizadas representan un avance sobre las líneas de ensamblaje mecánicas primitivas, producen todavía efectos perniciosos en la persona humana por causa del ritmo de trabajo pautado, por la monotonía de la tarea y simplificación de las operaciones de las estaciones, etc. Para superarlos se ha ensayado la rotación de puestos, los descansos de la línea cada tres horas, la incentivación salarial,

etc. El sistema Detroit incluye también (en algunas estaciones) máquinas dirigidas electrónicamente por medio de calculadoras, controladas por operarios especializados.

3.4.2. La automatización de la máquina del taller (control numérico)

La automatización de talleres, mediante máquinas de control numérico (cerebro electrónico digital, programable) se caracteriza por la introducción en los talleres industriales de una serie de máquinas que trabajan bajo la dirección y el control de un cerebro electrónico (numérico), programado, que da órdenes direccionales y operativas a la máquina.

Por el hecho de que el trabajo mecánico puede considerarse como un conjunto de informaciones emitidas por la máquina, se comparan estas informaciones con las informaciones teóricas que se esperan de la máquina en función de las instrucciones que se le han dado anteriormente. Como esta comparación se realiza de modo automático, cualquier diferencia acarrea una retro-acción (o *feedback*) por medio de un servomecanismo que reduce las informaciones emitidas por la máquina a las características previstas.³⁰

El funcionamiento del aire acondicionado permite entender con facilidad como opera un proceso de retro-alimentación y un servomecanismo.

Figura 7. Consola central y taller automatizado

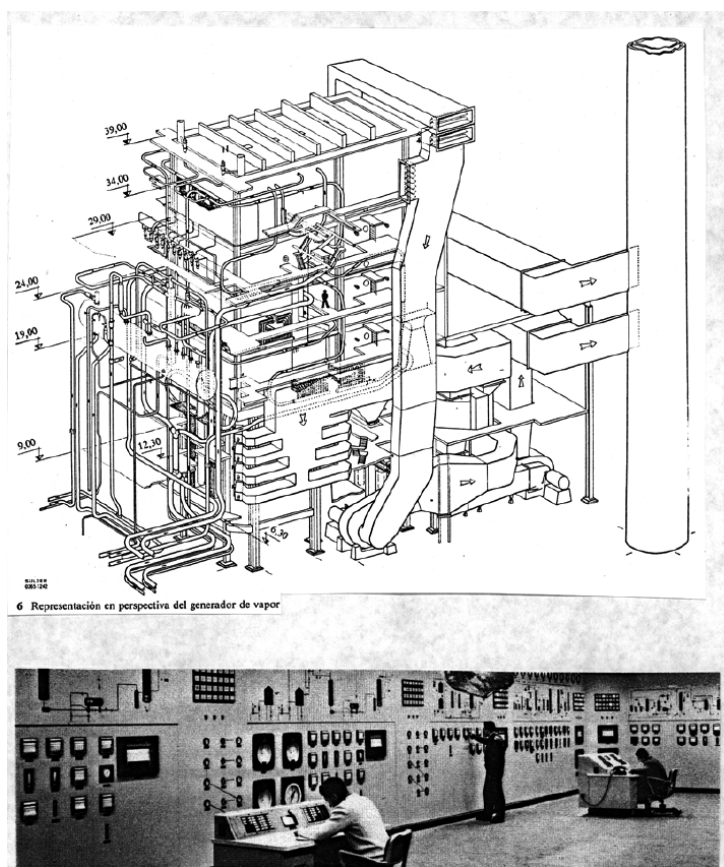


30 Alain Touraine, Op. cit.; p. 34.

3.4.3. La automatización de flujo continuo (o de control de procesos, *process control*)

La automatización de flujo continuo (*process control*) se caracteriza por lograr el control simultáneo de todo el proceso productivo mediante el uso integrado de computadoras e ingenios electrónicos. Este tipo de automatización se impuso en las industrias de productos fluidos, fácilmente integrables, como lo son: las plantas de electricidad, las fábricas de gas, las refinerías de petróleo, etc. Por excepción, se dan algunos casos de automatización de flujo continuo en industrias de productos sólidos, como la Fábrica de Briquetas de Ciudad Guayana.

Figura 8. Automatización de flujo continuo, unidad industrial y centro de monitoreo



3.4.4. La automatización mixta

La combinación del control de procesos, que acabamos de mencionar, con las máquinas de control numérico y los mecanismos de transferencia, permite en principio la creación de talleres totalmente automatizados. La fábrica de Rockford en Estados Unidos, un taller de fabricación de émbolos en la Unión Soviética, la fábrica Bantrev de la Engineering C. en Inglaterra, son los ejemplos más conocidos de fabricación totalmente automática, con colas máquinas automáticas, el mantenimiento mecanizado y el proceso automático de control.

3.5. Otras tipologías

Baldwin y Schultz, expertos del MIT, establecen su tipología en base al concepto de tecnología y distinguen: la tecnología de integración, que consiste en la reunión de los sectores de la producción, habitualmente disociados, en un ciclo de proceso continuo; la Tecnología de la de regulación automática, mediante el empleo de mecanismos de retro-acción o servo-mecanismos, que trabajan con la simple supervisión del hombre, controlando el proceso productivo: la tecnología de las calculadoras³¹.

Floyd y Mann, distingue: automatización tipo Detroit, en la cual combinan mecanismos de transferencia y suspensión automáticos; automatización tipo *feedback* (retroalimentación), que incorpora a los sistemas de producción el concepto de controles auto-correctivos y otros servomecanismos; automatización de procesamiento integrado de datos, en el cual, computadoras numéricas son dirigidas por programas grabados (en cintas, tarjetas, elementos magnéticos, etc.); automatización combinada, que consiste en el uso mixto de los tipos mencionados³².

3.6. Principios fundamentales de la automatización

Los principios fundamentales de la automatización son: la integración de máquinas y procesos, control automático, retro-alimentación y retro-acción, sensores, motores, etc., a nivel técnico. A estos principios el Dr. Rezler añade, los de índole socio-laboral: ahorro en la mano de obra, incremento de los rendimientos económicos, búsqueda del uso óptimo de los factores de producción, y mejora en los métodos y sistemas.

31 Cfr. George B. Baldwin, y George P. Schultz; *The Effect of Automation on Industrial Relations*. Citado por Friederich Pollok, *La automatización: sus consecuencias económicas y sociales*, Ed. Suramericana, Buenos Aires, 1959.

32 Floyd C. Mann; *Automation and Technological Change*, Prentice-Hall Inc., Nueva Jersey, 1962.

4. Evolución del trabajo obrero en la fase de la robótica

Lo que hoy se conoce como **robótica** representa un logro concreto y espectacular de la automatización mixta, en términos de lo que podríamos llamar automatización integral. Se caracteriza por el uso de robots, que eliminan la actividad humana, y permiten integrar todo el sistema de producción en forma automática, como en las fábricas de productos fluidos (un nuevo paso en la automatización tipo Detroit, en la industria del automóvil).

4.1. El concepto de robot

En el pasado el concepto de robot perteneció a la ciencia ficción; hoy es no solo posible sino realidad. La palabra *robot* fue utilizada por primera vez en 1921 por el checoslovaco Karel Kapek en su obra *R.U.R. (Rossum's Universal Robots)*. En checo, *robotnik* significa “siervo”, que fue el nombre dado por sus inventores a la máquina automática humanoide³³.

Hoy día, de este término se han derivado otros muchos, tales como: *cyborg*, *cybot*, *cybert*, etc., que expresan ciertas realidades mistas o combinadas de la robótica y los seres humanos, en los límites de la ciencia y la ficción³⁴.

Robot es el término general que define a una unidad automatizada, que posee algún parecido en su operación con la estructura física humana. **Androide** es un tipo de máquina con apariencia humana, que duplica algunas acciones y funciones del cuerpo humano; puede conversar y responder a estímulos externos y dar respuestas pre-programadas. **Cyborg** es un tipo biológico de robot que posee todas las características de las máquinas antes definidas y que, adicionalmente, cuenta con algo de inteligencia artificial. **Cybot** es una máquina que hace de contraparte al *cyborg* de tipo biológico; **Cybert** resulta el tipo más avanzado de robot posible de imaginar y con apariencia humana. Posee todos los talentos mecánicos básicos, responde a estímulos externos, y aprende de sus propias experiencias; Además, posee una memoria exhaustiva como parte de su ser.

33 Véase las obras de Karel Capek, *Rossum's Universal Robots*, e Isaac Asimov, *Yo, Robot*. En esta novela ficción, los hombres construyen unas máquinas que se asemejan a los seres humanos, pero que trabajan sin descanso. Con estas máquinas, denominadas robots, se pretendía substituir a los operarios humanos. Con el paso del tiempo los robots se rebelan contra sus creadores, aniquilando la raza humana. Esta novela contribuyó a expandir la imagen de unas máquinas humanoides, dotadas de inteligencia, que luego popularizó más la película alemana *Metrópolis*, en 1926, donde entre los robots de la ciudad destacaban un robot eléctrico que caminaba con su perro Sparko. Más recientemente, en 1977, se ha hecho célebre el robot C3PO de la Guerra de las Galaxias y su compañero Arthur-Hito.

34 Cfr. Guillermo Rivero, “Robótica y productividad”, en *Algoritmo*, A-o I, n° 1/4 1, Caracas, Junio 1982: pp 19-21.

Isaac Asimov en su obra sobre *Los robots* formula tres leyes que representan el ideal de lo que debe ser un robot:

- 1).-Un robot no debe dañar a los humanos, ya sea por acción directa u omisión, ni permitir que el ser humano sea perjudicado;
- 2).-Un robot debe obedecer las órdenes dadas por los humanos, excepto cuando entre en conflicto con la primera ley;
- 3).-Un robot debe proteger su propia existencia a menos que entre en conflicto con la primera o segunda leyes.

4.1.1. Definición del robot industrial

Un *robot* se puede definir como “un manipulador multi-funcional re-programable, diseñado para mover piezas, materiales, herramientas o cualquier dispositivo programado para realizar movimientos y ejecutar diversas actividades”. Otra definición lo describe “como un conjunto de sistemas mecánicos, que tienen movimientos análogos al movimiento de los organismos vivientes o combinan tales funciones de inteligencia que responden a características del comportamiento humano (y que implican procesos tales como juicio, reconocimiento, adaptación, aprendizaje)”.

Según el Robot Institute of America, la definición de Robot Industrial es la siguiente: “un robot es un manipulador multifuncional reprogramable, diseñado para mover materiales, partes, herramientas o dispositivos especiales, a través de movimientos variables programados, con el fin de realizar una gran variedad de tareas”³⁵.

4.1.2. Estructura básica del robot industrial

A los robots, se los considera compuestos de cinco elementos básicos: la base o soporte; la fuente de poder; un instrumento sensor; un efector, manipulador o brazo, y el controlador.

- a.-La base constituye el soporte de sustentación
- b.-La fuente de poder es la unidad que suministra la energía, y puede ser de tres tipos: hidráulico, eléctrico y neumático
- c.-El equipo sensor que permite recibir e identificar órdenes
- d.-El **manipulador o brazo** es la unidad mecánica que realiza el trabajo, a la cual se le puede añadir una mano o dispositivo cambiante, específicamente diseñado para

35 Cfr. Guillermo Rivero, “Robots Industriales”, en *Algoritmo*, A-o I, n° 1/4 4, Caracas, septiembre 1982: pp. 32-33.

376

cada tarea a cumplir. El brazo se diseña para alcanzar una pieza localizada dentro de un área de trabajo, que configura su esfera de influencia. La mano, con articulación parecida a la muñeca de un brazo humano, consta ordinariamente de tres movimientos giratorios. La combinación de estos movimientos orienta a la pieza de acuerdo a la configuración del objeto para facilitar su recogida. Estos tres últimos movimientos se denominan elevación (*picht*), desviación (*yaw*) y giro (*rool*). Por tanto, para un robot con seis articulaciones, el brazo es el mecanismo de posicionamiento, mientras que la muñeca es el mecanismo de orientación.

e.-El controlador es el cerebro (una computadora digital, análogo o mixto) que memoriza las tareas y controla los movimientos; y puede poseer diversos grados de complejidad, desde el uso de la lógica fluidica hasta un sistema multiprocesador.

Figura 9. Unimate, el primer robot industrial³⁶

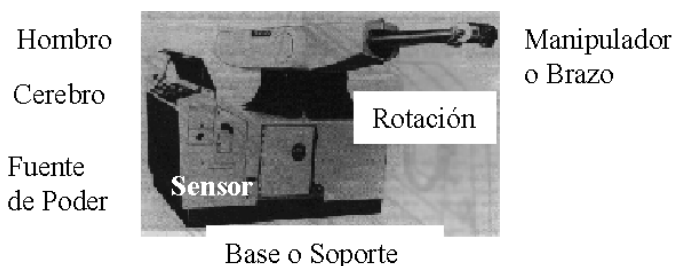
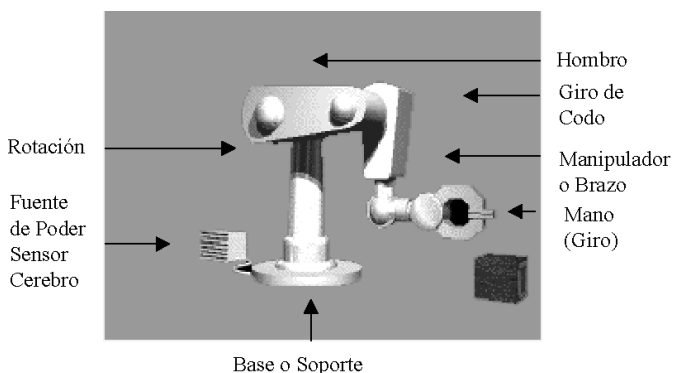


Figura 10. Maqueta simplificada del manipulador o brazo



36 <http://www.bath.ac.uk/~en1wckw/history.html>

4.1.3. Tipos de robots

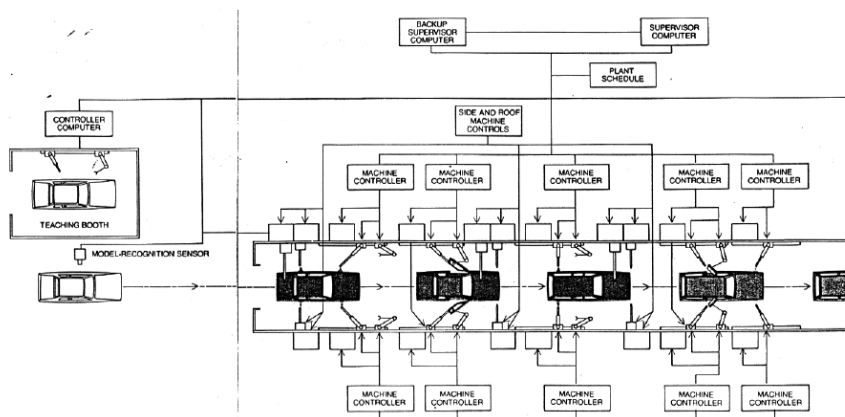
Hay diversos tipos de robots, según el tipo de articulación, según el tipo de regulación o de la finalidad de su diseño. En Japón, la Toyota sorprendió al mundo con el desarrollo de una fábrica totalmente robotizada. Toyota-Villa, que consta de ocho fábricas distribuidas en forma de trébol, está situada en la región de Aichi, en el centro del archipiélago nipón, y en 1979 se convirtió en la primera exportadora mundial de automóviles. Una autopista doble la une con el puerto de Nagayo, en el Pacífico, por donde llegan las piezas sueltas y por donde salen los automóviles terminados en dirección de todos los continentes. En 1980, llegó a producir más de diez millones de vehículos (Toyota, Nissan, Honda, Mazda)³⁷.

Al hablar de una fábrica robotizada estamos hablando de una fábrica sin obreros u operarios propiamente tales. A cada lado de la nave y a lo largo de las dos cadenas de montaje paralelo, las máquinas robots (con brazos electromecánicos) realizan su labor en las distintas estaciones: examinan los chasis, y las piezas interiores y exteriores, las juntan, las montan, las acoplan, las sueldan, las pintan, las pulen, y, finalmente, las comprueban. La línea se mueve automáticamente y transporta gradualmente el producto. En el extremo final, van saliendo los automóviles ensamblados y terminados, listos para el mercado.

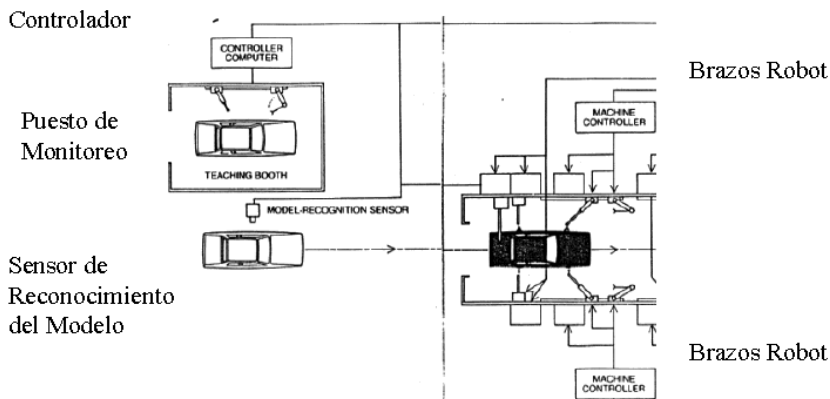
En el diseño de una de las secciones de la planta de ensamblaje robótica, que presentamos a continuación, una computadora de control (*Controller Computer*), pone en marcha una parte de la cadena, teniendo en cuenta el modelo de que se trate, mediante un sensor de reconocimiento (*Model Recognition Sensor*). Un supervisor de control, junto con una unidad de respaldo (*Back Up Supervision Computer*), controla los diferentes brazos-robot que intervienen en el proceso.

37 Cfr. Servan Schreiber, *El desafío mundial*, Ed. Plaza Janés.

Figura 11. Línea de ensamblaje robotizada (sección)



Detalle



Las máquinas-robots son máquinas “pensantes”, pues tienen como cerebro pequeños microprocesadores, que transmiten las ordenes de acción de acuerdo a los programas que se les haya suministrado. Todo el proceso está integrado en el ordenador central. Se trata de la utilización total de la electrónica miniaturizada.

Una fábrica sin obreros no quiere decir una fábrica sin hombres. Si bien es verdad que los robots sustituyen a los obreros en todas las tareas manuales, miles de empleados de la Toyota, así liberados, no pasan al desempleo, sino a una de las escuelas de aprendizaje o a uno de los institutos de formación, educación y re-especialización, que constituyen el conjunto del sistema interno de enseñanza desarrollado por la empresa, que utiliza

en esta tarea los sistemas de informática más moderno hoy conocidos. Muchos de estos empleados vacantes son re-entrenados en funciones de venta, comercialización, contabilidad, etc. Otros son instruidos en materia lógica, para el manejo de los complejos integrados de la planta, etc.

4.1.4. La automatización robótica de la máquina herramienta

Comenzaremos por explicar, ante todo, ¿qué son las máquinas herramientas? “La MH hace elementos y componentes de otras máquinas. En consecuencia, es la única máquina que se hace a sí misma, pues todas las demás de la producción y reparación tienen que contar con ella como equipo primario para su existencia. Sin la máquina herramienta, un país tendría que levantar su entramado industrial y técnico a través de la dependencia de otros países y de sus suministros de todo tipo de maquinaria y equipos. Esto supone una dependencia costosa en términos económicos y estratégicos, pues entraña inseguridad y pérdida de autonomía económica y técnica”³⁸. “Por otro lado, la industria de máquinas-herramienta facilita la resolución de problemas muy concretos de la producción de cada empresa en su tarea cotidiana. En ese tipo de soluciones técnicas hace falta contar con múltiples aspectos del progreso técnico y científico, desde la mecánica, nuevos materiales, la hidráulica o neumática, hasta la informática y la electrónica más modernas. Esto explica que el sector de máquinas herramientas y sus exposiciones sean considerados como un exponente del progreso tecnológico de un país”³⁹.

5. Evolución del trabajo de oficina en las fases de la mecanización y la electricidad

Algunos creen que, desde el punto de vista industrial y administrativo, es conveniente ver la oficina como una fábrica de información. El papel o función básica de la oficina es el procesamiento de información. Los medios son las manos, la voz, los utensilios, las máquinas, etc. El producto son los documentos elaborados en los distintos puestos de trabajo, secciones o departamentos. Su forma aparente es el papel, y su contenido información⁴⁰.

38 Cfr. Luis Tellería, “Las únicas máquinas que se hacen a sí mismas”, *El País*, 16-X-1988; p. 16

39 Ídem.

40 Cfr. Roger Levien, “La oficina del futuro”, Conferencia dictada en el Primer Congreso de Informática, de la Asociación Venezolana de Ejecutivos, celebrado en marzo de 1984; Ediciones de la A V E., Formateca, Guarenas, 1984; pp. 95-123.

Pero el contenido de los documentos revela procesos y procesamientos muy distintos que permiten distinguirlos, valorarlos y clasificarlos de muy distinta manera. La información se ordena, se empaca, se combina, se almacena... La información se usa para dar a conocer, para comprobar, para tomar decisiones, elaborar estrategias, etc.

Uno de los problemas que ha tenido siempre la oficina, a diferencia del taller, es que la documentación en gran parte se queda dentro de ella. No sale. Los productos de la fábrica salen al mercado para la venta, nada queda de ellos en el taller, pero los documentos producidos en una oficina quedan en gran número dentro de ella (originales de compra y copias de venta, por ejemplo). En consecuencia, sería correcto decir que otro producto de la oficina son las decisiones, que se derivan del primer producto, la información documental, oral o audiovisual.

Las oficinas cuyo producto principal es la información son: las oficinas que preparan manuales técnicos, las de contabilidad y las de relaciones públicas; entre las oficinas cuyo producto principal son las decisiones, pueden mencionarse: las Gerencias Generales, las Gerencias de Planificación, de Venta, etc.; entre las que combinan ambos productos: las de Ingeniería, personal y compras.

La oficina, al ser concebida como una unidad de producción, tiene que tener en cuenta también: la calidad de su producto, la cantidad y la celeridad o ritmo. La calidad y la cantidad se correlacionan. No deben ser vistas totalmente por separado, si el logro de una es en desmedro de la otra. Ambas realidades, el su carácter de fábrica de información y el de su función en la toma de decisiones, determinaron en gran medida la evolución histórica de la oficina, que vamos a tener en cuenta a continuación.

5.1. La oficina de escribientes⁴¹

La oficina de escribientes data de hace más de ciento cincuenta años atrás. Charles Dickens, en su famoso Cuento de Navidad, nos dio una visión certera de una oficina de escribientes londinense de esa poca: un escribano sentado en un taburete ante un escritorio alto e inclinado, anotando cuentas en el libro mayor o escribiendo cartas en minuciosa caligrafía, con una pluma y un tintero.

La tecnología básica de aquella época estaba constituida por: la pluma, el tintero y el libro mayor. Las comunicaciones se hacían a través de mensajeros privados o de servicios de encomiendas. De acuerdo a los estándares actuales, la productividad de este tipo de oficinas era extremadamente baja. Los directivos dictaban las cartas a

41 Ibidem, pp. 99-100.

taquimecanógrafas, que en lenguaje especial hacían una primera versión y luego la corregían. Cada carta tenía que ser copiada, por las secretarías, a mano individualmente. Una acumulación de pequeños errores, requería la repetición entera de la carta. Las cuentas debían ser sumadas a mano. Y además existía muy poca información en que basarse para tomar decisiones.

5.2. La oficina mecanizada⁴²

El primer cambio en la tecnología de la oficina ocurría aproximadamente cincuenta años más tarde, es decir en los 1880, con la llegada de lo que podríamos llamar oficina mecanizada. La mecanización se debió a la Revolución Industrial, aunque en su primera fase, los esfuerzos se concentraron en la mecanización del taller.

En la oficina, el invento más sobresaliente, en primera instancia, fue la invención de **la máquina de escribir**, que tuvo su entrada exitosa en el mercado en 1880. A este le siguieron el teléfono (Bell), el dictáfono (Edison), el telégrafo y el correo por ferrocarril a gran distancia. La máquina de escribir hizo posible la producción de cartas con copias de papel carbón, lo que reducía en gran medida el tiempo requerido de trabajo.

Figura 12. La máquina de escribir



Con la introducción del teléfono, se aceleró el proceso de información en la oficina misma y con el correo por ferrocarril y el telégrafo, el proceso de información con el exterior. Lo que mejoró la toma de decisiones, al disponerse de mejor información y más rápida.

⁴² Ibídem, pp. 100-102.

382

La oficina mecanizada afectó la estructura sociológica de la oficina “mediante el invento de la secretaria femenina (la mecanógrafa), quien entró en un campo previamente dominado por el sexo masculino. Una fuente de la época lo atribuyó a la mejor cultura de la mujer.” El aumento de correspondencia, en la oficina, produjo escasez de escribientes que fue llenada por las mujeres. Se consagraron así especializaciones como la de mecanógrafas, taquimecanógrafas, secretarias, etc., de manera que los escribientes, contadores y otros, no tuvieran que llegar a producir el documento final.

La oficina mecanizada condujo y facilitó la creación de la organización burocrática moderna, la posibilidad de la gran empresa y las agencias gubernamentales, ya que se puso a disposición esa información y esa capacidad de procesar documentos necesaria para su existencia. Todo ello ayudó al desarrollo de la estadística.

Las máquinas de escribir se fueron perfeccionando, buscando teclados más eficientes y más universales. Lo que llevó a la primera normalización de oficina: rollos de cintas estándar, teclados estandarte, papel de dimensiones estándar, etc. El teclado se impuso en función de los primeros que salieron al mercado, que no son los más funcionales.

5.3. La oficina eléctrica⁴³

La Revolución industrial de la primera mitad del siglo XX se caracterizó por el uso de una nueva fuente de energía: la electricidad, que no solo se aplicó a la mejor iluminación de las oficinas, antes alumbradas por quinqués, sino como energía para impulsar instrumentos y máquinas. Entra las décadas de los años 1940-1960, se propaga en las oficinas la máquina de escribir eléctrica, con elementos intercambiables, que permiten mejorar la uniformidad de la escritura y su calidad, acrecentando la rapidez del mecanografiado, con una presentación impecable. Se introducen, también, las centralitas eléctricas, los intercomunicadores, los dictáfonos portátiles, y el teletipo, y las copiadoras manuales y electro-manuales. La copiadora, sobre papel común, (no al carbón), permitió la reproducción de copias de alta calidad, a costos relativamente bajos, permitiendo la diseminación de información. Todavía en 1950 la inversión en copiadoras no se consideraba segura y acertada. Pero, en las décadas siguientes, con las mejoras introducidas en estos sistemas, han inundado el mundo de papel.

43 Ibidem, pp. 102-104.

En una última fase, se introdujeron también ruidosas máquinas electromecánicas de cálculo: máquinas contables, cajeros mecánicos, etc., siempre con la intención de mejorar los procesos de creación y distribución de documentación e información.

En muchas partes del mundo y en muchos sectores industriales, todavía la oficina vigente es la eléctrica.

6. Evolución del trabajo de oficina en las fases de la mecanización y la electricidad

Walter Buckingham distingue dos tipos fundamentales de automatización: la de Factoría y la de Oficina. A la primera, como ya señalamos, pertenecen las máquinas herramienta de operación o de control, y las máquinas de transferencia. A la segunda, la computadora digital o calculadora, la computadora análoga y la híbrida. Y, en última instancia, el chip microprocesador, que permitió el milagro de todos los cambios, como lo hizo la máquina de vapor en la primera revolución industrial⁴⁴.

La fase actual de la revolución industrial se caracteriza por el desarrollo y amplio despliegue de la electrónica y una de sus principales aplicaciones las computadoras, que son capaces de procesar información de la misma forma que las máquinas de taller procesan materia prima. La electrónica se fue desarrollando, a nivel de experiencias de laboratorio, al mismo tiempo que en la oficina se iba completando la introducción de los equipos eléctricos⁴⁵.

6.1. La computadora: su naturaleza y estructura

Al hablar de las computadoras y de la computación suele comenzarse por establecerse una distinción fundamental, entre el *hardware* de las mismas, o componentes materiales, duros o sólidos, es decir, los equipos en sí; y el *software* o elementos blandos, de apoyo, es decir, los lenguajes y programas.

Con respecto al *hardware*, esquemáticamente, una computadora se compone de cinco unidades principales:

⁴⁴ Esta comparación puede verse en Peter Drucker; *La gerencia en la sociedad futura*; Grupo Editorial Norma; Bogotá, Colombia, 2002.

⁴⁵ Cfr. S. J. Wanous y Edward E. Wanous, *Automation Office Practice*, South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio, 1964. Esta obra presenta de una manera práctica, la automatización del trabajo de oficina en la primera de sus fases, basada en tarjetas perforadas.

384

1. *Una unidad de entrada* (de datos e instrucciones o programas), con distintas posibilidades de ingreso: teclado, ratón, lápiz electrónico, tarjeta perforada, cinta magnética, disco magnético, unidades de disco de diversos tipos.

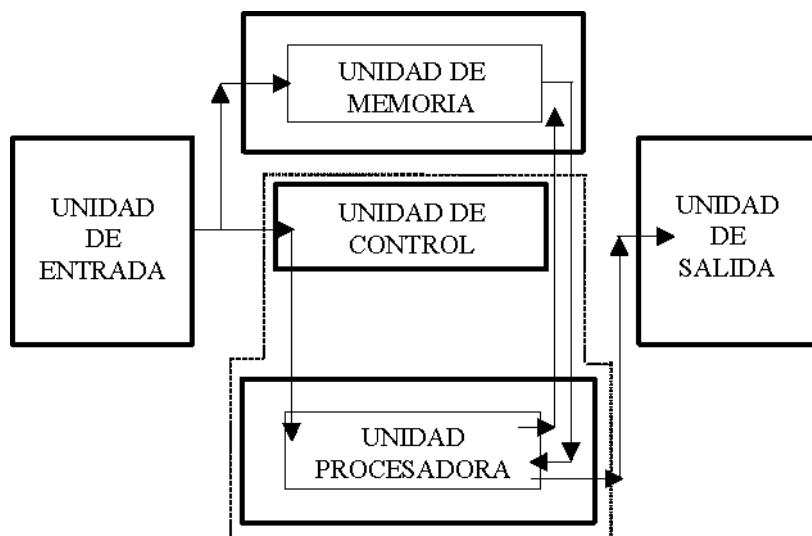
2. *Una unidad de control o UC* (que regula la secuencia de instrucciones en ejecución y la dirección de memoria). Cumple las funciones directrices de todo el procesamiento. Para funcionar necesita un programa.

3. *Una unidad de procesamiento o CPU* (que ejecuta instrucciones aritméticas y lógicas), obedeciendo las órdenes de la unidad de control.

4. *Una unidad de salida (de los datos procesados)*, con múltiples puertos o dispositivos (de salida), que permite formas diversas de desplegar la información a través de los equipos “periféricos” o aparatos de representación electrónica, tales como monitores, impresoras, grabadoras, etc.

5. *Unidades de almacén o de memoria (internas y externas)*. Las memorias internas son dos: el ROM (Read Only Memory), grabada en la fábrica, o PROM, (Programable Read Only Memory, de alta velocidad, para tareas rutinarias); y el RAM (Random Access Memory). Las memorias externas son toda clase de disquetes y dispositivos que permiten almacenar la información mediante la salida de los puertos periféricos.

Figura 13. Esquema fundamental de una computadora



6.2. Nacimiento y evolución de las computadoras

Aun cuando, más adelante, analizaremos cada uno de los tipos de computación por separado, históricamente, estas se desarrollaron en un rápido proceso evolutivo, que permite hablar de “generaciones”, a partir de su nacimiento⁴⁶:

6.2.1. Primera generación de computadoras

En la primera generación (se la suele situar cronológicamente entre 1940 y 1950), el Procesador Central o CPU estaba formado por tubos al vacío o válvulas (como los empleados en las radios y en los primeros televisores), que actuaban como interruptores, conectados entre sí por alambres cableados a mano, y la memoria principal era de tambor magnético. Los datos se introducían por medio de tarjetas perforadas y muchas veces se imprimían las respuestas a través de máquinas de escribir. Se produjo un prototipo, una especie de padre de las computadoras, el ENIAC, un monstruo de 30 metros de largo, 3 de alto, 90 de ancho y de 30.000 toneladas de peso. A esta siguieron una serie de computadoras con nombres extraños: TRANSAC, BIAMAC, MANIAC, SEAC, BINAC y UNIVAC. La IBM construyó una Calculadora Automática de Secuencia Controlada, la MARK I, impresionante equipo de 51 pies de largo por 8 de alto, con 800.000 piezas y 500 millas de cable⁴⁷.

En diciembre de 1947 el equipo de trabajo formado por J. Bardeen, W. Brattain y W. Shockley inventó el transistor.

6.2.2. Segunda generación de computadoras

En la segunda generación (mediados de los años 50 a 1960), el CPU estaba formado de transistores, primera aplicación de los semiconductores de estado sólido. Estos materiales, entre los que se encontraba el silicio, permitían la miniaturización de los circuitos. La memoria era de ferrito, magnética. Surgen entonces además, lectores de cintas perforadas, impresoras de *dots*, más veloces, y cintas magnéticas donde se

⁴⁶ Conviene advertir que, para algunos estudiosos del tema, “la historia del ordenador comienza en el siglo XIX, cuando Charles Babbage idea el esquema básico de cómo debe ser un ordenador. Los ordenadores deben tener una unidad de entrada para introducir datos, una memoria donde almacenarlos, una unidad de control para regular la secuencia de las operaciones, una unidad aritmético-lógica para hacer las operaciones, y una unidad de salida para mostrar los resultados”. Información tomada de la página web: *El Ordenador* (Computadora): <http://www.pastranec.net/historia/ciencia/xxordenador.htm>. Página visitada el 20-03-2004.

⁴⁷ David Hall, “Del cerebro humano al electrónico”, en el número extraordinario de los 35 años de *Mecánica Popular*, p. 138.

almacenaba la información. Muestra de estas máquinas fueron la LARK, construida por la Remington, en 1960, para la investigación naval, y la STRETCH de la IBM.

Aparecen los lenguajes ensambladores que traducen las instrucciones del código máquina, llegando a generar ya lenguajes de alto nivel como FORTRAN, COBOL y ALGOL.

6.2.3. Tercera generación de computadoras

La tercera generación (a partir de 1960) se destaca por el surgimiento de los circuitos integrados. Los transistores, que antes eran componentes individuales, podían ahora integrarse dentro de una cápsula de silicio. Los circuitos integrados recibieron distintas denominaciones: los SSI (*Small Scale Integration*), se llamaban así debido a que contenían solo hasta una decena de microtransistores, los LSI (*Large Scale Integration*) porque contenían hasta 100 microtransistores y los VLSI (*Very Large Scale of Integration*) porque pasaban de los 1.000 microtransistores. Como consecuencia de este desarrollo surgió la nueva tecnocracia del Valle del Silicio. Comienzan a abaratare los costos de las computadoras, y penetran con más facilidad en el mundo de la oficina, a lo largo de la década de los años 60. Para 1963 había más de 16.500 computadoras instaladas en las empresas norteamericanas. Solo en 1963, 5.000.

Se avanza mucho en software, desarrollando más lenguajes de alto nivel (PL1, BASIC, RPG, APL) y sistemas operativos, se inicia la programación estructurada, se construyen potentes compiladores e intérpretes, se generaliza el uso en las empresas de paquetes de software.

6.2.4. Cuarta generación de computadoras

La cuarta generación de computadoras (entre 1965 y 1970), que consistió en integrar el cerebro de una computadora en un solo chip de silicio⁴⁸, es conocida como la de los micros, que veremos más adelante. La interpretación de las instrucciones de un programa, las operaciones aritméticas y lógicas y el control del flujo interno de los datos podían entonces ser realizadas por un solo elemento. Nace así la Unidad Central de Proceso (en inglés, CPU).

48 . Servan Schreiber, en un artículo titulado "Bienvenido, Mister CHIP", señala que "el microprocesador es un ordenador completo, programable, grabado sobre un chip, ficha de silicio, de un milímetro cuadrado". Resulta interesante, a este respecto, el estudio de Merrill Sheils, William J. Cook, Michael Reese, Marc Frons, y Phyllis Malamud, "Machines that Think: And Man Created the Chip", publicado en la revista *Newsweek*, june 30. 1980; pp. 38-44.

El éxito correspondió a la nueva Compañía Intel, que desarrollo sus trabajos desde principios de los años 70. Las estrellas de este momento fueron dos jóvenes con apariencia de *hippies*, Steve Jobs y Steve Wozniak, al crear la Apple Computer, en 1976. Empezando de cero, para 1980 vendieron máquinas por más de 100 millones de dólares. Pero hubo otras personas que hicieron aportes en la realización de los micros, como Jack Tramiel, creador de Commodore y Atari; Clive Sinclair, creador del ZX80, y muchos otros. La cuarta generación de computadoras invadió hasta la privacidad de los hogares⁴⁹.

Una característica común a los primeros micro-computadoras era la de estar casi exclusivamente dirigidos a los aficionados a la computación, pues no había programas disponibles. El éxito posterior, y el gran mérito de la Apple II es precisamente que incorporaba el lenguaje Basic en memoria ROM (Memoria solo de lectura de carácter permanente). La facilidad de programas en Basic extendió el espectro de aplicaciones y comenzaron a venderse programas hechos para tareas concretas o con fines educativos y de recreación.⁵⁰

En 1970 sale a luz pública el primer microprocesador.

El tamaño de los ordenadores se reduce a una décima parte con respecto a los de la anterior generación. Se alcanzan velocidades multiplicadas por factores de 10, 50 y hasta 100. Y se llega a condensar grandes masas de memoria en reducidísimos espacios; todo ello gracias a la tecnología LSI (gran escala de integración).

El chip de Intel es una pieza única, de tamaño muy reducido, que contiene miles de componentes electrónicos y que pueden realizar cualquier tarea lógica constituyéndose en la unidad central de proceso de un ordenador. Poco después, salen al mercado los micro-procesadores Z-80, 6800 de Motorola y otros. El chip será el nuevo motor del cambio.

Figura 14. Chip de Intel



49 Cfr. Basilio Valentín, "Bit+byte+chip = click", en *El Diario de Caracas*, 13 de febrero de 1988, Suplemento Chip Electrónico, p. 4. La Apple II se comercializó a partir de 1975. Y, en poco tiempo, contó con 60.000 programas, destacando entre ellos, por su novedad, la primera hoja electrónica de cálculo, VISICALC.

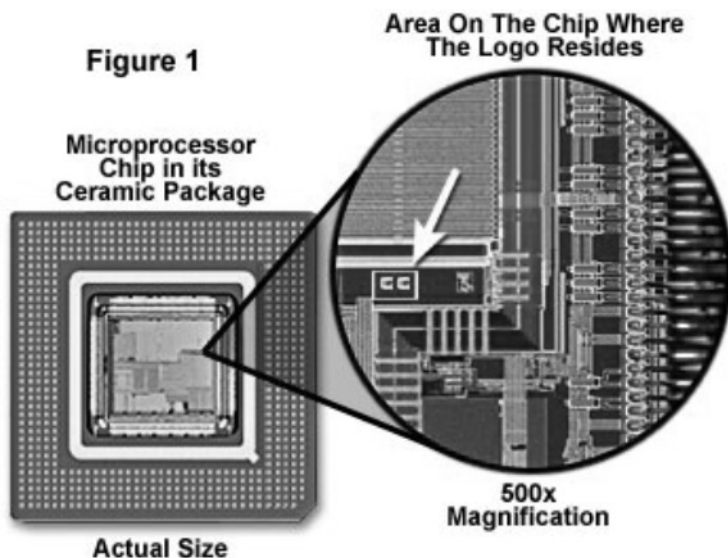
50 Cfr. Froilán Fernández, "La increíble historia de la computadora personal", en "CHIP Electrónico", Suplemento de *El Diario de Caracas*, sábado 13 de febrero de 1988; p. 6.

6.2.5. Quinta generación de computadoras

Se habla de una quinta generación de computadoras, en las cuales el CPU procesaría conocimientos en lugar de datos. Para ello se requiere que los chips o microcircuitos integrados, lleguen a tener decenas de millones de microtransistores. Sus funciones principales serían: aprender, deducir consecuencias, asociar conceptos, hacer juicios, mantener un diálogo verbal con una persona y usar inteligentemente la información almacenada.

Se están llevando a cabo múltiples proyectos de investigación en el terreno de la Inteligencia Artificial (IA) y de los Sistemas Expertos. Debido a la rápida creación de nuevas tecnologías esta generación aún no ha concluido y continúa avanzando hasta que otro adelanto marque el inicio de otra nueva.

Figura 15. Microcircuito integrado



6.3. Nacimiento y evolución de los lenguajes de computación

Junto con las computadoras se desarrollaron los lenguajes de programación, que forman parte de lo que se conoce como el *software*, o parte blanda, y para referirse a

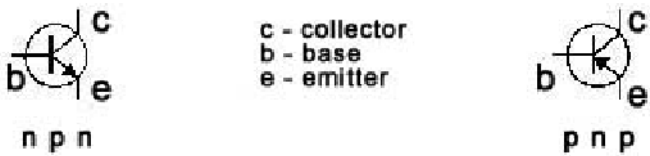
los cuales se habla también de generaciones o de niveles, que explican la evolución o el desarrollo que han experimentado con el correr de los años.

6.3.1. Primer nivel de lenguajes

El primer lenguaje utilizado se conoció como el lenguaje binario. Bruno Lussato, en su obra *El desafío informático*, lenguaje duro porque se acomoda a la rudeza y dureza de la máquina⁵¹. Es el más simple de los lenguajes en su estructura básica, pues se compone de dos alternativas fundamentales 0 y 1, que por combinaciones múltiples pueden expresar toda clase de símbolos y letras.

El lenguaje binario no constituye, en sí, una invención novedosa, ya que el sistema Morse, para la comunicación telegráfica, también utilizaba una combinación binaria (raya y punto) para expresar letras o símbolos⁵².

Figura 16. Fundamento y estructura del lenguaje básico



BIT		Contacto	Cerrado	Pasa Electricidad	1	Si
		Separación	Abierto	No pasa Electricidad	0	No

Sistema decimal:
 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 (diez dígitos o cifras)
 unidades, decenas, centenas, millares...

Sistemas binarios:
 Morse: raya y punto
 Azar: cara y cruz
 Electricidad: off, on.

51 Cfr. Bruno Lussato, *El desafío americano*, ed. Planeta, Barcelona. 1982.
 52 Es curioso señalar que Morse utilizó el signo más breve y menor (el punto) para significar la letra e, que es la letra que más se repite en las palabras del idioma inglés. Hecho que se fue utilizado por Edgard Allan Poe, en *El escarabajo de oro*, como una clave o punto de partida importante, para descifrar el misterioso jeroglífico de la calavera, en que se centra el relato.

390

Semáforos:	rojo, verde
Lógica:	falso, verdadero
Computadora:	Combinación de 0 y 1: off (0), on (1)
Conversión de decimal a binario:	
0	0000
1	0001
2	0010
3	0011
4	0100
5	0101
6	0110
7	0111
8	1000
9	1001

El valor de la columna aumenta por potencias de 2.

Fonéticamente hablando, este lenguaje se compone de bits (siendo el bit, o unidad fundamental del mismo, una abreviación de *binary digit*). Este bit no es más que una unidad electrónica, un impulso eléctrico, que puede adoptar dos formas posibles: la posición 1 (de contacto, o encendido, o paso, o positiva, sí...); y la posición 0 (de separación, apagado, no paso, negativa, no...). El término Bit expresa la abreviación *Binary Digit*⁵³.

Un bit es un dígito binario, está conformado, en consecuencia, por un impulso, con dos alternativas posibles, 0 y 1; representando un solo valor. El microprocesador podrá operar bit por bit (comunicación serial), pero, para acelerar su operación, usualmente opera en forma paralela, con 8 bits (un octeto). 16 bits, 32, 48...

Un *byte* es una agrupación de ocho bits, es decir un octeto, que sirva para representar una letra o un carácter del alfabeto latino (o de otros alfabetos) as' como de los números del sistema decimal. Generalmente, se asocia un byte con un carácter al cual se le asocia un símbolo de acuerdo a los estándares comúnmente aceptados: EBCDIC (*Extended Binary Decimal Code for Information Interchange*), o ASCII (*American Standard Code for Information Interchange*). El octeto o byte viene a ser algo así como un miligramo del sistema de medición de información. El contenido de un byte se puede representar con dos números hexadecimales y es la menor unidad

53 Cfr. Bruno Lussato, *El desafío informático*, ed. Planeta, Barcelona, 1982.

de almacenamiento direccionable (con dirección propia). Los bytes reciben también direccionalidad a través de instrucciones.

Un **K byte** es un kilo-octeto, es decir unos mil octetos. Cada kilo-octeto equivale a dos elevado a 10 bits ($2^{10} = 1.024$ bytes). Una K representa, más o menos, el contenido en caracteres de una página escrita. Por tanto resultaría posible medir cuantas K representa un libro o un documento cualquiera.

Un **Mega Byte** son 1.024.000 bytes, o 1.024 K bytes⁵⁴. Las nuevas máquinas llegan a medir su memoria RAM en Megabytes.

Un **Giga Byte** es un millón de Mega Bytes. En la actualidad las computadoras personales (ordenadores portátiles) vienen con memoria interna de 10, 20, 30, 40 Gigas o incluso más.

Figura 17. Algunas estimaciones sobre la relación bytes vs. tamaño de los documentos

Unidad o elemento	Bytes	Bytes
Referencia	Mínimo Caractéres	Máximo Caractéres
Una página mecanografiada	1.000	4.000
Una página de un Libro	2.500	10.000
Un libro	500.000	10.000.000
Una Enciclopedia	50.000.000	500.000.000

El poder procesador de las máquinas se mide en K y han ido evolucionando desde 2 K (calculadoras portátiles), hasta 8K (Sinclair ZX), 16 K, 32 K (primeros Radio Shark), 48 K (primeros Apple), 64K... 512 K (primeros Macintosh), 1024 K, (Macintosh Plus), 2.048K... El cerebro humano se estima poseer u equivalente a 10.000.000.000 K, en neuronas⁵⁵.

2 elevado a 10	1.024
2 elevado a 9	512
2 elevado a 8	256
2 elevado a 7	128
2 elevado a 6	64
2 elevado a 5	32
2 elevado a 4	16
2 elevado a 3	8

54 Ibidem, pp. 18-19.

55 Ídem.

2 elevado a 2 4
 2 elevado a 1 2

Este **lenguaje binario** para computación, encontró inmensas posibilidades de desarrollo en los principios del álgebra de conjuntos (ordenaciones, funciones, ordenaciones y equivalencias) y la lógica algorítmica. Al **lenguaje binario**, se le conoce como **lenguaje de máquina**, y puede ser general (para cualquier máquina, *basic*) o particular o dialecto (para un tipo específico de máquina, applesoft).

También pertenece a este nivel, el *lenguaje ensamblador (assembler)*, en el cual los códigos binarios de instrucciones y las direcciones de operandos se expresan con símbolos denominados identificadores. El *assembler* convierte los códigos simbólicos de instrucciones y los símbolos de direcciones de memoria en lenguaje de máquina, en binario.

6.3.2. Segundo nivel de lenguajes

A un nivel inmediatamente superior se desarrollaron los lenguajes blandos, algo menos duros, más deformables: el de las cifras, que todo el mundo entiende, y que no por casualidad es el lenguaje de las llamadas ciencias exactas (las matemáticas, el cálculo y la contabilidad). El más conocido de estos lenguajes el Basic.

6.3.3. Tercer nivel de lenguajes

A un tercer nivel, se crearon una serie de lenguajes que actúan como intermediarios entre el hombre y la computadora. Estos lenguajes se asemejan mucho más a los idiomas que utilizan los hombres en la vida corriente, pero que resultan difíciles para la máquina. Son lenguajes que, en forma corta, rigurosa y precisa, dan instrucciones, mandan, ordenan, etc., a la máquina y al usuario. Entre estos lenguajes artificiales, para el diálogo máquina-hombre, están:

-El Fortran (**Formula Translator**), un lenguaje algebraico, traductor de fórmulas, desarrollado por la IBM;

-El Algol (**Algorithmic Language**). El algoritmo es un lenguaje científico, basado en un proceso numérico general y unívoco.

-El Cobol (**Common Business Oriented Language**), que utiliza conceptos como multiplicar, porcentajes, pagos global, ratas,...);

-El Pascal...

-Y el lenguaje LAG para usuarios, basado en un DBMS relacional, (no basados en una estructura relacional).

Hay también lenguajes especiales para aplicaciones específicas de algunas ciencias.

6.3.4. Cuarto nivel de lenguajes

Finalmente, llegamos a un cuarto nivel, el del lenguaje corriente, el que hablamos todos los días, el de la poesía, el arte y la literatura, que desborda las posibilidades de las máquinas.

Como se puede ver —señala Lussato— existe una auténtica escala de lenguajes, que yo denomino la escala de información sintética, porque en la base se hallan los datos más duros, los más analíticos, y en su cúspide los datos más blandos, los más sintéticos. La parte inferior es pobre e indeformable. La superior, es rica y ambigua. En la parte inferior, el lenguaje de la máquina, en la superior, la más sutil expresión humana.⁵⁶

Curiosamente, el código genético de los seres humanos (vivos) está escrito en un lenguaje muy duro, que no encierra dos elementos sino cuatro, lo que no deja de ser muy pocos. Su escritura resulta interminable pero es difícilmente reformable como lenguaje duro. Las mutaciones, para ella, son excepciones.

Los japoneses trabajan en esta quinta generación de lenguajes, de sentido y comprensión.

6.4. Los equipos de computación, y electrónica, en la oficina electrónica

Una vez presentados los elementos constitutivos de la computadora, el hardware y el software, sus lenguajes, con sus respectivos procesos evolutivos, pasaremos a identificar específicamente las distintas formas de computarización y automatización de oficina.

6.4.1. Las macrocomputadoras digitales binario-numéricas o main frames

Las computadoras digitales son máquinas electrónicas que funcionan con unidades discretas, con números dígitos, operando como una simple máquina de cálculo, o, si se quiere, como una simple máquina de adición o resta, pero a gran velocidad.

⁵⁶ Ibídem, p. 22.

6.4.1.1. Historia

Las primeras computadoras y ordenadores, que llamaremos macrocomputadoras (*main frames*), por su tamaño y costo, se desarrollaron en la década de los años 40, (1940 y ss.), bajo la dirección de Howard Aiken y sus colaboradores. La primera se conoció como el ENIAC (*Electrical Numerical Integrator and Calculator*), y fue desarrollada por dos grandes hombres de ciencia, J. Presper Eckert, y John Williams Mauchly. Ocupaba salas enteras, en las cuales se encontraban miles de relés y lámparas eléctricas capaces de ejecutar los procesos. Era, en realidad, una máquina electromecánica. La prueba inicial se hizo en 1946 y, al año siguiente, en 1947, sus creadores la patentaron⁵⁷.

Estas computadoras eran conocidas también como “computadoras digitales” o “numéricas”, debido a que su forma de conteo es mediante el uso de números dígitos. Sus antepasados más primitivos fueron los dedos de la mano (de ahí la palabra dígito) con los que el hombre primitivo contaba, y el ábaco. Con respecto al ábaco, se dice que, en un principio, se trataba del uso de unas piedras que eran introducidas en surcos practicados en tierra o arena. De esas piedras móviles se pasó al desarrollo del ábaco, propiamente dicho, que ya se conocía en el año 500 a. c., en Egipto. El Abaco Romano estaba construido con madera y las piedras se movían a lo largo de unas ranuras talladas en ella. La palabra cálculo, en latín, significa piedra, lo que explica el origen de la palabra (concepto) cálculo.

La construcción de los computadoraes, a base de millares de válvulas, relés, y otros mecanismos, resultaba sumamente costosa; en consecuencia, muy pocas oficinas podían contar con ellas.

Algunos Bancos, que las adquirieron, compensaban sus costos de inversión, ofreciendo sus servicios a otras Compañías y empresas mediante el sistema conocido en inglés como *sharing time* (participación o renta por tiempo de uso). En realidad, no llegan a la oficina y al mundo de los negocios hasta avanzada la década de los años 1950.

6.4.1.2. Estructura y funcionamiento

Su tamaño era gigantesco, y se basaban en un simple proceso de impulsos eléctricos *off-on*, traducidos en unidades binarias 1/0, llevados a cabo a una velocidad tan rápida que resultaban capaces de efectuar cálculos complejos casi instantáneamente. Aun

57 Cfr. Jacques Valle, “Cohesiones of a Computer Scientist”, en *Popular Computing*, February, 1983; pp. 85 y ss.

cuando, por estas capacidades, se las conoció como “cerebros electrónicos”, muchos científicos la llamaban con el sobre nombre de la *speedy moron* (“la veloz idiota”)⁵⁸.

Cristopher Evans ofrece la siguiente ilustración para entender la evolución del tamaño de las computadoras:

El primer gran ordenador, en los años 50, recibió el nombre de cerebro electrónico. Aquí como sabemos, la palabra cerebro se emplea un tanto abusivamente. Pero la conservaremos por comodidad. El cerebro del hombre está compuesto de minúsculas unidades binarias, llamadas neuronas. Su número, en el cerebro humano, alcanza los 10.000 millones. Con la tecnología de válvula de los años cincuenta, un ordenador de potencia funcional análoga a la del cerebro humano (sin tener, naturalmente, la capacidad creadora, que sigue siendo una función humana) sería un aparato del tamaño equivalente a toda la ciudad de París. Y para funcionar tendría que utilizar toda la energía de la red del Metro [...] Con los transistores de los años sesenta, el cerebro ordenador, siempre dotado del mismo número de células y de la misma potencia, tendría el tamaño de la Opera de París. Y funcionaría con un generador de una línea de diez kilómetros [...] Con el circuito integrado, de los años setenta, el mismo cerebro ordenador solo tiene, por decirlo así, el tamaño de un autobús. Puede ser conectado a la red eléctrica ordinaria. A mediados de los años setenta, su tamaño se convierte en el de un televisor. En 1978, solo tiene ya el tamaño de una sencilla máquina de escribir. Y se puede decir ya que, a partir de 1980, con el microprocesador, su tamaño será inferior al propio cerebro humano.

Gracias al álgebra binaria de Boole⁵⁹ y a las nuevas técnicas eléctricas derivadas de las investigaciones de Shanon sobre circuitos e interruptores, se introdujeron los tubos al vacío (válvulas), para facilitar los procesos de apagado y encendido. Las válvulas actuaban como interruptores, pero a una velocidad muy superior al relé o al *switch* ordinario.

En las macro-computadoras o *main-frames*, cada unidad funcional estaba físicamente separada; en consecuencia, ocupaban grandes espacios físicos y requerían de instalaciones especiales, como aire acondicionado para toda la instalación, piso falso para ocultar el extenso cableado que las conecta y un gran volumen de armarios para el almacenamiento de discos.

Su crecimiento y expansión se debió a tres causas principales: 1) *el desarrollo de circuitos electrónicos sólidos*, 2) *el incremento notable de la capacidad de memoria*, 3) *la diversidad de equipos periféricos de entrada y salida de información*, y 4) *el desarrollo de*

⁵⁸ Cristopher Evans, Op. cit.

⁵⁹ El lenguaje de máquina se basaba en el álgebra binaria, la cual describe perfectamente el comportamiento de los circuitos eléctricos, que pueden estar encendidos (estado 1) o apagados (estado cero). Un solo número, que pasó a llamarse bit, informaba sobre el estado del circuito. Operando con estos principios se hizo posible simular operaciones lógicas y matemáticas con circuitos.

lenguajes de programación, que facilitaban la preparación de los programas específicos que requerían las empresas.

A todo esto debe añadirse, la invención de lectores ópticos (*magnetic ink character recognition*), de mecanismos para recolección de datos y de equipos para su transmisión digital y análoga, así como las bases de datos procesables, los equipos de microfilmación electrónicos, los circuitos electrónicos sólidos de lógica y de memoria, y los Ingenios electrostáticos de copiado.

6.4.1.3. Efectos

Las macrocomputadoras, entraron *a nivel de las Gerencias de Informática y Sistemas*, por la puerta grande, dejándose sentir en todo tipo de Departamentos, y generando una fuerte tendencia a la centralización, que perduraría hasta los días de la invasión de los microordenadores. Los pesados y voluminosos equipos, de la primera tecnología de Computación, favorecían esta tendencia. En torno a esta tecnología de la informática, surgió una nueva élite de expertos, con denominaciones, hasta entonces desconocidas, pero que implicaban nuevos conocimientos y una importante cuota de poder: programadores, analistas de sistemas, ingenieros de sistemas, etc. Con las máquinas electrónicas llegaban los “brujos” de la informática.

La tecnificación *de la oficina, a nivel operativo*, trajo consigo gran variedad de cambios. Por un lado, las máquinas parecían reducir el número de empleados necesarios en los departamentos, eliminando incluso un buen número de puestos de trabajo, por obsolescencia, como los escribanos, archivistas, etc.; mientras, por otro, producían un efecto multiplicador de nuevos empleos y puestos de trabajo, como lo eran los perforistas de tarjetas, los operadores de máquinas de conteo (“sorteadores” o personas ocupadas en barajar datos electrónicamente, analistas, etc.). La dinámica de los cambios resultaba sorprendente y arrolladora. Los puestos de perforista y “sorteador” desaparecieron tan pronto como se empezaron a sustituir las tarjetas por discos magnéticos para introducir y almacenar información. Paradójicamente, el número de trabajadores de oficina, de cuello blanco, siguió creciendo, debido principalmente a la expansión del trabajo de este tipo de puestos de trabajo.

El francés Joseph Marie Jacquard inventó un sistema de tarjetas perforadas para introducir los datos e instrucciones. En 1890 Hermann Hollerith, funcionario de la Oficina de Censos de Estados Unidos, ante la gran cantidad de datos que debía procesar se le ocurrió aprovechar el sistema de tarjetas perforada. Cada pregunta se respondía con un sí (un agujero) o un no (sin agujero), nace así la codificación

binaria de la información, que se desarrollaría con la lógica matemática y el álgebra binaria de Boole.⁶⁰

6.4.2. Las macrocomputadoras análogas

Las computadoras análogas reciben este nombre por ser ingenios electrónicos capaces de reproducir condiciones similares a las de un modelo cualquiera (matemático, ambiental, de diseño, etc.), operando no con cantidades numéricas sino con magnitudes mensurables o unidades continuas⁶¹.

6.4.3. Las macrocomputadoras híbridas

Juntamente con ella, se desarrollaron las Computadoras Híbridas, es decir capaces de convertir los impulsos “dísitos” (dígitos) de las computadoras digitales en unidades continuas y viceversa. Son resultado del maridaje de los dos tipos básicos, digital y análogo, mencionados⁶².

El conjunto híbrido consta de tres elementos: una computadora digital, una computadora análoga y un doble convertidor, analógico-digital y digital analógico. El resultado final viene a ser una unidad de computadoras interconectadas.

6.4.4. Los terminales “tontos” e “inteligentes” (para macrocomputadoras)

En la década de los años 70, se introducen *los terminales*, que son pantallas o monitores con teclado, ubicadas en diversas oficinas o puestos de trabajo, y conectados por una interfase con el ordenador central, bien sea por líneas de teléfonos o por otras líneas similares, pudiéndose acceder a los datos allí almacenados.

En el sistema SNA (*System Network Architecture*) de la IBM, y en otros sistemas, se distinguen dos tipos de terminales: los terminales tontos, sin memoria propia, y los terminales inteligentes.

Los *terminales tontos* solo permiten acceso a los archivos de datos, para chequear e introducir nueva información, pero no permiten procesarlos por sí solos como el terminal CUT (*Control Unit Terminals*) 3278 y 3279, de la IBM.

Los *terminales inteligentes* son monitores con pantalla, teclado y una pequeña capacidad de memoria, que les permite acceder a los datos y procesar la información, o realizar gráficos, por sí solos, o con ayuda de programas.

Pueden actuar tanto como terminales de un *main frame* o macrocomputadora central, o como micro-ordenadores autónomos, por contar con una cierta medida de memoria operativa y activa (48 K, 64 K, 512K, etc.). En el sistema SNA de IBM se

60 Información tomada de la página web: *El Ordenador* (Computadora): <http://www.pastranec.net/historia/ciencia/xxordenador.htm>. Página visitada el 20-03-2004.

61 Puede verse Henry Jacobowitz, *Computadoras electrónicas simplificadas*, AID, México, 1967.

62 Cfr. D. S. Halacy, *Computers*, del P. C., Nueva York, 1964, p. 123.

los conoce como dispositivos inteligentes DFT (*Distribution Function Terminals*). Los terminales 3290 y los ordenadores personales 3270 son ejemplos de estos dispositivos.

Los terminales representan un primer paso hacia los procesos de información total, porque integran computación, mecanografía, edición, impresión y telefonía. Su desarrollo llevó a la creación de un nuevo puesto de trabajo: el terminalista I, II, III, y IV, y los transcriptores de datos I y II.

6.4.5. Los equipos auxiliares

La primera generación de computadoras exigía una serie de equipos auxiliares. Si el sistema funcionaba con tarjetas, era necesaria una máquina para perforar las tarjetas. Si el sistema funcionaba con discos magnéticos, se requería una unidad almacenadora de los mismos.

6.4.6. Las calculadoras portátiles

Casi simultáneamente, por esa misma década de 1970, comienzan a producirse e invadir las oficinas, las calculadoras portátiles o de bolsillo, impactando las actividades del puesto de trabajo, con su celeridad y precisión.

Y así, las ruidosas calculadoras electromecánicas fueron cediendo paso a las distintas familias de calculadoras portátiles: de cuatro, seis, doce y más funciones, que fueron a su vez desbordadas por las calculadoras programadas y programables (administrativas o comerciales y científicas).

La gradual evolución de estas máquinas es sumamente interesante por muy diversos factores: el incremento de las funciones, la disminución del tamaño, la miniaturización, la reducción de sus precios, etc.

La *primera generación de calculadoras*, de la Hewlett-Packard y otras compañías, realizaba las cuatro operaciones aritméticas tradicionales, raíces, potencias, porcentajes, etc., presentando los resultados en pequeñas pantallas numéricas.

La siguiente *generación de calculadoras*, *programada y programable*, llevaba a cabo operaciones matemáticas y estadísticas, propias de la economía, ingeniería, y otras ciencias, presentando los resultados en pantallas más amplias y/o en rollos de papel, con posibilidades de graficación.

7. Nuevos avances de la electrónica y los computadores

En un corto período de años, el desarrollo de la electrónica alcanzó un grado de aceleración nunca antes igualado por ningún otro invento. Como de un sombrero de magia, vimos aparecer toda clase de nuevos productos electrónicos, a partir de un audaz proceso de miniaturización de los principales elementos constitutivos.

7.1. Variedad y versatilidad de los equipos

En solo un par de décadas, salieron al mercado las Computadoras (u Ordenadores) personales, las procesadoras de palabras, los graficadores, los escáneres, las tarjetas de fax, los módem, las redes, las agendas electrónicas combinadas con el ordenador, la conexión con celulares y video-celulares, etc.

7.1.1. La computadora personal

Un salto notorio, en el campo de las computadoras, fue la aparición y desarrollo de los ordenadores o computadoras personales, con pantalla del tamaño de un terminal, pero con CPU propio, miniaturizado, y total autonomía, que son consideradas la “cuarta generación”.

El CPU, o unidad procesador, era un ordenador completo, programable, grabado sobre un chip, o ficha de silicio, de un milímetro cuadrado. El silicio es el elemento más extendido en la naturaleza: unido al oxígeno, constituye la simple arena de las playas, de los desiertos, de los fondos de los océanos, de la corteza terrestre.

Historia: El proceso de aparición y desarrollo de los distintos chips que dieron origen al microprocesador personal ha sido descrito, en una revista venezolana de informática y electrónica, en estos términos:

En el año 1973 la Compañía Intel lanza al mercado una nueva línea de microprocesadores: el 4004 y el 4040. Se trata de unos chips que combinan varias de las funciones que anteriormente se configuraban utilizando hasta cuatro componentes. Su bajo consumo de energía, eficiencia de diseño y relativa rapidez los hizo, desde el comienzo, fuertes candidatos para infiltrarse y triunfar en el área de control. Sus limitaciones se hallaban en su baja capacidad de direccionar memoria y en su pequeño “set” de instrucciones. Esto hacía dificultoso el desarrollo de la programación y, por consiguiente, su utilización era complicada. Su efecto directo se limitó a las áreas de control y de video.

No fue hasta el desarrollo del 8008 y luego el 8080 de la Intel que se conjugaron todos los ingredientes necesarios. El 8080 reunía todas las características de la serie

4000 y, además, contaba con la posibilidad de direccionar hasta 64K de memoria que incluía un completo *set* de instrucciones. La introducción del 8080 coincidió con varios nuevos desarrollos tales como la memoria RAM 2102, el EPROM 1702A y la familia de circuitos integrados TTL-LS y CMOS. Este conjunto amplió inmediatamente el posible horizonte de nuevas aplicaciones.

En enero de 1975 apareció un aviso en Popular Electronics en el cual se anunciaba el despertar de una nueva era en el mundo de la computación: el ALTAIR 8800 de MITS. Aquí se introducía por primera vez, el concepto de micro-computadora, un equipo económicamente accesible para el público en general. Estaba basado en el Intel 8080z. El equipo incluía la fuente de poder y las tabletas del CPU, panel de control y expansión. La entrada y salida de dato se realizaba en lenguaje de máquinas a través de switches y luces.

EL ALTAIR salió al mercado en dos modalidades: ensamblado (\$621) o en KIT (\$439) [...] La proyección de ventas para el primer mes fue de 200 máquinas. Los pedidos llegaron 2.000 [...] ⁶³.

Figura 18. El primer PC de IBM



En lo substancial, la estructura de estas nuevas máquinas, conocidas como ordenadores o computadoras, no se diferencia de las primeras máquinas electrónicas si no es en el tamaño, movilidad y versatilidad. Señalaremos algunas de las características principales del PC:

El *Procesador Central* dispone de una memoria de acceso aleatorio, llamada *memoria RAM (Random Access Memory)*, en la cual se pueden grabar, leer o borrar datos, sin guardar un orden preestablecido; funciona al igual que los recuerdos del ser humano. Son traídos a discreción. También cuenta con una *memoria de solo lectura o Memoria ROM (Read Only Memory)*, que proporciona información grabada previamente por el

63 Alberto Parra, "Una Micro-Historia", en *Algoritmo*, A-o I, n° 1/4 1, Caracas, Junio 1982. En 1980 se produjeron 100 millones de computadoras en el mundo.

fabricante de la computadora y que no se puede borrar. Equivale al código genético del ser humano.

Estos Computadoraes personales incluyen *una serie de unidades periféricas* para el acceso y la salida de información, tales como: teclados, “ratones” y “turbo-ratones”, disquetes, lectoras ópticas, documentos magnéticos, lápiz lumínico, *ploters* o graficadores, impresoras de margarita, de *dots*, y de rayos láser.

La *conexión de las unidades periféricas* se hace posible *a través del “bus”, o puerto*, que es un sencillo mecanismo de hardware compuesto de varias ranuras o dispositivos para conexiones de entrada y salida.

Se consigue la comunicación transfiriendo datos entre la memoria principal (memoria de acceso aleatorio RAM) y las placas de circuito impreso situadas en las ranuras de extensión del PC. La información es transferida simultáneamente a través de varias líneas de datos paralelas. Esta transmisión paralela puede darse en 8, en 16, o en 32 líneas de datos, según el poder del microprocesador que se emplee. Por ejemplo, el microprocesador 8088 puede mantener 8 líneas de datos, los microprocesadores 8086 y 80286 pueden mantener 8 o 16 líneas de datos y el microprocesador 80386 puede mantener 8, 16 o 32 líneas de datos.⁶⁴

Para entender el funcionamiento del bus, se lo puede comparar con los peajes de las autopistas, donde arrancan las pistas para el tránsito de los vehículos: hay autopistas de dos pistas, de tres, de cuatro, de seis, etc. A mayor número de pistas más rapidez del paso del tránsito.

Los microprocesadores o Computadoraes Personales (PC) cuentan con tres tipos de teclado: teclado numérico, teclado alfabético y teclado de control (que permiten iniciar, detener o interrumpir el procesamiento según se requiera, o seleccionar un cambio de procedimiento, intercalar una subrutina, o iniciar un programa diferente).

7.1.2. Las procesadoras de palabras

La procesadora de palabras (dedicada únicamente a ello) es una máquina de escribir con memoria interna (de 32 o de 64 K, lo que permitiría veinticinco páginas de texto continuo, o de 128 K, que sería el doble) y una pantalla donde se puede ver y corregir el texto. Cuando el texto en pantalla está correcto se puede imprimir en la impresora y si desea se puede guardar en un disco magnético para reeditarla en el futuro o para hacer otras copias.

⁶⁴ . Cfr. Informe, publicado, en las pp. 46-50, de *Comunicaciones World*, Junio, 1987, Ibergráficas S.A., Madrid; p 46.

Cada día aparecen en el mercado nuevos tipos de procesadoras de palabras, acomodadas a las exigencias de cada profesión: para abogados, que preparan sus documentos sin necesidad de repetir párrafos enteros que son siempre iguales; secretarias, que necesitan el auxilio de elementos tipológicos; editores, que requieren recursos de diseño, corrección, etc.

7.1.3. Las procesadoras de gráficos o plotters

Las procesadoras de gráficos permiten, mediante el uso de programas especiales, desarrollar dibujos y gráficas comerciales o industriales, de una perfección y exactitud superior a la que realiza un dibujante profesional. Unidas a un digitalizador apropiado permiten la digitalización de fotografías, planos, etc. Es una herramienta, o una aplicación de *software*, que permite crear dibujos, borrar pedazos de ellos, moverlos, corregirlos, almacenarlos, y volver a traerlos a la pantalla, cuantas veces uno desee, e imprimir copias del mismo.

7.1.4. Los scanners o lectores y copiadores ópticos

Los *scanners* van aún más lejos que los *plotters*, pues permiten, mediante el uso de células fotoeléctricas o de lectores ópticos trasladar un dibujo ubicado en el impresor a una pantalla de microprocesador, por un proceso inverso al de la escritura, que se logra sustituyendo la cinta de la impresora por un lector óptico de su mismo tamaño y forma. Hay copiadores similares a los de las fotocopadoras Xerox, que trasladan el dibujo depositado en una superficie de cristal a la pantalla de la computadora. Su resolución puede graduarse, así como el tamaño, la intensidad del color, los grises, etc. También es posible seleccionar partes, ampliar o reducir, etc. Los primeros *scanners* comerciales trabajaban en blanco y negro, pero la siguiente generación adoptó el color, perfeccionando la resolución del mismo.

7.1.5. Los microfilms electrónicos y la micrografía

Los microfilms electrónicos son ingenios muy similares a los *scanners*, pero recogen la imagen en película de acetato, que posteriormente puede ser visualizada en pantallas luminosas especiales, que permiten realizar fotocopias de los documentos que se desee.

7.1.6. Las tarjetas fax

A un precio mucho menor que el FAX, una computadora personal puede convertirse en una de estas máquinas FAX, para enviar textos y gráficas con una calidad magnífica. Basta colocar una tarjeta FAX (de tipo *scanner* y los conectores correspondientes) en una de las ranuras disponibles para periféricos especiales. La conexión se hace a través del módem, por vía telefónica, y el costo es el de una llamada telefónica de larga distancia. Puede programar la emisión de envíos a horas en que el servicio telefónico es más económico. Su calidad es más perfecta que el FAX si se cuenta con una impresora láser. La tarjeta FAX va acompañada de un programa de soporte, que permite convertir archivos ASCII en minutos, enviándolos a cualquier parte del mundo, en minutos.

7.1.7. Los módem y las redes de comunicación

A través de un distribuidor electrónico, denominado en inglés módem, o dispositivo que permite a los ordenadores conectarse entre sí mediante la línea telefónica, se puede establecer una red de comunicación que conecte tanto computadoras, de una u misma familia o serie, como computadoras y periféricos de otros tipos, así como teléfonos, teletipos, telefax, y otros ingenios diversos.

Según se explica en un breve artículo de Marino Recio y Asociados, “El mundo de la informática”, la necesidad del uso del módem tiene el siguiente fundamento:

La transmisión sobre líneas telefónicas, dada la finalidad principal de su uso, solo se puede realizar en corriente alterna. Para poder transmitir sobre estas líneas datos digitales, las características de los ceros y unos a comunicar se deben traducir a una llamada oscilación de soporte constante. Una de las magnitudes que se puede alterar es la amplitud, otra es la frecuencia. La transformación de estas magnitudes se llama modulación, la recuperación de la información digital, a partir de la oscilación de soporte, demodulación. El dispositivo necesario para llevar a cabo estas operaciones es el módem. Su nombre proviene de la abreviación **modulador-demodulador**.⁶⁵

7.1.8. La evolución de la tecnología de almacenamiento

En 1978, los *video-cassetts* dominaban el mercado, y todavía se siguen utilizando. En 1982 salió el mercado el Compacta Disc (CD) de audio. Dos años después, en 1984, se inventó el Disco Óptico gravable, que permitía registros permanentes de datos

65 Marino Recio y Asociados, “El mundo de la informática”, publicado en *El Universal*, lunes 5 de diciembre de 1988, p. 2-2

e imágenes, pero solo admitía una grabación. En 1985, se impone el CD-ROM, con memoria de lectura solamente, que encuentra gran aceptación entre los editores para producir Enciclopedias y otras obras de cierta envergadura. Para 1987 los CD ópticos pasaron a ser borrables, y llegarían a imponerse en las décadas siguientes⁶⁶.

7.2. Los programas

Desde un principio el valor de los Computadores Personales (PC) tuvo mucho que ver con el número y calidad de los programas que los soportaban. En consecuencia, las Compañías de software se multiplicaron y se abocaron a la elaboración de programas, en forma acelerada y competitiva. Pronto los usuarios pudieron contar con una gran variedad de programas, que ayudaban a sacar un mayor provecho y rendimiento a la inversión realizada en la compra de las máquinas electrónicas (muchas de las cuales hemos mencionado o descrito). A continuación, mencionaremos algunos de los tipos de programas más importantes o relevantes:

7.2.1. Programas operativos o sistemas

Los programas de arranque, de carácter operativo, son programas básicos realizados para el manejo de la máquina de acuerdo a su peculiar arquitectura. Entre ellos, y dentro de la terminología propia de la Apple, cabe mencionar: el sistema (*system*) y el localizador (*finder*). A estos deben añadirse: el apuntador, el libro de notas, el sistema para impresión (*Image Writer* o *Laser Writer*), el *módem* para comunicaciones, etc.

7.2.2. Programas de aplicaciones

Son programas que permiten desarrollar aplicaciones prácticas concretas, mediante instrucciones, funciones y menús, diseñados por una casa programadora. El valor de una computadora reside, en gran parte, en el soporte de programas con que cuente.

Hay aplicaciones que permiten la elaboración y el procesamiento de palabras o textos. Por su gran versatilidad y flexibilidad, han cobrado fama especial los programas de procesamiento de palabras y textos, Word Star, WORD, Word Perfect y otros similares, de la IBM, la Apple Toshiba, Hewlett Packard, y otros.

66 Cfr. Número Especial de la revista *Cambio* 16, "El Poder de la Informática", en el n° 887, del 28 de noviembre de 1988; p. 132.

Algunas aplicaciones, más sofisticadas, permiten el manejo de datos (bases de datos); otros el procesamiento estadístico de los datos, etc. Los paquetes de Estadística son también muy variados y completos, destacando los de análisis multivariable.

7.2.3. Programas de diseño

Especial valor tienen los programas de diseño (de índole industrial, de arquitectura, etc.), como los programas CADD (*Computer Aided Design and Drafting*), son programas que permiten al diseñador especificar las coordenadas exactas de cada punto del objeto que él está desarrollando, ayudado por dispositivos (tales como el ratón, el digitalizador, el lápiz electrónico, o el cursor de la pantalla). En cada diseño se establece la escala del dibujo, para poder luego transformar el objeto a sus medidas reales, si así fuera necesario. Este tipo de programas permite editar los dibujos (corregir, eliminar, borrar, cortar, etc.), o escribir sobre ellos. Suelen contar, además, con un “efecto lupa” (zoom), que permite lograr un agrandamiento de la visión del objeto, para trabajarlo en detalle. La mayoría de estos programas permite eliminar el diseño o trozos de él, mover, copiar, cancelar lo borrado, estirar o reducir el objeto, repetirlo, multiplicarlo, establecer ejes de simetría, etc. Hay CADD generales, para dibujos sencillos, y especializados para cada área en particular (ingeniería, arquitectura, etc., con posibilidades de diseño tridimensional o de unidades preconcebidas (puertas, ventanas, escritorios, etc., para diseños específicos).

7.2.4. Programas de virus y de antivirus

Los virus de computación son programas escritos específicamente para destruir información, data, o programas, que residen en los computadores. Los ociosos que se ocupan en esta tarea programan sus virus para toda clase de máquinas y sistemas. En ocasiones, la proliferación de virus ha llegado a ser alarmante⁶⁷. Casi con la misma celeridad con que se han multiplicado los programas de virus, lo mismo ha ocurrido con los programas de anti-virus, tanto de índole genérica como específica, para algún caso particular de virus⁶⁸.

67 Cfr. Cover Story of the Time: “Invasion of the Data Snatchers” (A Virus Epidemic Strikes Terror in the Computers World), *Time*, september 26, 1988; pp. 30 a 35.

68 Cfr. Marino Recio Asociados, “El Mundo de la Informática”, en *El Universal*, lunes 5 de diciembre de 1988; p. 2-2.

7.2.5. Las hojas electrónicas

Aunque una hoja electrónica es también una especie de programa, lo tratamos a parte por sus características especiales, que lo convierten en uno de los más notorios programas programables. Básicamente, la Hoja Electrónica es una simple cuadrícula, configurada por el cruce de dos series de coordenadas: unas horizontales, o líneas, reconocidas con números; y otras verticales o columnas, reconocidas con las letras del abecedario. Esta combinación de referencias horizontales y verticales, semejante a un crucigrama o mejor a la cuadrícula del juego de barcos, da origen a una serie de casillas, que pueden ser identificadas en términos del número y letra que les corresponden, y ser referidas unas a otras por esos mismos valores (1ª, 1B, 2B, 2A, etc.); lo que permite introducir toda clase de datos, fórmulas, y referencias⁶⁹.

Aun cuando la Hoja Electrónica es inmensa, a lo largo y a lo ancho, en la pantalla solo se alcanza a ver un número limitado de líneas y columnas (media página de tamaño estándar). Pero, moviéndola por la barra del margen, se puede abarcar la amplitud que se desee. Según el programa específico de que se trate, la Hoja Electrónica, en su totalidad puede alcanzar a tener 16.364 líneas contra 256 columnas, para un total de 4.194.304 de celdas, como es el caso del EXCEL de Microsoft. Existen varias Hojas de Cálculo de igual importancia, como el LOTUS 1-2-3, el Sintony, etc. Una de las primeras, que se utilizaba con los primeros modelos de Apple, se conocía como el VISICALC.

La estructura de una Hoja Electrónica puede concebirse en términos algorítmicos por el usuario. Para ello debe tener en cuenta: 1).-la delimitación de la matriz general de datos, dentro de la Hoja; 2).-los segmentos que la integran; 3).-las celdas de estos segmentos; 4).-los datos, fórmulas y texto a introducir⁷⁰.

8. La oficina computerizada del futuro⁷¹

Aunque hablamos de una oficina “del futuro”, en verdad, en algunas empresas pioneras del Japón, de los Estados Unidos y de muchas otras de todo el mundo, este futuro ya es una realidad. Sus características, en términos muy generales son cuatro:

1. Su estructuración en *estaciones de trabajo* con microprocesadores.

69 Cfr. Angelo E. Di Antonio, *Las hojas electrónicas y su aplicación en la empresa*, Ediciones Deusto, 1987.

70 Véase José I. Urquijo, “Elaboración de las escalas salariales en la hoja electrónica de cálculo y las posibilidades de simulación”, en *Cuadernos Universitarios*, Serie Relaciones Industriales, n° 2, UCAB-ANRI, Caracas, 1989.

71 Cfr. Roger Levien, Op. cit., pp. 105-119.

2. El uso de *programas* para la operación de las micro.
3. El uso de *redes* de intercomunicación para conectarlas entre sí o con unidades centrale.
4. *Servicios electrónicos* para distintas funciones.

Al tiempo en que redactaba la primera versión de este trabajo, se hablaba de la oficina computerizada como una realidad en etapa de diseño, y en consecuencia, los verbos estaban enunciados en condicional o en futuro. Con el avance de los años el diseño anunciado se cumplió y hoy es un hecho relativamente común.

8.1. El servidor

Hay, en primer lugar, una computadora Central, de gran capacidad de memoria RAM y ROM, denominado servidor, al cual están conectados, en red, todas las estaciones de trabajo o computadoras del personal de la unidad, empresa o departamento, de que se trate.

8.2. Las estaciones de trabajo

La estación de trabajo viene a ser el substituto de las actuales mesas rodables de computadoras personales y máquinas de escribir. La estación de trabajo está conformada por una especie de consola, con un tablero central para manejar una minicomputadora de alto poder (uno, dos o tres megas de memoria RAM, de máquina), con una unidad de memoria interna de capacidad substancial (1 mega) y de alta velocidad, y con una memoria externa (20 o 40 mega) como la de los discos duros.

Estas minicomputadoras actúan como un terminal inteligente, ya que pueden operar en forma autónoma o conectarse, si se quiere o se desea, con el *main frame* o sistema de computación central.

El tablero central cuenta con un teclado y otros dispositivos de señalamiento, para hacer entradas de información y cálculo, de todo tipo: texto, datos, gráficos, dibujos, diseños, formulas, funciones, etc., y una pantalla de alta resolución, que permitirá ver una o más páginas, en blanco y negro, o a color.

Juega un papel muy importante el módem, o dispositivo muy similar al de los intercomunicadores de teléfonos, con discados automáticos y electrónicos, que hace posible la comunicación visual, escrita y verbal entre las estaciones de la oficina o de la empresa, así como el acceso a la computadora u ordenador central.

Una porción substancial del poder de la máquina se utiliza para proporcionar fácil comunicación entre el usuario y la máquina. La memoria externa, intercambiable, se utiliza tanto para introducir nuevos programas y datos, a la estación de trabajo, como para almacenarlos. Aun cuando comparten estas características básicas, las estaciones de trabajo, para los diferentes grupos o departamentos, tienen ciertas diferencias (tamaño, memorias, etc.)

8.2.1. Estaciones de trabajo para oficinistas

Las estaciones de trabajo para oficinistas cuentan con una pantalla, un teclado semejante el de una máquina de escribir, y una pequeña impresora. La capacidad de procesamiento y de memoria suele ser pequeña y de menor importancia. Puede disponer, también, de programas propios o utilizar los programas ubicados en el Servidor, o computadora central, de una red, parcial o general.

8.2.2. Estaciones de trabajo para secretarias

Las estaciones de trabajo para secretarias cuentan con un amplio teclado, con letras, números y funciones, una amplia pantalla de calidad, de una o dos páginas, con gran variedad de tipos de letras y de capacidad gráfica. Las impresoras son de mejor calidad, de más perfecta resolución. Y dispone, además, de unidades de almacenamiento de datos, es decir archivos en discos duros de 20,30, 40 megas. También dispone de un módem para intercomunicarse y un analizador de caracteres para transformar información no legible en legible.

8.2.3. Estaciones de trabajo para profesionales, investigadores y auditores

Las estaciones de trabajo para profesionales, en parte son similares de las de las secretarias. Pero poseen capacidades gráficas superiores, a color, y una mayor capacidad de memoria activa, y de almacén, así como complejos dispositivos de interconexión con otras computadoras, con el ordenador central, y con los ordenadores de otros departamentos o instituciones computarizadas (bibliotecas, centros de investigación, etc.). La mayor diferencia reside en el software utilizado.

8.2.4. Estaciones de trabajo gerenciales

Las estaciones de trabajo, gerenciales, disponen de pantallas a color, teclados limitados e indicadores para entrada y salida de datos, excelente capacidad de gerencia verbal (telefónica). etc. Ya la IBM ha lanzado al mercado una memoria para computadora comandada por la voz humana (*Voice Connection*), capaz de identificar unas veintemil palabras y actuar en consecuencia. Resultan especialmente útiles en cadenas de servicios como los de la McDonald, pues obedecen de manera automática a los pedidos. También en el despacho de equipaje. La mayor diferencia residirá en el software utilizado.⁷²

8.2.5. Estaciones de trabajo para ejecutivos

Las estaciones de ejecutivos están dotadas de computadoras avanzadas, junto con equipos telefónicos sofisticados, pantallas compactas, con una alta calidad de imagen; dispositivos de proyección y de anotación para demostraciones y otras formas de interacción; y un teclado compacto para entrada de datos limitados. La capacidad de almacenamiento local será modesta, ya que tienen acceso prioritario al Servidor.

8.2.6. Estaciones de impresión

Las estaciones de impresión suelen formar parte de la Red, en la mayoría de las empresas, y son equipos especiales para convertir los datos o documentos electrónicos, almacenados en la computadora, en información impresa. Hoy en día, se utilizan impresoras de inyección de tinta o de tecnología de rayos láser. Las impresoras láser, son equipos de muy elevada resolución, pero de alto costo. Todas las impresoras son dispositivos periféricos, que permiten reproducir en papel (carta, oficio, extra-oficio, continuo, etc.), en blanco y negro, o en color, los documentos elaborados por los distintos usuarios de cada Departamento⁷³. Las utilizan en forma mancomunada varias personas, bajo exigencias automáticas de turno.

⁷² Según información publicada en *El Universal*, Caracas, 5-IX-88; 2-12.

⁷³ Cfr. Marino Recio Asociados, *El mundo de la informática*, L. c.

8.3. Los programas

La estación de trabajo, como cualquier computadora, requiere para su funcionamiento y rendimiento adecuado de una batería o paquete de programas, que incluya, desde los programas elementales, en *basic*, para el manejo de los comandos y órdenes de la máquina, hasta los programas pre-elaborados por compañías especializadas, especialmente adaptados a la arquitectura de la misma, o los hechos a encargo.

El paquete de Microsoft Office, que contiene los programas Word (procesador de palabras), Excel (hoja de cálculo), Power Point (para presentaciones), Acces (Base de Datos), es un buen ejemplo de paquete de programas para el trabajo en la Oficina computerizada moderna.

Con facilidad se consiguen en el mercado de software programas de aplicaciones específicas, tales como el control de inventarios, el análisis de costos, procesos de contabilidad, cálculo de impuestos, análisis de gerencia, etc.

Un buen programa automatizado de contabilidad debería tener: 1) flexibilidad para construir diferentes tipos de reportes; 2) capacidad de organizar datos en grupos (usualmente conocidos como departamentos, subcuentas, o subpartidas); 3) facilidades para realizar auditorías; 4) facilidad para llevar datos de unos sistemas a otros, 5) facilidad de crecimiento, 6) facilidad de uso, con buena documentación (instructivos) y buen soporte (por lo que se refiere a los programas y los equipos).

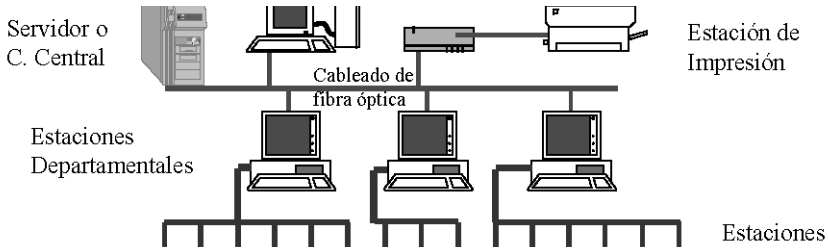
8.4. Las redes

Las redes en general, consisten en una interconexión de aparatos (ordenadores, y periféricos) para compartir recursos. Uno de sus objetivos específicos es lograr que todos los programas, datos y equipos, estén disponibles para cualquiera persona, ubicada en la red, que así lo solicite, sin importar la localización física del recurso y del usuario, ni la distancia.

En la oficina computerizada, se requiere que todas las unidades que la componen estén conectadas en red. Esta red consiste en un *cableado especial, de fibra óptica*, que une todas las estaciones con el Servidor, mediante un *punto de red*, ubicado junto al computadora, y *códigos de acceso*, suministrados a los ocupantes de las mismas por los responsables del Servidor. Las redes pueden ser internas (intranet), o externas (extranet).

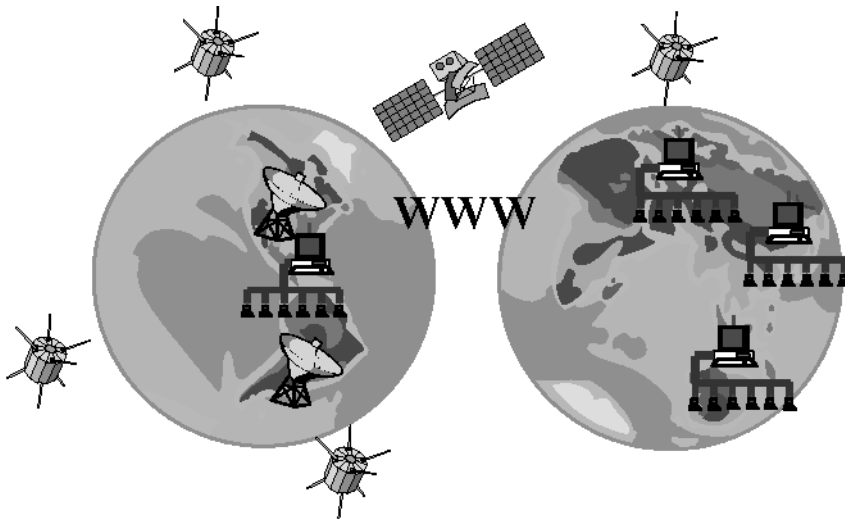
Las redes internas (intranet), que conectan los departamentos y estaciones de trabajo computerizadas con el servidor central, suelen ser representadas de la siguiente manera:

Figura 19. Red intranet



Las redes externas (Extranet), que conectan las empresas con otras empresas y otros sistemas de información, a nivel mundial, suelen ser representadas de la siguiente manera:

Figura 20. Red extranet



9. Teoría de Foegen sobre la evolución de la oficina

Uno de los estudiosos contemporáneos del trabajo humano, el Dr. J. H. Foegen, sostuvo desde hace algún tiempo atrás que, en las últimas décadas, y precisamente por el impacto de la automatización en la oficina, se está dando un proceso de

412

homogeneización del trabajo de oficina y de taller⁷⁴. Presenta los cambios en un cuadro comparativo.

Cuadro 1. Comparación de la evolución del trabajo de oficina y de taller⁷⁵

Oficina Tradicional	Oficina Actual
1.-Eran pocos los oficinistas.	1.-Un sensible aumento.
2.-Eran minoría en la fuerza laboral	2.-Mayoría en la fuerza laboral
3.-Se daba proximidad con los jefes.	3.-Alejamiento de los jefes
4.-Condiciones de trabajo individuales:	4.-Condiciones de trabajo colectivas:
-puestos individuales	-máquinas de asiento
-escritorios independientes	-escritorios alineados
-materiales de escribanía	-materiales de computación
5.-Estructura de trabajo:	5.-Estructura de trabajo:
-trabajo a mano	-trabajo a máquina
-trabajo variado	-trabajo repetitivo
6.-Condiciones ambientales:	6.-Condiciones ambientales:
-relativamente buenas	-mejoradas
-agradables	-arte, estética, diseños
El Taller Tradicional	El Taller Actual
1.-Muchos obreros: “masa trabajadora”.	1.-Disminución sensible de los obreros.
2.-Mayoría en la fuerza laboral.	2.-Minoría en la fuerza laboral.
3.-Flujo de trabajo masificador:	3.-Flujo de trabajo individualizante:
-la división del trabajo	-máquina de asiento
-la línea	-control de línea automática
-la cadena de ensamblaje	-control de procesos continuos
4.-Alejamiento de los jefes.	4.-Acercamiento a los jefes
5.-Estructuración del trabajo:	5.-Estructuración del trabajo:
-manual de oficio	-de control manual
-manual repetitivo (fraccionado)	-monitorizador de procesos

74 Cfr. J. H. Foegen, “Toward Job-Situation Homogeneity”, *Business Topics*, Vol. 10, nº 1/4 4, 1962; p 47.

75 Ibidem, p. 47.

-operativo (de máquina)	-conductor de la producción
-operativo (especializado)	-operativo-mental
-operativo de mantenimiento	-operativo de mantenimiento
6. Condiciones de trabajo:	6. Condiciones de trabajo:
-polvo	-pulcritud
-ruido	-silencio
-suciedad	-limpieza

Mientras *el taller*, que en el pasado era oscuro, sombrío, ruidoso, maloliente, se vuelve cada vez más limpio, ordenado, silencioso y agradable, con las nuevas máquinas automatizadas e integradoras de procesos; *la oficina*, que solo tenía muebles y era tranquila, silenciosa, aunque un tanto desordenada, con la invasión de las computadoras y otros ingenios electrónicos, se llena cada vez más de máquinas, con su un ligero rumor eléctrico, el trajín de los técnicos en reparación y mantenimiento, los operadores, etc.

Estas dos fuerzas están homologando el taller y la oficina. Ni el uno ni la otra son ya lo que fueron, y la presencia de la máquina, los operadores, los técnicos, en ambos espacios, sus características se homogeneizan, cada vez son más similares.

Figura 21. *Layout* (diseño) de una oficina tradicional eléctrica

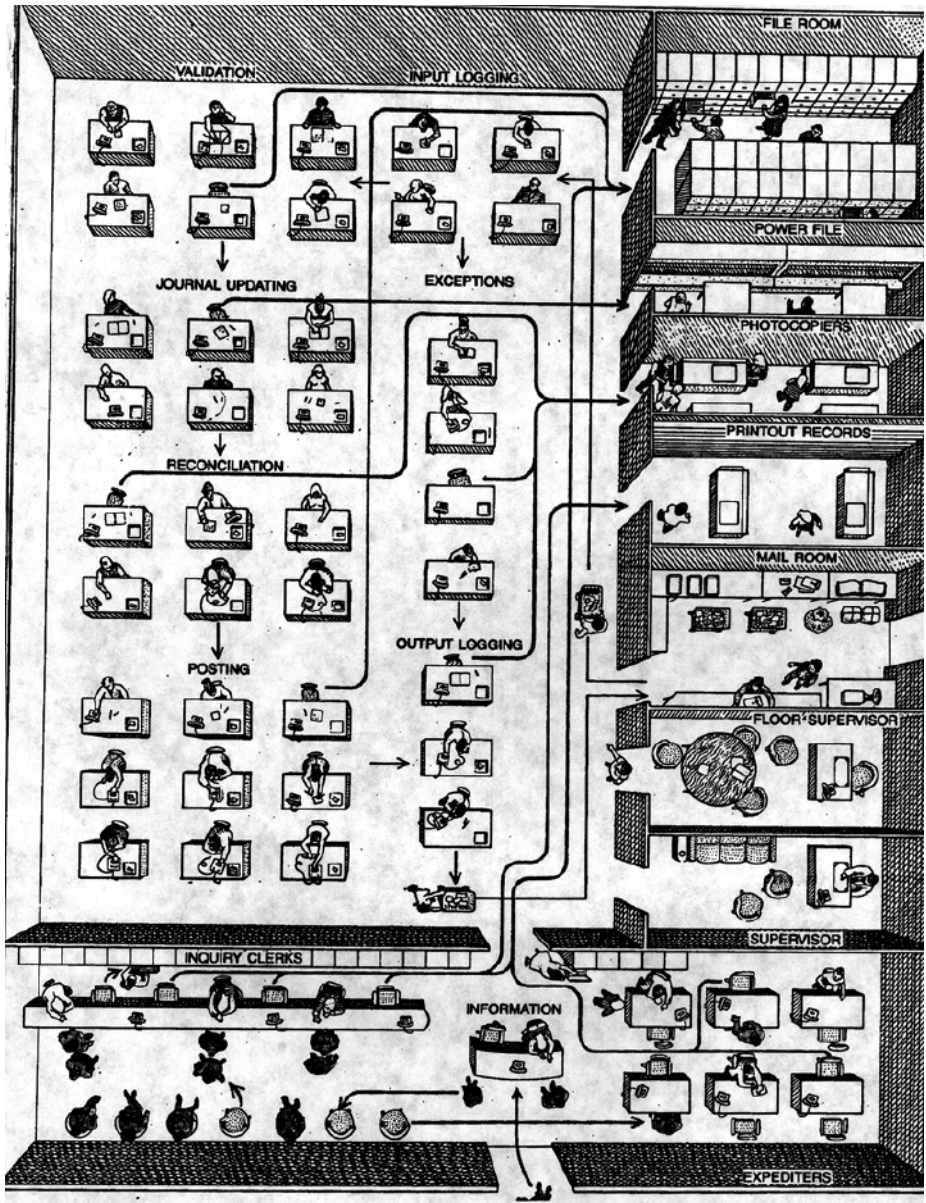
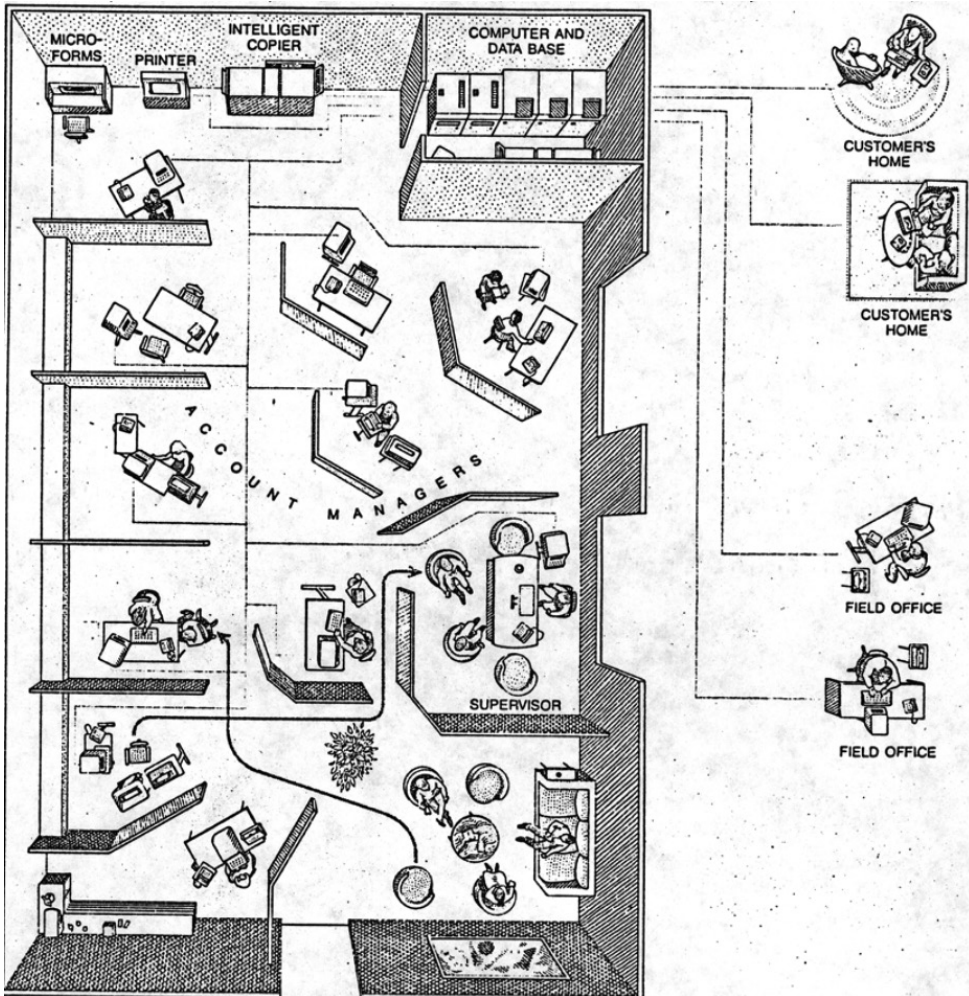


Figura 22. *Layout* (diseño) de una oficina electrónica (computerizada)

415



El diseño, tomado de una Revista especializada, hace un par de décadas atrás, presenta los cambios introducidos, para aquel entonces, en el trabajo de Oficina. Se trata de un Departamento de Ajuste de Reclamos. Cada ajustador maneja una estación de trabajo, conectada con una computadora Central (Mainframe), que, con la base de datos almacenada en el mismo, puede poner al día todos records de los clientes.

Después de cuatro meses de la introducción de las computadoras en las oficinas de una empresa, el Dr. Einar Hardin, Profesor de Michigan State University, pasó una encuesta en la que los trabajadores reportaron que⁷⁶: su trabajo había sufrido un gran cambio, 31%; su trabajo había sufrido un notable cambio, 27%; su trabajo había sufrido un ligero cambio, 22%; su trabajo no había sufrido ningún cambio, 20%.

Entre los nuevos puestos de trabajo de la oficina moderna, se identificaron los siguientes: Analistas de Sistemas, Técnicos de Sistemas, Programadores, Analistas-Programadores, Ingenieros Informáticos, Consultores para Ingeniería y calidad de Software, Consultores de Software para investigación, Técnico de software para investigación, Responsables de Soporte Técnico de Producto, Ingenieros para Automatas Programables, Ingenieros de Ventas para Componentes Electrónicos, etc.

10. La oficina móvil y la organización virtual

Con el avance y perfeccionamiento de los Ordenadores Portátiles, ha nacido una nueva forma de Oficina, que podríamos llamar la oficina móvil, que ha llevado a plantear a los teóricos de la ciencia del trabajo humano, a plantear a lo que se conoce ya como la “organización virtual”.

Las posibilidades —nos dice Ignacio Perrone en un artículo titulado *La oficina moderna es móvil*— se amplían día a día. La computadora personal fue solo el principio. Este invento sacó a la humanidad de los modos de producción conocidos e inició una revolución de impactos aún difíciles de medir... Por su leve parecido con su primo lejano, el televisor, muchos confundieron a la PC y fallaron en imaginar las consecuencias de su llegada. Pero si del estático lugar, arriba de un escritorio, la PC causo tanto alboroto, ¿qué podría esperarse una vez que la difundida máquina logró adelgazar y ponerse en movimiento?⁷⁷

En muchas actividades empresariales o de negocio, con la versatilidad y poder de los Ordenadores Portátiles, ya no se requiere una ubicación determinada en las instalaciones de la Empresa. Sus empleados, especialmente los de nivel profesional, pueden atender sus obligaciones y responsabilidades desde la propia casa, desde las oficinas de sus clientes, desde las salas de tránsito o espera de un aeropuerto.

76 Cfr. Donald A. Laird, *How to get along with automation*, McGraw Hill Book Co., Nueva York, 1964, pp. 54 y ss.

77 Ignacio Perrone, “La oficina moderna es móvil” (Un modelo para empresas y viajeros), en *Visión*, 16 al 31 de marzo de 1997; pp. 24 y ss.

10.1. El ordenador portátil

El ordenador portátil se hizo posible gracias a los procesos de *miniaturización de los equipos electrónicos*. Las computadoras portátiles, son equipos de computación (u ordenadores) de tamaño muy reducido, pero tan poderosas como las micro-computadoras, pues cuentan con memoria RAM de hasta un Mega y con varios Gigas me memoria ROM. Cuenta con pantallas de cristal líquido, de gran brillantez. Su peso no pasa de un par de kilos, lo que las hace notablemente ligeras, y pueden llevarse en maletines, de tipo ejecutivo, a grandes distancias, o tenerse en la casa para anotaciones de urgencia.

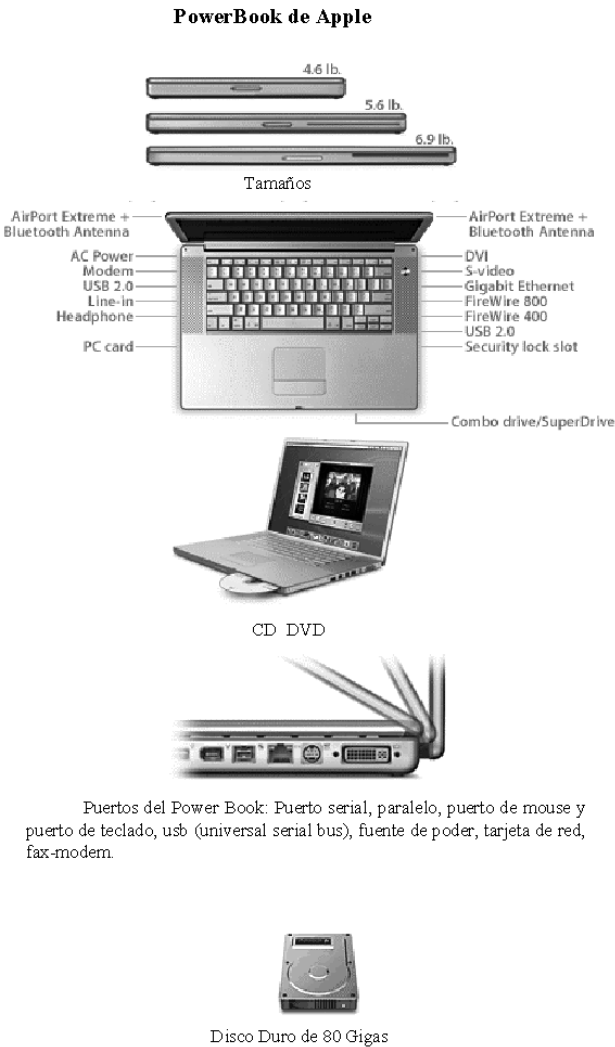
Figura 23. Primer ordenador portátil IBM P70 (1989)



Respecto a los equipos de computación móviles, más conocidos, y que primero se hicieron sentir en el mercado, Perrone, en su artículo de 1997, nos presenta el cuadro que incluimos a continuación en forma ilustrativa, a sabiendas de que, desde entonces, han surgido gran variedad y cantidad de modelos y marcas, del alta calidad.

Figura 24. Primeros equipos de computación móviles

	A	B	
Notebook	Macintosh Power Book	IBM Think Pad	Nec Versa
Impresora	Pentax Pocket Jet	Canon Bic-70	HP Deskjet
Celular	Motorola Stertoc	Nec Opera	Ericsson AH



10.2. La agenda electrónica

En los últimos años se ha venido desarrollado un nuevo concepto de máquina portátil bajo el nombre de Agenda Electrónica, que paso a paso ha venido a derivar en una unidad complementaria dlla computadora Personal, ya que la información es transferible de un equipo (la Agenda) a otro (la computadora). La Agenda dispone de algunos programas de procesamiento de palabras (Word), de Cálculo (Excel), de Imágenes y Diseños, etc., que la hace muy versátil, pues permite interactuar con el ordenador a un mismo nivel de resolución, mediante una conexión por cable. En la actualidad esta interacción puede hacerse en forma inalámbrica.

Figura 25. IBM WorkPad. combinación perfecta entre ordenador y agenda



10.3. Los celulares de última generación

Por algunos años, los celulares fueron, simplemente, teléfonos inalámbricos y portátiles, móviles (como los llaman en algunos países). Estas características lo convirtieron en un aparato sumamente práctico. Pero, recientemente, a los Celulares se les ha incorporado el video y se les ha conectado con el Ordenador o Computadora Portátil, lo que produce resultados espectaculares y genera nuevas posibilidades de aplicación del conjunto de equipos a la llamada Oficina Virtual. También se ha

420 incorporado el teléfono celular (inalámbrico y/o vía satélite). Y se sigue avanzando en este campo de la intercomunicación.

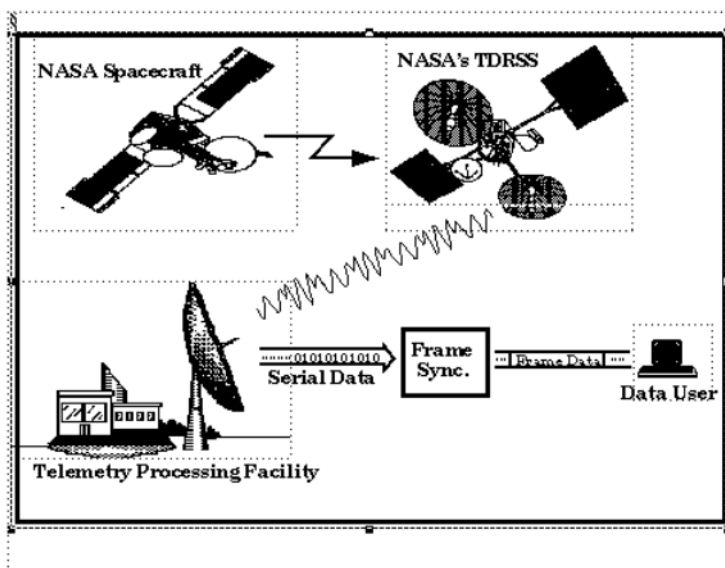
Los nuevos Celulares o Teléfonos Móviles, pueden inter-actuar con la unidad central, para intercambio y procesamiento de documentos, vía cable, vía inalámbrica y hasta vía satélite.

10.4. La red de internet

Como su mismo nombre lo indica internet es una interconexión dentro de una red, o conformándola. El desarrollo de Internet se debió al esfuerzo efectivo del Gobierno de los Estados Unidos para lograr un sistema de protección que le permitiera mantener sus computadoras militares conectadas en caso de un ataque exterior o de la posibilidad de que se diera la destrucción de uno o varios de los nodos de su red de computadoras.

En la actualidad, es una enorme red telemática que conecta computadoras distribuidas por todo el mundo, en diversas redes, permitiendo la comunicación universal y la posibilidad de transferir información sin grandes requerimientos tecnológicos ni económicos para el individuo (usuario).

Figura 26. La telemática y el uso de los satélites con la experiencia de la NASA



En la red de INTERNET participan, hoy día, computadoras de todo tipo, desde grandes sistemas hasta modelos personales discontinuado. Además, se dan cita a través de ella instituciones gubernamentales, educativas, científicas, sin fines de lucro, empresariales, ONG, etc.

A través de Internet se ha desarrollado un servicio que siempre ha sido clave en la oficina, me refiero al correo electrónico, que cumple a un mismo tiempo como teléfono y como carta. A través de lo que se conoce como el e-mail, se pueden enviar y recibir mensajes en forma casi instantánea, desde cualquier sitio a cualquier parte, o realizar conversaciones (*chats*) en forma verbal o visual, según los aditamentos auxiliares de que se disponga⁷⁸.

Esta versatilidad, sin igual, es la que nos va a permitir hablar de la *Oficina Virtual*, ya que las actividades se pueden llevar a cabo sin exigencias de ubicación fija. El espacio, en mi derredor, es la oficina, porque ese espacio es todo lo que necesito.

10.5. La web

Por último, no se puede olvidar, la Red de Redes (WEB), a la que se accede también por Internet. Las direcciones y páginas Web abren inmensas posibilidades para la educación, para las empresas y negocios de todo género, para realizar consultas, difundir propaganda e intercambiar de información. Muchas empresas cuentan hoy día con su página web propia, donde se anuncian e invitan a clientes a realizar pedidos.

Con Internet, y en particular navegando por la WWW —se nos dice— tenemos acceso a todo tipo de información. Así, es muy probable que sea cierto todo lo que ha oído sobre la red. Igual que en la vida real, hay de todo en Internet. Pero hay más, mucho más y cada día hacen presencia en la red nuevos sitios, ideas y tecnologías, cambiando radicalmente algunas la forma en que usamos la red y determinando el futuro de la misma.

A medida que la red se hace más comercial y se desarrollan medios seguros para transacciones en línea, aumentan los sitios que cobran por brindarle informaciones. Pero en la actualidad, la mayoría de la información es gratis y de fácil acceso. Aún en los casos donde la información cuesta, el precio tiende a ser bajo en ser bajo en comparación con lo que se recibe. De todos modos, el esquema más común adoptado por los sitios populares es de permitir acceso gratis a sus servicios e informaciones, percibiendo ingresos por anuncios discretos pero estratégicamente colocados en la pantalla que aparecen al visitarlos.

78 Cfr. Número Especial de la revista *Cambio* 16, "El Poder de la Informática", en el n° 887, del 28 de noviembre de 1988; (Correo Electrónico); p. 128. Curiosamente, en este artículo se habla del correo electrónico, en España, como una posibilidad, que dependía en gran medida, de las negociaciones que llevase a cabo la compañía Telefónica con las empresas promotoras.

La cantidad de información disponible parece no tener límites y aumenta cada día. Internet es más que la compilación de nuestro mundo, es un reflejo directo del mismo, incluyendo interacción con gente real, lo cual no es ofrecido por las populares enciclopedias y CD-ROM's multimedia. Para el estudiante y el investigador, Internet puede ser la más completa, variada y actualizada biblioteca que jamás haya existido, con extensiones multimedia y todo. De hecho, es una gran biblioteca de bibliotecas, con material disponible para todos los niveles e intereses, desde temas escolares hasta complejas teorías científicas y estudios de mercadeo o negocios. Todo el conocimiento de nuestro Universo (real y ficticio) está a nuestro alcance, y muchas veces, directamente desde las mismas fuentes que lo producen o compilan.⁷⁹

10.6. Algunas consideraciones sobre internet y la web

10.6.1. Protocolos

Internet es posible gracias a su Protocolo de Comunicaciones TCP/IP. Un protocolo consiste en una serie de códigos y formatos que se utilizan para que los ordenadores se entiendan entre sí. Por ejemplo, son un protocolo los tradicionales “corto” o “cambio y corto” en las conversaciones por radio. El protocolo permite que todos los ordenadores pertenecientes a la red se mantengan al mismo nivel, evitando que un punto central tenga a su cargo la administración de la información. El conjunto de protocolos TCP/IP incorporan una técnica que permite transmitir la información por partes. Así, cada mensaje es dividido en pequeños paquetes de datos, lo que impide que una transmisión, por grande que esta sea, monopolice los servicios de la red y por lo tanto, por una misma línea datos se pueda transportar paquetes de información correspondientes a diferentes comunicaciones.

10.6.2. Números IP

Cada ordenador conectado a Internet tiene su propia dirección electrónica, es decir, un número único que se le asigna a cada máquina y que la identifica en la red, de manera que conociendo el número, los demás ordenadores de la red pueden acceder a ella. Este número, llamado IP, es asignado por el organismo encargado de asignarlos para todo el mundo (Network Information Center, en los Estados Unidos). Cada

79 Toda esta información la hemos tomado de la página web: *La historia de la informática*, en la dirección específica: http://guamuchil.udo.mx/~fcampos/computacion%20I_propuesta2.htm

número IP se expresa como una serie de cuatro octetos (series de ocho bits), así que un número IP se ve de la siguiente forma: 194.179.16.5.

10.6.3. DNS (Domain Name System)

No es sencillo para los usuarios recordar series de números como las utilizadas para las direcciones electrónicas como la que hemos visto en el párrafo anterior. La gente prefiere asignar nombres fáciles de recordar a los ordenadores. Por ello, se creó un sistema de nombres, llamado DNS (*Domain Name System*), que permite identificar las direcciones con mayor facilidad. Por ejemplo, es más fácil recordar el nombre infonegocio.com que su dirección IP correspondiente. En Internet, hay una serie de ordenadores, llamados Servidores de Nombres que traducen las direcciones en formato nombre a los números IP correspondientes.

10.6.4. Plataforma cliente/servidor

En este momento, nos parece necesario introducir el concepto de Arquitectura o Plataforma Cliente / Servidor. La red Internet se apoya en esta arquitectura, la base de la cual son los ordenadores servidores. En ellos residen y se procesan las aplicaciones y los datos que se pueden obtener y utilizar. Estos servidores deben ser máquinas más potentes que las máquinas de usuario ya que soportan gran carga de trabajo, ya sea de control de acceso, de gestión de información o de conexiones simultáneas. Las aplicaciones y datos críticos, se hallan habitualmente en servidores redundantes o en sistemas de alta disponibilidad sin puntos de fallo únicos.

Los clientes son las herramientas necesarias para acceder al mundo de la información que está disponible en los servidores de información. El cliente de Internet más popular es el navegador Web. Su popularidad como cliente se debe sobre todo al hecho de que la mayoría de la información disponible en Internet suele estar alojada en documentos y materiales preparados para ser visualizados mediante herramientas Web.

Gracias a la popularidad del navegador Web, este está empezando a ser considerado como la aplicación Cliente Universal ya que independientemente de la plataforma sobre la que estemos trabajando (Windows, Unix, OS/2...) podemos acceder a unos mismos datos siempre y cuando estos estén preparados para ser visualizados en formato Web.

10.6.5. Correo electrónico

El correo electrónico o e-mail es un programa que se encarga de transmitir mensajes entre usuarios de la red, y probablemente sea el servicio más importante de Internet, ya que son millones los mensajes enviados.

Para poder enviar un mensaje es imprescindible conocer la cuenta (identificador del usuario) y la dirección de la máquina del usuario al que queremos enviar dicho mensaje. El formato que presentan las cuentas de correo es el siguiente:

`NombreUsuario@subdominio.dominio`

Para aclarar el concepto se puede decir que el correo electrónico es como una carta normal y corriente, pero mucho más barato. Sin embargo existen programas de e-mail basados en un sistema denominado MIME que permiten incluir en el cuerpo de la carta ficheros binarios como imágenes, sonidos o ficheros ejecutables.

10.6.6. Buscadores

Hasta ahora hemos destacado que uno de los principales atractivos de Internet es la posibilidad de acceder a millones de documentos distribuidos en máquinas de todo el mundo, pero precisamente el hecho de esta dispersión y el gran número de documentos existentes, provoca que sea complicado encontrar un documento o un tema en concreto.

Para solucionar este problema se han desarrollado unas herramientas de búsqueda llamadas buscadores, que se encargan de inspeccionar toda la red continuamente mediante unos programas llamados “arañas” o “robots de búsqueda”. Gracias a ello cualquier usuario puede solicitar información relativa a cualquier palabra o frase que le interese, y obtener una lista de elementos relacionados en breves segundos.

Los principales buscadores que existen los podemos encontrar en las siguientes direcciones Internet, los dos últimos (ole y ozu) son buscadores en castellano:

www.google

www.yahoo.com

www.altavista.com

www.ole.es

www.ozu.es

etc.

Estos servicios son totalmente gratuitos para el usuario, y se financian mediante la publicidad que diversas empresas insertan en sus páginas.

Por otra parte, en la actualidad, ya no existen problemas de memoria de máquina, ni de almacenamiento, ni prácticamente de nada. Los Ordenadores o PC se consiguen

en le marcado con megas y gigas de una u otra memoria. Las pantallas son de cristal líquido, y proporcionan una luminosidad comparable con las macro-computadoras. La presentación del equipo es sólida, ligera y muy manejable, debido al uso de metales especiales para su construcción.

10.7. La oficina móvil y la empresa virtual

El desarrollo tecnológico que venimos enunciando, y, en alguna medida, analizando, nos lleva lo que ya se empieza a conocer como la Oficina Virtual, un nuevo concepto de Oficina, basado tanto en las transformaciones del mercadeo mundial como los cambios de los procesos de trabajo en función de la movilidad alcanzada por el personal y los equipos que realizan hoy el trabajo de oficina.

El impacto de los microordenadores ha sido tan grande que los teóricos de las ciencias de la administración han comenzado a especular ya sobre las nuevas estructuras que debería adoptar la organización virtual del trabajo humano, en especial a nivel de oficina⁸⁰.

80 Raymond W. Smith, "La gran fuerza de trabajo virtual", en *Visión*, 16 al 31 de marzo de 1997; pp. 40 y ss.

Figura 27. La oficina moderna es móvil (portada de la revista *Visión* del 16-31 de diciembre de 1997)



Es decir, se hace necesario reconocer que, a diferencia del pasado, no es lo importante una organización estructural, en base a puestos o posiciones fijas y ubicuas. Hoy día la necesidad de espacio físico puede ser reducida a un mínimo. Varias empresas pueden asociarse bajo un único Núcleo del Negocio, con sede fija, y darle un dinamismo

especial al trabajo que se tenga que realizar en las distintas unidades concatenadas con ella de manera temporal o transitoria.

Nuevas formas estructurales se han hecho posibles, con las nuevas tecnologías electrónicas y telemáticas que alteran la concepción básica de una organización tradicional. El potencial de trabajar más y mejor con menos espacio y de mover el trabajo fuera de la oficina... ha contribuido a estos cambios. La compañía virtual, la compañía matricial y la compañía táctil, comienzan a ser un hecho⁸¹.

Están desapareciendo los límites de las antiguas Compañías, nos dicen David Birchall y Laurence Lyons, en su obra *Creating Tomorrow's Organization*. Hay que acabar con aquello de (¿quién está a cargo aquí?...). La lengua, el idioma, se ha convertido en la clave de una nueva taxonomía para la era del conocimiento⁸².

Lo del momento actual, de la producción y el mercadeo globalizado, es el *outsourcing* (la subcontrata), el empleo temporal, la disponibilidad geográfica, la oficina sin muros, la distribución del tiempo dedicado, los activos virtuales. No necesariamente edificios, sino tiempo de satélite, expansión personal del empleado, espíritu competitivo, etc.⁸³

Una Empresa Virtual es una red temporal de empresas que se unen para explotar una oportunidad específica de mercado apoyada en las capacidades tecnológicas de las empresas que forman la red (y de cara a los clientes). Se dice que algo es virtual cuando tiene sus efectos pero no su forma⁸⁴.

Las Organizaciones Virtuales resultan muy eficaces cuando aglutina en redes colaborativas, desinhibidas, proyectos-enfocados en el tiempo y el espacio.

The Networked Organization, con un equipo directivo, o con varios equipos y proyectos, junto con la organización matricial y los grupos o redes casi autónomas de trabajo, pueden ser las nuevas formas estructurales del futuro⁸⁵.

Algunos teóricos ven el diseño de la actividad virtual de los negocios en forma molecular y concatenada. El esquema, que presentamos a continuación, da una idea de lo que nos quieren decir:

81 Cfr. David Birchall y Laurence Lyons, *Creating Tomorrow's Organization*, FT Pitman Publishing, Londres, 1995, p. 32.

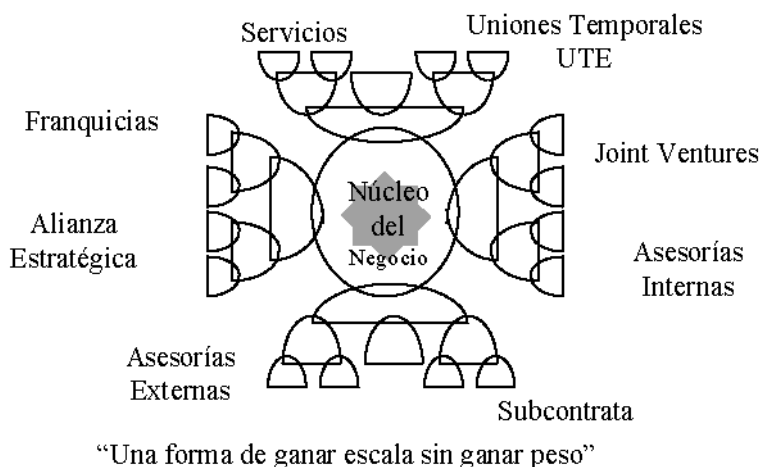
82 *Ibidem*, pp. 63-44.

83 *Ibidem*, p. 42.

84 *Ibidem*, p. 98.

85 *Ibidem*, p. 71.

Figura 28. La organización virtual-molecular: su composición estructural



En la concepción virtual-molecular de la Empresa, los responsables del Núcleo del Negocio, con gran movilidad personal, sustentada por los equipos electrónicos más modernos, motorizan, desde una infraestructura material mínima, toda la diversidad de actividades de los distintos negocios e inversiones planificados al inicio de su actividad económica, en términos de Franquicias, Alianzas Estratégicas, Joint Ventures, Uniones Temporales (en función de Proyectos), Subcontratas, Asesorías, etc.

Suele decirse que el DNA de la Organización Virtual, son las competencias, que en la práctica conformarían su verdadero “código genético”. Por lo demás, funcionalmente, priva: la exigencia de un personal altamente cualificado; el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la disponibilidad, y la temporalidad del empleo.

Claro está que la nueva organización del trabajo en términos virtuales y de gran movilidad, generará un incremento de los trabajos temporales, de los empleos inestables, del crecimiento de la economía informal con nuevos tipos de actividades auxiliares, complementarias, o de índole que aún desconocemos.

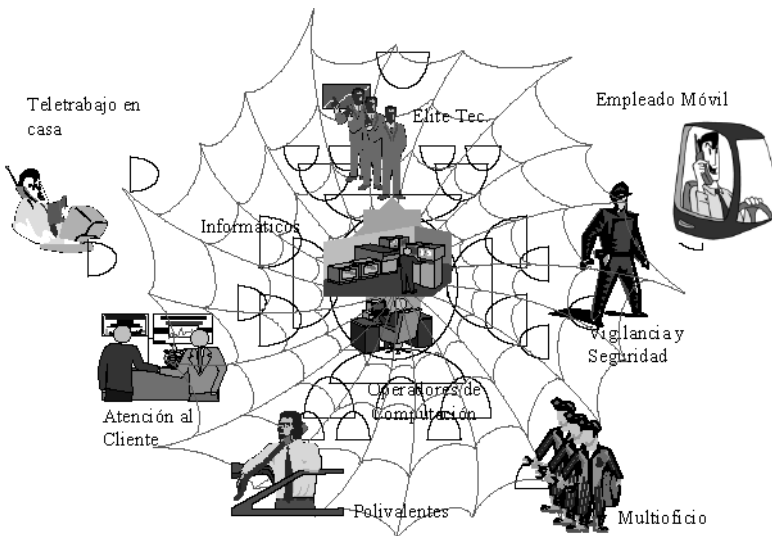
Jeremy Rifkin, en su *bestseller El fin del trabajo*, sostiene que los grandes avances de la computación, de las telecomunicaciones y de la robótica, junto a otras formas avanzadas de las nuevas tecnologías, van a producir la desaparición de la gran mayoría de los trabajos que hasta hoy se conocen.

El mundo acabará polarizándose en dos fuerzas, en dos tendencias potencialmente irreconciliables: por una parte una élite bien informada que controlará y gestionará la

economía global de alta tecnología; y por la otra, un creciente número de trabajadores permanentemente desplazados, con pocas perspectivas de futuro y aún menos esperanzas de conseguir un trabajo aceptable en un mundo cada vez más automatizado.

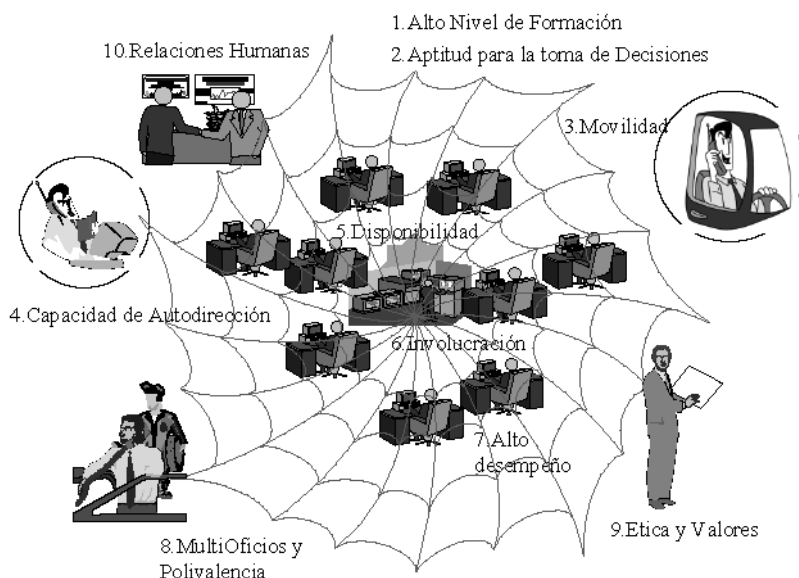
Una segunda imagen de la Empresa Virtual, que presentamos a continuación, supone que la organización molecular esta inter-relacionada con las actividades operativas y directivas en forma de tele de araña, dada la complejidad de las estructuras móviles. Desde el punto de vista operativo, se perfilan: un buen número de actividades nuevas, algunos puestos de trabajo móviles, otros permanentes (polivalentes o multioficio) y el núcleo informático, compuesto de una élite y un buen número de operarios, programadores y técnicos.

Figura 29. La expansión de la organización virtual molecular: tela de araña de nuevos roles



Los factores determinantes del DNA de este tipo de organizaciones son diez: alto nivel de formación, aptitud para la toma de decisiones, movilidad, capacidad de autodirección, disponibilidad, involucración (e integración), elevado desempeño, habilidades de multioficio y polivalencia, ética y valores, relaciones humanas.

Figura 30. Factores del DNA de la empresa virtual



Los fundamentos de la organización Net-Work Virtual, son los siguientes⁸⁶:

- 1.-Capital basado en Costos Variables
- 2.-Personal que no necesita ser ubicado físicamente en una Oficina o puesto
- 3.-Expansión-retracción del tiempo (horario flexible)
- 4.-La Base de Datos, que incluye: Información sobre Productos, Órdenes, Clientes, Mercados, Administración, Records, Bibliografía
- 5.-Los Procesos Especiales que incluyen: Modelación, Predicción (*forecasting*), Diseño, Publicidad, etc.
- 6.-Los Equipos y la Gente (Empleado Móvil, Teletrabajador)

Diseño de la Infraestructura:

- 1.-Cada uno se comunica vía intranet
- 2.-Debe haber acceso abierto a la gente y a la información
- 3.-Se deben realizar foros a través de los cuales la gente pueda trabajar junta, en equipos

- 4.-Se requieren políticas e incentivos para fomentar el intercambio de información

Impacto en la Gente:

- 1.-Se acelera el flujo de la Información y del aprendizaje
- 2.-La información se divulga. Su poder se pone al alcance de todos
- 3.-Se realizan encuentros y foros electrónicos.
- 4.-Se puede llegar a cursar carreras vía electrónica

Características del trabajador de hoy⁸⁷:

- 1.-Ve su camino profesional como fragmentado y sujeto a cambios
- 2.-Evalúa su éxito profesional según su satisfacción personal
- 3.-Se fija metas a corto plazo
- 4.-Cree que las metas no dependen de la edad
- 5.-Crea un Plan Flexible, con metas que cambian (planifica según las circunstancias)
- 6.-Evalúa su progreso a través de la satisfacción de sus necesidades personales
- 7.-Asume que debe dirigir su carrera en vez de apoyarse en la organización

¿Cómo será la gerencia del futuro?

- 1.-Orientada por una Visión hacia Objetivos
- 2.-Impulsada por una Misión al Logro de esos Objetivos
- 3.-Basada en equipos fundados en competencias y estimulados por la búsqueda de Excelencia
- 4.-Direccionado por la fuerza de los Objetivos
- 5.-Con Organizaciones achatadas, o planas
- 6.-Cuya dinámica la componen: los procesos, los roles y los objetivos específicos

Algunas Dificultades

- Dificultad 1: Definición del núcleo del negocio
- Dificultad 2: Búsqueda y selección de socios
- Dificultad 3: Falta de una cultura de honestidad
- Dificultad 4: Falta de claridad y transparencia
- Dificultad 5: Incompatibilidad de objetivos

⁸⁷ Tomado de un trabajo de la periodista Corina Rodríguez, bajo el título "La Reestructuración llegó a la empresas", publicado en *El Universal*, del domingo 1 de noviembre de 1998; p. 2-1.

Referencias bibliográficas

- Arkin, Ronald C.; *Behavior-Based Robotics*, MIT Press, Cambridge, MA, 1998.
- Artola, José; “La democracia económica contra el dominium”, (publicado en la revista *Estudios Empresariales*, nº 1/4 33, San Sebastián, 1976.
- Asimov, Isaac; *I, Robot* (Yo, Robot), Fawcett Publ., Greenwich, CT., 1950.
- Baldwin, George B. Y Schultz, George P.; *The Effect of Automation on Industrial Relations*.
- Buckingham, Walter; *Automation*, Harper Row Publishers, Nueva York, 1961.
- . *Automation: its impact on business and people*, Harper and Row Publishers, Nueva York, 1961; en especial, el capítulo 6: The Great Employment Controversy.
- C. Richards, William; *Henry Ford*, Vergara Editorial, Barcelona, 1959.
- Cambio* 16 Número Especial de la revista *Cambio* 16, “El Poder de la Informática”, en el nº 887, del 28 de noviembre de 1988; (Correo Electrónico).
- Cambio* 16, Número Especial de la revista *Cambio* 16, “El Poder de la Informática”, en el nº 887, del 28 de noviembre de 1988,
- Capek, Karel; *Russumm's Universal Robots* (RUR), Oxford University Press, Oxford, UK., 1923.
- Desmonde, W.; *Computers and Their Users*, Prentice Hall, EE.UU., 1964.
- Di Antonio, Angelo E.; *Las hojas electrónicas y su aplicación en la empresa*, Ediciones Deusto, 1987.
- Drucker, Peter; *La gerencia en la sociedad futura*; Grupo Editorial Norma; Bogotá, Colombia, 2002.
- Enciclopedia de las Ciencias Modernas*, “Cybernética, Electrónica y Computación”, nº 8, Salvat Editores S. A., Madrid, 1965.
- Fernández, Froilán; “La increíble historia dla computadora personal”, en *CHIP Electrónico*, Suplemento de *El Diario de Caracas*, sábado 13 de febrero de 1988.
- Fletcher, Diebold, y De Vogue; “La automatización: ¿una amenaza o una promesa?”, publicado en *International Management*, julio de 1962.
- Foegen, J. H.; “Toward Job-Situation Homogeneity”, *Business Topics*, Vol. 10, nº 1/4 4, 1962.
- Fuchs, Walter R.; *El libro de los cerebros electrónicos*, Editorial Omega, Barcelona.

- Greene, Carol; *A New True Book Robots*, Childrens Press, Chicago, IL., 1983.
- Halacy, D. S.; *Computers*, del P. C., Nueva York, 1964.
- Hall, David; “Del cerebro humano al electrónico”, en el número extraordinario de los 35 años de *Mecánica Popular*.
- Informe*, publicado, en las pp. 46-50, de *Comunicaciones World*, Junio, 1987, Ibergráficas S.A., Madrid.
- Jacobowitz, Henry; *Computadoras electrónicas simplificadas*, AID, Centro Regional de Ayuda Técnica, México, 1967.
- Laird, Donald A. y Laird Eleanor C.; *How to Get along with Automation*, McGraw Hill Book Company, Nueva York, 1964.
- Levien, Roger; “La Oficina del Futuro”, Conferencia dictada en el Primer Congreso de Informática, de la Asociación Venezolana de Ejecutivos, celebrado en marzo de 1984; Ediciones de la AVE, Formateca, Guarenas, 1984.
- Lussato, Bruno; *El desafío americano*, ed. Planeta, Barcelona. 1982.
- Mann, Floyd C.; *Automation and Technological Change*, Prentice-Hall Inc., Nueva Jersey, 1962.
- Marino Recio Asociados, “El mundo de la informática”, en *El Universal*, lunes 5 de diciembre de 1988.
- Mayo, Elton; *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Graduate School of Business Administration, Harvard University, Boston, 1933.
- Moore, Wilbert; *Las relaciones industriales y el orden social*, Fondo de Cultura Económica, México, 1954 (1ª Ed. original, en inglés, 1946).
- Parra, Alberto; “Una Micro-Historia”, en *Algoritmo*, A-o I, nº 1/4 1, Caracas, Junio 1982. En 1980 se produjeron 100 millones de computadoras en el mundo.
- Perrone, Ignacio; “La oficina moderna es móvil” (Un modelo para empresas y viajeros), en *Visión*, 16 al 31 de marzo de 1997.
- Pollock, Friederich; *La automatización sus consecuencias económicas y sociales*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1959.
- Rivero, Guillermo; “Robótica y productividad”, en *Algoritmo*, A-o I, nº 1/4 1, Caracas, Junio 1982.
- Rifkin, Jeremy; *El fin del trabajo* (4ª Ed.). Paidós, España, 1996.
- Schreiber, Servan; *El desafío mundial*, Ed. Plaza Janes.
- . *Bienvenido, Mister CHIP*.

- 434 Sheils, Merrill y Cook, William J., Reese, Michael; Frons, Marc, y Malamud, Phyllis, "Machines that Think: And Man Created the Chip", publicado en la revista *Newsweek*, june 30. 1980.
- Suplee, Curt; "Robot revolution". *National Geographic* 192: 76-95., 1997.
- Taylor, Frederick W.; *The Principles of Scientific Management*, Harper and Row Publishers, Nueva York, 1911.
- Tellería, Luis; "Las únicas máquinas que se hacen a sí mismas", *El País*, 16-X-1988.
- Time, Cover Story of the Time*: "Invasion of the Data Snatchers" (A Virus Epidemic Strikes Terror in the Computers World), *Time*, september 26, 1988.
- Touraine, Alain; "El trabajo obrero y la empresa industrial" en *Historia general del trabajo*, Ediciones Grijalbo, México, 1963; Tomo IV, La civilización industrial, libro primero: oficios y profesiones.
- Urquijo, José I.; "Elaboración de las Escalas Salariales en la Hoja Electrónica de Cálculo y las Posibilidades de Simulación", en *Cuadernos Universitarios*, Serie Relaciones Industriales, nº 2, UCAB-ANRI, Caracas, 1989.
- Valentín, Basilio; "Bit+byte+chip = click", en *El Diario de Caracas*, 13 de febrero de 1988, Suplemento Chip Electrónico.
- Vallee, Jacques; "Cofessions of a Computer Scientist", en *Popular Computing*, Febraury, 1983.
- Walter, W. Grey; *The Living Brain*, Norton and Company, Nueva York, NY., 1953.
- Wanous S. J. y Wanous, Edward E.; *Automation Office Practice*, South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio, 1964.
- Wickelgren, Ingrid; *Ramblin' Robots*, Franklin Watts, Nueva York, NY., 1996.

EMPLEO Y DESARROLLO: REVISIÓN DEL CONTEXTO QUE DEFINE LA EVOLUCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA

16

GENNY ZÚÑIGA A.

1. Introducción

La evolución del aparato productivo se evidencia en un proceso de transición que va desde el predominio de la agricultura pasando gradualmente al desarrollo del aparato industrial hasta llegar al crecimiento y diversificación de los servicios. La forma en que esta transición ocurre está determinada por la naturaleza tanto de las políticas económicas como de políticas sociales, aunado a la fortaleza de las instituciones así como al nivel de estabilidad política.

Por ello si se desea comprender la conformación del aparato productivo, resulta oportuno poner en evidencia el contexto que impacta tanto la oferta como la demanda de empleo. Al mismo tiempo, este contexto ofrece insumos que ayudan a comprender el grado de heterogeneidad presente en el sector terciario, puesto que éste puede reunir ocupaciones con niveles desiguales de productividad. En consecuencia, la conformación de dicho sector se considera como un indicador de la calidad del desempeño económico del país en la medida en que reúne una mayor o menor proporción de actividades relacionadas con el avance tecnológico. Es por ello que en las economías más desarrolladas los servicios juegan un importante rol en la medida en que, no solamente producen valor en sí mismo por el desarrollo tecnológico, producción de información y de conocimiento, sino también por su contribución en la producción de bienes y servicios, elevando además el bienestar social de la población.

Es bajo esta mirada que este capítulo aborda el análisis de la oferta laboral y la estructura productiva, revisando las coyunturas de diversa naturaleza que han impactado tanto la oferta de empleo como el aparato productivo. Posteriormente se examina la conformación del sector terciario, con la finalidad de poner en evidencia los elementos que han ayudado a configurar su heterogeneidad y en consecuencia tener un mayor nivel de comprensión.

Para ello en primer lugar se revisan las diferentes coyunturas que afectan a la oferta laboral y el desempleo (y su opuesto, la ocupación), que a su vez proporcionan el marco contextual para la comprensión de la conformación del aparato productivo. Seguidamente se revisa el desempeño económico a través del PIB y se muestra la

estructura productiva vista a través de las ramas de actividad económica. Estos dos primeros apartados abren paso a la tercera parte, en la cual se aborda el examen del sector terciario como un conglomerado heterogéneo que alberga una dualidad entre actividades productivas y actividades fuera del desarrollo capitalista (Arriagada, 2007). Para finalizar se presentan algunos elementos para la reflexión.

2. El contexto social y económico del empleo

Condiciones sociales y económicas desfavorables producto de la ineficiencia en la aplicación de políticas sin duda obstaculizan no solamente las probabilidades de generar puestos de trabajo productivos, también las de contar con recurso humano capaz de incorporarse a los posibles avances de la estructura productiva del país. Si a lo anterior se añade un marco normativo e institucional, en el primer caso restrictivo, en el segundo caso debilitado, las consecuencias negativas sobre el empleo no se hacen esperar. Es a partir de esta perspectiva de contexto desde la que se analiza la evolución que han tenido, en un período de tiempo amplio, los indicadores que conforman la mirada inicial sobre el comportamiento del mercado laboral venezolano.

2.1. La oferta laboral

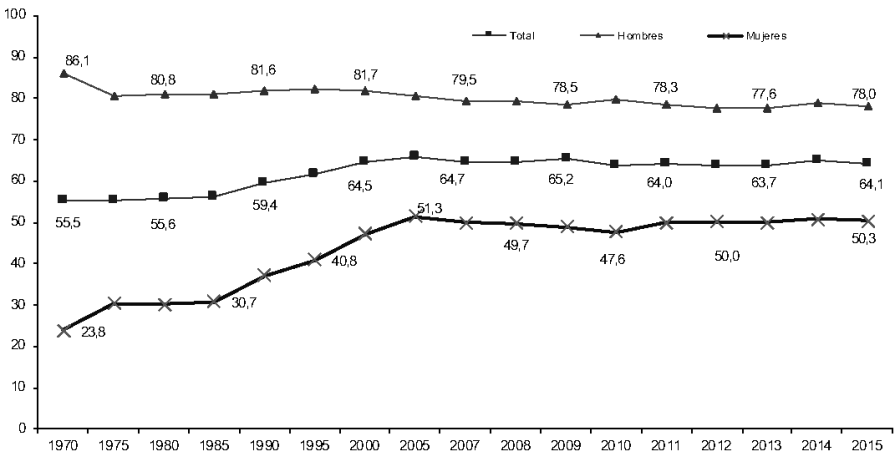
En términos generales podría afirmarse que hasta 1970 se mantuvo cierta estabilidad en términos económicos sociales y políticos pese al deterioro que ya había comenzado a gestarse¹. En materia económica, el país tuvo un buen inicio a principio de los años '50 con una importante dinamización de la economía gracias a las grandes inversiones públicas en infraestructura. Lo social se manifestó con mejoras en la educación y la salud. Lo político, ocurrió específicamente hacia el final de la década de los años 50 con el fin de la dictadura militar y la consolidación de la institucionalidad política y social.

La inercia positiva de estos procesos se evidencia en el leve ritmo de incremento de la oferta laboral durante la década de los años '70. Gracias a esta estabilidad que se gestó desde mediados de siglo, se contó con un crecimiento demográfico, producto de la urbanización y modernización del país, lo que produjo el crecimiento de la demanda de mano de obra.

1 El impulso socioeconómico de los años '50 comienza su decline a partir de los años 70, momento en que se inicia el proceso de deterioro de la calidad de vida hasta entonces alcanzada por la población venezolana. Uno de los principales factores identificados es el descontrol del gasto público por una parte y la reducción de los ingresos por la vía del petróleo, como consecuencia de la caída mundial de los precios que ya había tenido dos hitos importantes, uno en 1973 y otro en 1979. Sin embargo, a lo largo de la década de los años '70, a pesar del inicio de este deterioro, la sociedad se beneficiaba de la inercia de los procesos económicos iniciados dos décadas atrás.

Uno de los aspectos del proceso de modernización que impactó de forma más evidente al mercado de trabajo fue la expansión de la oferta educativa, proceso denominado comúnmente “masificación de la educación” que ocurrió a partir de la década de los años ’50 y del cual se beneficiaron especialmente las mujeres. Ello trajo como consecuencia la conformación de una oferta de mano de obra con mayor presencia femenina. La masiva incorporación a la educación formal trajo consigo un efecto multiplicador en la medida en que impactó los patrones culturales en la población femenina del país así como, cambios importantes en un conjunto de aspectos sociales para el resto de la población. Por ejemplo: reducción de la fecundidad y la mortalidad. (Gráfico 1).

Gráfico 1. Venezuela. Tasa de participación en la actividad económica de la población de 15 años y más (1970-2015)



Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.

2.2. El empleo ante las coyunturas del país

Las transformaciones en la oferta laboral son en buena medida el reflejo de los cambios sociodemográficos de la población. Por su parte, los niveles de ocupación y su espejo, la desocupación, son sensibles a los sobresaltos que en materia económica, social e incluso política se ha experimentado a lo largo de estas décadas.

Hasta 1982 la tasa de ocupación se mantuvo sobre el 90%, pero entre 1983 y 1985 el desempleo creció. El 28 de febrero de 1983 se anunció la devaluación de valor de

cambio de la moneda frente al dólar estadounidense lo que se conoció como el “viernes negro”, la cual trajo como consecuencia una contracción económica que afectó al mercado laboral por la vía del empleo. Si bien se identifica 1983 como el año de la crisis, los desequilibrios económicos ya venían gestándose desde finales de los años ’70: una fuerte fuga de capitales y disminución de las reservas ante la inminente reducción de los ingresos y un gasto público desordenado. La respuesta fue la aplicación de algunas medidas económicas² que intentaban dar marcha atrás a dichos procesos, sin embargo, el país ya estaba inmerso en un problema aún más estructural: una economía basada en la dependencia de la renta petrolera. El modelo adoptado desde los años 30 no había podido superarse a pesar de los intentos realizados y se enfrentaba además al incremento de una profunda debilidad del músculo institucional que dificultaba aún más la aplicación de estrategias para superarlo³.

Esta fuerte crisis económica impactó al mercado laboral venezolano por el lado de la capacidad de inserción. El total de desempleados pasó de un poco más de 300 mil en 1980 a más de 536 mil en 1983 (9,8%) y alcanzó un 14%, es decir, superó los 800 mil desempleados hacia 1985.

Luego de 1985 la ocupación va aumentando su nivel en medio de las medidas de ajuste que el gobierno de turno debió tomar para intentar superar la grave crisis económica. Para 1988 el país llegó a contar con casi 6 millones de ocupados (92% del total de PEA). Las políticas implementadas procuraban enfrentar la caída de los ingresos del petróleo y el advenimiento de la crisis de la deuda externa que golpeó a América Latina durante esos años. Sin embargo, adicionalmente se ejecutaron medidas que procuraron mantener el ritmo de crecimiento de la actividad económica y probablemente a ello responde el incremento de la ocupación. Para ello se tomó la previsión de otorgar préstamos a determinados sectores económicos (agrícola y construcción), así como la eliminación de subsidios y el incremento del tipo de cambio de las importaciones, con la finalidad de proteger y estimular la producción nacional.

En materia laboral se procuró disminuir la vulnerabilidad de las condiciones económicas de los trabajadores a través de la protección del salario con medidas como: la obligatoriedad en el otorgamiento de bono de transporte y la disposición de comedores en plantas industriales; la conversión en salario de un bono de compensación salarial que representaba entre el 20% y el 30% del sueldo del trabajador, y que en el momento de su aplicación, procuraba proteger su poder de compra frente al importante proceso inflacionario; y por último, quizás la más importante medida a la luz de la situación

2 Se trató de medidas tardías pues el bolívar ya estaba sobrevaluado y, aisladas, pues no se acompañó de acciones preventivas ni correctivas para superar el déficit financiero en el que se encontraba el país.

3 Para profundizar sobre el capitalismo rentista puede consultarse: Asdrúbal Baptista, *Teoría económica del capitalismo rentístico*, Cuadernos de pensamiento económico contemporáneo de Venezuela. Banco Central de Venezuela, 2011.

actual, el intento de vinculación de los aumentos salariales con la capacidad de la economía para generarlos⁴.

Esta mejoría de los niveles de ocupación retrocede entre 1989 y 1991. Durante esos años, el gobierno de turno se planteaba revertir buena parte de las condiciones adversas que la economía había llevado a rastras durante toda la década de los ochenta a pesar de las políticas implementadas, pues éstas no habían surtido los efectos esperados en vista de que se habían aplicado de forma parcial, desorganizada y desarticulada.

Con el objetivo de dar un vuelco económico al país, se firmó la carta de intención con el Fondo Monetario Internacional para el pago de la deuda externa y se diseñó un paquete de medidas denominado “El Gran Viraje”, el cual eliminaba los controles de precio, el control cambiario y disminuía la presencia del Estado en la economía. En materia de reducción del gasto se procedió a la privatización de grandes empresas del Estado (uno de los iconos más destacados fue el de la empresa telefónica estatal Cantv), así como la reducción de protecciones arancelarias de las que se había beneficiado el sector privado del país.

Entre las políticas aplicadas directamente relacionadas con el ámbito laboral se identifica la creación del Seguro de Paro Forzoso, la suspensión de la inamovilidad laboral, así como la ejecución del “Plan de Empleo e Inversión Social” con la finalidad de promover el uso intensivo de la mano de obra calificada⁵. A través de las revisiones de las memorias del gobierno por parte de la CEACR⁶ es posible evidenciar cómo se exhorta al gobierno a que presente la documentación que demuestre que efectivamente existe una política orientada al fomento del empleo productivo. La exigencia de información por parte de la CEACR responde al compromiso del país del cumplimiento del Convenio ratificado sobre la “política del empleo” en 1982, a su vez sustentado en las directrices del VIII Plan de la Nación sobre la necesidad de mejorar la calidad de vida de la población a través del acceso a empleos estables y bien remunerados. En el mismo documento también se identifica como uno de los problemas de atención

4 Se hace referencia a la situación actual debido a que normalmente los incrementos de salarios son básicamente de salario mínimo y ocurren por decreto presidencial, como una medida, infructuosa, de enfrentar a la inflación que disminuye sustancialmente el ingreso real. En consecuencia lejos está el diseño y establecimiento de una política de reactivación del aparato productivo en el que los salarios se definan a partir de la productividad y la capacidad de la economía para pagarlos.

5 Para mayor detalle ver:

Maxim Ross. Evolución de la economía venezolana en 1989 y perspectivas para 1990. Coyuntura Económica. Vol. XX, n° 4, Diciembre de 1990, pp. 207-228. Fedesarrollo, Bogotá – Colombia. Víctor Silva. el Fondo de Inversión Social: la experiencia de Venezuela. Seminario Internacional sobre Fondos de Desarrollo Social. Santiago de Chile, 7 al 9 de noviembre de 1990.

6 Los países que ratifican convenios con la OIT se ven en la obligación de presentar memorias en la que se den cuenta de las medidas que han llevado adelante y su cumplimiento. Dichas memorias se presentan ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). La revisión por parte de la Comisión implica la realización de dos tipos de comentarios: las observaciones o las solicitudes directas. Las primeras son comentarios sobre asuntos relacionados con la aplicación de convenios; las segundas se relacionan con aspectos técnicos o con solicitudes de mayor información a los gobiernos para la revisión del cumplimiento.

del mercado laboral venezolano la alta proporción de quienes se encuentran fuera del sector formal de la economía.⁷

Si bien las crisis económicas tienen una repercusión directa sobre el mercado laboral, las crisis sociales pueden también impactarlo. En este contexto temporal es imposible no hacer referencia al estallido social de febrero de 1989, “El Caracazo”⁸. Este acontecimiento sin duda impactó de forma negativa casi todos los ámbitos de la vida del país, pero en particular, “El Caracazo” marca un antes y un después en materia de deterioro institucional y el empleo también se vio impactado a causa de ello. A partir de ese año se cincela un quiebre importante con la pérdida de credibilidad y el desgaste de la representación política, desgaste que se profundizó de forma acelerada y se extendió al resto de las instituciones sociales del país hasta el presente⁹.

Según Lucena e Iranzo (2016) hasta la década de los ochenta las relaciones laborales se habían mantenido estables gracias a que los derechos y obligaciones entre los trabajadores y empleadores se encontraban claramente respaldados por un marco institucional que garantizaba la aplicación de las leyes del trabajo y proporcionaba seguridad social a los trabajadores. En este contexto tuvo un rol fundamental tanto los sindicatos como el entonces Ministerio del Trabajo, en la medida en que trabajaron de forma muy conciliadora frente a los escasos conflictos laborales del momento. Incluso hasta finales de la década de los ochenta, la conocida tripartita (Gobierno, Central de Trabajadores de Venezuela CTV y Fedecámaras) funcionó con un buen equilibrio. Esta situación se revirtió desde el inicio de los años 90. En un informe de la OIT (1995) (citado por Lucena e Iranzo 2016) se advertía sobre como la politización partidista y el incremento de la corrupción interfería en las relaciones laborales, e impactaban de forma negativa las condiciones laborales de los trabajadores. En ese mismo informe también ya se advertía sobre el menoscabo que representaba el incremento de las ocupaciones informales. El gráfico 2 da cuenta de cómo a lo largo de los '90 la ocupación pierde terreno hasta el siguiente hito a inicios de los años 2000.

Hacia el 2003 el desempleo vuelve a acusar el impacto de una crisis, esta vez con raíces en lo político. El país experimentó un Paro General desde finales del año 2002 y principios del 2003. Se trataba de una huelga indefinida promovida por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (Fedecámaras), la nómina mayor de Petróleos de Venezuela (Pdvs), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y los partidos de oposición unidos en una plataforma llamada

7 Para mayor detalle sobre las solicitudes directas hechas al gobierno venezolano por parte de la CEACR visite: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2116423

8 Normalmente se atribuye el origen de dicho desorden social al anuncio de las medidas económicas que contemplaba entre otros aspectos el aumento de los precios del litro de gasolina

9 A los acontecimientos de 1989 como hito del deterioro institucional, hay que añadir los golpes de Estado de Febrero y Noviembre de 1992, sucesos que sumaron consecuencias devastadoras sobre la institucionalidad del país.

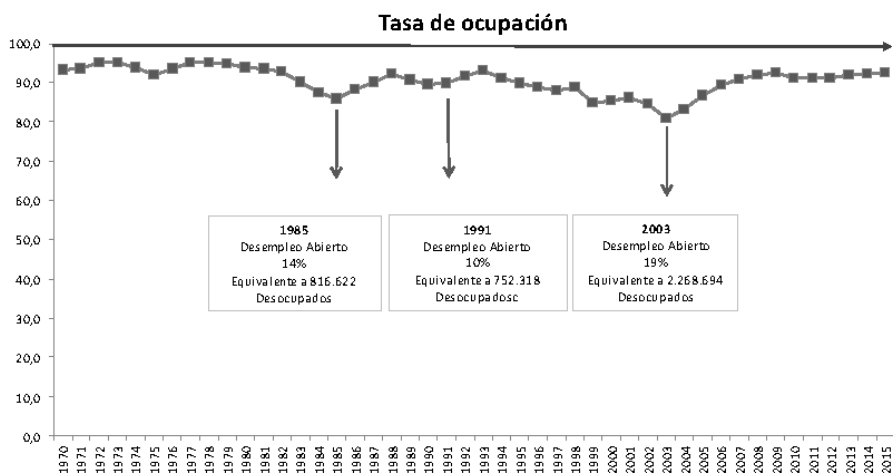
“Coordinadora Democrática”. La huelga era una forma de protesta contra el gobierno del presidente Hugo Chávez. El incremento del desempleo de esos años responde a las consecuencias económicas de esta crisis política. Solamente en la industria petrolera hubo más de 15 mil despidos, sin contar la pérdida de puestos de trabajo en pequeñas y medianas empresas sin músculo financiero suficiente para afrontar tres meses de parálisis de una parte del país.

El país ya acusaba un deterioro económico, social e institucional importante hasta los primeros años la década del año 2000, deterioro que se profundizó en los años siguientes como consecuencia de las transformaciones más estructurales que se han venido ensayando. El desgaste institucional se vio reforzado por cambios en materia normativa. Por ejemplo, la Constitución de 1999 puso un grano de arena importante cuando estableció que era competencia del Consejo Nacional Electoral la regulación de las elecciones sindicales. Más tardíamente, la segunda plataforma normativa más importante del país, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) reformada en el 2012,¹⁰ conformó un mundo laboral bastante restrictivo para los empleadores en la medida en que se incrementaron los costos por despidos y se impulsaron nuevas formas de organización de los trabajadores a través de los llamados “consejos de trabajadores”, lo cual debilitó aún más el rol de la representación sindical.

También a partir del año 2003 la orientación de la política laboral apunta a proteger al trabajador frente a los riesgos de desempleo, a través de diversas medidas. La inamovilidad laboral es una de ellas. Se establece por decreto la prohibición de los despidos que no tengan la autorización de la inspección del trabajo. Esta medida se ha mantenido hasta la fecha y ha resultado a todas luces una acción que restringe el margen de maniobra de las organizaciones para lograr mayores niveles de productividad, generando además más costos laborales.

10 Ver: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Disponible en: <http://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>

Gráfico 2. Venezuela. Tasa de ocupación de la población de 15 años y más y desempleo como complemento del total de PEA (1970-2015)



Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.

En materia de promoción del empleo se impulsó el cooperativismo, y más tarde, las empresas de producción social, una figura más amplia que incluye a las cooperativas entre otras formas jurídicas¹¹. En buena parte de estas formas de organización del trabajo las barreras de inserción suelen ser muy bajas, con lo cual resulta más fácil la incorporación de trabajadores o bien desplazados de otras actividades económicas que hayan menguado, o bien de escasas capacidades para desenvolverse en actividades más competitivas. En todo caso se trata de una iniciativa de política que abriga actividades de baja productividad, y en donde los trabajadores están en su mayoría desprotegidos, puesto que bajo la figura de cooperativas los trabajadores son asociados, lo que se traduce en una desprotección de la legislación laboral al no ser “empleados”.

Pese a los esfuerzos gubernamentales por propiciar un modelo de economía socialista¹² en el que la empresa privada sea sustituida por “unidades productivas de propiedad social”, los datos muestran que su impacto ha sido realmente bajo. Apenas

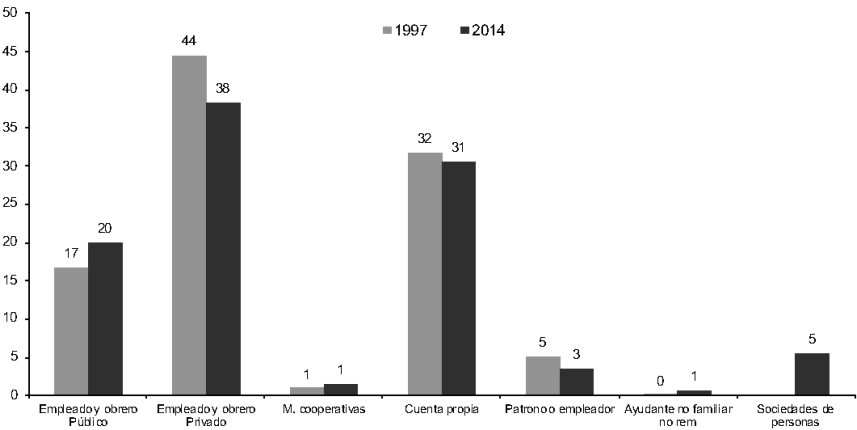
11 Según Añez y Melean (2011), el modelo que ha intentado implementar el Estado en realidad se ha basado en reformas que mantienen en vigencia a la economía capitalista, derivando así en un capitalismo de Estado que ha acumulado poder político. Añez H., Carmen; Melean, Rosana. Empresas de producción social: formas de organización socioproductiva en el marco de la economía social en Venezuela. 2011.

12 Ver Segundo Plan Socialista de desarrollo económico y social de la Nación, específicamente lo referido al Gran Objetivo Histórico nº 2. Disponible en: http://www.ine.gov.ve/documentos/OtrosEnlaces/Ley_plan_patria_2013-2019.pdf

un 1% del total de ocupados en cooperativas y un 5% en “sociedades de personas”¹³ (gráfico 3). El empleo se sigue concentrando en el sector privado reuniendo a más de 5 millones de trabajadores. El sector público ha crecido de forma importante no solo como consecuencia de la estatización de empresas, también por la ampliación del aparato burocrático del Estado. Para el 2014 cuenta con más de 2.6 millones de funcionarios (20%).

El empleo por cuenta propia es una categoría que reúne a un conjunto de trabajadores heterogéneos. Por una parte están quienes ejercen por su cuenta una profesión y del cual obtienen un salario relativamente acorde con dicha actividad, por la otra, se encuentran también quienes desarrollan actividades de sobrevivencia y en consecuencia condiciones y salarios mucho más precarios. Si bien la proporción de trabajadores por cuenta propia se ha mantenido en el orden del 31% y 32% del total de ocupados en el período revisado, en términos absolutos la variación es importante: de 2.5 millones en 1997 a un poco más de 4 millones en 2014.

Gráfico 3. Venezuela. Distribución porcentual de los ocupados según categoría ocupacional (1997-2014)



Fuente: INE, Encuestas de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.

13 Según el documento metodológico de la Encuesta de Hogares por Muestreo 2do semestre 2012 las sociedades de personas (o de hecho) se refieren a la “[...] asociación que no corresponde a una Cooperativa ni Sociedad o Compañía Anónima, y que es formada para hacer frente a necesidades y aspiraciones económicas de los socios.” A partir de dicha definición puede entonces contabilizarse a los trabajadores aquí registrados bajo esta nueva forma de producción a la que se hace referencia en el Ley del Pan de la Patria 2013-2019.

3. Desempeño económico y estructura productiva

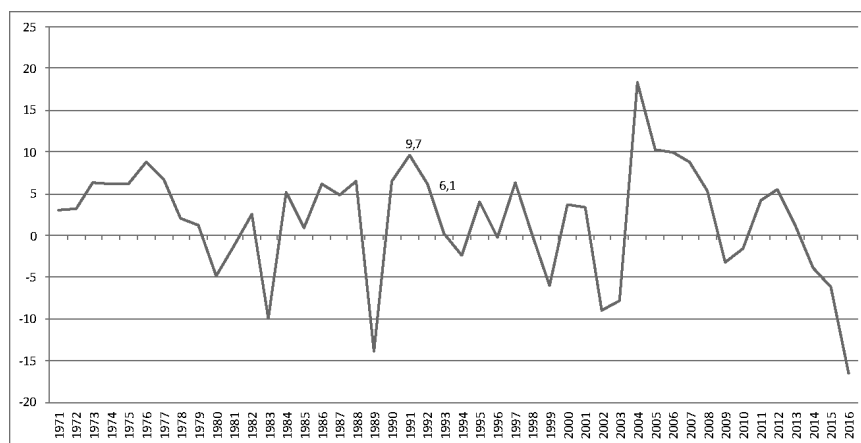
En este apartado se examina el desempeño económico y la estructura productiva del país a través el peso de los ocupados por ramas de actividad. Se sabe que a medida que las economías alcanzan mayores estadios de desarrollo, pasan de la industrialización a la tercerización donde la tecnología y la innovación son ingredientes fundamentales. En países como Venezuela, con una historia marcada por la aplicación fallida de políticas económicas y/o por la aplicación de políticas económicas fallidas, resulta relevante evidenciar el desempeño económico, puesto que tanto el sistema económico como el mercado laboral se han tornado complejos y particulares, y con él, las condiciones de la población.

3.1. El desempeño económico

En los años '50 el sector manufactura creció de forma significativa producto de una importante política de apoyo a la producción de sectores primarios para propiciar el desarrollo económico y comercial, pues se esperaba que los primeros ejercieran un efecto multiplicador en el resto del aparato productivo (Banko, 2007). Ello se sumó a la expansión del gasto público y privado, con la finalidad de dar respuesta al crecimiento de la demanda producto del aumento de la población urbana y el impacto positivo de políticas sociales en materia educativa y de salud.

Hasta mediados de los años '70 la tasa de variación interanual del Producto Interno creció como consecuencia de los intentos de diversificación económica necesarios para la instauración del modelo de sustitución de importaciones. Hacia finales de los años '70 hasta el año 1984 el desempeño económico cambió de forma bastante drástica, producto entre otras razones, de una fuerte vulnerabilidad del mercado interno gracias a la sobrevaluación de la moneda que estimulaba las importaciones más que la producción interna, y que, pese a las medidas proteccionistas, no fue posible mantener ni hacer crecer. En consecuencia, las variaciones porcentuales interanuales negativas en el PIB tienen buena parte de su origen en la contracción del sector industrial (gráfico 4).

Gráfico 4. Venezuela. Tasa de variación anual del PIB 1971-2016 (a precios constantes de 1997)



Fuentes: Banco Central de Venezuela. Cepal. Estudio económico de América Latina y el Caribe (2018).

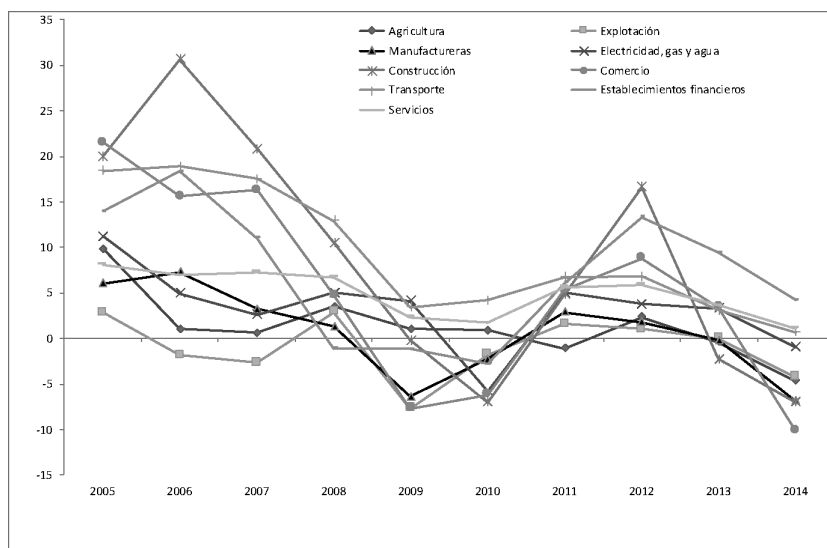
Las políticas de ajuste implementadas a partir de 1984 que procuraban incrementar el ritmo económico y a su vez, estimuló los niveles de ocupación, se ven reflejadas en un incremento del Producto Industrial. Banco (2007) destaca como los textiles por ejemplo, pasaron de 5,7%, a 6,6% hasta 1988. Sin embargo, la desorganización en materia administrativa, la aplicación parcial de medidas así como el impacto de la crisis de la deuda, llevó al país al siguiente colapso económico hacia finales de los '80. Posteriormente, al inicio de la década de los años 90, la implementación de algunas políticas de "El Gran Viraje" citado en páginas previas, dio como resultado una mejora de la economía. Para 1991 el PIB creció en 9,7% y al año siguiente 6,1%, sin embargo el peso de la situación social, política junto a la desinstitucionalización interrumpió la trayectoria. A partir del año 92 se profundizó la crisis que ya venía gestándose y desencadenó el deterioro económico y social de nuestros días.

El siglo XXI abre con un Estado que ha mantenido una fuerte intervención en la economía, tanto, que buena parte de su desarrollo dependió del gasto público. El crecimiento se basó fundamentalmente en la bonanza económica producto de los incrementos de precio del barril de petróleo, lo cual brindó cierto oxígeno a la economía, oxígeno que lamentablemente no se tradujo en un fortalecimiento estructural del país. Ello llevó a que, desde la década del 2000 se avanzara hacia una economía aún más dependiente de los ingresos por la vía del petróleo y una acumulación muy importante de déficits en aspectos fundamentales de la educación, la salud y la seguridad social y ciudadana.

446

La fuerte contracción económica confirma los costos que implica mantener una fuerte dependencia del mercado internacional petrolero sin desarrollar un parque industrial capaz de satisfacer la demanda interna. Se trata de una característica estructural, cada vez más costosa de superar, que ha provocado un fuerte debilitamiento del aparato productivo tal como se evidencia en la variación del PIB sectorial.

Gráfico 5. Venezuela. Tasa de variación porcentual anual del PIB sectorial, 2005-2014 (a precios constantes de 1997)



Fuente: Cepal. Estudio económico de América Latina y el Caribe (2018).

El Informe de Coyuntura Laboral de Cepal/OIT (2016), ya preveía que en el segundo semestre del 2016 la situación laboral a nivel regional no mejoraría. Se visualizaba una fuerte contracción del PIB regional que a su vez, tendría un impacto en la demanda de empleo, por lo que vislumbraba un posible incremento de las ocupaciones informales. La situación del país no solo no escapa de este pronóstico a la luz de los datos, sino que la profunda crisis económica actual asegura un menoscabo casi estructural de las posibilidades de avance del aparato productivo para el desarrollo económico.

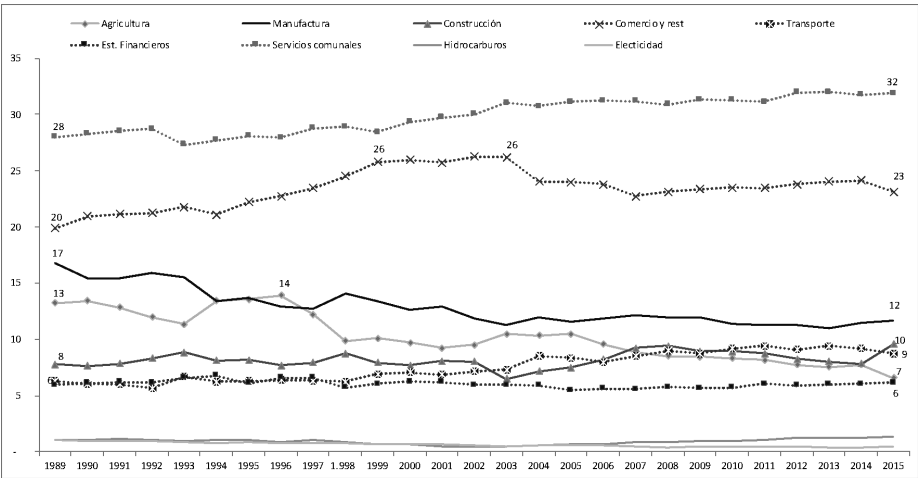
3.2. Las ramas de actividad económica

Tradicionalmente, el análisis de la estructura productiva ha tendido a centrar la atención en la importancia de la manufactura, lo cual resulta lógico sabiendo que un fuerte desarrollo de la industria trae consigo la posibilidad de generar más empleos y de mejor calidad, y por supuesto, una buena contribución al PIB nacional.

Como se afirmó, el crecimiento demográfico, la urbanización y los intentos de industrialización trajeron como consecuencia un incremento de la demanda de trabajadores pero en específico de profesionales y técnicos para ocupar los puestos de trabajo de las empresas que se fueron modernizando, así como para la prestación de servicios de la administración pública. Eso sin duda significó un cierto desarrollo de la industria y los servicios cuando el país inició su proceso de modernización.

Sin embargo en los últimos 26 años la realidad luce diferente. Actividades como la agricultura no se intensificó y ha tendido a disminuir. La industria manufacturera reúne tímidamente a un 17% del total de los ocupados de 1989 y reduce su proporción al 12% en el 2015. El peso de los establecimientos financieros y seguros se mantiene a lo largo del período en apenas un 6% del total de trabajadores y el transporte crece a un tímido 9%. La construcción se mantiene fundamentalmente por debajo de 10%. En contrapartida, los servicios comunales, personales y sociales y el comercio no solamente se mantienen más elevados, tienden ligeramente al aumento (gráfico 6). Si bien los servicios comunales personales y sociales incluyen a los profesionales, esta parte de la estructura productiva también reúne a los trabajadores de más bajo rango y es donde buena parte de aquellos que no encuentran espacios dentro de un mercado de trabajo funcional e institucionalizado van a parar, a la sombra de la informalidad y los empleos de mala calidad formales.

Gráfico 6. Venezuela. Distribución porcentual del total de ocupados según rama de actividad económica (1989-2015)

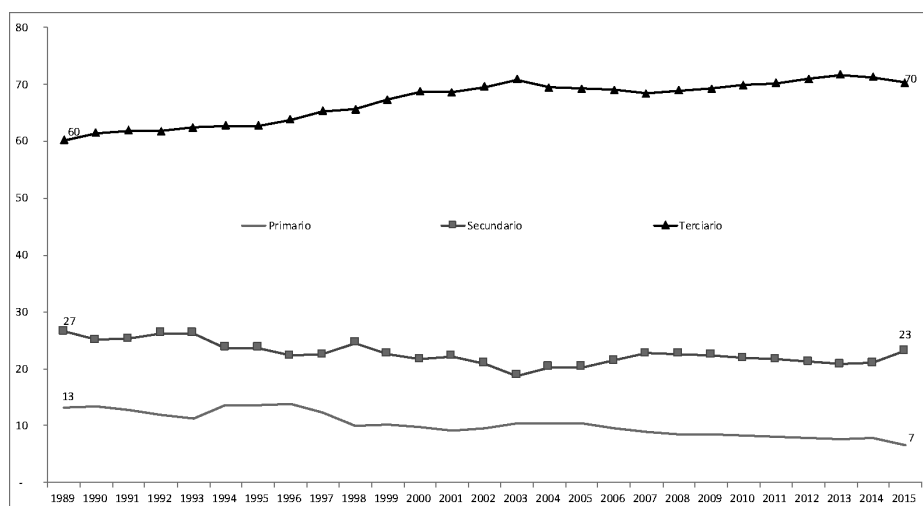


Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.

448

Cuando se habla del rol de los servicios en el desarrollo económico en realidad se está hablando del tamaño y las características del sector terciario, el cual puede visualizarse a partir de los ocupados que se distribuyen en las ramas de actividad que lo conforman. ¿Cómo se dispone la estructura económica en términos de sectores? el sector terciario ha tendido al aumento y reúne al 70% de los ocupados. En contraste, los sectores primario y secundario más bien han disminuido (gráfico 7).

Gráfico 7. Venezuela. Distribución porcentual del total de ocupados según sector económico (1989-2015)



Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.

Como ya se ha afirmado, la evolución del aparato productivo está relacionada con la incorporación del progreso tecnológico, el cual tiende a manifestarse en algunas actividades productivas del sector terciario. En consecuencia, una expansión de este sector normalmente viene acompañada por el aumento de los ingresos y por ende, del consumo en salud, educación, cultura y entretenimiento.

El caso descrito para Venezuela, revela un grado de dificultades económicas, sociales y políticas, que tienden a limitar el mercado interno para el consumo de bienes manufacturados, lo que a su vez rigidiza la producción e impide la incorporación de nueva tecnología. El crecimiento observado del sector terciario es lo esperable cuando se analiza la transición del aparato productivo, sin embargo, el contexto evidenciado apunta a la existencia de un proceso de tercerización precario el cual ofrece condiciones

laborales de baja calidad para los trabajadores porque en buena medida la estructura productiva es en sí misma precaria.

449

4. La heterogeneidad del sector terciario

Según Weller (2004) el proceso de tercerización trae como resultado composiciones heterogéneas a lo interno del sector lo cual responde a las características estructurales existentes para el momento en que ocurren estas transiciones. En general, todos los países cuentan con una heterogeneidad pero existirán diferentes proporciones de trabajadores no calificados y actividades con distintos niveles de productividad dependiendo del estadio de evolución del sector terciario. Y es que la tercerización es un proceso de transición que ocurre con una dualidad, puesto que, de forma paralela se da un crecimiento del sector secundario y un dinamismo de algunas actividades del sector financiero, junto a lo que denomina “tercerización espuria”, es decir, actividades que quedan por fuera del dinamismo típico del desarrollo capitalista (Arriagada, 2007: 27).

Para el país, las ramas de actividad que componen a este sector han tendido a concentrar una mayor proporción de trabajadores en los servicios sociales, personales y comunales y en el comercio, con una leve pérdida de ocupados para este último caso (de 35 a 33% en el período). De igual forma los establecimientos financieros perdieron dinamismo pues la rama redujo su tamaño. De manera que el principal elemento que pareciera definir la evolución del sector terciario es la presencia de actividades relacionadas con la prestación de servicios lo cual reúne desde profesionales hasta trabajadores de baja calificación, junto a un sector comercial que alberga una buena proporción de trabajadores informales (gráfico 8).

450

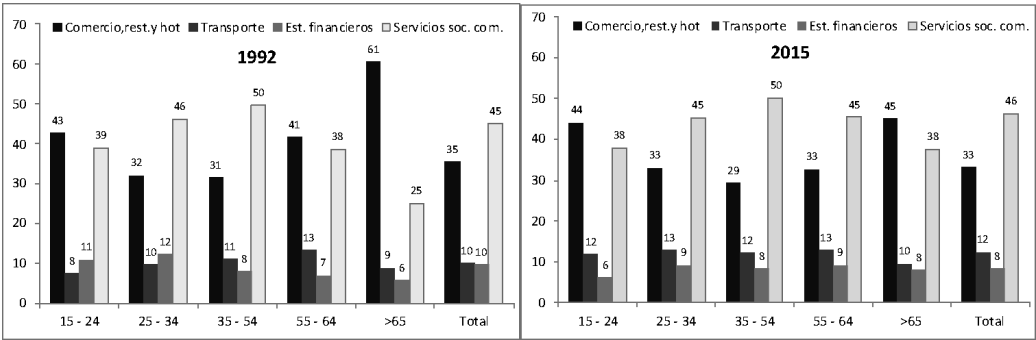
Gráfico 8. Venezuela. Distribución porcentual del total de ocupados en el sector terciario según las ramas de actividad que componen al sector (1992-2015)



Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.

Existe una categoría de trabajadores que por su edad suelen considerarse vulnerables, es el caso de los jóvenes y los adultos mayores. En el primer caso por los riesgos de desincorporación del sistema educativo; en el segundo, por la inexistencia o ineficacia de la cobertura social para el retiro. Los datos muestran cómo los menores de 24 años y los mayores de 65 encuentran en el comercio y en los servicios un espacio para la inserción laboral.

Gráficos 9 y 10. Venezuela. Distribución porcentual de ocupados de 15 y más años por grupos de edad, según rama de actividad económica correspondiente al sector terciario (1992 y 2015)

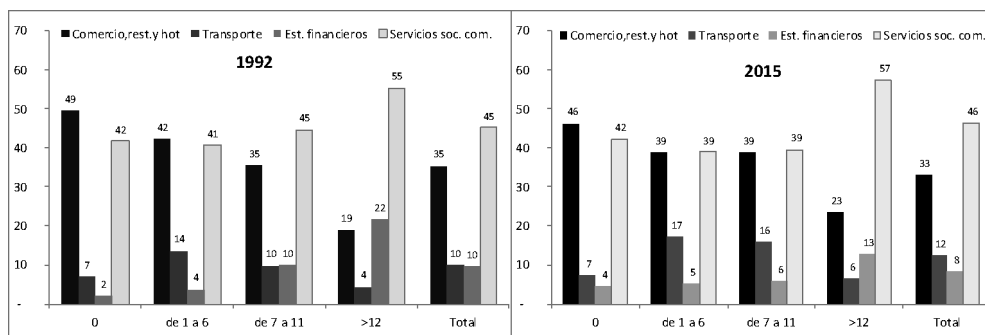


Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Segundo semestre.

La escolaridad refuerza esta noción de trabajadores vulnerables, pues quienes no acumulan educación se concentran en el comercio y servicios en actividades de baja calificación muy probablemente informales. En contraste, quienes acumulan más años de educación encuentran espacios laborales en los servicios sociales, personales y comunales. Ello da cuenta de la presencia de empleos con bajas barreras para la inserción de individuos en desventaja social en contraste otra proporción de trabajadores de mayor calificación que se ubica en sectores de mayor profesionalización (gráficos 11 y 12).

452

Gráficos 11 y 12. Venezuela. Distribución porcentual de ocupados de 15 y más años por escolaridad alcanzada, según rama de actividad económica correspondiente al sector terciario (1992 y 2015)



Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Segundo semestre.

¿Cómo se define un sector terciario avanzado? A partir de un peso importante en servicios como finanzas y seguros, además de todo lo relacionado con la producción de información e investigación para la innovación tecnológica. Para el caso de nuestro país, la revisión da cuenta de la existencia de una dualidad del sector, en la cual trabajadores en desventaja social logran insertarse en una estructura productiva debilitada. En otras palabras, el aparato productivo muestra una tercerización espuria nada despreciable junto a profesionales que se concentran fundamentalmente en la burocracia del Estado.

Un elemento que refuerza esta idea es la proporción de trabajadores que cotizan al Seguro Social. Entre 1994 y 2015 no ha variado de forma sustancial los ocupados cubiertos por este tipo de institucionalidad. Solo el 45 y 46% de quienes se encuentran en los servicios sociales, comunales y personales cotizan al seguro social, básicamente porque los profesionales que allí se encuentren pertenecen al sector formal y como tal, la cotización de la organización es obligatoria. Igual explicación aplica para quienes se ubican en el sistema financiero. Sin embargo, la escasa cobertura para los trabajadores del comercio y del transporte junto los no cubiertos en la rama de servicios, da cuenta de un sector terciario con fuertes indicios de precariedad (cuadro 1).

Cuadro 1. Venezuela. Distribución porcentual de ocupados de 15 y más años por cotización al seguro social, según rama de actividad económica correspondiente al sector terciario (1992 y 2015)

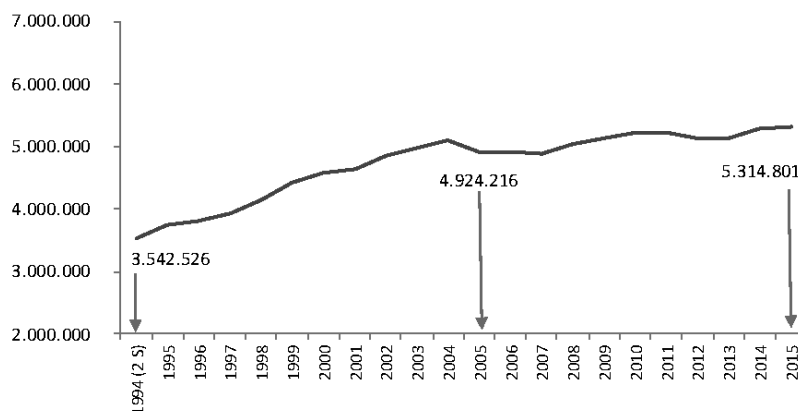
1994	No cotiza	Sí cotiza	Total
Comercio,rest.y hot	73	27	35
Transporte	72	28	10
Est. financieros	32	68	9
Servicios soc. com.	39	61	45
Total servicios	59	41	100
2015	No cotiza	Sí cotiza	Total
Comercio,rest.y hot	70	30	33
Transporte	78	22	12
Est. financieros	44	56	8
Servicios soc. com.	38	62	46
Total servicios	58	42	100

Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Segundo semestre.

Esta precariedad también se manifiesta en la presencia de un sector informal abultado, puesto que resulta una clara evidencia de las deficiencias de la estructura productiva para la generación de puestos de trabajos productivos. El trabajo informal definido como trabajadores por cuenta propia no profesionales ni técnico, trabajador de los servicios domésticos y patrones o empleado en organizaciones productivas de 5 o menos trabajadores, da cuenta de unidades productivas con una alta probabilidad de tener escasa productividad.

Por otra parte, las fluctuaciones entre los sectores formal e informal permiten al menos visualizar su relación con los ciclos económicos y en tiempos de recesión, la informalidad se convierte en refugio para un grupo de trabajadores muy diversos (Bosch & Goni Edwin y Maloney, 2007). El gráfico 13 muestra en términos absolutos cómo el volumen de trabajadores informales tiende a incrementarse, pasando de un poco más de 3.5 millones en 1994 a casi 5 millones en el 2005 y superando los 5.3 millones hacia el 2015. Sin embargo, en términos relativos, la proporción de trabajadores informales con relación al total de ocupados disminuye a partir del 2003.

Gráfico 13. Venezuela. Total de ocupados en el sector informal (1994-2015)



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primeros semestres de cada años excepto 1994.

Una reducción del porcentaje de trabajadores informales más que un éxito del mercado de trabajo, puede en realidad significar un trabajo asalariado que se ubique por debajo de la línea de pobreza, de lo cual hay fuertes indicios considerando la reducción de la inversión, la mayor dependencia de los ingresos del Estado y la inseguridad jurídica, aspectos que dada a situación actual se han convertido en una barrera estructural para el crecimiento económico.

4. Para la reflexión

El primer elemento de reflexión es como en contextos como el nuestro, los problemas del mercado laboral no se manifiestan en altas tasas de desempleo, sino en la presencia de ocupaciones precarias a las que trabajadores en desventaja social pueden tener acceso.

En segundo elemento de reflexión se relaciona con la importancia de examinar contexto para comprender la conformación del aparato productivo. Éste habla de un país que ha experimentado un conjunto de coyunturas desfavorables, y que está experimentando una de las más profundas crisis jamás conocidas en su devenir histórico: exorbitantes tasas de inflación y de pobreza, escasez de alimentos y de suplementos médicos, profunda inseguridad social, jurídica y ciudadana. A lo anterior se suma el impacto de los intentos sostenidos de implementación de un modelo económico socialista muy lejano a una verdadera economía social, cuyo principal resultado es la omnipresencia del Estado en la vida pública.

En consecuencia se comprenden los obstáculos que la estructura productiva ha tenido para recorrer la transición de la que se hablaba en las páginas iniciales: desde las actividades agrícolas hacia un sector terciario productivo; se comprenden las razones por la que el aparato productivo genera ocupaciones de baja productividad; se tienen indicios sobre las causas por las que en el sector terciario convergen actividades profesionalizadas no asociadas a la innovación tecnológica, con un peso importante de ocupaciones de baja productividad.

La revisión del contexto conduce a un tercer elemento de reflexión, quizás el más relevante. Es posible identificar períodos en los que no han existido la disciplina, el orden, ni continuidad en la aplicación de políticas; momentos en que se tomaron medidas inadecuadas; o simplemente no se aplicaron medidas necesarias, a lo que se han sumado conflictos de carácter social y político. En todos estos aspectos existe un denominador común: un fuerte proceso de desinstitucionalización del país.

La debilidad institucional es probablemente el elemento más evidente pero también es el más contundente y complejo de afrontar, puesto que dificulta cualquier intento de diseño y aplicación de políticas para atender las necesidades tanto inmediatas como a largo plazo.

En consecuencia, resulta imperativo trabajar de forma simultánea tanto en la reconstrucción institucional del país, la cual pasa desde la representación política hasta la restructuración del Estado, así como las organizaciones de la sociedad civil que pueden estar involucradas en el proceso de relanzamiento del país; como en la lógica y necesaria creación de políticas públicas en diversas áreas, que se ensamblen de forma coordinadas, para atender las necesidades urgentes de la población.

Referencias bibliográficas

- Áñez H., Carmen; Melean, Rosana. (2011). Empresas de producción social: formas de organización socioproductiva en el marco de la economía social en Venezuela. Revista *Actualidad Contable*, Faces, año 14, n° 23. Julio-diciembre. Mérida.
- Arriagada, Irma. (2007). Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay. En: *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Gutiérrez, María Alicia. Clacso, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. ISBN: 978-987-1183-72-2.
- Baptista, Asdrúbal (2010). *Teoría económica del capitalismo rentístico*. 70 Aniversario BCV 1940-2010.

- 456 —. (2011). *Teoría económica del capitalismo rentístico*, Cuadernos de pensamiento económico contemporáneo de Venezuela. Banco Central de Venezuela, 2011.
- Bárcena, Alicia; Prado, Antonio; Abeles, Martín (editores) (2016). *Estructura productiva y política macroeconómica: enfoques heterodoxos desde América Latina*, Libros de la Cepal, n° 138 (LC/G.2653-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), 2015
- Barreiro de Souza, Kênia, Quinet de Andrade Bastos, Suzana y Salgueiro Perobelli, Fernando (2012). Análisis de la estructura productiva del sector servicios en países con diferentes niveles de desarrollo. *Revista Cepal*, n° 108. pp. 91-113. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37354/1/RVE108_es.pdf.
- Castillo, Ramón; Flores, Carlos y Rodríguez, María (2013). The Relative Importance of the Service Sector in the Mexican Economy: A Time Series Analysis. *Lecturas de Economía*, 80 (enero-junio), pp. 133-151.
- Cepal/OIT (2016). *Cadenas mundiales de suministro y empleo decente. Informe de Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/WCMS_532968/lang-es/index.htm
- INE (2013). *Documento metodológico. Encuesta de hogares por muestreo*. (Cuestionario EHM-113-7.3) (2do. Sem. 2012). Gerencia General de Estadísticas Sociales y Ambientales. Gerencia Estadísticas Sociales. Coordinación de Estadísticas Laborales.
- López Maya, Margarita (2005). *Del viernes negro al referéndum revocatorio*. Editorial Alfa.
- Lucena, Héctor y Consuelo, Iranzo (2016). Capítulo VII. Venezuela: los estudios laborales (1993-2014). En Enrique De La Garza Toledo (Ed.). *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*.
- Merino Segovia, Amparo. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo: Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des) empleo. *Revista IUS*, 8(33), 59-76. Recuperado en 09 de enero de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100004&lng=es&tlng=es.
- Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (Inces) (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Publicado en Gaceta Oficial

- n° 6.076 de fecha 07/05/2012. Fondo Editorial Inces. Disponible en: <http://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>
- OIT (1993) Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1993, Publicación: 80ª reunión CIT (1993). *Convenio sobre la política del empleo*, 1964 (núm. 122) - Venezuela, República Bolivariana de (Ratificación: 1982).
- Portillo, Saskia (2014). *Guía rápida de la política económica venezolana: 1974-2003*. Banco Central de Venezuela.
- Presidencia de la República. Oficina Central de Coordinación y Planificación (1990). *El Gran Viraje. Lineamientos generales del VIII Plan de la Nación*. Disponible en: <http://cir.unet.edu.ve/files/Documentos/0020.pdf>
- Ross, Maxim (1990). Evolución de la economía venezolana en 1989 y perspectivas para 1990. *Coyuntura Económica*. Vol. XX, n° 4, Diciembre de 1990, pp. 207-228. Fedesarrollo, Bogotá-Colombia. Disponible en: <http://www.dotec-colombia.org/index.php/series/438-fedesarrollo/coyuntura-economica/13748-evolucion-de-la-economia-venezolana-en-1989-y-perspectivas-para-1990>
- Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019. Disponible en: http://www.ine.gov.ve/documentos/OtrosEnlaces/Ley_plan_patria_2013-2019.pdf
- Silva, Víctor (1990). *El Fondo de Inversión social: la experiencia de Venezuela*. Seminario Internacional sobre Fondos de Desarrollo Social. Documento n° 10. Santiago de Chile, 7 al 9 de noviembre de 1990.
- Weller, J., (2004). Tertiary sector employment in Latin America: between modernity and survival. *Cepal Review*. Number 84. December. Santiago de Chile.

.....

Este ejemplar
se terminó de imprimir en
Caracas en marzo del año 2020.
Para su diseño se utilizó la tipografía
Adobe Garamond Pro 10 ptos., ha sido impreso
sobre Bond 20gr. Se realizaron
300 ejemplares, encuadernados
en los talleres de
Gráficas LAUKI, C.A.

.....