

Los derechos humanos en el mundo del trabajo

Coordinadores: Rafael Hands y Christian Colombet

Autores: Rafael Hands, Christian Colombet, Aura Adriana Delgado, Thania Oberto, Themis Sandoval, Juan Montserrat, Harriet Conde y Nuvia Pernía





Los Derechos Humanos en el mundo del trabajo

Título: Los Derechos Humanos en el mundo del trabajo.

© Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Postgrado – Campus Bárbula
Av. Salvador Allende, Edif. De Investigación y Postgrado, P.B.
Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela
Correo electrónico: postgradofaces@uc.edu.ve
Página web: <http://faces.uc.edu.ve>

Edición a cargo de
© Williams Aranguren

Diseño y montaje
Franz Rísquez

Imagen gráfica portada y contraportada
María Francia Aquino

Hecho el Depósito de Ley
Depósito Legal N° CA2019000186
ISBN: 978-980-233-766-8
© Ediciones Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2019.

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin la autorización escrita de los autores y editores.

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego-juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas, pertenecientes a universidades e instituciones venezolanas y extranjeras.

Editado en la República Bolivariana de Venezuela.





Los Derechos Humanos en el mundo del trabajo

AUTORIDADES



Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario



Dr. Benito Hamidian
Decano

Dr. Williams Aranguren
Director del Área de Postgrado, Campus Bábula

Dr. Felipe Cabeza
Director del Área de Postgrado, Campus La Morita

Prof. Juan Montserrat
Director de la DIPI, Campus Bábula

Dra. Loyda García
Director de la DIPI, Campus La Morita

Dra. Paola Lamenta
Directora de la Escuela de ACCP, Campus Bábula

Profa. Mariela Araque
Directora de la Escuela de ACCP, Campus La Morita

Prof. Robert Parga
Director de la Escuela de Economía

Dra. Ana Perlasca
Directora de la Escuela de RRII, Campus Bábula

Profa. Annelín Díaz
Coordinador de la Ext. de la Escuela de RRII, Campus La Morita

Prof. Fanny Morales
Directora Ciclo Básico, Campus Bábula

Profa. Belén Tovar
Directora Ciclo Básico, Campus La Morita

Dra. Glenda Rivas
Directora del INFACES

Prof. Bruno Valera
Director de Extensión, Campus Bábula

Profa. Mahié Sierra
Directora de Extensión, Campus La Morita

Profa. Sara García
Directora de Docencia y Desarrollo Curricular

Profa. Alejandra Guinand
Directora de Asuntos Profesorales, Campus Bábula

Profa. Aixa Sumoza
Directora de Asuntos Profesorales, Campus La Morita

Prof. Germán Ospino
Director de Asuntos Estudiantiles, Campus Bábula

Prof. José Castellanos
Director de Asuntos Estudiantiles, Campus La Morita

Prof. Luis Orozco
Director de TIC, Campus Bábula

Prof. Anahir Rodríguez
Directora de TIC, Campus La Morita

Prof. Arnoldo Morillo
Director de Biblioteca, Campus Bábula

Profa. Valentina Trovat
Directora de Biblioteca, Campus La Morita

Abog. Karla Carrillo
Directora de Gestión y Servicios, Campus Bábula

Profa. Mirna León
Directora de Gestión y Servicios, Campus La Morita

Prof. Antonio Alonso
Director de FUNDAPROFACES

Prof. Gustavo Segnini
Director del CEATE

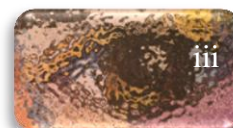
Prof. Gustavo Segnini
Asesor del Decano

Dra. Maritza Espinoza
Asistente del Decano

Prof. Martín Buriel
Comisionado del Decano, Campus La Morita

Dra. Dalia Correa
Asesora del Área de Postgrado, Campus Bábula

Prof. Carol Omaña
Asesora del Área de Postgrado, Campus La





Los Derechos Humanos en el mundo del trabajo

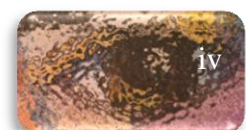
Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET)

Los caminos académicos confluyen de maneras diversas y en el transitar por los pasillos, eventos y encuentros, surgen inquietudes que se entretajan y que por fortuna, como es el caso que nos ocupa, dio como resultado la génesis de un grupo de investigación con una mirada lo suficientemente amplia para que abarcara nuestras miradas particulares y enriqueciera nuestros productos académicos en materia de docencia, investigación y extensión. Para ello se aunaron esfuerzos y nos propusimos la creación del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo GIDET, aprovechando las competencias de valiosos miembros de la comunidad ucista y de manera puntual de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Venezuela, quienes con una reconocida trayectoria en diversas áreas del saber y con un compromiso social puesto de manifiesto en las labores realizadas, buscamos dar respuesta a las áreas de interés que nos convocan.

En concordancia con el deber que tienen las instituciones universitarias del país, en la creación, asimilación y difusión del saber mediante investigaciones que fomenten, contribuyan y abran camino para su desarrollo y el de sus ciudadanos, el GIDET tiene como propósito diagnosticar y ejecutar proyectos de formación, investigación y extensión orientados a dar respuesta, en el marco del desarrollo sustentable y humano a las distintas necesidades de la sociedad, en el marco regional, nacional e internacional, dirigidas a los ámbitos de las líneas de investigación *Diversidad y Equidad en el Mundo del Trabajo* y *Legislación Laboral en Venezuela*

El GIDET se concibe como un grupo de investigación con apertura a todos los profesionales y estudiantes, que deseen incorporarse a la tarea de seguir generando investigaciones con sentido social, que representen una referencia nacional e internacional en su campo. El GIDET define las líneas de investigación como el conjunto de conocimientos, inquietudes, proyectos, planes de acciones alrededor de un tema, cuyo fundamento metodológico se oriente al desarrollo sistemático de trabajos interdisciplinarios e intradisciplinarios. Para GIDET cada línea pretenderá desarrollar temas y subtemas que representen el conjunto de necesidades en el marco de la investigación tanto en la universidad, en las entidades de trabajo y en la sociedad, logrando de esta manera abordar los ejes temáticos considerados para el desarrollo de las líneas propuestas.

Nuestro norte, es la investigación con pertinencia e impacto social.





Los Derechos Humanos en el mundo del trabajo

CONTENIDO

PRESENTACIÓN. Los derechos humanos en el Mundo del Trabajo.	
Williams Aranguren	vi
CAPÍTULO 1. La libertad de expresión un derecho humano presente en el mundo del trabajo.	9
Rafael Hands	
CAPÍTULO 2. El derecho humano a la protección social de la población adulta mayor en Venezuela.	41
Christian Colombet	
CAPÍTULO 3. Evolución de la inclusión a personas con diversidad sexual en el ámbito laboral.	66
Aura Adriana Delgado	
CAPÍTULO 4. El derecho a la remuneración y la dignidad humana.	93
Thania Oberto	
CAPÍTULO 5. El derecho a la protección contra la discriminación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Venezuela.	118
Themis Sandoval Uzcategui	
CAPÍTULO 6. Trabajo decente y derechos humanos fundamentales.	144
Juan Montserrat	
CAPÍTULO 7. La recreación como derecho humano del trabajador.	163
Harriet Conde Pérez	
CAPÍTULO 8. Diálogo social, puente hacia el logro de la libertad sindical.	175
Nuvia Pernia Hoyo	





PRESENTACIÓN

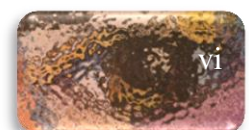
La discusión sobre los derechos humanos no es de reciente data y proviene desde muchos ángulos. Uno de los documentos más antiguos que se han vinculado con los derechos humanos es el Cilindro de Ciro, que contiene una declaración del rey persa Ciro el Grande tras su conquista de Babilonia en 539 a. C. Fue descubierto en 1879 y la ONU lo tradujo en 1971 a todos sus idiomas oficiales. Puede enmarcarse en una tradición mesopotámica centrada en la figura del rey justo. El Cilindro de Ciro presenta características novedosas, especialmente en lo relativo a la religión. Ha sido valorado positivamente por su sentido humanista e incluso se le ha descrito como la primera declaración de derechos humanos.

En la época actual, han sido los órganos internacionales los que primordialmente han asumido el desarrollo y defensa a nivel global de los derechos humanos.

Para la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU de 1948, los derechos humanos son aquellas condiciones instrumentales que le permiten a la persona su realización. En consecuencia, subsume aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Este libro vincula los derechos humanos con el mundo del trabajo. Se acuñó la expresión “Mundo del Trabajo”, para referirse al muy amplio conjunto de realidades y relaciones que tienen los trabajadores, no solo en lo estrictamente laboral sino también en lo social, cultural, político. Más allá de sus alcances en el ámbito académico, la frase “mundo del trabajo” sabe expresar la muy variada realidad que viven millones de personas que diariamente ponen el cuerpo, el alma, la inteligencia, la creatividad, la voluntad y la vocación para producir todos los bienes y servicios que generan la riqueza de la sociedad en todo el mundo. Y es aquí que nos encontramos frente a uno de los dramas más terribles de nuestro tiempo, que excede ya el plano económico, social y político para alcanzar las dimensiones de una verdadera crisis vital y moral: ese mundo del trabajo está siendo destruido en múltiples formas, desde su misma base: el trabajo.

En palabras del papa Francisco, se les niega el derecho, más que el deber, de “ganarse el pan con el sudor de su frente”. Decimos destrucción por la desvalorización y explotación de la labor creadora y transformadora de millones de hombres y mujeres, sometidos a condiciones de trabajo que atentan contra su dignidad humana, con salarios de hambre, sin el reconocimiento de sus derechos laborales, sociales, sindicales, sin posibilidad de forjarse un futuro mejor para ellos y para sus hijos. Un verdadero atentado en contra de los derechos humanos, pues el hombre pasa la mayor cantidad de su vida productiva en ese sitio, el centro de trabajo.





En este contexto, el presente libro representa un importante aporte, con una mirada desde Venezuela, de un problema complejo de abordar sin entrar en polémicas. A pesar de ser un tema muy debatido, hoy en día podemos identificar muchos déficits en esta materia. De allí la pregunta necesaria, ¿quiénes se ocupan del tema de los derechos humano? ¿Por qué ese déficit? ¿Hasta cuándo perdurarán las brechas? Por eso es preferible escuchar a los autores, que por cierto, resulta complejo encontrar palabras para definir a todos ellos.

Son ocho ilustres académicos e investigadores, unos jubilados (Rafael Hands y Christian Colombet, quienes tuvieron la labor de coordinar el presente libro) y otros activos (Aura Adriana Delgado, Thania Oberto, Themis Sandoval, Juan Montserrat, Harriet Conde y Nuvia Pernía): Abogados, Lic. en Relaciones Industriales y Lic. en Educación), un multienfoque para un tema que tiene muchas miradas. Veamos qué nos dicen ellos:

La **ACUCIOSIDAD DE RAFAEL HANDS** plantea una Nueva Teoría liberadora o emancipadora de la libertad de expresión, sustentada en la democracia participativa y directa, integradora, legítima y democrática. Debe ser transformadora, original, transparente e innovadora para poder concebir relaciones entre campos inconexos. No requiere de subterfugios y complejidades que la compliquen. Por lo tanto ha de ser simple, clara y diáfana.

La **PROFUNDIDAD DE CHRISTIAN COLOMBET** nos dice que “Lo ideal es envejecer con dignidad, pero envejecer dignamente no depende solamente de la persona; sino además de todo un entorno que lo haga factible, en el cual deben estar presentes el Estado, la sociedad y la familia, cada instancia en el rol que le corresponde.”

La **PASIÓN DE AURA ADRIANA DELGADO** recuerda que la diversidad sexual en los seres humanos ha existido desde tiempos inmemorables, en distintas civilizaciones y con diferentes apreciaciones, sin embargo la época actual representa un punto importante en la lucha por los derechos de aquellas personas que no encajan dentro de la heteronormatividad, pues son numerosos los eventos, movimientos y campañas que han promovido el respeto y la equidad hacia este colectivo en las últimas décadas.

La **SAGACIDAD DE THANIA OBERTO** nos afirma que “No obstante y a pesar de toda la protección existente se continúa observando desigualdad salarial y que en la práctica los salarios siguen siendo insuficientes para cubrir apropiadamente las necesidades de los trabajadores y sus familias. En el caso de la República Bolivariana de Venezuela esta situación se agudiza con la crisis económica presente y aunque el gobierno implemente políticas dirigidas al pueblo, estas no son suficientes para lograr otorgar a la población trabajadora una mejor calidad de vida.”

La **SENSIBILIDAD DE THEMIS SANDOVAL** nos alecciona al afirmar que “Es primordial fortalecer el conocimiento del tema de las personas con discapacidad para erradicar las conductas discriminatorias y nos permita evolucionar hacia una sociedad inclusiva, paso necesario para convertirnos en una sociedad que reconozca los derechos de todos, sin



distinción alguna, una sociedad que valore a las personas desde la diversidad, ese sería el ideal.”

La REFLEXIVIDAD DE **JUAN MONTSERRAT** precisa que “El Trabajo Decente ha funcionado hasta ahora como un concepto de referencia con amplio valor en este sentido por emanar del órgano multilateral del trabajo con mayor tradición y arraigo en el mundo, no obstante, sus virtudes comienzan a vislumbrarse más allá del ámbito laboral y se insertan en un nuevo esquema de valoración de otros derechos humanos, brindando orientaciones practicas necesarias para el mapeo de estatus de estos derechos.”

La SINERGIA DE **HARRIET CONDE** refiere que “Una entidad de trabajo sana, trata a sus trabajadores como personas y no como objetos, elaborando políticas de seguridad y salud en el trabajo, que ...conciba al trabajador como ser humano ... por lo que el Programa de Recreación Laboral, se realice ajustando recursos económicos y materiales al denominado sueldo moral, motivando a la gente y recreando con fines de esparcimiento y ruptura del estrés socio – económico que vive actualmente la sociedad venezolana.

Finalmente, la PROSPECTIVIDAD DE **NUVIA PERNÍA**, nos dice que “Un derecho humano laboral fundamental como la libertad sindical debe estar precedido de un diálogo social de gran amplitud, ancha base, donde no haya veto sindical por solo estimar a los sindicatos con matrícula más numerosa. Nótese que en el sindicalismo mundial hay corrientes importantes de opinión, aunque sean minoritarias, pero también son representativas. La pregunta es ¿Cómo mantener la libertad sindical con un diálogo social enteco?”

Con estas breves pero significativas referencias a los capítulos de este libro, escrito por tan magníficos investigadores, nos lleva a afirmar sin duda que El “Mundo del trabajo” es el “Mundo de vida” de estos autores y por eso podríamos sugerir, que leer este libro, es leer parte de la historia de vida de cada uno de ellos. Acuciosidad, profundidad, pasión, sagacidad, reflexividad, sinergia y prospectividad fueron algunas de las palabras que me atreví a utilizar para describir a la producción intelectual de tan estimados amigos, pero cada uno de ellos reúne éstas y muchas más.

Un libro en esta época tan difícil para todos es una huella indeleble, y más viniendo de la academia, en la cual la sociedad tiene sus mejores apuestas. Por lo que abogamos a dar continuidad a esta experiencia tan necesaria, no sin antes expresar una muestra de agradecimiento por esto que hoy se ofrece al mundo, con sello GIDET, con sello FACES, con sello UC y con sello HECHO EN VENEZUELA.

Dr. Williams Aranguren Álvarez
Director de Postgrado Faces-Bárbula





Rafael Hands

CAPÍTULO I

LA LIBERTAD DE EXPRESION: UN DERECHO HUMANO PRESENTE EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Rafael Hands

Licenciado en Relaciones Industriales y Abogado. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Negociación Colectiva en la Universidad de Carabobo-Venezuela y universidades extranjeras. Exbecario de la OIT y Miembro de su Comité de Libertad Sindical. Sus investigaciones se han debatido en América, Asia y Europa. Delegado ante la Conferencia Internacional del Trabajo en la OIT. Consejero Naciones Unidas (Ginebra Suiza). Correo electrónico: rafaelhands@gmail.com

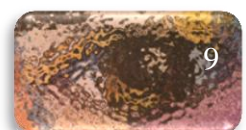
INTRODUCCIÓN

Hay una serie de normas, criterios, métodos de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y costumbres nacionales laborales que violan e infringen el derecho humano a la libertad de expresión, violación que se proyecta a los diferentes países afiliados a dicha Organización. Esta infracción afecta por ende el ejercicio a la libertad de asociación o libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, derechos humanos laborales fundamentales de los trabajadores.

Esa violación a la libertad de expresión como derecho humano conforma una nueva variable en el Sistema de Relaciones Laborales y dicha violación conculca la participación, reunión y comunicación, promoviendo la exclusión de grandes contingentes de trabajadores afiliados a diversas centrales sindicales a escala global, promoviendo al mismo tiempo la pobreza.

Este problema nos lleva a preguntarnos si no será importante investigar cuáles son esas normas, métodos, criterios y costumbres que violentan la libertad de expresión, proponiendo soluciones basadas en las conclusiones y en el estudio de otros instrumentos y normativas jurídicas facilitadoras de la libertad de expresión.

Conviene también considerar el avance inusitado de la pobreza y la exclusión social y las soluciones que a este problema han dado diversos organismos de Naciones Unidas y las razones de por qué no son aplicadas esas recomendaciones y soluciones. Todo ello bajo la premisa de que la libertad de expresión -como derecho humano fundamental- “es la libertad de





Rafael Hands

opinión que tiene todo individuo, sin ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones y el de difundirlas sin limitación de fronteras por cualquier medio de expresión” (artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).

Por otra parte, el proceso evolutivo socioeconómico y político de los pueblos no tolera sistemas sociales desvinculados de la realidad, estimando que la OIT es un sistema social creado para hacer progresar el mundo del trabajo.

Convendrá entonces estudiar esas normas, criterios, métodos y costumbres y refutarlas de ser necesario, proponiendo soluciones participativas y comunicacionales incluyentes, democráticas y plurales que sirvan y permitan el desarrollo sustentable.

Y en todo caso la pregunta que queda en suspenso es la siguiente: ¿Podrá existir el trabajo decente sin libertad de expresión?

LA DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y OTROS INSTRUMENTOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento fundamental en la historia de los derechos humanos. Sancionada por la Asamblea General de Naciones Unidas y sus representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero. La libertad de expresión está a la vez incluida en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos aprobada también por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI) del 06 de diciembre de 1966 (artículo 19) y en el artículo 10 de la Convención Europea de Derechos Humanos, y en el artículo 13 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

La libertad de expresión como derecho humano fundamental está expresada en el artículo 19 de la Declaración:

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.





Rafael Hands

La libertad de expresión se apoya para su ejercicio en la libertad de reunión y en la libertad de afiliarse al sindicato de su preferencia que también se encuentran en la Declaración:

Artículo 21

Se reconoce el derecho de reunión pacífica. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

Artículo 22

Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Esta libertad de asociación también está contemplada en el **Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical** en cuyo artículo 2 se establece:

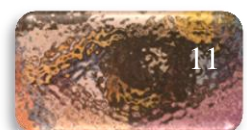
Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

LA DECLARACION DE FILADELFIA

La libertad de expresión es un elemento fundamental del Convenio 87 de la OIT sobre Libertad de Asociación o Libertad Sindical, así se estableció en el literal “b” del aparte 1 de la Declaración de Filadelfia en la vigésima sexta (26) Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) el 10 de mayo de 1944 en Filadelfia: “La libertad de expresión es la base de la libertad sindical”.

Pensamos que tanto en Venezuela como en Latinoamérica, el principal componente de la libertad sindical es decir la libertad de expresión la libertad de opinión y expresión ha pervivido atada, maniatada como resultado de algunos criterios de representatividad sindical restrictivos aplicados por algunas comisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo CIT/OIT. Esto sucede durante las Conferencias Internacionales. Estas restricciones están vertidas en el contenido de las legislaciones nacionales de los países Miembros de la OIT. Vale decir que un derecho humano fundamental, una libertad tan importante como la libertad de expresión que plantea buscar, recibir, comunicar, difundir, y divulgar información ha sido autoritariamente conculcada, quebrantada a través de un disfraz legal de representatividad





Rafael Hands

sindical que, como veremos, adolece de la más elemental validez jurídica y axiológica posible.

LOS DERECHOS HUMANOS COMO NUEVA VARIABLE DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Según Oscar Ermida Uriarte (1998) la complejidad de las relaciones laborales y la evolución sociopolítica y económica de los pueblos, han hecho surgir nuevas variables en el Sistema de Relaciones Laborales, a saber: exclusión/inclusión, inseguridad/seguridad, inestabilidad/estabilidad y la VALORACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, es decir, la calidad de la libertad de asociación o libertad sindical y la calidad de la negociación colectiva como derechos humanos laborales fundamentales y elementales para que pueda consolidarse el trabajo decente.

Por todo lo antes planteado y siendo la OIT la Organización más importante en el mundo del trabajo y que influye en las legislaciones y costumbres de los países Miembros, conviene identificar y estudiar las normas, métodos de trabajo, criterios y costumbres que proyectan la violación de la libertad de expresión.

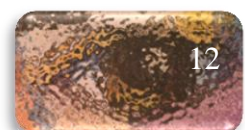
NORMAS, METODOS DE TRABAJO, CRITERIOS Y COSTUMBRES QUE VIOLAN LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

El numeral 5 del artículo 3 la de Constitución de la OIT: Esta norma se tiene como referente clave para valorar la representatividad sindical y participación de los sindicatos de trabajadores y empleadores y establece:

Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales **más representativas** de empleadores y de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate. (Subrayado nuestro)

La interpretación que ha dado la OIT a través de la Comisión de Verificación de Poderes (CVP/OIT) de la Conferencia, es que se consideran las organizaciones más numerosas como las más representativas. Claro está, con este criterio cerrado y restrictivo se vetan miles de organizaciones sindicales que, aunque minoritarias, representan importantes corrientes de opinión a quienes se les coarta el derecho humano a la libertad de expresión.

Todo ello ocurre a pesar de que El Tribunal Permanente de Justicia Internacional (TPJI) o Corte de La Haya en 1922 se haya expresado en forma diferente, dándole igual grado y calidad de representatividad a las organizaciones sindicales que representes corrientes





Rafael Hands

importantes de opinión.

El Comité de Libertad Sindical y su composición: Fundado en junio de 1951 en la 117 reunión del Consejo de Administración de la OIT, a fin de recibir las quejas que, a escala internacional se presentaban en cuanto a violaciones a la libertad sindical y la negociación colectiva,. en su composición tripartita está constituido por el Grupo Gubernamental, el Grupo Empleador y el Grupo Trabajador, cada uno con tres miembros titulares y tres adjuntos que representan a tres regiones del planeta a saber: América, Asia y Europa.

Fíjese el lector que en los métodos de trabajo del Comité no está incluida África como región que debe tener miembros principales y adjuntos. Existe una evidente violación al derecho humano a la libertad de expresión para toda una región como África donde se registran los mayores niveles de pobreza y exclusión.

El criterio de la Comisión de Verificación de Poderes de la CIT/OIT: Esta Comisión que se encarga en las Conferencias de la OIT de valorar a cada delegación tripartita de cada país miembro, no acepta otro criterio de representatividad sindical sino el numérico, para dar validez y participación a las delegaciones tripartitas, es decir, que en aquel país donde existan otras centrales representativas pero no lo suficientemente numerosas, no se les permite la participación y se le viola por tanto su libertad de expresión. Insistimos en que la CVP/CIT no adopta el Dictamen del Tribunal Permanente de Justicia Internacional o Corte de La Haya que estima como representativos a aquellas centrales que representen una corriente importante de opinión, he aquí por tanto un criterio que viola la libertad de participación democrática y, por ende, la libertad de expresión y comunicación.

Ese dictamen de la Corte de la Haya para la OIT lo veremos cuando estudiemos las sentencias y dictámenes facilitadores de la libertad sindical y de la libertad de expresión.

La Cláusula de Exclusividad Sindical: Esta cláusula exigida por los patronos al sindicato al suscribir la convención colectiva plantea la presencia en la empresa de un solo sindicato con quien se llevarán las relaciones laborales. Ese único sindicato será entonces el que administre la convención colectiva. En la mayoría de los casos el sindicato también pide insertar en la convención colectiva la cláusula de exclusividad para arrogarse el dominio y control de la afiliación de los trabajadores tanto para el momento de la discusión como para los trabajadores de futura contratación. Tendrán así la hegemonía de las relaciones laborales concertando con el patrono la no aceptación de un nuevo o nuevos sindicatos dentro de la empresa.



Rafael Hands

Más adelante nos referiremos a la posición de la jurisprudencia en relación a la cláusula de exclusividad sindical. Pero véase que esta cláusula representa un elemento limitativo a la libertad de expresión y a la libertad sindical: la violación es más que evidente.

La Democracia Representativa: Dentro de la democracia representativa la participación y por ende la libertad de expresión se agotan con la votación: se eligen los representantes y basta. Las elecciones actúan por intermedio de los partidos. Es decir, los partidos se transforman en sus intermediarios. De este modo son los partidos quienes representan a los ciudadanos que depositan en estos la soberanía popular. En la derogada Constitución de 1961 la democracia representativa estaba contemplada en el artículo 3: “El gobierno de la República de Venezuela es y será siempre democrático, **representativo**, responsable y alternativo”. (Subrayado nuestro)

Para el Modelo Democrático de Relaciones Laborales la democracia representativa se fundamentó en la participación de los trabajadores, pero a través de los sindicatos y los representantes del sindicato que se suponían legítimos, ya que habían sido elegidos por las bases en elecciones que además se suponían directas, universales y secretas. En la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) el artículo 408 habla sobre las atribuciones del sindicato, la expresión de “representar a sus miembros”. Este como veremos es un criterio erróneo. El sindicato no representa a los trabajadores sino que actúa por sus propios derechos como organización, (Villasmil, 2005:65). Idéntico error se traslada a la Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) en el numeral 5 de su artículo 368. Y el sindicato no representa a los trabajadores porque precisamente ellos tienen un derecho inalienable como ciudadanos-trabajadores, que es el derecho a la libertad de expresión. Ese derecho humano es el que da a los sindicatos la fuerza para discutir convenciones colectivas y pliegos conflictivos.

En el Sistema de Relaciones Laborales venezolano la democracia representativa ha servido para construir –hasta donde se le ha permitido- los sindicatos que los trabajadores han estimado convenientes, para mejor defensa de sus intereses y derechos, vale decir, para adelantar la negociación colectiva y mejorar las condiciones de trabajo.

Tenemos entonces que en el Sistema de Relaciones Laborales la democracia representativa se agota con la elección de los miembros del sindicato, quienes luego de elegidos actuarán a espaldas de los trabajadores, tanto para elaborar los proyectos de negociación colectiva como para elaborar los pliegos con carácter conflictivo. Aquí vemos como con la democracia representativa se viola el derecho a la libertad de expresión de los trabajadores quienes no tendrán participación ni voz ni voto en la negociación colectiva.



Rafael Hands

Bajo esta democracia representativa los sindicatos no llevan a cabo las asambleas de trabajadores afiliados obligatorias para aprobar los proyectos de negociación colectiva y los pliegos conflictivos. Se ha hecho ya costumbre que la recolección de las firmas de los trabajadores de las actas para aprobar los proyectos de convenciones colectivas y de pliegos conflictivos se haga en cualquier sitio, dentro y fuera de la empresa.

El Diario de Debates del Convenio 87 sobre Libertad Sindical (OIT, San Francisco, 1948):
La libertad de asociación o libertad sindicales no tiene prevista para su ejercicio a los monopolios sindicales. Ya Francia, en la misma época, desde las consultas adelantadas por los Estados –preconvenio 87- señalaba que había que ver con mucho cuidado como era eso de una abierta libertad de asociación aunada a una cerrada representatividad donde las grandes centrales iban a representar siempre a las minoritarias aun cuando éstas representasen corrientes importantes de opinión.

La India coincidió con Francia y ya también adelantaba razones de exclusión y violación a la libertad de expresión, vetando del diálogo social a muchas centrales representativas. Los criterios y articulado del preconvenio eran aplicables más bien para la negociación colectiva que sí debe discutirse con el sindicato más numeroso. Fíjese el lector en el artículo 2 del Convenio 87 la total libertad que tienen los trabajadores y empleadores de constituir sus organizaciones, contradictorio con el criterio OIT de considerar como más representativas a las centrales más numerosas de trabajadores y empleadores, aspecto que se aplica a través de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia (CVP/CIT):

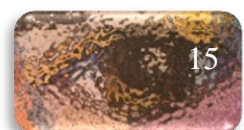
Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Desde la adopción del Convenio 87 se habló de la posibilidad de reformas parciales o totales al Convenio, cuestión que quedó acordada en el artículo 19 que de seguidas copiamos:

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.





Rafael Hands

(Subrayado nuestro)

Desde 1948 al presente han transcurrido casi 70 años sin que el Consejo de Administración haya propuesto una reforma total o parcial del Convenio 87 sobre libertad sindical como lo establece su artículo 19.

El Acuerdo Tripartito venezolano del 19 de junio de 1997: Este Acuerdo Tripartito restringió la libertad de expresión, cuando modificó el artículo 138 de la LOT de una pluralidad de organizaciones sindicales a solo una. Hay que aclarar que en dicho artículo 138 de la vieja LOT sancionada el 27 de noviembre de 1990 sí se establecía una pluralidad de sujetos, es decir, organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores en plural. Esta pluralidad desaparece convirtiéndose en una singularidad denunciada, vale decir, que en el diálogo tripartito nacional sólo podría intervenir una sola organización sindical de empleadores y una sola de trabajadores. Este cambio radical o desaparición de la pluralidad se propuso en dicho Acuerdo Tripartito de junio de 1997 examinado y se adopta y sanciona luego en el Congreso, puede verse en este sentido el diario de debates del Proyecto de Modificación de la LOT propuesto por el gobierno de Rafael Caldera en su segundo período (1993-1998) y la disconformidad de algunos congresistas por la exclusión que se proponía pero que luego se aprueba con la mayoría parlamentaria de Acción Democrática, Copei y los aliados del gobierno de turno miembros del partido Convergencia conocido como “El Chiripero”. Véase en el diario de debates en el Centro de Información y Documentos Legislativos de la Asamblea Nacional la posición del congresista Lucas Matheus. Contra la exclusión que como vimos triunfó. (Matheus L. 1997)

Debe verse la redacción del viejo artículo 138 de la LOT de 1990, es decir, antes de la modificación de 1997. Señalaba el artículo:

...En caso de aumentos desproporcionados del costo de la vida, el Ejecutivo Nacional, **oyendo previamente a los organismos más representativos de los trabajadores y de los patronos** al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario...(Subrayado nuestro)

Fíjese el lector que allí el legislador respetó el derecho humano a la libertad de expresión de muchas organizaciones sindicales. Se estipuló el diálogo del Ejecutivo Nacional con los organismos más representativos de los trabajadores y los patronos, es decir, un diálogo plural, abierto.

En contraposición véase el mismo artículo 138 como quedó en su redacción luego de la



Rafael Hands

modificación arribada en el Acuerdo Tripartito de junio de 1997 propuesto por el Ministerio del Trabajo del segundo gobierno de Rafael Caldera:

... En caso de aumentos desproporcionados del costo de la vida, **el Ejecutivo Nacional oyendo previamente a la organización de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos**, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario.... (Subrayado nuestro).

Allí prevalecía el artículo determinado femenino singular “**la**”. No le interesó al legislador de 1997 violar el derecho humano a la libertad de expresión y por tanto la libertad sindical. Esas eran las acciones emprendidas por la Comisión Tripartita Nacional del pasado: en contra del derecho a la libertad de expresión, sin importarles la exclusión y la pobreza que de ello devenía.

Ese artículo modificado y excluyente iba en perfecta consonancia con el criterio también cerrado y excluyente de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia de la OIT (CVP/OIT) que mantiene que la central más representativa es aquella más numerosa. Este criterio está en desacato con el Dictamen número 1 de 1922 del Tribunal Permanente de Justicia Internacional que da representatividad a las centrales que representen corrientes importantes de opinión. (OIT, 1922).

En Venezuela la legislación laboral sí acata el Dictamen número 1 de la Corte de la Haya o TPJI 1922, ello está contemplado en los artículos 60 al 70 del Reglamento de la LOT de 2006 o Reglamento Chávez. Allí se habla de constituir **una Mesa de Diálogo de carácter nacional con la participación de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores más representativas, las organizaciones más representativas de la economía popular y el Ejecutivo Nacional.**

Obsérvese que el reglamentista de 2006 sí estimó la necesidad de un diálogo social tripartito amplio, abierto, incluyente, transformador por lo tanto este reglamentista le dio prevalencia al derecho humano a la libertad de expresión. Lamentablemente esta Mesa de Diálogo de carácter nacional nunca se ha reunido para decidir los salarios mínimos ya que estos los determina el Ejecutivo Nacional.



Rafael Hands

DICTAMENES, RESOLUCIONES, SENTENCIAS Y CRITERIOS FACILITADORES DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Dictamen número 1 del Tribunal Permanente de Justicia Internacional o Corte de La Haya de 1922 (OIT 1922): Según el artículo 37 de la Constitución de la OIT es el Tribunal Permanente de Justicia Internacional (TPJI) o Corte de La Haya el organismo judicial independiente que interpreta todas las cuestiones y dificultades relativas a la Constitución y de los convenios de la OIT.

El termino *organizaciones más representativas* inserto en el numeral 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT lo ha interpretado la OIT de manera **ambigua, imprecisa y confusa**, al punto que países como Suecia en una oportunidad tuvo que solicitar por ante la Oficina Internacional del Trabajo una interpretación al respecto, debido a que a pesar de tener una central más numerosa existían otras centrales muy representativas que también querían ir a la Conferencia Internacional. La Oficina, basándose en un dictamen del TPJI, indicó al solicitante que la expresión organización más representativa de empleadores y trabajadores

No significaba solamente la organización más numerosa. Si en un determinado país existen dos o más organizaciones de empleadores o de trabajadores que representen una corriente importante de opinión, **incluso si una de tales organizaciones puede ser más numerosa que las demás, todas ellas pueden ser consideradas como las más representativas...** (Subrayado nuestro) (OIT, 1922).

El dictamen en cuestión detectó en el criterio OIT aspectos muy negativos como la exclusión de organizaciones sindicales muy representativas del diálogo social por tanto evidenció también decisiones equivocadas que violaban la participación y libertad de expresión y que no había mayor diversidad y concurrencia plural en el diálogo tripartito o sea un desequilibrio entre la diversidad.

El TPJI también convino en que ese criterio de la OIT de que haya un acuerdo entre las centrales para concurrir a las Conferencias en Ginebra y Conferencias regionales es utópico, un ideal de realización que es imposible de llevarse a cabo, porque todas las centrales quieren arrogarse la mayor representatividad. Por lo tanto esa exigencia de la OIT de llegar a un acuerdo entre las centrales sindicales fue gravemente objetada por el TPJI.

También el TPJI estimó por todo lo expuesto que había entonces un diálogo social y tripartismo enteco, limitado, coartado, con débil y escasa participación y comunicación, una contundente violación al derecho humano a la libertad de expresión. Y finalmente también



Rafael Hands

detectó que en la OIT no existía ninguna norma que regulara la expresión “*organizaciones más representativas*”.

Por otra parte el Dictamen tratado decidió aspectos muy positivos como reconocer la existencia de otras centrales muy representativas, que existen en los países otras corrientes importantes de opinión que no pueden quedar por fuera en su libertad de expresión. Destacó la importancia de incluir otros actores beneficiarios o usuarios de las normas internacionales que no habían tenido participación, es decir, que no participaban en la legislación de unas normas que luego le serían aplicadas, con ello el dictamen apunta hacia una participación democrática, mayor participación e intercambio, vale decir, intercambio con la compleja realidad.

Esa mayor participación y representatividad hallada por el dictamen provee de legitimidad a las normas internacionales y validez integradora. Recordemos que esos convenios internacionales legislados en la OIT van a constituirse en espejos de la futura norma nacional al ratificarse dichos convenios.

Resolución relativa al Tripartismo y al Diálogo Social (OIT, 2002): Esta Resolución adoptada por la Conferencia el 18 de junio de 2002 reaccionó ante algunas deficiencias que se venían dando en cuanto a diálogo social y tripartismo que limitaban la interacción, comunicación y la participación y por tanto debilitaban ese tripartismo y ese diálogo social. Estimó además que la paz y la justicia social son producto de una tradición, basada en negociaciones libres y en la conciliación de intereses conflictivos.

La Resolución también recordó el papel esencial que desempeñan los interlocutores sociales en el desarrollo económico y social sostenibles, la democratización y el desarrollo participativo, así como el examen y el fortalecimiento del papel que cumple la cooperación internacional en materia de erradicación de la pobreza, promoción del pleno empleo y trabajo decente, que aseguran la cohesión social de los países.

Destacó que el diálogo social y el tripartismo son procesos modernos y dinámicos que tienen una capacidad única y un gran potencial para contribuir al progreso con respecto a muchas situaciones y cuestiones difíciles que plantean desafíos, incluidas las relativas a la globalización, la integración regional y la transición.

La Resolución concluye en que hay exclusión de centrales sindicales y asuntos muy importantes por resolver, que hay problemas graves en cuanto a participación sindical, que no se respeta ni la libertad sindical ni la libertad de expresión, que hay un debilitamiento



Rafael Hands

galopante del tripartismo con baja autoestima sindical sin que el sindicato pueda ejercer su mandato: hay una máxima postración debido a un pronunciado veto sindical. Hay desintegración comunicacional, falsa representatividad sindical, déficit de trabajo decente y no se concretan reformas a los convenios y a la legislación internacional. Por todo lo expuesto hay un evidente desaprovechamiento de las experiencias y estructura de la OIT y, en consecuencia, la cooperación técnica no ataca los problemas presentes con soluciones del presente. Y, finalmente, hay un tripartismo y diálogo social inoperantes.

Por todo lo antes expresado la Resolución recomendó la capacitación de los trabajadores y los empleadores, la ratificación de los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva y llevar a cabo estudios en profundidad sobre el diálogo social en colaboración con los mandantes de la Organización, con miras a poner de relieve la capacidad de las administraciones del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en el diálogo social.

Democracia Participativa o Directa: La Teoría opuesta a la democracia representativa es el de la Democracia Participativa o Directa donde el ciudadano-trabajador participa, regulándose a la vez el derecho de participar en los asuntos públicos, En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se encuentra en su artículo 62 que establece: “Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos...”

Para el Modelo Democrático Participativo de Relaciones Laborales se fundamenta en la participación directa de los trabajadores en la toma de decisiones. El Reglamento de la LOT en su artículo 168 dispone de la **consulta directa o referéndum consultivo** como mecanismo participativo de autocomposición de los conflictos, útil en todos los casos en que haya que tomar una decisión, así como el artículo 191 en relación al **referéndum sindical**. Recuérdese que el sindicato no es el representante de los trabajadores sino que son ellos mismos a través de su libertad de expresión que promueven -por mayoría absoluta- mediante el sindicato la negociación colectiva y los conflictos colectivos.

Ambos mecanismos referendarios son una manifestación del ejercicio del derecho humano a la libertad de expresión.

Esta Teoría de la Democracia Participativa o Directa es lo contrario a lo que observé en los métodos de trabajo de la OIT en mi condición de Consejero ante la Oficina de Naciones Unidas en Ginebra donde se encuentra la sede de la OIT.



Rafael Hands

Otro instrumento que facilita la libertad de expresión lo constituye como ya vimos anteriormente: La Declaración de Filadelfia. Esta Declaración califica a la libertad de expresión como la base de la libertad sindical.

Sentencia sobre la Exclusividad Sindical Ilegal, Tribunal Supremo de Justicia, 13 de febrero de 2003: Esta sentencia se pronunció en el caso del amparo constitucional de apelación intentado por el ciudadano Manuel Muñoz y otros, contra la decisión dictada el 25 de agosto de 2000 por el Juzgado Superior Primero Civil, Mercantil, Tránsito, Trabajo, Menores y Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar, y puede encontrarse en la Selección de Jurisprudencia de la Sala Constitucional (enero 2000-agosto 2006) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), compilación de la colega Magistrada Carmen Zuleta de Merchán. Dicha Sentencia sostiene: “el uso reiterado, de parte de las Confederaciones y Federaciones del establecimiento, en una de las cláusulas de las convenciones colectivas que surgen producto de una Normativa Laboral, de menciones por las cuales pretenden atribuirles a sus directivos de manera invariable **la exclusividad de la representación de los trabajadores, es violatorio del derecho –por demás irrenunciable- a la libertad sindical individual**, el cual, además de que es de rango constitucional, constituye la génesis del derecho sindical colectivo y tiene como único titular a los trabajadores, quienes lo ejercen, entre otras formas, con la escogencia –sin ningún tipo de interferencias- del sindicato más representativo, lo cual se logra con la afiliación, de manera voluntaria, de por lo menos la mitad más uno de los trabajadores , a una determinada organización sindical...”(subrayado nuestro).

Visto así y dado que la base de la libertad sindical lo constituye el derecho humano a la libertad de expresión, la sentencia en examen no está haciendo otra cosa que la de denunciar una flagrante violación a la libertad de expresión que es un derecho humano de rango constitucional. Tenemos entonces un ejemplo de que el TSJ ha examinado la Cláusula de Exclusividad Sindical y ha determinado la imposibilidad de apelar a una costumbre nacional a la cual están acostumbrados patronos y sindicatos.

La Sentencia del TSJ en Sala Social del 17 de junio de 2004: Se trata de una decisión de la Sala Social a raíz de un recurso de acción declarativa que intentó la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) ante la Sala Electoral, para que el TSJ la declarara como organización sindical más representativa de los trabajadores venezolanos, y se declaró su improcedencia ya que no es posible -por vía declarativa como fue solicitado- determinar un problema de orden fáctico que depende fundamentalmente, de la participación activa, democrática, universal y secreta de los trabajadores que formen parte del seno o la base de la



Rafael Hands

organización.

La Sala abordó el tema de la *representatividad* de la manera siguiente: Ningún órgano judicial imparcial ha verificado la representatividad de la CTV, y menos aún basado en los requisitos de orden público establecidos para el referéndum sindical que impone para ello la LOT y su Reglamento, para que pueda ser otorgada a una organización sindical el carácter de más representativa.

El artículo 219 del Reglamento de la LOT establecía lo siguiente: “Cuando fuera necesario constatar la representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores por motivos de negociación o conflicto colectivo de trabajo, el Inspector del Trabajo organizará un referéndum en los términos previstos en la presente Sección”. Y el artículo 435 de la LOT establecía: “Transcurridos tres meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del 10% de los trabajadores miembros de la organización, podrá solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que disponga la convocatoria respectiva”.

Fíjese el lector que ni había sido solicitada ante un Juez la convocatoria a elecciones ni se había realizado el referéndum sindical para constatar la representatividad, requisitos estos esenciales para que pueda hacerse la convocatoria a elecciones y pueda decidirse la representatividad. Obsérvese que en ambos casos se preservó el derecho humano a la libertad de expresión y el derecho humano a la libre reunión.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y los derechos humanos a la libertad de expresión y de reunión: El artículo 57 de la CRBV establece lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos, sus ideas y opiniones de viva voz, por escrito o mediante cualquier otra forma de expresión y de hacer uso para ello de cualquier medio de comunicación y difusión, sin que pueda establecerse censura.....”

Y el artículo 53 de la misma Constitución establece: “Toda persona tiene el derecho a reunirse, pública o privadamente, sin permiso previo con fines lícitos y sin armas...” vemos así como nuestra máxima Ley contiene en su Capítulo III De los Derechos Civiles tanto el derecho humano a la libertad de expresión como el derecho humano a la libertad de reunión, preservando de este modo un derecho humano fundamental que en el Convenio 87 de la OIT se estima como un derecho humano laboral fundamental y, como vimos, en una nueva variable del Sistema de Relaciones Laborales.



Rafael Hands

ALGUNOS AUTORES QUE APOYAN CON SUS TEORIAS Y ESTUDIOS LA LIBERTAD DE EXPRESION

Juan Antonio García 2006 en la Filosofía del Derecho de Habermas y Luhmann destacó que **Jurgen Habermas** determinó en su Teoría de la Sociedad que las normas que rigen una sociedad deben tener validez y legitimidad para que puedan ser aplicables, esto ocurre en las sociedades libres e igualitarias. Ahora bien en una sociedad como la OIT donde se discuten y sancionan las normas internacionales sólo con las organizaciones sindicales más numerosas, esta sociedad se transforma en una Sociedad Jerárquica y de Poder y no una Sociedad Libre e Igualitaria, allí no intervienen cientos de organizaciones sindicales también representativas como corrientes importantes de opinión que son. Es por ello que el producto de estos debates legislativos cerrados no puede ser legítimo ni pueden tener validez ya que no se desprenden de una coerción existente.

El carácter integrador de las normas internacionales no sólo es fáctico sino que también implica validez y legitimidad sustentada en la democracia participación y comunicación de los sujetos expuestos a su aplicación. (Gadamer, 1999:334)

Notamos fácilmente como Habermas está apoyando a un necesario accionar de la libertad de expresión para sancionar las normas, libertad de expresión y democracia indispensables para darle validez y legitimidad a las normas.

Según **Niklas Luhmann** en la misma óptica de la Teoría de la Sociedad señala la importancia de que las sociedades entren en un proceso permanente, constante y sostenido de interacción y comunicación. Dentro de esa perspectiva, para comunicar hay primero que participar. Y dentro de este marco, allí donde hay comunicación hay sociedad ya que se reducen las complejidades paralizantes, de este modo donde no se opera a través de la comunicación no existe sistema social. Debe entonces asegurarse la conectividad del sistema social con el medio. (García, 2006: 111-145)

Visto así observamos que Luhmann imprime especial importancia a la participación para poder comunicar, vale decir, comunicar bajo la premisa de una libertad de expresión que no puede ser conculcada a riesgos de que deje de existir la sociedad.

John Rawl y su Teoría de la Justicia: Para este autor es posible que aún aquellos individuos que sostienen diversas concepciones de la justicia, pueden estar de acuerdo en que las instituciones son justas cuando no se hacen distinciones arbitrarias entre las personas o



Rafael Hands

miembros, al asignarles deberes y derechos básicos y cuando las reglas determinan un equilibrio debido (Rawl, 2004:19). Pero ya vimos que no es así en la OIT ya que tienen presencia permanente en su Consejo de Administración los diez Miembros de mayor importancia industrial, así puede verse en el párrafo 2 del artículo 7 de la Constitución de la OIT. Indica el párrafo 2 del artículo 7 que: ...De los Miembros representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial... Esos diez Miembros tendrán presencia permanente en el Consejo de Administración.

Así este autor apoya la libertad de expresión ya que postula la necesidad de que no haya en la sociedad distinciones arbitrarias entre los miembros. Todos deben tener igual derecho humano a la libertad de expresión.

De esta forma hemos expuesto dos Teorías: la Teoría de la Sociedad y la Teoría de la Justicia y cuatro autores que dan importancia extrema al derecho a la participación, democracia y comunicación por lo tanto, no podemos dudar que todos apoyan el derecho humano a la libertad de expresión.

ACTUAL TEORÍA DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La libertad de expresión que se adelanta actualmente en el mundo del trabajo tiene como vimos su concepto limitado, características reducidas, requisitos previos y al mismo tiempo gran imprecisión, ya que debería basarse en la democracia participativa pero por el contrario se afianza en la democracia representativa ya que es cerrada y restrictiva porque se afianza sólo en la participación de las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores más representativas numéricamente, es decir, que participan en esa libertad de expresión sólo las centrales sindicales con mayor número de afiliados y que son las centrales que, tradicionalmente, han dirigido los destinos de los trabajadores a escala nacional e internacional y participan exclusivamente y con regularidad en las reuniones de la OIT y en el acontecer diario nacional.

Esta Teoría se aparta de las Teorías de la Sociedad y de la Justicia que persiguen una validez y legitimidad de las normas y que buscan la igualdad sin arbitrariedades ni ventajas para algunos miembros de la sociedad.



Rafael Hands

OTROS AUTORES QUE CON SUS INVESTIGACIONES APOYAN LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Juan Antonio Sagardoy Bengoechea: Mucho se ha estudiado respecto a la libertad de expresión como derecho humano fundamental del trabajador-ciudadano desde el ángulo del Derecho Constitucional. Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, (2006) en “Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo”, expone que “desde Weimar hasta Querétaro las Constituciones y las grandes Declaraciones de Principios han reconocido una serie de derechos fundamentales, típicamente laborales como lo son la libertad sindical, negociación colectiva y huelga...” siendo que la libertad de expresión es un derecho individual de los trabajadores pero sólo cobra vida colectivizándose...” “son derechos inespecíficos de los ciudadanos, que al propio tiempo son trabajadores...”

Entonces la libertad de expresión como derecho humano “se encuentra dentro del elenco de los derechos fundamentales que son derechos de libertad, no de prestación, referidos directamente a la dignidad de la persona. Son derechos primarios frente a otros que son secundarios”. En este orden de ideas, se convierten en verdaderos derechos humanos laborales debido a la naturaleza de la relación jurídica laboral. Así las causas de su existencia son tres: i) El reencuentro de los trabajadores con su propia individualidad, ya que el ciudadano fue el sujeto político triunfante de la Revolución Burguesa del Ciudadano. ii) Por el surgimiento de la tecnología que arrastran la intimidad e individualidad del trabajador: la industria necesita de la fuerza colectiva y quiere ir del feudalismo industrial al feudalismo virtual. iii) El multiculturalismo (consecuencia de la inmigración) que sólo encuentra terreno habitable en los derechos de la persona, que son derechos constitucionales inespecíficos.

Sepúlveda Malbran y Vega Ruiz (2000): en su obra “Diálogo Social en los Países Andinos” han tratado el problema del “encogimiento” que ha sufrido el movimiento sindical. Estos autores concluyen en que “una minoría cupular pretende seguir rigiendo los destinos de una mayoría de base”. Plantean una reconstrucción sindical con la participación de todos. Como puede verse esta opinión tiene la naturaleza de una denuncia de la violación al derecho a la libertad de expresión conculcado y oprimido por las normas criterios y costumbres violatorios arriba expuestos.

Otros autores entre ellos Francisco Iturraspe, León Arismendi (1990) y Steve Ellner (1997) estudian la violación a la libertad de expresión impuesta en el sistema electoral de los sindicatos, y lo hacen refiriéndose a las elecciones sindicales de la CTV, costumbres que en esta central violan el principio del voto universal, directo y secreto, es decir, “voto a mano





Rafael Hands

alzada”. A su vez Ellner señala que “en la CTV no ha habido tiempo ni recursos para modificar los Estatutos de las federaciones y convocar a elecciones primarias”.

Como puede evidenciarse, no hay una costumbre inveterada para que los sindicatos puedan medirse electoralmente. Por el contrario hay la costumbre de pervivir a lo largo de los años en las directivas sindicales, vetando el derecho humano de los trabajadores afiliados a expresar su libertad de expresión en elecciones libres, universales y secretas.

ALCANCES Y DIMENSIONES DE UNA LIBERTAD DE EXPRESIÓN TRUNCADA

Tal y como lo indica la Resolución sobre Tripartismo y Diálogo Social la OIT debe procurar incentivar a sus Miembros para que ratifiquen los convenios, tal es el caso del Convenio 81 sobre Inspección del Trabajo que, siendo tan importante, sólo ha sido ratificado por diez países: Azerbayán, Chipre, Finlandia, Guyana, Irlanda, República de Moldavia, Noruega, la Federación de Rusia y la República Unida de Tanzania. (Hands, 2012: 31). Esta ausencia de ratificación puede tener relación con la ausencia de diálogo social entre los sindicatos representativos y los gobiernos, sin darles especial importancia a todos los ausentes que no pueden debatir sobre la ratificación de los convenios.

Las estadísticas OIT pasan revista a los conocimientos actuales sobre el número de **enfermedades, accidentes y muertes** que se producen en el lugar de trabajo, cuyo costo supone unas pérdidas anuales de aproximadamente 1,25 trillones (1.250.000 millones de dólares de los Estados Unidos) para el producto interior bruto (PIB) global. La OIT señala que sus estimaciones se basan en cálculos conforme a los cuales el costo de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales representa aproximadamente el 4 por ciento del PIB anual.

Estas cifras son mundiales, se basan en las últimas estimaciones de la OIT, y son sólo parte del inmenso sufrimiento causado por el trabajo peligroso sin inspección del trabajo. En este planeta, 160 millones de personas aproximadamente sufren de enfermedades relacionadas con el trabajo. Por su parte, el número de accidentes del trabajo (mortales o no mortales) se eleva a 270 millones anualmente.

No obstante, las diferencias entre regiones son importantes. Según la OIT, en algunas partes del mundo en desarrollo, las tasas de mortalidad son cuatro veces superiores a las de los países industrializados más seguros.



Rafael Hands

Por primera vez en la historia, la OIT ha calculado lo que representa este problema mundial raramente mencionado. Tales cálculos figuran en un **nuevo folleto 1, que se publicó el 28 de abril de 2016, en el Día Mundial sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo**. La OIT desea aportar a éste acontecimiento su propia fuerza particular: el tripartismo. En otras palabras, la colaboración entre gobiernos, empleadores y trabajadores en igualdad de condiciones.

Hemos ya analizado en el Dictamen número 1 de la Corte de La Haya o TPJI como el tripartismo en la OIT, debido al criterio de exclusión de la CVP/OIT, se encuentra muy debilitado, postrado, se viene “encogiendo” por falta de participación o comunicación, vale decir, por ausencia de libertad de expresión.

Esta exclusión o rechazo de muchas centrales sindicales del diálogo social y de la elaboración de la legislación internacional y por tanto quebrantar la libertad de expresión, está relacionada con los altos niveles de accidentes al no existir la inspección del trabajo en la mayoría de los países miembros de la OIT.

Existen entonces múltiples condiciones de trabajo inseguras y actos inseguros que no son corregidos por la administración del trabajo.

Con relación al **desempleo** el documento OIT Tendencias Mundiales del Empleo 2013 el desempleo mundial ha subido y podrán aumentar más en 2013. El aumento fue de 4.2 millones en 2012 hasta más de 197 millones, un 5.9 de la tasa de desempleo. Un cuarto de este incremento tuvo lugar en las economías desarrolladas mientras que tres cuartas partes se debieron al efecto secundario que esto tuvo sobre otras regiones en especial en África Subsahariana.

Guy Ryder Director de la OIT señaló que se ha prolongado la crisis del mercado laboral en varios países, reduciendo la creación de empleos y aumentando la duración del desempleo.

En las **Noticias OIT del 19 de enero de 2016** se indica que con la reducción del empleo aumenta el déficit de trabajo decente y las oportunidades para enfrentar las desigualdades excesivas. En cuanto a las economías en desarrollo nótese que el empleo informal superó el 50% de la mitad de estos países emergentes. En una tercera parte de estos países, afecta a más del 65% de los trabajadores.

Alertamos al lector que el Dictamen número 1 de la Corte de La Haya de 1922 que incluye en



Rafael Hands

el diálogo social a otras organizaciones sindicales minoritarias, no es un documento popular en la OIT. El mismo lo hallé por casualidad entre viejos documentos de la fundación de la OIT. Por el contrario la OIT mantiene a los mandantes tripartitos en un estado de desconocimiento y hermetismo total respecto a la existencia de este documento. La pregunta es ¿por qué la OIT a sabiendas de estas cifras tenebrosas de exclusión y pobreza, no difunde el contenido y detalles de tan importante documento?

Tanto las cifras de accidentes y enfermedades como las de desempleo expuesto constituyen elementos de alcance determinantes de una evidente exclusión y por tanto del veto sindical para ejercer la libertad de expresión.

Por otra parte una Comisión de la OIT que es la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (CMDSEG) (2004), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (1994) y el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) (2004) todos organismos de Naciones Unidas han coincidido en que la solución para eliminar la exclusión social y la pobreza de los pueblos es la participación, el empoderamiento de las comunidades, es decir, darle poder de intervención de los pueblos, en otras palabras, permitirles el ejercicio a la libertad de expresión. Ahora bien si la OIT misma y otros órganos de Naciones Unidas han dado las soluciones a la exclusión y al descarte de los pueblos ¿por qué la OIT no pone en práctica esas recomendaciones de inclusión y eliminación de la pobreza y el desempleo? Al contrario vemos como un órgano importante del Consejo de Administración OIT como lo es el Comité de Libertad Sindical, no tiene membrecía para África dentro de sus miembros, **o sea, que para la OIT África es un continente que no existe**. En esa Región se dan los mayores niveles de exclusión y desempleo del mundo. La pregunta es ¿no tendrá relación tanta pobreza con la ausencia de diálogo, libertad de expresión, participación y comunicación de los pueblos africanos?

Fíjese el lector que en la economía informal de nuestros países en vías de desarrollo o emergentes el sector informal llega hasta el 50% de la fuerza laboral activa y en algunos casos alcanza hasta el 65%. Se sabe que este sector informal no tienen sindicatos que los asistan por lo tanto este sector informal queda al margen de la ley a nivel nacional e internacional, sin participación, comunicación ni libertad de expresión.

En otro orden de ideas, el alcance en las convenciones colectivas de la cláusula de Exclusividad Sindical es prácticamente del 100%. Es una costumbre inveterada en la negociación colectiva: La gran mayoría de los patronos o sindicatos insertan en las convenciones esta fatídica e ilegal cláusula, o sea que se quebranta abiertamente la libertad



Rafael Hands

sindical de miles de sindicatos en potencia que no se les permite organizarse para defender los intereses de los trabajadores y que quizás los defenderían mejor, con más efectividad que el sindicato exclusivo.

Esta nefasta costumbre proviene de la aplicación de los artículos 138 y 168 de la vieja LOT que permitían sólo la intervención de una sola organización sindical. Esta Ley en ningún artículo señalaba la necesidad de la existencia de un diálogo social amplio, allí no existía la expresión diálogo social. Y dicha costumbre no ha podido ser erradicada a pesar de que el artículo 499 de la LOTTT (2012) prevé “mantener un amplio diálogo social democrático y participativo”.

Observe el lector en Venezuela la legislación laboral sí acata el Dictamen número 1 de la Corte de la Haya o TPJI 1922, ello está contemplado en los artículos 60 al 70 del Reglamento de la LOT de 2006 o Reglamento Chávez. Allí se habla de constituir **una Mesa de Diálogo de carácter nacional con la participación de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores más representativas, las organizaciones más representativas de la economía popular y el Ejecutivo Nacional.**

Obsérvese que el reglamentista de 2006 sí estimó la necesidad de un diálogo social tripartito amplio, abierto, incluyente, transformador por lo tanto este reglamentista le dio prevalencia al derecho humano a la libertad de expresión. Lamentablemente esta Mesa de Diálogo de carácter nacional nunca se ha reunido para decidir los salarios mínimos ya que estos los determina el Ejecutivo Nacional.

Además **el artículo 129 de la LOTTT** también establece que: “Previo estudio y mediante Decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto **mediante amplia consulta** conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

Hay una clara costumbre de no aplicación de la Ley y de mantenerse en desacato en cuanto a las sentencias que favorecen la libertad de expresión. Ni la Administración del Trabajo ni las Inspectorías del Trabajo a escala nacional velan por el derecho a la libertad de expresión de los trabajadores. Cabe decir que esto es responsabilidad de los gobiernos de turno que no le dan importancia a la libertad de participación y expresión.

Todo esto ocurre con rotunda violación por parte del gobierno de la letra de la LOTTT en cuyo **artículo 25** funda las bases para la participación y comunicación de los actores sociales.



Rafael Hands

Dicho artículo señala en su ordinal 5: En el proceso social del trabajo **se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social, y en la corresponsabilidad...**” (Subrayado nuestro)

ALGUNAS CONCLUSIONES

Las conclusiones en este caso las vamos a manejar desde el punto de vista nacional específicamente para Venezuela y sus normas, criterios y costumbres laborales e internacionalmente teniendo en consideración las normas y criterios de la OIT:

Punto de vista nacional, caso Venezuela: Hemos visto que tanto el Reglamento de la LOT de 2006 como la LOTTT tienen normas que estimulan el respeto a un diálogo social amplio, democrático y representativo con abierta libertad de expresión.

En análisis hermenéutico más sencillo advierte que en nuestro país en cuanto a la redacción de la normativa laboral, hay un claro acierto en el manejo de la libertad de expresión en el mundo del trabajo y en la administración del Convenio 87 sobre libertad sindical, adoptado en San Francisco por la 31 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1948 ratificado por Venezuela el 20 de septiembre de 1982; y el Convenio 98 sobre negociación colectiva adoptado en Ginebra por la 32 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1949 y ratificado por Venezuela el 19 de diciembre de 1968. Hemos visto la abierta redacción de las normas nacionales tanto del Reglamento como de **la LOTTT que velan por un diálogo social amplio y democrático** (artículos 25 y 129 de la LOTTT) y el artículo 62 del Reglamento que comporta la integración de una Mesa de Diálogo Social con carácter nacional que ahora se refiere a una pluralidad de actores.

Esta amplitud sólo se satisface parcialmente ya que no ha habido la voluntad política por parte de los gobiernos de turno de convocar a dicha Mesa de diálogo de carácter nacional para discutir sobre los incrementos del salario mínimo. Por el contrario los gobiernos satisfacen estos incrementos mediante Decretos del Ejecutivo Nacional donde no participa ninguna organización sindical, vale decir, que los artículos 25 y 129 de la LOTTT y el 62 del Reglamento constituyen letra muerta, ya que no se aplican sus disposiciones.

En el pasado había un artículo que justificaba las restricciones y quebranto de la libertad de expresión que era el artículo 168 de la LOT. Allí sólo se hablaba de una organización sindical de empleadores y de una sola central sindical de trabajadores.



Rafael Hands

Digo que sólo se satisface la libertad de expresión parcialmente porque los últimos gobiernos de tendencia socialista sí han abierto la posibilidad de que todas las centrales de empleadores y trabajadores participen de su libertad de expresión y del diálogo social internacional en las conferencias del trabajo en Ginebra. En este sentido el pasado gobiernos de Hugo Chávez y el de Nicolás Maduro sí han permitido el ejercicio de la libertad de expresión a escala internacional. ¿Cómo lo han hecho? Certificando a todas las centrales que hacen vida sindical nacional para que participen en las Conferencias Internacionales del Trabajo.

De este modo por parte de los trabajadores: la CTV, la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), la Unión Nacional de Trabajadores (UNETE) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUTV todas sin excepción desde mayo de 2000, concurren a Ginebra cada mes de junio a la Conferencia Internacional y a sus Consejos de Administración de marzo, junio y noviembre cuando Venezuela ha sido parte del Consejo de Administración de la OIT. Asimismo, por parte de los empleadores: La Federación Venezolana de Cámaras de Industria y Comercio (FEDECAMARAS), la Federación de Artesanos, Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIAS), Empresarios por Venezuela (EMPREVEN) y la Confederación Nacional de Ganaderos de Venezuela (CONFAGAN) también concurren a Ginebra acreditados y financiados por el gobierno a la Conferencia Internacional del Trabajo y a sus Consejos de Administración cuando es el caso.

Las situaciones han cambiado con relación al pasado y el comportamiento del gobierno y la libertad de expresión internacional. De este modo los anteriores gobiernos se valían de los artículo 138, 168 de la LOT que para la representatividad sindical sólo le daban fuerza a una organización de trabajadores y a una de empleadores.

En ese pasado sólo eran acreditados para el diálogo social tripartito internacional la CTV por parte de los trabajadores y FEDECAMARAS por parte de los empleadores. Ninguna otra central concurría a estos eventos violentándose así su libertad de expresión, participación y comunicación. Vale decir que la LOT en su normativa en cuanto a representatividad sindical, seguía el criterio cerrado, restrictivo y excluyente de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia de la OIT que estima como más representativa sólo a la central con mayor número de afiliados.

Esta normativa nacional comentada en la LOTT y en el Reglamento también abre la puerta al Dictamen número 1 de la Corte de La Haya que da también apertura a las centrales



Rafael Hands

minoritarias que representen corrientes importantes de opinión. Estas también, pues, serán estimadas como más representativas.

En otro sentido a pesar de que la jurisprudencia del TSJ comentada ha vetado la Cláusula de Exclusividad Sindical y la ha catalogado en desmedro de la libertad sindical, ésta cláusula se sigue aplicando sin que la Administración del Trabajo, valga decir, el gobierno, pongan límite a este abuso por parte de patronos y sindicatos. Los Inspectores del Trabajo hacen caso omiso a esta cláusula y siguen homologando sin problemas las convenciones colectivas que llevan en su contenido esta nefasta cláusula.

Vemos en el caso venezolano, por una parte, la letra muerta de la ley y la falta de voluntad política en corregir estas fallas y aplicar los artículos 25, 129 de la LOTTT y 62 del Reglamento sobre diálogo amplio y democrático y una Mesa de Diálogo Social de carácter nacional.

Y observamos por otra parte como se conservan los criterios y costumbres violatorios a la libertad de expresión y a la libertad sindical al aplicar -sin medida- la cláusula de exclusividad sindical. Puede verse al azar las convenciones colectivas y encontrará la cláusula comentada.

Puede convenirse como conclusión que en Venezuela existe una franca inaplicación de las leyes y reglamentos y que se viola por tanto de manera abierta en derecho humano a la libertad de expresión, es decir, que **hay toda una cultura de inaplicación de la Ley**

Todos estos artículos vistos en la LOTTT y en el Reglamento son el desarrollo de los artículos 57 y 53 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) sobre libertad de expresión y libertad de reunión. El artículo 57 de la CRBV establece lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos, sus ideas y opiniones de viva voz, por escrito o mediante cualquier otra forma de expresión y de hacer uso para ello de cualquier medio de comunicación y difusión, sin que pueda establecerse censura.....”

Y el artículo 53 de la misma Constitución establece: “Toda persona tiene el derecho a reunirse, pública o privadamente, sin permiso previo con fines lícitos y sin armas.....”

La CRBV recoge los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos en cuanto a libertad de expresión y libertad de reunión.



Rafael Hands

Tenemos entonces que en Venezuela en cuanto a libertad de expresión no sólo se infringe la LOTTT y su Reglamento y la Jurisprudencia sino que también se quebranta la CRBV, hay una seria situación de cultura de incumplimiento de la ley en la cual incurren tanto los interlocutores sociales como el gobierno.

Punto de vista internacional: Este análisis lo vamos a comenzar con el **Comité de Libertad Sindical**, órgano de control del Consejo de Administración de la OIT en cuya composición ya se observa un desbalance. Su composición es la siguiente tres miembros principales y tres suplentes que se van a encargar de las quejas sobre los Convenios 87 y 98 a escala mundial de cuatro regiones del planeta: América, Asia, África y Europa Oriental y Occidental.

Los tres miembros fueron destacados en el Comité desde 1951, fecha de su fundación, para que existieran voceros para América, Asia y Europa y estos mismos voceros se encargarían de los casos de África dado que una gran cantidad de países africanos no eran independientes, vale decir, que dependían o eran colonias de las potencias europeas.

Observe el lector que el miembro de Europa iba a encargarse de evaluar y discutir la queja que hacían los sindicatos de una nación africana, así, es evidente que este miembro europeo no podía evaluar con calidad de criterio un caso que no era de su país, donde habían otros problemas y otras costumbres y hábitos a considerar. Aún en la actualidad esto sigue ocurriendo de la misma forma pese a que ha sido un clamor de varios Grupos Mundiales el que se reconozca un miembro africano en el Comité.

El Grupo Latinoamericano y del Caribe (GRULAC) que está conformado por 33 países miembros, El Movimiento de Países no Alineados (MNOAL) con 118 miembros, 18 observadores y 9 organizaciones observadoras y algunos países africanos y asiáticos constituyen un gran bloque de naciones que quieren un cambio en el Comité de Libertad Sindical y que se lo han planteado formalmente a la OIT, siendo el caso que el consenso para lograr ese cuarto miembro se ve bloqueado por los países desarrollados (América del Norte y Europa Occidental) (Hands, 2009).

Esta petición de estos Grupos y países a la OIT para cambiar el Comité comenzó a hacerse desde junio y noviembre de 2005 y en marzo de 2006. La OIT propuso en ambas oportunidades la posibilidad de varias opciones en las que se establecía hacer rotaciones, pero en ningún caso se satisfacía la ajustada petición de tener un cuarto miembro y así poder representar en el Comité equilibradamente a las cuatro regiones del mundo. La OIT terminó esgrimiendo problemas de presupuesto para su aprobación.



Rafael Hands

Es de una evidencia cristalina la observancia de una infracción al derecho humano a la libertad de expresión que no tiene comparación y que se pretenda seguir manejando a África como cuando eran países dependientes de las potencias europeas. Esto bien podría relacionarse de alguna forma con la extrema pobreza reinante en la región, altos índices de VIH Sida, trabajo forzoso, accidentes mortales, trabajo esclavo y trabajo infantil.

En otro orden de ideas tenemos que considerar el comportamiento obstinado y excluyente de la **Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo (CVP/CIT)**. En la práctica esta Comisión estima como buenas las protestas que hacen algunas organizaciones sindicales o gobiernos contra las delegaciones tripartitas donde hay sindicatos minoritarios pero que representan *corrientes importantes de opinión*. En este sentido estas protestas o solicitudes de exclusión de algunas delegaciones son oídas con amplitud por la CVP/CIT y terminan en la desarticulación de la delegación tripartita protestada la cual queda descartada para participar de la Conferencia.

Cabe destacar que este particular e ilegal descarte lo ha sufrido la delegación tripartita de Venezuela en las últimas Conferencias Internacionales del Trabajo (Hands, 2009) ya que el gobierno de Venezuela -siguiendo el criterio y la necesidad de un amplio diálogo (artículos 25 y 129 de la LOTTT)- **acredita para la Conferencia a todas las centrales sindicales** de trabajadores y a todas las asociaciones de empleadores que hacen vida en el país. Esto implica organizar las agendas de las organizaciones en el Ministerio del Trabajo y habilitar viáticos para cada miembro o consejero técnico que aspira participar.

Pero la protesta de Fedecámaras o de la CTV prospera porque ellas se presentan como únicas centrales más representativas siguiendo el criterio de la Comisión.

En conclusión la CVP/OIT quebranta de manera abierta el sabio contenido del Dictamen número 1 (1922) de la Corte de La Haya, que dio vida a miles de organizaciones sindicales minoritarias que representen corrientes importantes de opinión. Recuerde el lector que el Dictamen no es un instrumento jurídico popular o de amplia difusión dentro de la OIT.

En este sentido, tampoco la OIT se ha dado a la loable tarea de crear una norma explicativa dentro de su Constitución o el Reglamento de la Conferencia que permita a los afectados invocarla en caso de estas ilegales protestas.

¿Por qué no es popular el Dictamen número 1, por qué no es difundido con claridad en los documentos OIT?

¿Por qué si algunas Comisiones de la propia OIT (CMDSG) y de otros órganos de Naciones



Rafael Hands

Unidas como el PNUD y el UNRISD han recomendado la participación para salir de la pobreza la OIT hace caso omiso a estas pertinentes recomendaciones?

¿Por qué las organizaciones sindicales mayoritarias deben representar a miles de centrales minoritarias también representativas?

¿Por qué las centrales mayoritarias deben legislar en solitario, sin carácter integrador y luego aplicar a los ausentes las normas sancionadas?

¿Por qué mantener en un órgano de control tan importante como el Comité de Libertad Sindical sólo la representación de tres regiones del mundo? ¿Es que África no existe?

¿Por qué no se atendió a tiempo el llamado de países como Francia y la India que ya desde 1948 -año del debate del preconvenio 87- advertían la exclusión de miles de centrales sindicales?

¿Por qué no existe una norma de apelación ante los atropellos de las protestas injustas e ilegales y que permita la aplicación del Dictamen número 1?

¿Por qué no se ha atendido el urgente llamado que se hace a los mandantes tripartitos en la Resolución de 2002 sobre Tripartismo y Diálogo Social sobre la necesidad de modificar algunos convenios fundamentales?

La conclusión general que aportamos responde a que la OIT no es una Sociedad igualitaria sino una Sociedad Jerárquica y de Poder que mantiene normas y costumbres ancestrales inaplicables en estos días. Esta Sociedad no construye normas con carácter integrador, es decir, con talante democrático que generen validez y legitimidad, y esto es muy grave porque se da el caso de que la legislación internacional sancionada no es axiológicamente válida. Tampoco se ocupa de hacer un intercambio amplio con las diferentes centrales sindicales del mundo que planteen sus urgencias, problemas y complejidades. Por todo lo expuesto **la cooperación técnica** que puede hacer la OIT a sus Miembros -cuando estos lo requieren- no es una cooperación o asistencia actualizada que va a resolver de manera efectiva los problemas y complejidades del presente planteadas, ya que el mundo del trabajo evoluciona dinámicamente sin detenerse.

Todas estas inconsistencias y debilidades obsesivas e históricas nos hacen pensar que dentro de los grupos de empleadores y trabajadores tradicionales dentro de la OIT no hay ni la voluntad ni el interés para que se despliegue en los espacios OIT el derecho humano a la libertad de expresión. Tenemos entonces a una Organización de Naciones Unidas que ya no responde al objetivo central de las naciones de erradicar la pobreza y construir el bien común y la justicia social que son los valores más importantes y fundacionales de la Organización. Lamentablemente una Organización que en el pasado fue baluarte de la eliminación de las peores condiciones de trabajo, hoy se haya transformado en un órgano que practica el



Rafael Hands

unilateralismo internacional y que se ha prestado para deliberadamente satisfacer el interés de las economías más industrializadas y de los grupos transnacionales.

Si para afianzar el interés y necesidades de algunos grupos y naciones hay que oprimir a la libertad de expresión y participación, pues la OIT se ocupa “muy eficientemente” de impedirla, de coartarla de evitarla. Y si para ello no debe dejar que nuevas caras surjan y expliquen sus problemas y complejidades, pues se impedirá la presencia de nuevas y renovadas caras y se seguirán aplicando esos criterios cerrados y restrictivos aunque con ello surjan problemas mayores que conlleva a la pobreza.

Por todo lo aquí expuesto y como resultado de esta investigación vamos a refutar e impugnar la actual Teoría de la Libertad de expresión, utilizando los criterios para evaluar teorías expuestas por Miguel Martínez Miguez (Martínez, 2010: 286-288):

- 1) Queda por tanto refutada la Teoría de la Libertad de Expresión al estilo OIT y de algunos países con libertad de expresión cerrada por incoherente, excluyente y porque veta a miles de sindicatos más representativos.
- 2) Por inconsistente ya que produce muchas contradicciones, dejando sin participar a los auténticos voceros de las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores.
- 3) Por ausente de comprensión, por cuanto en la libertad de expresión actual no existe el adecuado y necesario intercambio entre los miembros de la sociedad, en un mundo del trabajo donde aflora una evolución socioeconómica y política de los pueblos.
- 4) Por inobservante de los hechos y complejidades del mundo del trabajo y sus actores con sus diferentes intereses, cuestión que evidencia su incapacidad predictiva.
- 5) Por estar fundamentada en un sinnúmero de ambigüedades e inseguridades y porque conceptualmente –basada en la democracia representativa- no posee una homogeneidad y conexidad con el actual mundo del trabajo.
- 6) Porque la libertad de expresión que se produce no es integradora ni original, al contrario, es una libertad de expresión tautológica, insuficiente para poder resolver los vastos problemas que se generan hoy en el mundo del trabajo.
- 7) Por ilegítima, desintegradora y carente de unificación de todos sus usuarios, impeditiva de la diversidad que se puede alcanzar con una libertad de expresión diversificada y fructífera.
- 8) Porque su inconsistencia y ambigüedad facilitan un consenso que secunda y patrocina acciones y omisiones que favorecen siempre a una minoría de Miembros de la OIT, sin estimar a la mayoría.
- 9) Porque promueve la desconfianza y porque adolece de potencialidad heurística para sugerir, guiar y generar nuevas investigaciones e invenciones.



Rafael Hands

- 10) Porque su aplicación práctica no es concebible con legitimidad, validez jurídica y axiológica y porque facilita la negación del otro.

HACIA UNA NUEVA TEORIA LIBERADORA DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

La Nueva Teoría debe estar sustentada en la democracia participativa y directa y conducir a una libertad de expresión que contenga coherencia interna, fijando criterios de representatividad acordes con el Dictamen número 1 de la Corte de La Haya o TPJI, es decir tomando en cuenta a todas las corrientes importantes de opinión así como también a la central más numerosa, de allí a que ha de ser una libertad de expresión integradora, legítima y democrática.

Debe además separarse, apartar la condición impuesta por la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia (CVP/CIT) de que tiene que llegarse necesariamente a un acuerdo entre las centrales para ver cuál es la más representativa. Tiene que ser una libertad de expresión inclusiva y amplia, sin contradicciones. Debe poseer una coherencia externa que no impida la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva.

Esta Teoría Liberadora o Emancipadora de la Libertad de Expresión debe actuar en un auténtico Sistema Social, que realmente se relacione con las personas y los hechos que ocurren en el contexto laboral al procurar la apertura y comunicación de la que adolece hoy la OIT. Debe poder ser predictiva, dejando de ser un Sistema Jerárquico de Poder.

Debe permitirse ir de las partes al todo y del todo a las partes. Debe por tanto ser transformadora, original, transparente e innovadora para poder concebir relaciones entre campos inconexos. No requiere de subterfugios y complejidades que la compliquen. Por lo tanto ha de ser simple, clara y diáfana.

LISTA DE REFERENCIAS

Arismendi L. e Iturraspe F. (1990) Régimen Electoral Sindical en Venezuela en Iuslaboralismo en Iberoamérica, libro homenaje al Prof. Venezolano Víctor Álvarez. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas-Venezuela.

Constitución Nacional de Venezuela, (1961) Caracas-Venezuela.





Rafael Hands

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (2015) Edición ilustrada, Organización de Naciones Unidas. Ginebra –Suiza.
- Ellner S. (1997) El Movimiento Sindical en Venezuela. Historiadores, S.C. Caracas-Venezuela.
- Ermida O. (1998) Reflexiones sobre la propuesta de elaboración de una matriz analítica de los sistemas de relaciones laborales. Mimeo Bolonia-Italia.
- Gadamer H.G. (1999) Verdad y Método. Editorial Sígueme. Salamanca-España.
- García J. (2006) La Filosofía del Derecho de Habermas Y Luhmann. Universidad Externado de Colombia. Bogotá-Colombia.
- Hands R. (2009) Hacia un Nuevo Diálogo Social: Debilidades Históricas del Sistema de Democracia y Participación en la OIT. Biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (FACES). Valencia-Venezuela.
- (2012) Representatividad, Inspección del Trabajo y Nuevo Diálogo Social: Cómo lograr trabajo decente para todos. Saarbrücken-Alemania. Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), Investigación para el Desarrollo Social. Ginebra-Suiza.
- Ley Orgánica del Trabajo (1990). Caracas-Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo de las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, Mayo 07, 2012.
- Martínez, M. (2010) Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Editorial Trillas. México
- Matheus L. (1997) Diario de Debates de la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Centro de Información y Documentos Legislativos, Asamblea Nacional. Caracas-Venezuela.



Rafael Hands

Organización Internacional del Trabajo (1919) Constitución de la OIT Ginebra-Suiza.

----- (1922) Dictamen del Tribunal Permanente de Justicia Internacional o Corte de La Haya
Bulletin Officiel, vol. VI, número 7 del 16 de agosto de 1922. Ginebra-Suiza

----- (1944) Declaración de Filadelfia. Ginebra-Suiza.

----- (1948a) Conferencia Internacional del Trabajo, Relaciones de Trabajo, 31 reunión. Diario
de Debates del Convenio 87, San Francisco, junio de 1948. Ginebra-Suiza.

--- (1948b) Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
Ginebra-Suiza.

----- (1949) Convenio 98 sobre sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva.
Ginebra-Suiza.

----- (2002) Resolución relativa al Tripartismo y al Diálogo Social, 90 reunión de junio de
2002. Ginebra-Suiza.

----- (2004) Por una Globalización Justa: Crear oportunidades para todos, Comisión Mundial
sobre la Dimensión Social de la Globalización, febrero 2004. Ginebra-Suiza.

----- (2016) Folleto 1, en el Día Mundial sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ginebra-
Suiza, 2016, abril 28.

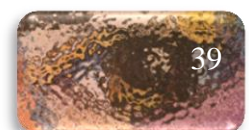
Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos (1996) Oficina de Naciones Unidas.
Ginebra-Suiza.

Rawls J. (2004) Teoría de la Justicia. Fondo de Cultura Económica. México.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999) Caracas-Venezuela.

Reglamento de la Ley Orgánica Del Trabajo (Decreto 4.447) (2006, Abril 28). Gaceta Oficial
de la República Bolivariana de Venezuela, 38.426.

Sagardoy J. (2006) Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo. Fundación





Rafael Hands

Universitas. Maracaibo-Venezuela.

Sepúlveda, J.M. y Vega M.L. (2000) El Diálogo Social en los Países Andinos. Lima-Perú.

Tribunal Supremo de Justicia Sentencia de la Sala Social del 17 de junio de 2004 con relación a la representatividad sindical. Caracas-Venezuela

Villasmil H. (1998) Tripartismo y Derecho del Trabajo. Acuerdo Tripartito de 1997. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas-Venezuela

Villasmil H. (2005) Estudios de Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas-Venezuela.

Zuleta C. (2006) Derecho Constitucional del Trabajo Selección de la Jurisprudencia de la Sala Constitucional, enero 2000 a agosto 2006. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas-Venezuela.



Christian Colombet

CAPÍTULO II

EL DERECHO HUMANO A LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR EN VENEZUELA

Christian Colombet

Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo, Venezuela. Profesor e Investigador universitario. Estudios de postgrado en Recursos Humanos y en Seguridad Social. Temas de investigación: Seguridad Social y Derechos Humanos vinculados al Trabajo y a la Seguridad Social. Ex Director de la Escuela de Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo. Correo electrónico: chenbet76@gmail.com

*“El pueblo que caminé
de la mano de los abuelos,
ya no es este que camina
mi hijo conmigo...
cada abuelo que nos deja
se lleva pegado a sus sandalias
los caminos de su tiempo.”*

Humberto Ak´abal, poeta guatemalteco (1952-2019)

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la amplia concepción filosófica y doctrinaria de la seguridad social, el ámbito de su protección debe estar presente durante la trayectoria de la vida de las personas, tal como lo manifestase William Beveridge, creador del sistema de seguridad social inglés a mediados de la década del cuarenta del siglo pasado, cuando afirmó que la seguridad social debe proteger a las personas “desde la cuna hasta la tumba”, dándole un significado simbólico de su alcance protector durante el ciclo vital humano.

Ese ciclo vital de las personas comprende desde la concepción y el nacimiento, pasando por las etapas de la infancia y la adolescencia; los períodos de la juventud y adultez en las que transcurre casi toda su actividad laboral; el arribo a la etapa de la vejez o de la edad de retiro, o de jubilación, hasta llegar a la muerte inexorable. Los beneficios o prestaciones de la seguridad social deben suministrarse en sus distintas expresiones a lo largo de ese ciclo vital: asistencia sanitaria, prestaciones de maternidad y paternidad, subsidio para el desempleo,





Christian Colombet

servicios de salud y de educación, prestaciones familiares, atención para la vivienda, pensiones de vejez e invalidez, ayuda para gastos funerarios, pensiones en caso de sobrevivencia y otras que surjan con la aparición de nuevos riesgos que requieran de la protección social.

Por consiguiente, el presente trabajo se enfoca en una de las etapas de ese ciclo vital humano, el de la vejez o adultez mayor, como ahora tiende a denominarse. Se advierte que en el desarrollo del trabajo, se utilizan distintos términos que identifican a esta etapa de la vida; por consiguiente las siguientes acepciones como “vejez”, “anciano o anciana”, “adulto o adulta mayor”, “tercera edad”, “ancianidad” se podrán leer a lo largo del trabajo; las cuales denotan con similar significado, la circunstancia de que una persona arribe dignamente a esa edad; y en ningún modo, tienen una connotación peyorativa.

De allí que el interés es abordar el tema de la protección social del adulto y adulta mayor de Venezuela, como uno de los sectores de la población amparada en la seguridad social como derecho humano. Para el desarrollo del estudio, se hace una descripción sobre los instrumentos normativos internacionales que han consagrado el derecho a la seguridad social y que han sido suscritos y ratificados por el país, analizando la importancia y alcance en la efectividad de la aplicación de este cuerpo normativo hacia la población adulta mayor. De igual manera, se destaca un capítulo para describir y analizar el marco regulatorio venezolano que rige el derecho a la protección social de la población adulta mayor residente en el país.

Como un elemento relevante a ser tratado, se hace además una revisión de los aspectos demográficos que inciden en la estructura poblacional y en el comportamiento del tamaño de la población por edad y sexo en los distintos grupos etarios; cuyos datos estadísticos que arrojan como esperanza de vida al nacer, longevidad, tasa de dependencia, número de personas pensionadas y jubiladas, tasa de morbilidad de la gente mayor, etc., son importantes para el diseño y ejecución de una política social del Estado para esta población. En tal sentido, se analizan las iniciativas del Estado venezolano con la finalidad de establecer mecanismos de protección dirigidos a la población adulta mayor, a través de la promulgación de un marco normativo que dispone de la creación de diversos planes y programas sociales, encuadrados la mayoría de ellos en las “misiones sociales”, que conducen en la práctica al suministro de beneficios económicos y de servicios. Por consiguiente, en este análisis se describen las fortalezas y debilidades que se ponen de relieve, en la efectividad del derecho humano a la protección social de esta población en el país.



Christian Colombet

EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR EN EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

El derecho a la seguridad social es un derecho humano consagrado en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 y el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966 entre otras normas internacionales; dentro de las cuales se encuentra incluido, de manera expresa o implícita, el derecho a la protección social para la población adulta mayor, tal como lo prevé por ejemplo, el artículo 25 de la DUDH que incluye a la vejez como parte de los riesgos vinculados al ámbito de aplicación del derecho a la seguridad social.

En tanto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su labor para el reforzamiento del marco normativo del derecho a la seguridad social en el mundo, ha adoptado desde su creación en 1919 hasta el año 2002, 31 convenios y 23 recomendaciones (OIT, 2002). En ese proceso de revisión y actualización, se han mantenido hasta ahora, 17 normas de seguridad social (OIT 2019. Informe de Protección Social 2017-2019) en la que descuellan principalmente, el Convenio 102 sobre la norma mínima de seguridad social aprobado en 1952 y que Venezuela ratificó en 1982. En dicho Convenio se alude en la Parte V, a las prestaciones de vejez en donde se establecen condiciones mínimas de protección a la población cubierta, una edad mínima prescrita, un período mínimo de calificación y el derecho al pago periódico de una prestación económica, la cual debe otorgarse tal como lo expresa el artículo 30 del Convenio, hasta cuando finalice la contingencia, es decir hasta el fallecimiento de la persona, de modo que estas prestaciones tienen un carácter vitalicio.

Los instrumentos normativos sobre seguridad social adoptados por la OIT, posterior a la adopción en 1952 del Convenio 102, se denominan normas de tercera generación. En esta etapa es cuando comienzan a adoptarse convenios y recomendaciones relativos a cada una de las ramas prestacionales que establece el Convenio 102. La única rama prestacional que aún la OIT no ha adoptado un Convenio en particular, es la correspondiente a las prestaciones familiares, como sí ha ocurrido con el resto de las nueve ramas prestacionales contenidas en el Convenio 102. Es así como en 1967, la OIT aprobó el Convenio 128 y la Recomendación 131, ambas normas que agrupan a las prestaciones de largo plazo de invalidez, vejez y sobrevivientes. El Convenio 128 fue ratificado por Venezuela en diciembre de 1983; en este instrumento normativo se prevén condiciones mínimas superiores que las estipuladas en el Convenio 102, en cuanto a población cubierta y pago de prestaciones económicas. En el caso particular de la prestación de vejez, el Convenio 128 ratificó lo dispuesto en el Convenio 102 sobre la edad prescrita, la cual no debe ser superior a los 65 años, aún cuando se prevén en



Christian Colombet

ambas normas, la posibilidad de una edad mayor supeditada al cumplimiento de condiciones específicas, como la capacidad de continuar en el trabajo y al incremento de la expectativa de vida del país donde surja la intención de revisar y modificar la edad mínima de retiro. Además, el Convenio 128 reitera tal como lo hace el Convenio 102, que la duración del pago de la prestación económica es hasta el término de la contingencia la cual, como ya se afirmó, finaliza con la muerte del beneficiario o beneficiaria.

El más reciente instrumento de la OIT sobre el tema de la seguridad social fue aprobado en 2012, se trata de la Recomendación 202 sobre los pisos de la protección social. En su contenido se encuentra una consideración especial a la población adulta mayor, al recomendar que debe lograrse la seguridad básica del ingreso para las personas de edad, la cual debe ser equivalente por lo menos, a un nivel mínimo definido en el plano nacional.

A pesar de los esfuerzos realizados, fundamentalmente desde el siglo pasado y lo que va del siglo XXI para la aprobación de diversos instrumentos internacionales en el campo de la seguridad social y del derecho de las personas para el progresivo acceso a su protección, se evidencia que amplios sectores de la población en el mundo están excluidos de los sistemas de seguridad social, la mayoría de ellos residente en países pobres.

En el caso de la población adulta mayor y según los datos que suministra el Informe de Protección Social 2017-2019 para alcanzar los objetivos del Desarrollo Sostenible de la OIT, el 68% de las personas que tienen la edad de retiro han obtenido una pensión contributiva o no contributiva; no obstante ello, en los países de bajos ingresos solo el 20% de las personas en edad de retiro, perciben una pensión; mientras que en muchos países que denominan en desarrollo, un amplio porcentaje de adultos y adultas mayores sigue bajo la dependencia de su familia. Resalta también el Informe que la cuantía de las prestaciones de vejez en muchos países sigue siendo baja, y no es suficiente para que la población adulta mayor supere la situación de pobreza. El Informe menciona a algunos países que han establecido una pensión mínima para la población adulta mayor de escasos recursos, lo cual es considerado como una tendencia favorable debido a la dificultad para la extensión de los regímenes de seguridad social contributivos. Sin embargo se omite el nombre de Venezuela, a sabiendas del establecimiento en el país de una pensión básica igual al monto del salario mínimo, aunado al incremento de la población beneficiaria, sobre todo para aquellas personas que no han accedido por algún motivo a la seguridad social contributiva, tal como se analizará más adelante.



Christian Colombet

EL ASPECTO DEMOGRÁFICO Y SU PAPEL EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR EN VENEZUELA

Para el desarrollo de una efectiva política social del Estado y la elaboración y ejecución de planes y programas de protección social para la población en general y de modo especial a la población adulta mayor, uno de los aspectos esenciales a tomar en cuenta es el estudio y comportamiento de la demografía y por ende, de los indicadores sociales de mayor relevancia en la materia.

Desde hace algún tiempo, Venezuela ha pasado por un proceso denominado de fase plena de transición demográfica, el cual consiste en una disminución de las tasas de mortalidad, sobre todo la infantil y en un descenso paulatino de las tasas de natalidad. Estos indicadores sociales conllevan a cambios en el comportamiento del tamaño de su población, distribuida en los tres grandes grupos etarios: la de 0 a 14 años, la de 15 a 64 años y la de 65 años en adelante.

No obstante, el país no ha arribado todavía a la etapa avanzada de transición demográfica, como la que caracteriza a Japón, Europa y algunas naciones del continente americano y de otras latitudes del mundo, en donde la población activa ha disminuido, mientras que la población adulta mayor se ha incrementado de manera considerable, trayendo como consecuencia un envejecimiento de la población. Tal fenómeno trae aparejado un aumento progresivo de la expectativa de vida de mujeres y hombres en el mundo, caracterizada por el hecho de que la expectativa de vida de las mujeres es más prolongada que la de los hombres. De acuerdo con el Informe de Población del año 2018 de la organización internacional Population Reference Bureau, hay países que superan ya el promedio de vida de los 80 años en mujeres y hombres, siendo Japón la nación que presenta la mayor expectativa de vida del mundo: 87 años, la mujer; y 81 años, el hombre. Algunos países con una expectativa de vida alta han creado una nueva clasificación en la cima de la pirámide de población, al agregar otro grupo etario: el de hombres y mujeres que han alcanzado 80 y más años. A pesar de ese progresivo aumento de la expectativa de vida en el mundo, hay países que presentan aún expectativas de vida muy bajas, la mayoría de ellos del continente africano, las cuales están por debajo de los 60 años de edad.

En ese sentido, otro indicador social a tomar en cuenta es el tiempo de vida de la población adulta mayor, desde el momento en que llega a la edad de retiro hasta la fecha de su muerte; esos datos son relevantes y permitirán la medición de la longevidad, con el propósito de revisar y reformular las políticas públicas con nuevos mecanismos de financiamiento, para la cobertura de las prestaciones económicas y de servicios, dirigidas hacia el sector más longevo





Christian Colombet

de la población.

En América Latina, las expectativas de vida más altas se encuentran en Argentina, Uruguay, Chile y Cuba; en el caso de las mujeres alcanzan entre 80 años y 82 años, mientras que las más bajas están en Haití con 62 años, el hombre; y 67 años, la mujer. Por su parte Venezuela presenta un promedio de vida de 76 años, siendo la de la mujer de 79 años, y la del hombre de 73 años. Esta esperanza de vida en nuestro país ha ido evolucionando a lo largo de los años, si comparamos la expectativa de vida que había en las décadas de los treinta y cuarenta del siglo pasado, cuando apenas llegaba aproximadamente a los 45 años de edad.

El elevado número de personas ancianas en el mundo tiene un impacto a juicio de Salcedo, en tres tipos de prestaciones, tanto económicas como de servicios: las prestaciones económicas de pensiones y jubilaciones, la asistencia sanitaria y las prestaciones que son otorgadas por los servicios sociales. Al incrementarse el número de adultas y adultos mayores y disminuir la población activa para el trabajo, se elevan los costos de financiamiento de las pensiones y jubilaciones, que son los más altos en un sistema de seguridad social. De igual manera, se genera un impacto significativo en el sostenimiento y funcionamiento de los servicios de salud al aumentar la demanda de atención para esta población, en la que prevalecen diversas patologías de larga duración y de alto costo. Asimismo, prosigue Salcedo, los distintos programas que conforman los servicios sociales para atender a la población más vulnerable pueden verse afectados, en detrimento de la lucha contra la desigualdad y la pobreza, de manera particular en la gente anciana de escasos recursos. (Salcedo, 2006).

En Venezuela, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), fue a partir de 1990 cuando se produjo un descenso del grupo de población menor a 15 años, derivado a una baja en las tasas de natalidad aunado a un aumento de la población mayor de 65 años en adelante. Sin embargo, el país todavía disfruta de lo que se ha llamado el bono demográfico, que significa el período en el cual, la población ubicada en la edad activa para trabajar (de 15 a 64 años) es notoriamente mayor a los otros dos grupos de población económicamente dependientes, es decir la de menos de 15 y las mayores de 64 años (INE, Boletín demográfico, 2013). Como se sabe, es en el grupo etario de 15 a 64 años donde se encuentra la fuerza laboral que, durante su trayectoria laboral contribuye a la seguridad social, bajo los principios de la solidaridad intergeneracional (entre generaciones) y de la solidaridad intrageneracional (dentro de la misma generación). Según la definición técnica, la razón de dependencia es un indicador que permite medir la carga económica que tiene, en promedio, la población en edad productiva con respecto a los otros dos grupos etarios ubicados en los extremos. Esa razón o relación de dependencia en el país todavía se mantiene alta, con 30% de la población ubicada



Christian Colombet

en el primer grupo de 0 a 15 años, y de más de un 6% en el tercer grupo, el de 65 años o más: Hay que advertir, sin embargo, que el porcentaje de dependencia de este último grupo se eleva, al agregar a las personas que se pensionan a partir de los 60 años, en el caso de los hombres, y desde los 55 años, en el caso de las mujeres, si se toma como referencia la normativa vigente del seguro social venezolano.

Ese proceso de transición demográfica podría verse afectado de una u otra manera, por el éxodo masivo de personas, sobre todo de hombres y mujeres pertenecientes a la población en edad para trabajar que han emigrado, debido a la difícil situación económica del país y cuya participación en la actividad productiva es un factor relevante para el financiamiento solidario de las prestaciones de la población adulta mayor; la merma de los aportes de esta fuerza laboral genera de por sí, una mayor carga para el Estado en el sostenimiento de la protección social de las personas en la ancianidad.

UNA APROXIMACIÓN AL MARCO REGULATORIO NACIONAL DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR

En el ámbito nacional, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) prevé en el artículo 23 que todos los tratados, pactos y convenciones sobre derechos humanos que hayan sido suscritos y ratificados por Venezuela tendrán jerarquía constitucional. La aplicación de esa norma incluye a aquellos instrumentos internacionales relativos al derecho a la seguridad social, como los que se mencionaron en el capítulo I.

En nuestra Carta Magna está previsto en su artículo 86, el derecho a la seguridad social para todas las personas en Venezuela, el cual contempla un amplio campo protector que incluye a la salud y el aseguramiento contra diversas contingencias que puedan ocurrir en el transcurso de la vida del ser humano, entre los cuales se encuentra la vejez y así con ese término, quedó expresado en la mencionada norma constitucional.

El artículo 80 de la misma Carta Magna, estableció la protección para la población adulta mayor (1), cuyo ámbito de aplicación puede desglosarse en cuatro elementos fundamentales:

- La responsabilidad del Estado en garantizar el pleno ejercicio de sus derechos y garantías.
- La corresponsabilidad solidaria del Estado, la sociedad y la familia en el respeto a su dignidad humana y en garantizar el acceso a los beneficios de la seguridad social.
- El otorgamiento de las pensiones y jubilaciones, cuyos montos no podrán ser inferiores



Christian Colombet

- al salario mínimo y
- El derecho a trabajar para quienes así lo deseen, y estén en capacidad para ello.

En 2002 se aprobó, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 86 de la CRBV, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) que, de acuerdo con su artículo 1, tiene por objeto la creación del Sistema de Seguridad Social. En esta normativa se ratifica que la seguridad social es un derecho humano fundamental e irrenunciable para todos los venezolanos y venezolanas que habiten en el país y para los extranjeros y extranjeras residentes legalmente. Entre las contingencias que en ella se expresan, sujetas a la protección del sistema de seguridad social, está la de la vejez. Para ello, se enuncia en el artículo 18 una serie de prestaciones, de las cuales se destacan la protección integral de la vejez, las pensiones de vejez y algunas prestaciones que si bien amparan a toda la población, su alcance protector cubre a la población adulta mayor, como son la promoción de la salud, la atención a enfermedades catastróficas, asignaciones para necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar; al igual que los programas de recreación, uso del tiempo libre y turismo social.

(1) Si bien el artículo 80 de la CRBV se refiere a “ancianos y ancianas” y el artículo 86 eiusdem, incluye el término “vejez”; es la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de 2002 que incorpora el término “adulto mayor” al crear el Régimen Prestacional del Adulto Mayor y otras categorías de personas; pero es la Ley de Servicios Sociales de 2005 que regula el funcionamiento de dicho régimen prestacional, la que define que una persona es considerada como adulto o adulta mayor, cuando haya alcanzado una edad igual o mayor de 60 años (artículo 7, numeral 1).

El sistema de Seguridad Social previsto en la LOSSS, está conformado por tres sistemas prestacionales y seis regímenes prestacionales. De estos seis regímenes, dos tienen en su campo protector a las personas adultas mayores: uno es, el Régimen Prestacional de Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas que forma parte de la seguridad social no contributiva cuyas prestaciones y servicios son financiados por el Estado; y el otro, el Régimen de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas cuyo ámbito de aplicación está dirigido a la fuerza de trabajo. Las prestaciones que se otorgarían en este régimen serían financiadas con el aporte de empleadores y trabajadores, de allí el carácter contributivo que tendría este régimen prestacional.

De los dos regímenes mencionados, solo el Régimen Prestacional de Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas tiene una ley especial que es la Ley de Servicios Sociales, vigente desde 2005. En tanto que el Régimen de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas aún aguarda por una ley especial en la que se establecerían los requisitos, aportes y montos de las



Christian Colombet

pensiones y jubilaciones de carácter contributivo. Asimismo, uno de sus objetivos sería uniformar los criterios para el acceso a la jubilación contemplada en los numerosos regímenes de pensiones y jubilaciones que existen en el sector público. La intención es poner orden en lo diverso y en sincerar el financiamiento del amplio contexto pensional y jubilatorio del sector público, así como lograr la equidad en el acceso a ese tipo de prestaciones dinerarias de las personas adultas mayores al arribar a la edad del retiro. Hasta ahora existe una moratoria legislativa al respecto, y se evidencia que no forma parte de las prioridades en los cambios en materia de seguridad social, por lo que no se vislumbra en el corto plazo, la discusión y sanción de esta ley.

Asimismo, la máxima ley en materia laboral en Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras (LOTTT) incluye también en su articulado, el derecho a la seguridad social. Esta Ley, promulgada en mayo de 2012, incorporó en el artículo 17 el derecho a la seguridad social previsto en el artículo 86 de la CRBV, y en este caso la LOTTT se refiere a los trabajadores dependientes y no dependientes. De igual manera, la legislación laboral hace una alusión especial al derecho a la seguridad social para las amas de casa en el trabajo del hogar, tal como lo consagra el artículo 88 de la CRBV, para este grupo de trabajadoras.

Por otra parte, en 2005 como ya se afirmó arriba, se aprobó la Ley de Servicios Sociales (LSS), cuyo ámbito subjetivo de protección incluye a dos categorías de población, tal como lo prevé el nombre dado al Régimen Prestacional de Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social promulgada en 2002:

1. A los venezolanos y venezolanas de sesenta o más años de edad y a los extranjeros y extranjeras de sesenta o más años de edad, residentes legalmente en el país. Según se desprende de la LSS, el término “adulto mayor” agrupa a las personas que han alcanzado esa edad. Mientras que en el caso de la población indígena, se podrá considerar como adulto y adulta mayor, a quienes tienen cincuenta o más años, lo cual dependerá de la expectativa de vida y de las condiciones particulares de cada pueblo indígena de nuestro país y,
2. A los venezolanos y venezolanas que sean menores de sesenta años, y también a los extranjeros y extranjeras menores a sesenta años residentes legalmente en el país. Para estos dos grupos de esta categoría poblacional sujeta a protección especial, se requiere que haya ausencia de capacidad contributiva para cotizar al sistema de seguridad social y que se encuentran en estado de necesidad (2), no amparadas por otras leyes, instituciones y programas. En este grupo se incluyen de manera expresa, a las amas de casa y a los pueblos indígenas en situación de necesidad, tal como se señala en la LSS, donde se prevé quienes tienen derecho a las asignaciones económicas.



Christian Colombet

A partir de 2003 comenzó la puesta en marcha de una serie de programas sociales, que se les dio la singular denominación de misiones sociales; muchas de las cuales extienden su campo de protección de una u otra manera, a la población adulta mayor. Estos programas sociales han tenido según uno de sus objetivos fundamentales, el combate contra la pobreza y la exclusión de una parte de la población venezolana. La primera misión en ser creada fue la relacionada al área de la salud, con el nombre de la Misión Barrio Adentro y continuaron posteriormente, con la incorporación de otras misiones. Estos programas sociales conjugan el desarrollo y tendencia de la política social del Estado venezolano desde la llegada del gobierno de Hugo Chávez Frías y prosiguen en el gobierno de Nicolás Maduro. Además de la Misión Barrio Adentro, se han creado otras misiones, entre las cuales están: Misión Robinson I (alfabetización), Misión Robinson II (Educación primaria), Misión Ribas y Misión Sucre (ambas dirigidas a la prosecución educativa en bachillerato y universitaria), Misión Milagro, (con atención especial a la población adulta mayor en el área oftalmológica), Misión José Gregorio Hernández (atención a las personas con discapacidad), Misión Vuelvan Caras (fomento y desarrollo de la economía social), Misión Guaicaipuro (atención a la población indígena), Misión Negra Hipólita (atención a personas sin hogar), Misión Hogares de la Patria, etc.

(2) De acuerdo con la LSS, se entiende como estado de necesidad: “...la situación de desprotección económica, personal, familiar o social que desencadena necesidades sociales, previstas y tipificadas por esta Ley como merecedoras de protección temporal o permanente. Constituye el dispositivo que acciona la dinámica protectora y determina si hay lugar o no a la protección” (Artículo 32, LSS).

Para Barreiro Hurlé, las misiones sociales forman parte de la ejecución de una primera etapa en el desarrollo de una política social orgánica y participativa. La siguiente fase sería el nacimiento de una nueva institucionalidad del Estado donde tengan cabida, de manera articulada, tanto los objetivos que se han planteado para las misiones como los canales de participación de sus beneficiarios (Barreiro Hurlé, 2006). No obstante, en esta fase debería lograrse la articulación de las misiones sociales con el Sistema de Seguridad Social aprobado en 2002 y de las instituciones que lo conforman, a fin de minimizar la fragmentación de la política social del Estado, en el que diferentes entes gubernamentales administran y gestionan de manera inconexa, los diferentes planes y programas sociales.

Luego en 2013, en el primer período de gobierno de Nicolás Maduro, se creó el Sistema Nacional de Misiones con el propósito de facilitar la coordinación y uniformidad de la gestión



Christian Colombet

de las diversas misiones creadas. Posteriormente con el propósito de darle un fundamento legal al funcionamiento de las misiones sociales fue promulgado en noviembre de 2014, el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Misiones, Grandes Misiones y micro-Misiones. Establece el Decreto que el campo de protección abarca a todas las personas en Venezuela, enfocando su atención especial a las personas y familias, en situación de pobreza y pobreza extrema. Entre los derechos sociales a ser desarrollados están el derecho a la seguridad social, el de la salud, la alimentación y el de los servicios básicos, entre otros. De igual forma, la norma contempla en el artículo 11, un conjunto de prestaciones dinerarias y de servicios, entre las cuales destacan programas de atención a grupos y personas en situación de vulnerabilidad, pensiones no contributivas, suministro de medicamentos, ayuda técnica para personas con discapacidad, suministro de servicios básicos como el agua, la electricidad, el gas, la telefonía, internet, etc. Asimismo incluye en el artículo 4, las definiciones de Misión, Gran Misión y Micro-misión tal como se describen de manera textual, en los siguientes términos:

- **Misión:** Política pública destinada a materializar de forma masiva, acelerada y progresiva las condiciones para el efectivo ejercicio y disfrute universal de uno o más derechos sociales de personas o grupos de personas, que conjuga la agilización de los procesos estatales con la participación directa del pueblo en su gestión, en favor de la erradicación de la pobreza y la conquista popular de los derechos sociales consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- **Gran Misión:** Conjunto concentrado de políticas públicas y recursos destinados a la resolución masiva, acelerada y progresiva de problemas estructurales que limitan o impiden el ejercicio de derechos sociales de toda o parte de la población, los cuales requieren un tratamiento y resolución inter-sectorial.
- **Micro-Misión:** Expresión temporal de política pública destinada a atender y resolver un problema particular que limita o impida el ejercicio de derechos sociales de un grupo de personas o comunidad situadas en un ámbito o territorio específico.

Llama la atención que de la lectura de esta Ley orgánica sobre las misiones, se nota que no se encuentra ninguna alusión al sistema de seguridad social ni a la ley marco que se aprobó en 2002, la LOSSS; tampoco se contempla alguna coordinación o conexión entre los distintos planes y programas sociales previstos en la Ley de las misiones, con la estructura organizativa e institucional que conforma el sistema de seguridad descrito en la LOSSS. Esa desvinculación de la naturaleza sistémica de la seguridad social ya se venía evidenciando en la práctica desde hace algún tiempo y en las reformas parciales de la LOSSS de los años 2007, 2008 y 2012 que han creado disfuncionalidades en un sistema de seguridad social de por sí, inconcluso. El hecho de que a casi diecisiete años de haberse aprobado la LOSSS, aún esté vigente la Ley del



Christian Colombet

Seguro Social de 1966 y de su Reglamento cuando ambos instrumentos legales debieron ser derogados en un lapso perentorio, demuestra que no ha habido voluntad para corregir precisamente esas disfuncionalidades, sobre todo en el ámbito de las pensiones de carácter contributivo.

Por otra parte, la Asamblea Nacional Constituyente (ANC) electa en 2017 debe discutir y aprobar durante su período legislativo un nuevo texto constitucional, en cuya discusión estaría el derecho a la seguridad social. En tal sentido, la ANC aprobó en su sesión ordinaria del 5 de octubre de 2017, un decreto mediante el cual declaró instalada la Constituyente de Adultos y Adultas Mayores, con la finalidad de debatir las propuestas que en el país se realizarán para la protección de este grupo poblacional y que serían incorporadas en la nueva Constitución.

Esta coyuntura podría ser propicia para abrir un debate, que logre corregir las disfuncionalidades que hemos señalado; en donde se incorpore una acertada visión del Estado y de la sociedad sobre la seguridad social, de acuerdo con los principios fundamentales que la sustentan y tomando en cuenta los cambios que se han producido a partir de la vigencia de la CRBV en 1999; de manera que pueda concretarse la efectividad del derecho a la seguridad social, a través del funcionamiento de un modelo auténticamente sistémico, de participación social y protagónica.

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS Y NO CONTRIBUTIVAS A LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR

La fuerza de trabajo del país se inserta en el ámbito de la seguridad social contributiva, a través de una relación de trabajo bajo dependencia tanto en el sector privado como en el público, y cuya protección abarca además, a trabajadores autónomos, aún con ciertas limitaciones para su afiliación. El financiamiento de sus beneficios se fundamenta en el principio de la solidaridad con los aportes de empleadores, trabajadores y el Estado. En Venezuela existe un marco regulatorio diverso en la seguridad social de carácter contributivo. En ese contexto de diversidad protectora, se encuentran las personas registradas en el seguro social; los afiliados y afiliadas al sistema de seguridad social de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana; las personas afiliadas a los distintos regímenes de previsión social de las instituciones y empresas del Estado etc. Una parte de esa población trabajadora tiene una doble protección: la del seguro social al cual se inserta como trabajador o trabajadora bajo dependencia, y la del propio régimen de previsión social al cual están afiliados a través de la convención colectiva, ley del estatuto de pensiones y jubilaciones de la administración pública, reglamentos internos, o resoluciones, etc., de manera que esa doble protección permite que esta población a la que se hace referencia, puedan tener hasta dos o más pensiones



Christian Colombet

o jubilaciones, al no haber hasta ahora, ninguna restricción al respecto.

Tal como ya se señaló arriba, entre las prestaciones dirigidas a la población adulta mayor venezolana, amparada por la seguridad social de carácter contributivo, se encuentran las pensiones y jubilaciones. Para su obtención, los requisitos de edad, tiempo de cotización o tiempo de trabajo son relativamente bajos tanto para la pensión de vejez del seguro social como para la jubilación en los diversos regímenes de pensiones y jubilaciones del sector público; si lo comparamos con las reformas que ha habido en otros países de la región que han contemplado aumentos de la edad y de tiempo de cotización. Por ejemplo, una mujer afiliada como cotizante en el seguro social del país; teniendo el período mínimo de cotización de setecientas cincuenta semanas y con 55 años de edad, tendrá derecho a la pensión de vejez antes que el hombre, cuyo derecho a obtenerla es a partir de los 60 años de edad.

A continuación, se describe el contenido de un conjunto de programas que han tenido el propósito de alcanzar la universalidad de la protección social en el ámbito pensional para la población adulta mayor, con el otorgamiento de pensiones contributivas y no contributivas. En 2006 se aprobó un programa de carácter excepcional y temporal contenido en el decreto presidencial 4.269 del 6 de febrero de 2006, para la obtención de la pensión de vejez prevista en la Ley del Seguro Social a quienes hayan arribado a la edad mínima para pensionarse, es decir 55 años de edad, las mujeres; y 60 años de edad, los hombres. Las personas beneficiarias se clasificaron en tres grupos:

Primer grupo: Las personas que para el 2 de febrero de 2006, hayan alcanzado la edad mínima exigida y el período mínimo de 750 semanas cotizadas. Se interpreta que la intención de incluir a estas personas, que ya presentan ambos requisitos exigidos, es que el IVSS realice la tramitación y pago de la pensión con la prontitud que amerite.

Segundo grupo: Personas que ya tengan la edad mínima para pensionarse y que para el momento de vigencia del Decreto tengan como mínimo 700 cotizaciones semanales. El Estado asume el pago de las contribuciones restantes hasta completar las 750 semanas exigidas.

Tercer grupo: Personas que tengan la edad mínima para la pensión y tengan acreditadas menos de 700 semanas de cotización y manifiesten su voluntad de pagar los aportes que falten, hasta completar las 750 semanas exigidas.

Este Decreto tuvo una duración temporal de un año, a partir de su entrada en vigencia, el 2 de febrero de 2006.

Al año siguiente en 2007, se creó otro programa también de carácter excepcional y temporal,



Christian Colombet

para el otorgamiento de una prestación dineraria para adultos y adultas mayores. Para su cometido se aprobó el Decreto presidencial N° 5.316 del 30 de abril de 2007, vigente desde esa fecha. Su normativa estableció el registro, calificación y certificación de personas de 70 años o más de edad que estén en las siguientes condiciones: a) Desamparo familiar, b) Carencia de habitación, c) discapacidad diagnosticada, d) Dependencia de otra persona con escasos recursos económicos, e) Ser jefe o jefa de familia en estado de necesidad y con personas bajo dependencia. Se extendió su aplicación a personas mayores de 60 años con una discapacidad total diagnosticada.

Para esta población beneficiaria se otorga una prestación dineraria denominada “asignación económica” del 60% del salario mínimo, cuyo pago se extingue si la situación de necesidad que dio derecho al beneficio, se haya superado. Se excluyen de ese beneficio económico a quienes estén percibiendo cualquier ingreso, remuneración, renta, pensión o jubilación. El Ministerio del Trabajo quedó encargado de los procedimientos para el cumplimiento del decreto, mientras que para su ejecución de lo allí previsto le correspondió a los ministerios del Trabajo, Finanzas y el de Participación y Protección Social.

Otro programa creado en 2007 fue el previsto en el Decreto presidencial N° 5.370 del 30 de mayo de 2007, con el fin de otorgar también, pensiones de vejez. De igual manera tuvo carácter excepcional y de duración temporal, el cual estableció que el IVSS se encargaría de identificar y registrar en su nómina de aseguramiento a 50.000 mujeres mayores de 65 años venezolanas y extranjeras con un mínimo de residencia de diez años ininterrumpidos en el país, que se hallen en cualquiera de los siguientes supuestos: a) Dedicadas a oficios del hogar, b) Desprovistas de atención y protección familiar, c) Carentes de vivienda propia, d) Presenten impedimento físico que limite su actividad cotidiana, e) Dependencia económica de otra persona y, f) Sean sostén del hogar y con personas bajo su dependencia.

El Estado asume el pago del aporte correspondiente a cada una de las mujeres beneficiarias de dicho Programa hasta completar el número de cotizaciones semanales exigidas en la Ley del Seguro Social. Se excluyen de la aplicación del Decreto a las mujeres que estén percibiendo algún ingreso, remuneración, renta, pensión o jubilación. Asimismo la mencionada norma prevé que el beneficio se extingue, cuando haya desaparecido el supuesto que dio lugar al beneficio o por fallecimiento de la beneficiaria, en cuyo caso no es transmisible este beneficio a sus herederos o causahabientes; en consecuencia no daría derecho a la pensión de sobrevivientes prevista en la misma Ley del Seguro Social. Los organismos encargados de la ejecución del programa son los ministerios del Trabajo y de Finanzas. La entrada en vigencia del Decreto fue desde el 29 de mayo de 2007.



Christian Colombet

En 2010 se aprobó el Decreto presidencial N° 7.401, que estableció un programa excepcional y temporal para otorgar pensiones de vejez del seguro social, a mujeres y hombres que alcanzaron la edad mínima, pero no cumplían el requisito del período mínimo de cotización exigido, según lo previsto en la Ley del Seguro Social. El programa contempló características parecidas al que se promulgó en 2006, mediante el Decreto presidencial N° 4.269, cuyo contenido fue descrito arriba en el presente trabajo. Este programa tuvo una corta duración de ocho meses, tal como lo estableció el Decreto 7.401; se inició el 1 de mayo de 2010 y su vigencia expiró el 31 de diciembre de ese año. En este Programa, a diferencia del aprobado en 2006, se estipuló de manera expresa la forma de calcular las cotizaciones faltantes, tomando en cuenta como medida de cálculo, el salario mínimo vigente para ese momento por el porcentaje del 13%, que es el riesgo mínimo (de los tres riesgos que prevé la Ley del Seguro Social), para las cotizaciones de empleadores y trabajadores.

De igual manera, en este año 2010 se previó el otorgamiento de pensiones de vejez del seguro social a campesinos y campesinas, pescadores y pescadoras que hayan alcanzado la edad mínima requerida y que no tengan el tiempo de cotización requerido. Para ello, se aprobó el Decreto presidencial N° 7.402 del 30 de abril de 2010, el cual estableció una meta de incorporar a veinte mil beneficiarios y beneficiarias de estos sectores laborales. La responsabilidad para la aplicación de lo dispuesto en esta normativa quedó a cargo del Ministerio de Agricultura y Tierras, el cual debía entregar al IVSS, la nómina de la población beneficiaria; además se establecieron los mecanismos de coordinación entre los ministerios del Trabajo y Agricultura y Tierras; IVSS, Instituto Nacional de Tierras y el Instituto Socialista de Pesca y Agricultura para los trámites del pago de los aportes respectivos de los patronos de esta población asegurada.

En el ámbito de la protección social no contributiva dirigida a la población adulta mayor, se creó en diciembre de 2011 la Gran Misión en Amor Mayor Venezuela, para las personas que por distintos motivos no tuvieron acceso a la seguridad social. El propósito es la protección a mujeres adultas mayores de 55 años de edad en adelante, y hombres adultos mayores a partir de los 60 años de edad. En el caso de las personas extranjeras, estas deben tener residencia legal de diez años en el país. El derecho a los beneficios establecidos en la normativa está dirigido a las personas de ese grupo etario, que vivan en hogares con ingresos inferiores al salario mínimo.

Se establece una prestación económica denominada pensión de vejez que debe ser igual al salario mínimo, hayan o no cotizado a la seguridad social. A pesar de ser una pensión no



Christian Colombet

contributiva, el pago de esta prestación dineraria la realiza el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y no el Instituto Nacional de Servicios Sociales que es la institución encargada de la administración y gestión de la protección de la población no asegurada y que no cotiza a la seguridad social.

Además, se prevé un grupo de programas sociales para facilitar el acceso al sistema financiero que permita a la población adulta mayor la adquisición de alimentos y medicinas; la realización de actividades turísticas, recreacionales, culturales y deportivas; el establecimiento de programas especiales de salud dirigidos de manera especial, a la población adulta mayor en situación de pobreza. En tal sentido, fue creada una Comisión Presidencial denominada Órgano Superior de la Gran Misión en Mayor Venezuela.

Por tanto, hasta abril de 2019 y de acuerdo con los datos suministrados por la Vicepresidencia Sectorial para el Desarrollo, Socialismo Social y Territorial, el número de pensionados incorporados al registro del IVSS alcanzó la cifra de 4 millones 545 mil 447 personas. Para que pueda generarse un análisis riguroso al respecto, se deberían obtener datos provenientes de fuentes oficiales que evidencien cómo es la distribución detallada de ese total de población pensionada; sin embargo se ha hecho difícil el acceso a esa información. Entre esos datos de interés estarían, por ejemplo: El total de pensiones de vejez de carácter no contributivo, otorgadas a través de la Gran Misión Amor Mayor Venezuela, distribuidas por región, por edad y sexo; a objeto de diferenciarlas con el total de pensiones otorgadas a las personas afiliadas al seguro social, es decir las pensiones contributivas. En este último caso, acotamos que el IVSS otorga según la ley, cuatro tipos de pensiones: vejez, invalidez, sobrevivientes e incapacidad parcial, es por ello que desconocemos si en esa cifra total de pensionados arriba indicada, se incluye solo la pensión de vejez o están incluidos además, los otros tipos de pensiones. En todo caso, se precisa saber el número de personas pensionadas del seguro social por región, edad y sexo, para cada uno de los cuatro tipos de pensiones del IVSS.

Las pensiones de vejez no contributivas, así como las pensiones de vejez del seguro social tienen el mismo monto, según el salario mínimo vigente; siendo recurrente desde hace varios años que tales incrementos se efectúan en la misma proporción en la que se aumenta el salario mínimo. Es oportuno advertir, sin embargo, que si bien el artículo 80 de la CRBV dispone que las pensiones y jubilaciones no podrán ser inferiores al salario mínimo, es decir una pensión mínima por mandato constitucional; es a partir de esa base mínima en adelante, como deberían calcularse los montos del resto de las pensiones de naturaleza contributiva, como es el caso de las pensiones de la población asegurada en el IVSS; en otras palabras, el monto debe ser proporcional con el salario o ingreso que haya devengado la trabajadora o trabajador



Christian Colombet

asegurado durante su trayectoria laboral. En consecuencia, lo que al inicio fue un acto de justicia social, se ha convertido en un signo de inequidad; no se puede confundir el sentido de la igualdad con el de la uniformidad en un sistema de seguridad social y particularmente, en los regímenes de pensiones y jubilaciones, tal como lo expresa el catedrático Joaquín Aparicio Tovar:

Cuando se habla de igualdad no se está diciendo uniformidad, pues pueden existir diferentes regímenes dentro del Sistema reguladas por distintos regímenes legales, lo que dará lugar a prestaciones diferentes, pero esas diferencias tienen que estar justificadas. Es aquí donde se despliegan su eficacia los principios de racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad que disciplinan las diferencias de trato. (Aparicio Tovar, 2002).

En ese orden de ideas, ha sido reiterada la solicitud que la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha hecho al país, sobre las medidas adoptadas sobre las prestaciones de largo plazo de invalidez, vejez y sobrevivientes, cuyos montos deben ajustarse a lo previsto en el artículo 26 del Convenio 128 ratificado por Venezuela, sobre el cálculo de los pagos periódicos (Colombet, 2007). Hasta ahora no se ha tomado por parte del país, una decisión al respecto. Por consiguiente, se hace imperativo que los montos de las pensiones, por lo menos las del seguro social, preserven el principio de la proporcionalidad cuyos montos como ya afirmamos anteriormente, deben calcularse según los ingresos o salarios de cotización de la población asegurada y no estar homologados al pago mínimo de las pensiones no contributivas, como ha sido hasta ahora. De allí que las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes que tienen carácter contributivo, se han convertido de hecho mas no de derecho, en una especie de pensión mínima universal, al igual que las que se otorgan a través de la Gran Misión Amor Mayor. Hay que recordar que la Ley del Seguro Social se reformó parcialmente en los años 2008, 2010 y 2012 así como también su Reglamento, con el objeto de modificar entre otros aspectos: las sanciones a los patronos por incumplimiento de sus deberes, afiliación a los trabajadores autónomos sin las restricciones previstas en el pasado, aumento de la cuantía de la pensión de sobrevivientes, etc.; nos preguntamos entonces, por qué no se ha revisado también, lo contemplado en la Ley y en el Reglamento del Seguro Social, relativo a la base reguladora y la tasa de reemplazo que se toman en cuenta para calcular las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes, a fin de adecuarlas a la situación actual tomando en cuenta los índices del costo de la vida, y la estructura general de salarios e ingresos de la población asegurada, para que de esta manera se aproxime al cumplimiento de los principios de racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad que hicimos alusión.



Christian Colombet

Por otro lado y como se afirmó anteriormente, el artículo 80 de la CRBV prevé el derecho de la población anciana de continuar ejerciendo una actividad laboral, según su voluntad y capacidad; en tal sentido, en enero de 2019 fue creada la Misión Gran Chamba Mayor con el propósito de reinsertar a los adultos y adultas mayores que así lo deseen, a la actividad productiva. Por consiguiente, en mayo del mismo año se inició el registro de los primeros aspirantes a ingresar en dicha Misión, la cual estará a cargo de la Vicepresidencia Sectorial para el Socialismo Territorial de Venezuela. Según este organismo gubernamental se habían inscrito para finales de mayo de 2019, más de 630 mil adultos y adultas mayores.

Por otra parte, el gobierno nacional creó en enero de 2017, un documento de identificación denominado Carnet de la Patria, mediante la utilización del código QR (3), y que según sus objetivos permite, por medio de una encuesta que se hace al momento de registrarse la persona, conocer su estatus socioeconómico y facilitar el acceso a las misiones sociales y al programa de los Comités locales de abastecimiento y producción, conocido más por sus siglas CLAP.

Además, la población registrada en este Carnet incluyendo la adulta mayor, recibe cada cierto tiempo, bonos dinerarios de montos diversos que puedan compensar o paliar el acceso a la adquisición de alimentos y otros bienes esenciales, en un entorno de hiperinflación de la economía. De igual forma, este instrumento tiene una billetera digital conocida como Billetera Móvil que es una forma de pago, que facilita la compra de bienes y servicios. Las personas registradas pueden acceder a sus datos y realizar sus transacciones, desde un teléfono celular “inteligente” o por internet, consultando la página web gubernamental concerniente a este instrumento electrónico de identificación.

Fue precisamente a través de este instrumento electrónico, que se lograron incorporar adultos y adultas mayores para obtener la pensión no contributiva prevista en la Ley de la Gran Misión de Amor Mayor de 2011. Para 2017 se habían otorgado 202.430 pensiones a través de este mecanismo de inserción. Esta pensión no contributiva tiene un monto del salario mínimo mensual y se ha convertido en una especie de pensión básica; el monto de la pensión es transferido vía electrónica, a través de dicho carnet, a los beneficiarios y beneficiarias quienes tienen la opción de transferirlo a sus cuentas personales o mantener el monto en el mismo, con la intención de efectuar pagos debidamente autorizados a servicios públicos, como ya se dijo.

(3) El código QR (Quick Response Code), traducido al castellano como Código de Respuesta Rápida, es un código de barras bidimensional que permite el almacenamiento de datos codificados. Según afirman los versados en la materia, el código QR representa en la



Christian Colombet

actualidad, una evolución del conocido código de barras. No toda la población venezolana está registrada en el Carnet de la Patria, entre una de las razones de no tener una total cobertura, está la de que algunos sectores de la sociedad opuestos al gobierno, lo ven como una forma de control político y no como un mecanismo de política social del Estado; de allí su resistencia a registrarse, ya que la afiliación no es obligatoria. Para 2019 y según cifras gubernamentales, estaban afiliadas aproximadamente, 16 millones de personas.

A partir de 2018, el IVSS asumió el registro, administración y pago de estas pensiones no contributivas asignadas mediante el Carnet de la Patria; por lo que esta población beneficiada acude a la entidad bancaria asignada por el IVSS para la apertura de la cuenta personal de ahorros, donde se harán los depósitos mensuales de las pensiones, cuyos pagos se hacen por adelantado, es decir en el mes en curso se paga la pensión del mes próximo y así, sucesivamente (4).

En cuanto a las prestaciones de servicios, la población adulta mayor puede ser beneficiada de manera gratuita o con el pago de tarifas más económicas, para el acceso a servicios públicos o privados a nivel nacional como: transporte terrestre urbano e interurbano de pasajeros, transporte del Metro en las ciudades donde funciona (Caracas, Valencia, Maracaibo y Los Teques), salas de cine, telefonía celular e internet, centros recreacionales y turísticos, provisión de comedores populares en algunos lugares del país. Igualmente es obligatorio el trato preferencial en la atención a las personas de la tercera edad en entidades bancarias, instituciones públicas, etc. Sin embargo, en muchas ocasiones esos beneficios hacia la población anciana no son tomados en cuenta, por quienes tienen la obligación de acatar esas medidas adoptadas, y no se evidencia tampoco una firme y sostenida actitud de las distintas instancias de gobierno, tanto nacional, regional o municipal; que deben velar por su cumplimiento.

Asimismo, existen asilos y centros geriátricos en algunas zonas del país, donde pueden ingresar personas ancianas, cuya estancia, cuidados y atención pueden sustentarse con aportes del Estado, del sector privado, de instituciones de beneficencia o con el apoyo familiar. El IVSS, por ejemplo, mantiene acuerdos con instituciones de este tipo, para atender a la población adulta mayor asegurada, con el subsidio parcial del costo del servicio con el apoyo económico de la familia.

(4) El aumento paulatino del número de pensionados en los últimos años, ha derivado en una afluencia masiva de estos en las instituciones bancarias (muchas de ellas lejanas del lugar de residencia del pensionado o pensionada), para retirar en efectivo el monto de la pensión. Al



Christian Colombet

principio se concentraba en un solo día del mes, el pago de la pensión originando largas colas y una espera de varias horas para el cobro de la asignación económica; luego se decidió que podían acudir cualquier día hábil de labores. Sin embargo aún se mantienen las incomodidades para su retiro; en algunas instituciones bancarias no se les da el total de la pensión, alegando la escasez de efectivo en sus bóvedas originada por las dificultades en la circulación y distribución de los billetes; o la entrega de billetes de baja denominación, todo lo cual genera malestar en dicha población. A esto se suma, el trato displicente e inadecuado del personal en algunas agencias bancarias, donde no se cumple el derecho que tienen los adultos y adultas mayores, a tener un trato preferencial y de respeto. El desconocimiento de un sector de esta población adulta mayor, en el uso de medios electrónicos para el retiro o administración de su pensión, aunado a razones culturales del hábito de tener dinero en efectivo; así como la ausencia de medidas que resuelvan de manera cónsona estas irregularidades, atentan contra la eficacia del derecho a la protección social y la dignidad de la población adulta mayor.

Sin embargo, las insuficiencias de recursos económicos de las personas ancianas representan un obstáculo para el ingreso a estos servicios; algunas de ellas sin familiares y con padecimientos de enfermedades propias de la vejez o de otra naturaleza, cuyas dolencias impiden o dificultan la ejecución de sus actividades diarias como alimentarse y otras necesidades fisiológicas, bañarse, vestirse. Tal situación de dependencia, requiere de la asistencia de terceros como personal médico y paramédico especializado; de la provisión de sillas de ruedas, andaderas, etc., al igual que de la prescripción de medicamentos costosos y hasta de difícil ubicación.

CONCLUSIONES

El derecho a la seguridad social es un derecho humano universal, tal como se ha establecido en los distintos instrumentos internacionales, como la DUDH de 1948 y el PIDESC de 1966, entre otros. Venezuela ha suscrito y ratificado tales instrumentos, junto con la adopción de Convenios y Recomendaciones de la OIT en materia de seguridad social, que incluye el derecho a la protección social de la población adulta mayor. Ese derecho a la seguridad social en el país, es consagrado en la CRBV que ampara en diversas contingencias, entre ellas, la vejez. De igual forma, la Carta Magna prevé el suministro de una pensión básica para la población anciana, no menor al salario mínimo; así como la posibilidad de seguir trabajando después de su edad de retiro, según su voluntad y capacidad. De igual manera, otras leyes de relevancia como la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y la Ley de Servicios Sociales prevén disposiciones sobre la población adulta mayor; todo lo cual configura un cuadro protector de importancia que permite la efectiva aplicación del derecho a la seguridad



Christian Colombet

social de los adultos y adultas mayores.

Se evidencia en los últimos años, el desarrollo de una política social del Estado para el suministro de prestaciones económicas y de servicios, en especial para las personas ancianas de escasos recursos, mediante la implantación de las misiones sociales. Es así como, por medio de la puesta en marcha de la Gran Misión Amor Mayor 2011, se elevó el número de personas con pensiones no contributivas, lo cual se considera como un signo positivo para el alcance de una cobertura universal en ese tipo de prestación económica. Además, se pudieron otorgar pensiones de vejez del seguro social a hombres y mujeres que, teniendo la edad para pensionarse, no alcanzaron el requisito mínimo de periodo de cotización.

Se demuestra en este estudio, la insuficiencia del monto de las pensiones contributivas y no contributivas, igualado al salario mínimo, para cubrir las necesidades básicas de subsistencia de esta población; a pesar de los subsidios que otorga el gobierno para compensar tal insuficiencia con los bonos monetarios, a través del Carnet de la Patria y el suministro de rubros alimenticios a bajo costo por medio del programa social denominado Clap. La ejecución de políticas económicas y financieras que no han tenido acierto; así como actividades inducidas para distorsionar la lógica del mercado y la aplicación al país por razones políticas, de sanciones de carácter económico y financiero por parte de Estados Unidos, han agravado la situación económica nacional que ha tenido como consecuencia, una disminución de los ingresos provenientes fundamentalmente, de la industria petrolera; y de un proceso de hiperinflación de los costos de bienes y servicios, que afecta a la población en general y en particular a la población adulta mayor dentro de la cual, hay quienes dependen apenas, de su pensión.

De allí que se observa una tendencia del Estado a la protección social asistencialista lo que se traduce en una carga fiscal muy alta para el sostenimiento y financiamiento de la seguridad social en general y en particular, de los servicios de salud y de los regímenes de pensiones que son los más utilizados por las personas de la tercera edad. De manera que la atención del Estado debe enfocarse también en desarrollar políticas que garanticen la sostenibilidad financiera y económica de la seguridad social con el apoyo solidario de la fuerza de trabajo y de sus empleadores, afiliados a la seguridad social. Debe existir una estrecha relación entre las prestaciones económicas a otorgar y los salarios e ingresos que aportan los contribuyentes a la seguridad social, a fin de que se corrija esa distorsión de mantener las pensiones del seguro social con el mismo monto del salario mínimo. Mientras esté vigente, se recomienda revisar la legislación del seguro social para modificar la forma de cálculo de las pensiones que se adapten a la realidad actual, teniendo en cuenta que el sostenimiento de la seguridad social



Christian Colombet

contributiva está en la población en edad para trabajar y que en el caso de Venezuela es aún mayoritaria, ya que como se dijo, el país disfruta del “bono demográfico”, de manera que la tasa de dependencia (activo-pasivo) sigue siendo positiva. Sin embargo, Venezuela como la mayoría de los países del mundo, presenta un aumento paulatino de la expectativa de vida, y una tendencia al envejecimiento de su población; eso deriva en un crecimiento del número de personas ancianas, trayendo en consecuencia el uso más intensivo de los servicios de salud y una mayor demanda de pensiones y jubilaciones que incide en la necesidad de mayor financiamiento para el sostenimiento de ese tipo de prestaciones de la seguridad social dirigidas a la población adulta mayor, por lo que se deben tomar las previsiones correspondientes que permitan la planificación y ejecución de políticas públicas orientadas a esos cambios de la estructura poblacional del país, los cuales no deben desdeñarse a la hora de realizar estudios demográficos y actuariales rigurosos, y en la revisión y discusión sobre el tema de la seguridad social en el país.

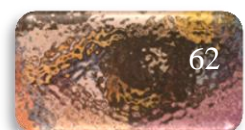
Asimismo, se observa la desvinculación que hay entre el Sistema de Seguridad Social aprobado en 2002, con la política social que lleva a cabo el gobierno nacional, lo que nos da indicios del prevalecimiento de una visión diferente de la protección social a la planteada en la CRBV de 1999 y en la LOSSS. La posible aprobación de una nueva Carta Magna por parte de la ANC, puede dar la oportunidad para la discusión y el debate acerca de la seguridad social y del derecho que tenemos a su protección, incluyendo a la población anciana del país.

Lo ideal es envejecer con dignidad, pero envejecer dignamente no depende solamente de la persona; sino además de todo un entorno que lo haga factible, en el cual deben estar presentes el Estado, la sociedad y la familia, cada instancia en el rol que le corresponde. Hagamos pues nuestras, las palabras del escritor venezolano José Balza (Tucupita, 1939) cuando se le pregunta sobre qué es envejecer y él responde: “...envejecer te permite volver a hacer lo mismo que habías hecho antes, pero ahora en una dimensión más sosegada.”

LISTA DE REFERENCIAS

Aparicio Tovar, J. (2002): La evolución regresiva de la seguridad social en el período 1996-2002. Hacia el seguro y el asistencialismo. Revista de Derecho Social, N° 19, Madrid, España.

Asamblea Nacional (2000) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario del 24 de marzo de 2000.





Christian Colombet

--- (2012) Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.243 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012.

----- (2010). Ley de Reforma Parcial del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios y funcionarias, empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios. Gaceta Oficial N° 5.976 Extraordinario del 24 de mayo de 2010.

----- (2010). Decreto Ley de reforma parcial del Decreto N° 6.266 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 5.976 Extraordinario del 24 de mayo de 2010.

----- (2005). Ley de Servicios Sociales. Gaceta Oficial N° 38270 del 12 de septiembre de 2005.

Barreiro Hurlé, J. (2006): Las políticas sociales en Venezuela en Venezuela a contracorriente, Juan Torres López (Coordinador). Icaria Editorial. Barcelona, España, pp. 99-110.

Colombet, C. (2007): El derecho humano a la seguridad social y su exigibilidad en Venezuela. En: Educación, Trabajo y Sociedad III, Carlos Zambrano, Ruth Illada y Eugenia Astudillo, Compiladores. Serie Textos Transcomplejos, CISET, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Venezuela.

Instituto Nacional de Estadística (2013). Boletín demográfico N° 1, mayo 2013. Caracas. Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo (2019) Informe Mundial de Protección Social 2017-2019. La protección social universal para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

----- (2012). Recomendación 202 sobre los pisos de protección social. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

----- (2002). Normas para el siglo XXI. Seguridad Social. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.



Christian Colombet

----- (1952). Convenio 102 sobre la norma mínima de seguridad social. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Ratificado por Venezuela el 5 de noviembre de 1982.

----- (1952). Convenio 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Ratificado por Venezuela el 1 de diciembre de 1983.

Population Reference Bureau (2018): World Population Data Sheet, 2018 en www.popdata.org

Presidencia de la República (2014). Decreto N° 1.394 mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Misiones, Grandes Misiones y Micro-Misiones. Gaceta Oficial N° 6.154 Extraordinario del 19 de noviembre de 2014.

----- (2012). Decreto N° 8.921 mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social, Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012.

----- (2012). Decreto N° 8.922 mediante el cual se dicta la Reforma Parcial del Reglamento de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012.

----- (2011). Decreto N° 8.694 Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Gran Misión en Amor Mayor Venezuela. Gaceta Oficial N° 39.819 del 13 de diciembre de 2011.

----- (2010). Decreto N° 7.401 Programa excepcional y temporal para garantizar el disfrute de las pensiones de vejez otorgadas a través del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales a los asegurados y aseguradas, según los supuestos de hecho previstos en el Decreto. Gaceta Oficial N° 39.414 del 30 de abril de 2010.

----- (2010). Decreto N° 7.402 mediante el cual se ordena al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales el otorgamiento de la pensión de vejez a veinte mil campesinos y campesinas, pescadores y pescadoras que hayan cumplido, si es hombre sesenta años de edad y si es mujer cincuenta y cinco años de edad. Gaceta Oficial N° 39.414 del 30 de abril de 2010.

----- (2006). Decreto N° 4.269. Programa excepcional y temporal, para garantizar el disfrute



Christian Colombet

de las pensiones por vejez otorgadas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, a los asegurados que tengan la edad de sesenta años y a las aseguradas que tengan la edad de cincuenta y cinco años. Gaceta Oficial N° 38.377 del 10 de febrero de 2006.

Salcedo, A. (2006): Proceso de envejecimiento y seguridad social en Venezuela en: Consideraciones sobre la reforma de la seguridad social en Venezuela. Ana Mercedes Salcedo, Compiladora. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Comisión de Estudios de Postgrado. Fondo Editorial Tropikos. Caracas, Venezuela.



Aura Adriana Delgado

CAPÍTULO III

EVOLUCIÓN DE LA INCLUSIÓN A PERSONAS CON DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Aura Adriana Delgado

Doctora en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo. Investigadora Nivel B acreditada por el Programa de Estímulo a la investigación e innovación (PEII) Investigadora Nivel 2 acreditada por el Observatorio de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Carabobo (OCTIUC), Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) Campus Bárbula, adscrita a la Cátedra de Métodos de Investigación I y II; Universidad de Carabobo. Coordinadora e Investigadora adscrita al Grupo de Investigación en Discapacidad, Equidad y Trabajo (GIDET) Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Investigadora adscrita al INFACES, Campus Bárbula. Correo electrónico: adc711@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

El ser humano por naturaleza se agrupa y vive en núcleos o comunidades al igual que muchas otras especies, sin embargo suele acercarse a aquellos con los que comparte algunos aspectos, en ocasiones segregando a aquellos con los que se diferencia. Tal y como menciona Holloway (2011 - IX) a través de la historia, la diversidad siempre ha creado polémica cuando de conservar la tradición se trata; sin embargo estos cambios pueden ser tanto positivos como negativos, pero lo que está claro es que una vez que comienzan a presentarse con mayor eventualidad, se observa cómo estos hechos terminan por convertirse en revoluciones y cambio. En siglos pasados la humanidad ya ha luchado contra los conflictos de su propia especie, uno de ellos, la discriminación; ésta ha sido la causa de algunas de las mayores atrocidades de la historia humana: la esclavitud, el racismo, el antisemitismo, el machismo, todas variaciones como ejemplo de ello.

El Diccionario de la RAE (Real Academia Española) (2001) define: *Discriminar: (Del lat. discrimināre). 1. Seleccionar excluyendo. 2. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.* De esta definición, se infiere la existencia de distintas formas de discriminación y al indagar un poco más en el área se presentan algunas variaciones que en la sociedad actual podrían resultar absurdas como la discriminación por lateralidad por ejemplo. (Aquella que se da de personas diestras a personas



Aura Adriana Delgado

zurdas).

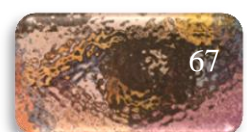
De acuerdo al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de la Secretaría de Gobernación del Estado Mexicano (s.f.), se define a la diversidad sexual como todas aquellas variaciones de orientación sexual e identidad de género. Cuando se hace referencia a la discriminación a la diversidad sexual se habla por todas estas variaciones que socialmente no son las convencionalmente aceptadas, es decir, aquellas que difieren de la heterosexualidad.

Para comprender en qué consiste la Diversidad Sexual se deben conocer dos términos: Orientación Sexual e Identidad de Género. La Oficina Regional de América del Sur de las Naciones Unidas (2013) define a la orientación sexual y a la identidad de género de la siguiente manera:

La orientación sexual es independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren entre las diferentes culturas. Existen tres grandes tipologías de orientación sexual: la Heterosexualidad, la Homosexualidad y la Bisexualidad. La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Existen variantes de la identidad de género: Transexuales e Intersexuales. (p.3)

Conocer el significado de discriminación y diversidad sexual permite hacer referencia del esfuerzo que se ha hecho en diversas regiones del planeta por aumentar los niveles de reconocimiento e inclusión a las personas de diversidad sexual, también conocidas como personas sexodiversas tanto en materia social y educativa, como en materia legal.

El tema de la diversidad sexual ha tomado renombre en la población venezolana, debido al hecho de que en el que por primera vez en este país se escogió durante un proceso de elección popular a una persona abiertamente transgénero para un ocupar un puesto en la Asamblea Nacional, de esta manera, Tamara Adrián se convierte en la primera congresista transgénero del país y del continente; sin embargo, de acuerdo al artículo de Herrera (2016), la propia





Aura Adriana Delgado

diputada Adrián indica que la legislación venezolana ha presentado un retraso en comparación a sus países vecinos en materia de Derechos Humanos hacia el colectivo LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales) a pesar de distintos esfuerzos realizados por un alto número de ONG del país.

Existen (entre muchas otras) dos áreas puntuales en donde se puede trabajar para conseguir el respeto y la igualdad de derechos de este colectivo. La primera de ellas es el área educativa, en otros países, inclusive países de América del Sur como Argentina o Uruguay, las universidades, como la Universidad Nacional de La Plata (2012) fueron pioneras en garantizar del derecho de las personas con diversidad sexual, ofreciendo y garantizando no solo el derecho a trabajar a personas de esta comunidad sino también ofreciendo la oportunidad de estudiar en sus instalaciones a personas transexuales reconociendo su identidad de género, cumpliendo con el principio de universalidad, que define el nombre de este tipo de organizaciones.

La segunda, es la generación, revisión y actualización de marcos legales que garanticen la igualdad de derechos para todos los seres humanos indistintamente de las categorizaciones que de ellos se haga. Todos los seres humanos tienen derecho a ser valorados y cada uno de ellos tiene unas habilidades y destrezas que lo caracterizan; es así como todos deben tener la oportunidad de demostrar sus capacidades, desempeñarse en aquello que les apasiona, permitiendo su desarrollo individual y aportando de esta manera al desarrollo de un colectivo o sociedad.

En los países desarrollados se aprecia como cada vez más los derechos de las personas sexo diversas son asegurados por sus legisladores y este grupo de personas coexiste con la presencia de un ente que va a garantizar su desarrollo considerándolos ciudadanos con los mismos deberes y derechos dentro de esa sociedad; de la misma manera desde el punto de vista de la gestión de personas se juega un rol igualmente importante a la hora de asegurar estos derechos a todas las personas, desde el primer momento en que se lleva a cabo un proceso de selección, pasando por el hecho de brindarle seguridad y protección a nuestros trabajadores y también hasta el punto de educar al personal a trabajar y promover la diversidad cultural mediante procesos formativos.

En tal sentido el objetivo de esta disertación es, *Describir la evolución de la inclusión a personas con diversidad sexual en el ámbito laboral*. Para ello se realizó un acometida que categoriza la investigación como exploratoria y descriptiva, ya que aborda un tema que demanda en nuestros espacios mayor estudio y difusión ya que aún existen muchas dudas y en la actualidad existen numerosas áreas por investigar sobre esta temática; característica



Aura Adriana Delgado

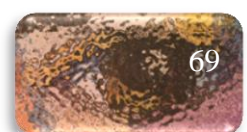
principal de los estudios exploratorios. Asimismo se describieron los eventos que han dado paso a la igualdad de oportunidades tanto en el ámbito laboral; característica de los estudios descriptivos.

Este trabajo se desarrolló bajo el tipo de investigación documental, el cual es definido por la UPEL (2015: 15) como *el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos*. Sobre esta misma línea, Vélez (2001), afirma que este tipo de investigación tiene como objetivo:

El desarrollo de las capacidades reflexivas y críticas a través del análisis, interpretación y confrontación de la información regida. Entre los posibles propósitos de este tipo de investigación se encuentran: describir, mostrar, probar, persuadir o recomendar. La investigación debe llevar a resultados originales y de interés para el grupo social de la investigación. (p.8)

DESARROLLO

La realización de este trabajo involucró la revisión de investigaciones previas que sin dudas han aportado al desarrollo de la igualdad de oportunidades para las personas sexo diversas, entre ellas es oportuno destacar los trabajos de Acevedo (2015) presentado en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, titulado: Participación Ciudadana para el Reconocimiento de Derechos Humanos de Personas Sexo-Género Diversas. La Asociación Civil “Venezuela Igualitaria” y el Ejercicio de las Libertades Instrumentales, en el cual se evidencia que en la lucha por la igualdad de las personas sexo-género diversas no solo participan personas miembros de ese colectivo sino que cuentan con el apoyo de muchos otros, como agentes de cambio. Otro trabajo revisado fue el elaborado por Di Marco (2014), la cual se titula Workplace incivility and the negotiation of boundaries: the experience of spanish LGB employees (Incivilidad en el lugar de trabajo y la negociación de los límites: La experiencia de los empleados LGB españoles), presentada en Sevilla, España, con el objetivo de analizar la experiencia de las personas LGB en los contextos laborales españoles, considerando, a su vez, las peculiaridades del contexto socio-cultural español. Asimismo el trabajo titulado, La discriminación que vive la comunidad LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros) de la Parroquia Sucre, Municipio Sucre del Estado Aragua. Trabajo de grado presentado ante la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo como requisito para optar al título de Licenciados en Educación, el cual fue elaborado por Bolívar y Arrizure (2014), este trabajo tuvo como finalidad: Explicar las causas de la discriminación que sufre la comunidad LGBT de la parroquia Sucre, Municipio Sucre del Estado Aragua.





Aura Adriana Delgado

Otra importante revisión fue la realizada al Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) de la Organización Internacional del Trabajo (2015) la cual publicó un estudio titulado: ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Dicho estudio está basado en la investigación realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y forma parte del proyecto implementado por el GED, en colaboración con el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) y el Servicio de VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILOAIDS) de la OIT, el cual se titula “Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)”. Este estudio demostró que Argentina posee un marco normativo avanzado en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas sexo diversas, principalmente por la Ley de Matrimonio Igualitario del año 2010 y la Ley de Identidad de Género del año 2012, pero, sin embargo permite ver que aún existen brechas por cubrir para alcanzar un reconocimiento pleno de derechos, no solo a nivel legislativo sino también en la práctica.

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL

La discriminación contra las personas que tienen una orientación sexual diferente a la heterosexual se manifiesta como homofobia, la cual se define como la aversión contra las orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, contrarias al prototipo de los heterosexuales lo que incluye la lesbofobia, bifobia y la transfobia en cada caso particular de los miembros de la comunidad LGBT. Las personas con una orientación sexual diferente de la heterosexual son discriminados debido a una predisposición cultural que define la heterosexualidad como sexualidad dominante y que debido a esa heteronormatividad, las otras orientaciones u expresiones son juzgadas: El resto de las formas de sexualidad aparecen como incompletas, perversas y, en algunos casos, como patológicas, criminales e inmorales.

De acuerdo a Wright, Adams y Bernat (1999) la homofobia es un término acuñado por Weinberh (1972), el cual originalmente se definía como el pavor a estar en lugares cerrados con hombres o mujeres homosexuales, así como el miedo irracional, odio e intolerancia de parte de personas heterosexuales hacia hombres o mujeres homosexuales, sin embargo, una vez que la Asociación Estadounidense de Psiquiatría, APA, por sus siglas en inglés, removió la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales, el concepto de homofobia se generalizó denotando cualquier actitud, creencia o acción negativa hacia los individuos gays o lesbianas.



Aura Adriana Delgado

La homofobia se puede encontrar en diferentes espacios sociales de las personas discriminadas, como en el trabajo, en la escuela e incluso en sus propios hogares y esta puede manifestarse en despidos, exclusión educativa, rechazo religioso, negación de servicios, estereotipos y estigmas reproducidos por los medios de comunicación, humillación, rupturas familiares, abandono, invisibilidad, violencia y, en casos extremos, hasta la muerte.

La Organización de los Estados Americanos, a través de uno de sus órganos principales (la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, por sus siglas, CIDH), emitió en el 2015 un informe titulado: *Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América*, en el que indica que en el plazo que comprende desde enero de 2013 a marzo de 2014, se registraron 770 actos de violencia a personas LGBT en 25 estados miembros de la OEA, tomando en cuenta que existe una gran cantidad de casos sin registrar debido a los bajos índices de denuncias y la ausencia de mecanismos oficiales de recolección de datos en varios de estos países. Así mismo la CIDH refleja en su informe que Venezuela no es la excepción ya que al menos 46 asesinatos a LGBT se documentaron entre 2009 y 2013 en este país.

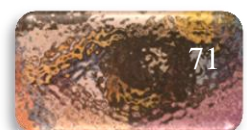
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

El ámbito laboral también es un medio en el que se debe desarrollar la igualdad de oportunidades. La Oficina Internacional del Trabajo, por sus siglas, OIT (1996:68) menciona en su informe sobre la igualdad en el empleo y la ocupación que (...) *Se reconoce la igualdad de oportunidades y de trato, sin discriminación, en el acceso a la educación y en la admisión en el empleo o en la ocupación, como un derecho que cada individuo puede invocar ante la justicia.*

Así mismo, la OIT (1996) recomienda que:

Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; iv) seguridad en el empleo; v) remuneración por un trabajo de igual valor; vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo. (p.145)

En el informe previamente mencionado, la OIT (1996) indica los distintos criterios de discriminación, entre ellos, la discriminación por raza, sexo, religión, ascendencia nacional e





Aura Adriana Delgado

incluso se abordan los criterios de evolución, es decir los criterios que han comenzado a tomarse en cuenta en los últimos años como son la discriminación por edad, por estado de salud y por diversidad sexual (mencionado allí como *inclinaciones sexuales*), no solo desde el punto de vista de impulsar la igualdad de oportunidades en el empleo sino en todos los aspectos de la vida cotidiana.

En un informe más reciente, la OIT (2011) aborda en mayor medida la igualdad en el trabajo y en este también hace referencia de los diversos tipos de discriminación, entre ellos dedica una sección a la igualdad de oportunidades en el empleo sin hacer distinción de la orientación sexual del trabajador, además indica que:

En el empleo, o en el proceso de búsqueda de trabajo, las lesbianas, los homosexuales, los bisexuales y los transexuales son víctimas en ocasiones de violencia, acoso, discriminación en el trabajo, exclusión, estigmatización y prejuicios. La homosexualidad sigue estando penalizada en una serie de países. Según algunos estudios, la brecha salarial entre los trabajadores homosexuales y los no homosexuales se sitúa entre un 3 y un 30 por ciento. Las parejas del mismo sexo no siempre disfrutan de las mismas prestaciones que las parejas casadas, y pueden no tener garantizado el derecho a incluir al otro miembro de la pareja en sus planes de seguro médico u otras prestaciones relacionadas con el trabajo. (p. xiv)

De esta manera se refleja que la igualdad de oportunidades en el empleo es un concepto que no se aplica en su totalidad y que aún hay trabajo por hacer en cuanto a concientización y educación inclusiva para así disminuir los casos de discriminación y promover los espacios de equidad.

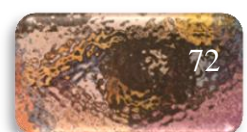
BASES LEGALES

En esta sección se recogieron las principales fuentes que regulan la igualdad de derechos a las personas sexodiversos, tanto en el ámbito internacional como en la legislación venezolana.

Internacionales

ONU (1948), Declaración Universal de los Derechos Humanos

En esta declaración proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se presentan 30 artículos en los cuales se enuncian los derechos humanos básicos; a continuación se citan los artículos que hacen referencia a la igualdad de derechos para todos los seres





Aura Adriana Delgado

humanos, específicamente en el área de la educación, el trabajo y el bienestar del individuo:

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (1948).

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (1948).

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (1948).

Artículo 23: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo... (1948).

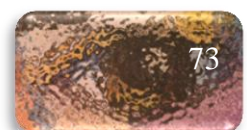
Artículo 26: Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos (...)

Se observa como en reiteradas ocasiones la declaración deja claro su principio de no discriminación y de igualdad de derechos y oportunidades a todos los seres humanos sin distinción, esta proclama que todo ser humano tiene derecho a la seguridad social, al trabajo con su respectivo salario digno y a la educación.

Declaración de la ONU (2008) sobre orientación sexual e identidad de género

En el año 2008, desde su sede en Nueva York, La ONU emite una declaración por iniciativa de Francia y los Países Bajos, la cual está orientada a condenar la violencia, la discriminación, el acoso y el prejuicio hacia las personas de la comunidad LGBTI, de esta declaración se resaltan los siguientes puntos:

Estamos profundamente preocupados por las violaciones de derechos humanos y libertades fundamentales basadas en la orientación sexual o identidad de género.





Aura Adriana Delgado

Estamos, asimismo, alarmados por la violencia, acoso, discriminación, exclusión, estigmatización y prejuicio que se dirigen contra personas de todos los países del mundo por causa de su orientación sexual o identidad de género, y porque estas prácticas socavan la integridad y dignidad de aquéllos sometidos a tales abusos. (p.3)

Desafortunadamente esta declaración que originalmente estaba propuesta como una resolución, generó una declaración en oposición a la misma en su mayoría por parte de los países árabes.

ONU (2007), Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género

Mencionado de manera práctica como *Principios de Yogyakarta*, cuyo nombre se debe a la ciudad en la que se originó, es un documento redactado en dicha ciudad indonesia en el año 2006 y presentado el año siguiente en la ciudad de Ginebra en Suiza, el cual busca emitir las normas que regulan los derechos humanos de las personas sexo diversas en el derecho internacional con la intención de dar respuesta a las violaciones de derechos humanos presentes en numerosos países contra gays, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales. Para efectos de este trabajo, se citarán los principios orientados hacia el derecho del trabajo, la seguridad social y la educación de personas sexodiversas:

Principio 12: El derecho al trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración; Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias. (p.20)



Aura Adriana Delgado

Principio 13: El derecho a la Seguridad Social y a otras medidas de protección social

Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad, beneficios por desempleo, seguro, atención o beneficios ligados a la salud (incluso para modificaciones del cuerpo relacionadas con la identidad de género), otros seguros que cubran cuestiones sociales, beneficios familiares, beneficios funerarios, pensiones y beneficios para paliar la pérdida de apoyo como resultado de enfermedad o muerte de cónyuges o parejas; Asegurarán que no se someta a niñas y niños a ninguna forma de trato discriminatorio en el sistema de seguridad social o en la prestación de beneficios sociales o de bienestar social por su orientación sexual o identidad de género, o la de cualquier integrante de su familia; Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a estrategias y programas de reducción de la pobreza, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. (p.20).

Principio 16: El derecho a la educación

Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas. Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género; Garantizarán que la educación esté encaminada al desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física de cada estudiante hasta el máximo de sus posibilidades y que responda a las necesidades de estudiantes de todas las orientaciones sexuales e identidades de género; Garantizarán que la educación esté encaminada a inculcar respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como por la madre, el padre y familiares de cada niña y niño, por su propia identidad cultural, su idioma y sus valores, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia e igualdad entre los sexos, teniendo en cuenta y respetando las diversas orientaciones sexuales e identidades de género; Asegurarán que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de, entre otras, la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género, incluyendo las necesidades



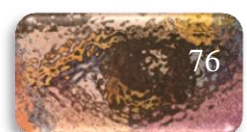
Aura Adriana Delgado

particulares de las y los estudiantes y de sus madres, padres y familiares en este sentido; Garantizarán que las leyes y políticas brinden a estudiantes, personal y docentes de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género una protección adecuada contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento, dentro del ámbito escolar; Asegurarán que no se margine ni segregue a estudiantes que sufran dicha exclusión o violencia con el objetivo de protegerlas o protegerlos, y que se identifiquen y respeten, de manera participativa, sus intereses superiores; Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar que en los establecimientos escolares se administre la disciplina de modo compatible con la dignidad humana, sin discriminación ni castigos basados en la orientación sexual, la identidad de género de las y los estudiantes, o la expresión de las mismas; Velarán por que todas las personas tengan acceso, en todas las etapas de su ciclo vital, a oportunidades y recursos para un aprendizaje sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, incluyendo a las personas adultas que ya hayan sufrido dichas formas de discriminación en el sistema educativo. (p.22)

Esta serie de principios han servido de marco regulatorio para los distintos países que han adaptado su legislación de manera inclusiva en relación con la orientación sexual y la identidad de género en los últimos años y como puede observarse en el texto previamente citado, dicho documento dedica un apartado exclusivo a los estados en cada uno de sus principios con la intención de servir de guía respecto a la aplicación de la declaración de los derechos humanos en relación con la diversidad sexual. Es importante enfatizar que no solo se exigen las medidas necesarias para prohibir la discriminación sino que también se promueve la debida capacitación mediante programas de sensibilización y la inclusión en todas las áreas del servicio público incluidas las fuerzas armadas y la policía como oportunidades de empleo para todos por igual; respecto a la educación se destaca la garantía del acceso a la educación en igualdad de condiciones y el buen trato tanto para el personal docente como educativo sin ningún tipo de discriminación así como la creación de leyes que garanticen la protección contra la exclusión social dentro del ámbito escolar.

UNESCO (1960), Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión, celebrada en París, del 14 de noviembre al 15 de diciembre de 1960. Recordando que la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación, considerando que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen una





Aura Adriana Delgado

violación de derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, considerando que, según lo previsto en su Constitución, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura se propone instituir la cooperación entre las naciones a fin de asegurar el respeto universal de los derechos humanos y una igualdad de posibilidades de educación, consciente de que, en consecuencia, incumbe a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, con el debido respeto a la diversidad de los sistemas educativos nacionales, no solo proscribir todas las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, sino también procurar la igualdad de posibilidades y de trato para todas las personas en esa esfera, aprueba la presente Convención.

Artículo 1

1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por “discriminación” toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial:

- a. Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza;
- b. Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo;
- c. A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente Convención, instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos; o
- d. Colocar a una persona o a un grupo en una situación incompatible con la dignidad humana. (...)

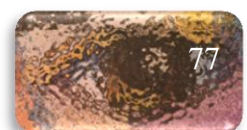
Artículo 3

A fin de eliminar o prevenir cualquier discriminación en el sentido que se da a esta palabra en la presente Convención, los Estados Partes se comprometen a:

- a. Derogar todas las disposiciones legislativas y administrativas y abandonar todas las prácticas administrativas que entrañen discriminaciones en la esfera de la enseñanza;
- b. Adoptar las medidas necesarias, inclusive disposiciones legislativas, para que no se haga discriminación alguna en la admisión de los alumnos en los establecimientos de enseñanza;
- c. No admitir, en lo concerniente a los gastos de matrícula, la adjudicación de becas o cualquier otra forma de ayuda a los alumnos, ni en la concesión de permisos y facilidades que puedan ser necesarios para la continuación de los estudios en el extranjero, ninguna diferencia de trato entre nacionales por los poderes públicos, salvo las fundadas en el mérito o las necesidades.

Artículo 4

Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen, además, a





formular, desarrollar y aplicar una política nacional encaminada a promover, por métodos adecuados a las circunstancias y las prácticas nacionales, la igualdad de posibilidades y de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial, a:

- a. Hacer obligatoria y gratuita la enseñanza primaria, generalizar y hacer accesible a todos la enseñanza secundaria en sus diversas formas; hacer accesible a todos, en condiciones de igualdad total y según la capacidad de cada uno, la enseñanza superior; velar por el cumplimiento por todos de la obligación escolar prescrita por la ley;
- b. Mantener en todos los establecimientos públicos del mismo grado una enseñanza del mismo nivel y condiciones equivalentes en cuanto se refiere a la calidad de la enseñanza proporcionada;
- c. Fomentar e intensificar, por métodos adecuados, la educación de las personas que no hayan recibido instrucción primaria o que no la hayan recibido en su totalidad, y permitirles que continúen sus estudios en función de sus aptitudes;
- d. Velar por que, en la preparación para la profesión docente, no existan discriminaciones.

Artículo 5

1. Los Estados Partes en la presente Convención convienen:

- a. En que la educación debe tender al pleno desenvolvimiento de la personalidad humana y a reforzar el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y que debe fomentar la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales o religiosos, y el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz;
- b. En que debe respetarse la libertad de los padres o, en su caso, de los tutores legales, 1.º de elegir para sus hijos establecimientos de enseñanza que no sean los mantenidos por los poderes públicos, pero que respeten las normas mínimas que puedan fijar o aprobar las autoridades competentes, y 2.º de dar a sus hijos, según las modalidades de aplicación que determine la legislación de cada Estado, la educación religiosa y moral conforme a sus propias convicciones; en que, además, no debe obligarse a ningún individuo o grupo a recibir una instrucción religiosa incompatible con sus convicciones;
- c. En que debe reconocerse a los miembros de las minorías nacionales el derecho a ejercer las actividades docentes que les sean propias, entre ellas la de establecer y mantener escuelas y, según la política de cada Estado en materia de educación, emplear y enseñar su propio idioma, siempre y cuando:
 - (i) Ese derecho no se ejerza de manera que impida a los miembros de las minorías comprender la cultura y el idioma del conjunto de la colectividad



Aura Adriana Delgado

y tomar parte en sus actividades, ni que comprometa la soberanía nacional;
(ii) El nivel de enseñanza en estas escuelas no sea inferior al nivel general prescrito o aprobado por las autoridades competentes; y
(iii) La asistencia a tales escuelas sea facultativa.

2. Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen a tomar todas las disposiciones necesarias para garantizar la aplicación de los principios enunciados en el párrafo 1 de este artículo.

Artículo 6

Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen a prestar, en la aplicación de la misma, la mayor atención a las recomendaciones que pueda aprobar la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura con el fin de definir las medidas que hayan de adoptarse para luchar contra los diversos aspectos de las discriminaciones en la enseñanza y conseguir la igualdad de posibilidades y de trato en esa esfera.

I. Legislación Venezolana

Venezuela a pesar de haber apoyado distintas declaraciones internacionales y ser miembro de organizaciones que apoyan la no discriminación y la igualdad de la población, actualmente se diferencia de sus países vecinos en materia de derechos humanos por orientación sexual e identidad de género, ya que como refleja ILGA (2015), en su mapa, al comparar a esta nación suramericana con otras de la región, se puede observar que ha promulgado relativamente pocas regulaciones que promuevan la igualdad de derechos (ver Anexo A); en este trabajo se citan de manera puntual los artículos relacionados con el área de estudio de esta investigación, presentes en algunas de las leyes del marco jurídico venezolano.

a. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

El Preámbulo y el Capítulo I de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reflejan el propósito de convivencia asegurando el derecho a la vida, al trabajo y a la justicia social e igualdad, garantizando los derechos humanos y promoviendo el principio de no discriminación:

Preámbulo

El pueblo de Venezuela, en ejercicio de sus poderes creadores e invocando la protección de Dios, el ejemplo histórico de nuestro Libertador Simón Bolívar y el heroísmo y sacrificio de nuestros antepasados aborígenes y de los precursores y forjadores de una patria libre y soberana; con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y



protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna; promueva la cooperación pacífica entre las naciones e impulse y consolide la integración latinoamericana de acuerdo con el principio de no intervención y autodeterminación de los pueblos, la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, la democratización de la sociedad internacional, el desarme nuclear, el equilibrio ecológico y los bienes jurídicos ambientales como patrimonio común e irrenunciable de la humanidad; en ejercicio de su poder originario representado por la Asamblea Nacional Constituyente mediante el voto libre y en referendo democrático, decreta la siguiente constitución.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Artículo 20. Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social.

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

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



Aura Adriana Delgado

b. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Principio de no discriminación en el trabajo

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

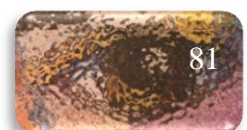
c. Ley Orgánica del Poder Popular (2010)

Esta Ley menciona la existencia del Poder Popular como garante del bienestar social y el disfrute de los derechos humanos para todos los ciudadanos sin distinción alguna.

Artículo 4. El Poder Popular tiene por finalidad garantizar la vida y el bienestar social del pueblo, mediante la creación de mecanismos para su desarrollo social y espiritual, procurando la igualdad de condiciones para que todos y todas desarrollen libremente su personalidad, dirijan su destino, disfruten los derechos humanos y alcancen la suprema felicidad social; sin discriminaciones por motivos de origen étnico, religioso, condición social, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, opinión política, nacionalidad u origen, edad, posición económica, condición de discapacidad o cualquier otra circunstancia personal, jurídica o social, que tenga por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y garantías constitucionales.

d. Ley de Universidades (1970)

Artículo 4. La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de





Aura Adriana Delgado

manera rigurosamente científica.

Artículo 122. Las Universidades deben protección a sus alumnos y procurarán por todos los medios, su bienestar y mejoramiento. (...)

Artículo 145. La enseñanza universitaria se suministrará en las Universidades y estará dirigida a la formación integral del alumno y a su capacitación para una función útil a la sociedad.

e.- Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las Personas con VIH o SIDA y sus Familiares (2014)

Esta ley, publicada en la Gaceta Oficial N° 40.571 el 30 de diciembre de 2014 tiene por objeto promover y proteger el derecho a la igualdad de todas las personas con VIH o Sida, así como de sus familiares, en todo el territorio nacional, a los fines de asegurar que disfruten y ejerzan todos sus derechos, garantías, deberes y responsabilidades como el derecho al trabajo, sin discriminación alguna, entre ellas, la discriminación por orientación sexual o por identidad de género:

Exposición de Motivos

(...)La principal vía de transmisión del VIH son las relaciones sexuales no protegidas, por lo que deben tomarse en cuenta las expresiones diversas de la sexualidad de la población y los contextos de vulnerabilidad en los que ésta se ejerce. Las relaciones desiguales de género y entre grupos de edad, las diferencias socioeconómicas y culturales, así como las orientaciones e identidades sexuales individuales, al asociarse con factores de riesgo, propician situaciones que incrementan la vulnerabilidad a la infección por VIH. (...) Ahora bien, la epidemia del VIH además de vulnerar la vida y salud de las personas, genera graves situaciones de discriminación por parte de importantes sectores de la población; las personas con VIH o Sida son con frecuencia estigmatizadas, apartadas y violentadas en el disfrute y ejercicio de sus derechos humanos, solo por su condición de salud y, con frecuencia, por una discriminación cruzada con otros motivos como su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Paradójicamente, un grupo de personas que debería ser protegido por su condición de salud, fue victimizado y doblemente afectado en sus derechos, garantías y deberes, especialmente en el ámbito de las relaciones familiares, el trabajo y los servicios de salud y educación; incluso, tal es la magnitud del problema, que esta discriminación alcanzó a las personas relacionadas con ellas; desde esta perspectiva, las personas con VIH o Sida constituyen en la actualidad un grupo en condición especial de vulnerabilidad en su derecho a la igualdad.

En respuesta a esta realidad, hace más de una década, en la Declaración de Compromiso en



Aura Adriana Delgado

VIH-Sida de 2001, los Estados miembros de las Naciones Unidas, incluyendo la República Bolivariana de Venezuela, acordaron reducir el estigma y la discriminación hacia las personas que viven con VIH y grupos vulnerables, a través de las siguientes acciones: asegurar el establecimiento y la ejecución de estrategias y planes de financiamiento nacional multisectorial para luchar contra el VIH o Sida; hacer frente al estigma, el silencio y la negación de la realidad; tomar en cuenta las dimensiones de género y de edad de la epidemia; eliminar la discriminación y la marginación; promover la colaboración con la sociedad civil y el sector productivo y la plena participación de las personas con VIH o Sida, grupos vulnerables y las que se encuentren más expuestas, especialmente HSH, mujeres y jóvenes.

En el ámbito de los derechos humanos, en esa misma oportunidad, los gobiernos se comprometieron a promulgar, fortalecer o hacer cumplir, según proceda, leyes, reglamentos y otras medidas a fin de eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con VIH o Sida y los miembros de grupos vulnerables, así como para asegurarles el pleno disfrute de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales; en particular, darles acceso, entre otras cosas, a la educación, al empleo, a la salud, a los servicios sociales y jurídicos, respetando al mismo tiempo su intimidad y la confidencialidad; así como elaborar estrategias para combatir el estigma y la exclusión social asociados a la epidemia. Desde estas visiones, se considera que una respuesta efectiva frente al VIH sólo es posible si se reduce el estigma y la discriminación hacia las personas con VIH por su condición de salud, género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, a fin de garantizar que todas las personas con VIH tengan acceso a los servicios que necesitan.

Por ello, el Plan Estratégico Nacional 2012-2016 para la respuesta al VIH, Sida y otras ITS define en su marco de resultados el objetivo de «Promover y promocionar los DDHH para reducir el estigma y la discriminación que incrementa la expansión de la epidemia del VIH en las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad. En este eje se plantea como Línea de Acción Impulsar y/o promover una «Ley Antidiscriminatoria que prevea mecanismos efectivos para restituir y sancionar la vulneración de los DDHH de las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad y afectadas o no por el VIH».

En desarrollo de estos mandatos constitucionales, se aprobó La Ley Orgánica contra la Discriminación Racial, cuyo ámbito de protección se extiende más allá de lo que indica su denominación, pues se ampara a las personas frente a las discriminaciones de cualquier tipo, naturaleza u origen. Esta Ley marco constituye un hito histórico en nuestro país, pues por primera vez el Estado brinda especial atención a la garantía del derecho humano a la igualdad, estableciendo normas jurídicas, creando instituciones, definiendo mecanismos de protección y



Aura Adriana Delgado

sanciones; se trata de una norma de carácter general, aplicable a todas las personas por igual y que no desarrolla regímenes especiales de protección para Las distintas categorías de personas.

f.- Proyecto de Ley de Matrimonio Civil Igualitario

El 31 de enero del año 2014 fue consignado un proyecto de ley de matrimonio civil igualitario por iniciativa popular respaldado por 20.940 firmas recogidas en todo el territorio nacional. Este proyecto de ley que contó con el respaldo de 47 organizaciones venezolanas aún espera ser discutido en el poder legislativo, violando el mandato constitucional que lo obligaba a ser discutido durante el período legislativo de ese año.

CONCLUSIONES

La diversidad sexual en los seres humanos ha existido desde tiempos inmemorables, en distintas civilizaciones y con diferentes apreciaciones, sin embargo la época actual representa un punto importante en la lucha por los derechos de aquellas personas que no encajan dentro de la heteronormatividad, pues a pesar de observar que aún existen una gran cantidad de atropellos, vejaciones y discriminación hacia las personas LGBT en distintos lugares del planeta, son numerosos los eventos, movimientos y campañas que han promovido el respeto y la equidad hacia este colectivo en las últimas décadas, en mayor medida en este último siglo. Realizada la revisión y con fines didácticos, la evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual al ámbito laboral se muestra a continuación de manera gráfica.

Cuadro 1
Evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual al ámbito laboral

Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
1791	Francia	Con la llegada de la Revolución Francesa, se despenalizó la homosexualidad.	-	Diversos países imitaron esta acción.
1811	Países Bajos	Despenalización de la homosexualidad.	-	Brasil y Portugal, México, Argentina, entre otros, hacen lo mismo en las décadas siguientes.



Aura Adriana Delgado

Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
1897	Alemania	Creación del Comité Científico Humanitario, primer centro mundial para la investigación sexual.	Magnus Hirschfeld.	Promovió la eliminación de la ley que penaba la homosexualidad en este país.
1903	Nueva York - Estados Unidos	La policía realiza la primera redada registrada en Estados Unidos en una sauna gay, en Ariston Hotel Baths.	Policía de Nueva York.	26 hombres son arrestados y 12 de ellos llevados a juicio acusados de sodomía, de los cuales 7 son condenados a sentencias de entre 4 y 20 años de prisión.
1930	Alemania	Primera cirugía de reasignación de sexo.	Lili Elbe, originalmente conocida como el pintor danés Einar Mogens.	Varios libros reflejan o se basan en este acontecimiento, entre ellos la novela "La Chica Danesa" adaptada al cine bajo el mismo nombre y estrenada en el año 2015.
1946	Países Bajos	Fundación del COC – Cultuur en Ontspanningscentrum (Centro para la Cultura y Diversión).	Centro para la Cultura y la Diversión.	Organización LGBT más antigua en funcionamiento.
1948	Estados Unidos	Publicación del libro "Comportamiento sexual del hombre".	Alfred Kinsey	Se establece que la orientación sexual está dividida en niveles.
1957	Estados Unidos	Publicación de la investigación "La adaptación del varón abiertamente homosexual".	Evelyn Hooker	Este estudio demuestra que los homosexuales son tan equilibrados como los heterosexuales, esta afirmación influye en la decisión de la APA (Asociación Estadounidense de Psiquiatría) de retirar la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales.



Aura Adriana Delgado

Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
1961	San Francisco - Estados Unidos	Primer candidato abiertamente gay en postularse a un puesto público en los Estados Unidos.	José Sarria	Aunque no ganó la elección como concejal, obtuvo 6000 votos, lo cual visibilizó la existencia de un electorado gay.
1969	Nueva York - Estados Unidos	Disturbios de Stonewall.	Manifestantes	Protestas contra la represión que impulsó los movimientos de liberación gay y el concepto del Orgullo Gay.
1972	Suecia	Cambio Legal de Género.	Transexuales	Primer país que permite a los transexuales realizar su cambio legal de género.
1974	Estados Unidos	Primera persona homosexual elegida a un cargo público.	Kathy Kozachenko	Primera lesbiana en ganar un puesto en el concejo del ayuntamiento de su ciudad.
1989	Dinamarca	Primer país en aprobar ley de unión civil a parejas homosexuales.	Parlamento danés y parejas del mismo género.	Posteriormente otros países repitieron esta acción en sus jurisdicciones.
1990	Nivel Mundial	OMS elimina homosexualidad de lista de enfermedades mentales.	Organización Mundial de la Salud.	-
1994	Venezuela	Primera ONG a favor de los homosexuales.	Movimiento Ambiente Venezuela.	Oswaldo Reyes Funda el Movimiento Ambiente Venezuela, primera ONG interesada en los problemas y derechos de la comunidad homosexual.
1997	Sudáfrica	Prohibición de discriminación por orientación sexual.	-	Primer país en incluir en su constitución la prohibición de discriminación por orientación sexual.
1998	Irlanda	Ley contra discriminación laboral en función de orientación sexual.	-	Seguido por Italia en el año 2000.



Aura Adriana Delgado

Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
2000	Unión Europea	La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por Orientación Sexual.	Unión Europea	En el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación se censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual.
2001	Países Bajos	Matrimonio homosexual.	Parejas del mismo género.	El Reino de los Países Bajos se convierte en el primer país en legalizar los matrimonios homosexuales.
2007	Nivel Mundial	Presentación de Principios de Yogyakarta.	Consejo de Derechos Humanos de la ONU.	Documento con principios que buscan dar protección a las personas sexo diversas, entre ellos el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.
2010	Argentina	Aprobación de ley de matrimonio entre personas del mismo sexo.	Cámara de Diputados y Senado de Argentina.	Primer país latinoamericano en aprobar el matrimonio homosexual.
2012	Argentina	Aprobación de ley de Identidad de Género.	Senado Argentino.	Modificación de nombre para las personas trans sin necesidad de intervenciones quirúrgicas.
2012	Venezuela	Prohibición de discriminación laboral por orientación sexual.	-	Promulgación de la LOTTT en la cual especifica en el Art. 21 la prohibición de discriminación en el trabajo por orientación sexual.
2012	Estados Unidos	Estudio demuestra la existencia de discriminación laboral a personas LGBT.	Equal Rights Center.	El Centro de Derechos Igualitarios, EQR por sus siglas en inglés demuestra que currículos de personas LGBT tienen menos posibilidades de ser tomados en cuenta en los procesos de selección.



Aura Adriana Delgado

Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
2015	Venezuela	Primera Diputada Transgénero de Venezuela.	Tamara Adrián	Tras las elecciones parlamentarias del 6 de diciembre, Tamara es electa y posteriormente juramentada como la primera diputada transgénero del país y de Latinoamérica.
2016	Nivel Mundial	Atletas Transgénero compiten sin necesidad de intervenciones quirúrgicas.	Comité Olímpico Internacional.	El COI admitirá a personas transgénero en las competiciones deportivas sin estar obligados a realizarse una operación de reasignación de sexo.
2016	Chile	Inclusión del Día contra la Homofobia y la Transfobia en el Calendario Escolar.	Ministerio de Educación de Chile (Mineduc).	El Mineduc incluye este día como parte del reconocimiento e incorporación de la diversidad, la cual parte de los procesos educativos.
2016	Inglaterra	Primera barra de aficionados LGBT de un club de fútbol profesional.	Chelsea Football Club.	El Chelsea FC anuncia la creación de su primera barra de apoyo (hinchada) conformada por LGBT como medida de apoyo a la diversidad sexual en el fútbol inglés.
2016	Estados Unidos	Juez deroga la prohibición de adopción a parejas de mismo género en Mississippi, último estado del país con una prohibición de ese estilo.	Juez Daniel P. Jordan III y parejas LGBT de Mississippi.	Adopción legal a las parejas en todos los estados del país sin importar el género de las personas que las conforman.

Elaborado por: Delgado y Vásquez (2017) a partir de varios autores.



Aura Adriana Delgado

LISTA DE REFERENCIAS

- Acevedo Monroy, M. (2015). **Participación Ciudadana para el Reconocimiento de Derechos Humanos de Personas Sexo-Género Diversas. La Asociación Civil “Venezuela Igualitaria” y el Ejercicio de las Libertades Instrumentales** (Trabajo de grado). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
- Bazán, O. (2004). **Historia de la homosexualidad en la Argentina: de la conquista de América al siglo XXI**. 1°. Edición. Editorial Marea. Buenos Aires, Argentina.
- Bolívar, H, y Arrizure A. (2014). **La discriminación que vive la comunidad LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros) de la Parroquia Sucre, Municipio Sucre del Estado Aragua** (Trabajo de Grado). Universidad de Carabobo, Naguanagua, Venezuela.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (s.f.). **Discriminación Diversidad Sexual**. Secretaría de Gobernación del Estado Mexicano. Disponible: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=145&id_opcion=48&p=48. (Consultado octubre, 2018).
- (s.f.). **Discriminación en general**. Secretaría de Gobernación del Estado Mexicano. Disponible:http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=46&id_opcion=38&op=38 (Consultado Enero, 2017).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). **Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América**. Disponible: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>. (Consultado enero, 2017).
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos. **Employees & Job Applicants** (s.f.). Estados Unidos. Disponible: <http://www.eeoc.gov/employees/index.cfm> (Consultado Enero, 2017).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.



Aura Adriana Delgado

Di Marco, D. (2014). **Workplace incivility and the negotiation of boundaries the experience of spanish LGB employees** (Incivilidad en el lugar de trabajo y la negociación de los límites: La experiencia de los empleados LGB españoles). Universidad de Sevilla, España.

Herrera, Y. (2016). **Venezuela no muestra avances en los derechos de población Lgbt**. El Tiempo. Puerto La Cruz, Venezuela. Disponible: <http://eltiempo.com.ve/venezuela/leyes/venezuela-no-muestra-avances-en-los-derechos-de-poblacion-lgbti/215187>. (Consultado abril, 2018)

Holloway, J. (2010). **Agrietar el capitalismo: El hacer contra el trabajo**. 1era ed. Herramienta, 2011. Buenos Aires, Argentina.

ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex) (2015). **Los Derechos de Lesbianas y Gays en el Mundo**. Disponible: <http://ilga.org/what-we-do/lesbian-gay-rights-maps/>.(Consultado Abril, 2019).

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 1.429 (Extraordinaria), 8 de Septiembre de 1970. Caracas, Venezuela.

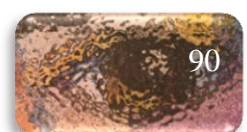
Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las Personas con VIH o SIDA y sus Familiares (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.571, 30 de diciembre de 2014. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica del Poder Popular (2010). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6011 Extraordinario, 21 de diciembre de 2010. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6076 Extraordinario, 7 de mayo de 2012. Caracas.

OIT (1996). **Igualdad en el Empleo y la Ocupación**. Conferencia Internacional del Trabajo. 83° Sesión. Ginebra, Suiza. Disponible: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1996-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1996-4B).pdf) (Consultado Abril, 2018).

----- (2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse.





Aura Adriana Delgado

- Conferencia Internacional del Trabajo. 100^a reunión. Ginebra, Suiza. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf (Consultado Abril, 2018).
- (2015). **ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina.** Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED). 1era Edición. Ginebra, Suiza. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_368648.pdf (Consultado Abril, 2018).
- ONU (1948). **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. París, Francia.
- (2007). **Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.** Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Ginebra, Suiza. Disponible: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?rel doc=y&docid=48244e9f2>. (Consultado enero, 2019).
- (2008). **Declaración de la ONU sobre orientación sexual e identidad de género.** Asamblea General de las Naciones Unidas. Nueva York, Estados Unidos.
- (2013). **Orientación Sexual e Identidad de Género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.** Santiago, Chile. Disponible: <http://acnudh.org/2013/11/orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-en-el-derecho-internacional-de-los-derechos-humanos/>. (Consultado octubre, 2018).
- Real Academia Española. (2001). **Diccionario de la lengua española** (22.^aed.). Madrid, España. Disponible: <http://dle.rae.es/>. (Consultado septiembre, 2017).
- UNESCO (s.f.). **Lucha contra la exclusión.** <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education> (enero, 2016).
- Universidad Nacional de La Plata (2012). **La UNLP reconoce el derecho a la identidad de género.** Publicación Web. La Plata,





Aura Adriana Delgado

http://www.unlp.edu.ar/articulo/2012/4/24/identidad_degenero_autopercibida_abril_2012_(Consultado octubre, 2017).

UPEL (2015). **Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales**. Caracas, Venezuela.

Vélez, C. (2001). **Apuntes de metodología de la investigación**. Departamento de Ciencias Básicas de la Universidad EAFIT. Medellín - Antioquia, Colombia.

Wright, L.; Adams, H. y Bernat, J. (1999). **Development and Validation of the Homophobia Scale** – Desarrollo y Validación de la Escala de Homofobia. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment – Revista de Psicopatología y Evaluación del Comportamiento*, Volumen 21, 4ta Edición. Estados Unidos. Disponible: https://www.researchgate.net/profile/Lester_Wright_Jr/publication/263606904_Development_and_Validation_of_the_Homophobia_Scale/links/552fa8e20cf22d4371711573.pdf (Consultado Enero, 2018).



Thania Oberto

CAPÍTULO IV

EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA DIGNIDAD HUMANA

Thania Oberto

Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Abogada. Jefa de la Cátedra de Derecho del Trabajo, Escuela de Relaciones Industriales FACES-UC. Docente de Pregrado FACES y de Postgrado FACES y FCJP de la Universidad de Carabobo-Campus Bárbula, Venezuela. Correo electrónico: thaniamargotoberto@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

El derecho a la remuneración es uno de los elementos de la relación de trabajo que actualmente juega un papel vital en la población trabajadora, por cuanto condiciona la calidad de vida tanto del trabajador o trabajadora como la de su grupo familiar, de allí que hoy en día se convierta en el centro del debate cuando de políticas salariales se trata, sean estas gubernamentales o provengan de una negociación colectiva.

Los seres humanos deben cubrir sus necesidades básicas para poder subsistir y por eso buscan la manera de proveerse los medios requeridos para ello a través del trabajo. Cuando se insertan en una relación de trabajo acuerdan prestar un servicio a cambio de una remuneración y aspiran que ésta les permita vivir con dignidad y poder satisfacer sus necesidades materiales, sociales e intelectuales.

El derecho a la remuneración y su reconocimiento como derecho humano se encuentra establecido en diversas declaraciones, convenciones y pactos internacionales, así mismo en la normativa legal que rige en la República Bolivariana de Venezuela, pasando por la Constitución (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y otras normativas se brinda una amplia protección a este derecho.

A pesar de toda esta amplia gama de normas internacionales y nacionales se continúa observando a nivel mundial, mucha injusticia en la repartición de la riqueza socialmente producida, así como discriminación, entre las que se destaca la brecha de género, la cual genera una diferencia en la remuneración que se paga a los hombres y a las mujeres aunque ejecuten igual trabajo.



Thania Oberto

Ante estas y otras problemáticas presentes en materia salarial es necesario mantener la defensa del salario, mediante diversos mecanismos que lleven a concientizar a los actores sociales y todos contribuyan activamente a frenar o eliminar su menoscabo, para lograr que los trabajadores y trabajadoras puedan contar con una remuneración que les permita vivir dignamente y se logre el desarrollo integral de la persona humana.

LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO HUMANO Y SU JUSTIFICACIÓN

El derecho a la remuneración es uno de los elementos distintivos de la relación de trabajo, la cual siempre se presumirá entre quién preste un servicio personal y quién lo reciba. Una vez identificada la existencia de una relación de trabajo nacen derechos y obligaciones para ambas partes, tanto para el trabajador o trabajadora como para el patrono o patrona. El pago de la remuneración es la contraprestación que el patrono o patrona otorga al trabajador o trabajadora a cambio de la prestación del servicio.

Este derecho se encuentra consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 23, Numeral 3, en donde se especifica que:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

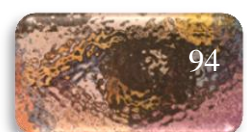
Desde esta perspectiva se hace hincapié en que la remuneración debe tener ciertos atributos o características que permitan al trabajador o trabajadora y a su grupo familiar vivir con dignidad y de ser necesario deberá ser completada con algún mecanismo de protección social.

Así mismo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), pauta en su artículo 5, literal e) i):

En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:

i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;





Thania Oberto

Es reiterado entonces observar que los convenios y pactos internacionales vinculados con los derechos humanos insisten en la necesidad de que todo trabajador o trabajadora, sin ningún tipo de discriminación, incluyendo el origen nacional, debe contar con una remuneración equitativa, que le permita tanto a él o ella, como a su grupo familiar vivir dignamente. Es por ello que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en su Artículo 7, establece:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.

Ahora bien, la exigencia de que no existan distinciones de ninguna especie en materia de remuneración, entre personas de ambos sexos que ejecutan la misma labor y en las mismas condiciones, está pautada en el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, de la Organización Internacional del Trabajo (1951), ratificado por Venezuela el 10 de agosto de 1982, el cual se encuentra en vigor y tiene por finalidad eliminar cualquier tipo de discriminación entre la remuneración que deba recibir la mano de obra sea esta masculina o femenina. En los términos del mencionado convenio el Artículo 1, literal a), define la remuneración de la siguiente manera:

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

El mencionado convenio señala el contenido del concepto remuneración, señalando que la misma incluye además del salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, cualquier otro pago sea este en dinero o en especie que el patrono otorgue al trabajador o trabajadora a cambio de la labor prestada.

Una vez analizados los instrumentos internacionales que exigen el derecho a la remuneración, se analizará cómo la normativa nacional regula este tema, en este sentido la Constitución de la



Thania Oberto

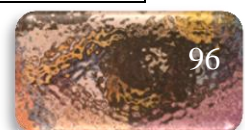
República Bolivariana de Venezuela (CRBV), en su artículo 91, pauta: *“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales...”*. Se observa entonces, que la Carta Magna estipula que el salario que recibe el trabajador o trabajadora no sólo debe permitirle cubrir sus propias necesidades sino que también debe satisfacer las necesidades de su grupo familiar.

Este mismo planteamiento, es ratificado por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), la cual en su Título III, de la Justa Distribución de La Riqueza y Las Condiciones de Trabajo, Capítulo I Del Salario, establece en su artículo 96 *“La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales...”*

Ante toda esta normativa tanto internacional como nacional que regula el derecho a la remuneración que tienen los trabajadores y las trabajadoras en la relación de trabajo, se hace necesario precisar cuál criterio es el que debe prevalecer al momento de justificar el mencionado derecho que corresponde a la masa trabajadora, al respecto se presenta una tabla que refleja *a grosso modo* los planteamientos más destacados realizados por algunos economistas durante la historia de la humanidad sobre la justificación del salario y su fundamentación como contraprestación a la labor realizada por los trabajadores y las trabajadoras.

Cuadro 1. Teorías sobre el salario

Teoría	Autores	Año	Fundamentación
Teoría de los ingresos	Adam Smith	1776	Considera los salarios dependientes de la riqueza. El crecimiento económico, incrementa la producción y la necesidad de mano de obra, lo que necesariamente aumenta los salarios.
Teoría de la subsistencia	David Ricardo	1817	La mano de obra es una mercancía que tiene <i>un precio natural</i> , que sería aquel que les permite a los trabajadores subsistir y perpetuarse, sin incrementos ni disminuciones y <i>un precio de mercado</i> que sería el precio que resulta de las fuerzas de la oferta y la demanda. Los trabajadores solo deben devengar lo necesario para subsistir y perpetuarse. El precio de mercado debe mantenerse a nivel del precio natural. La teoría de la subsistencia obra como un regulador de los salarios, por intermedio de la población.
Teoría del Fondo de salarios.	John Stuart Mill	1848	Los salarios dependen fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. La relación se establecía entre capital y mano de obra. El nivel y el volumen de los salarios, se hacía a través de la siguiente operación aritmética: Dividir el monto del capital circulante (la





Thania Oberto

			parte correspondiente a cubrir el costo total de la mano de obra) que sería el fondo de salarios, entre el número de personas que se hallaran en busca de trabajo.
Teoría de Marx	Carlos Marx	1867	El capitalista contrata y paga la fuerza de trabajo que le suministra el obrero. La jornada del obrero se encuentra dividida en dos partes: el tiempo necesario de trabajo, es aquella parte que le permite al trabajador obtener los bienes y servicios indispensables para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Igualmente durante este tiempo el capitalista obtiene un rendimiento que le permite atender todos los costos del respectivo proceso productivo. Este tiempo es pagado al obrero. Queda una segunda parte de la jornada donde el obrero crea un valor adicional, llamado excedente de trabajo, el cual no le es pagado al obrero, e incrementa el capital. El valor de ese trabajo no remunerado al obrero constituye la plusvalía.
Teoría de la oferta y la demanda.	Stanley Jevons, Carl Menger y León Walras.	1879	Estos teóricos sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de mano de obra. Es decir, en la medida que incrementa la mano de obra, los salarios serán bajos, en tanto que si hay escasez de mano de obra, los salarios serán relativamente altos.
Teoría de los salarios altos o teoría del consumo.	Henry Ford	1915	Los salarios altos inducen a un mayor consumo, un aumento de los salarios, genera una mayor capacidad de consumo, esa mayor capacidad de consumo, exige una mayor producción, esa mayor producción genera una disminución de los precios y un consecuente aumento de las ventas, lo cual genera una mayor utilidad, que permite a su vez nuevas inversiones, ensanches empresariales, diversificación de productos, mayor productividad y por tanto nuevos aumentos salariales.

Fuente: Elaboración propia con datos de Campos (2003: 310-318).

Cada una de las teorías mencionadas tiene sus seguidores y detractores, algunas son aceptadas y otras son criticadas, lo cual siempre dependerá de los postulados que se quieran defender. En este orden de ideas, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras es clara al establecer en su Artículo 96, como se dijo anteriormente, que la riqueza es un producto social, que se genera principalmente por los trabajadores y las trabajadoras. Así mismo esta nueva normativa en su Artículo 25 se centra en el proceso social de trabajo, pautando al respecto:

El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de



Thania Oberto

los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social...

En este marco, se observa que la ley le otorga un mayor valor al trabajo sobre el capital, dándole un papel protagónico a los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo, por cuanto son los que generan la riqueza y son ellos los que deben tener el control del proceso social de trabajo, cuyo principal norte debe ser producir los bienes y servicios que requiere la población venezolana, minimizando las importaciones y que esa riqueza producto del proceso social de trabajo se redistribuya entre la masa trabajadora de manera justa y equitativa, permitiendo el desarrollo integral del ser humano dentro de su grupo familiar y por ende la satisfacción de las necesidades de todos sus integrantes.

EL SALARIO Y SU PROTECCIÓN EN LA LOTT

Ahora bien dentro de la doctrina jurídica, el salario es definido, entre otros, por el Dr. Alfonso (2000) así:

Es la remuneración del servicio del trabajador, integrada por la suma de dinero convenida expresa o tácitamente con su patrono, y por el valor estimado de los bienes en especie que éste se haya obligado a transferirle en propiedad, o a consentir que use para su provecho personal y familiar. (p. 169)

Se resalta de esta definición la frase final, porque los doctrinarios entre quienes destacan López (1997), Alfonso (2000) son de la opinión que la característica esencial del salario está en la naturaleza alimentaria, personal y familiar de esa prestación, por ello presenta las siguientes prerrogativas:

- a) Retenible sólo parcialmente por el patrono, por lo cual durante la relación de trabajo las deudas que puedan tener los trabajadores o trabajadoras con su patrono o patrona sólo puede ser amortizables con cantidades semanales o mensuales que no pueden exceder de una tercera parte de lo pagado en la respectiva semana o mes, según sea el caso. (Art. 154 LOTT).
- b) De cuantía mínima obligatoria, no puede pagarse un salario inferior al salario mínimo establecido. (Art. 99 LOTT). En el caso de la República Bolivariana de Venezuela el Estado garantiza a todos los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector público como del sector privado, un salario mínimo que será igual para todos los trabajadores en el territorio nacional, sin discriminación alguna con respecto a su monto o disfrute, independientemente de la ubicación geográfica, de la rama de actividad económica que se trate o la categoría o tipo de trabajador o trabajadora. (Art. 129 LOTT). En caso de incumplimiento el patrono será



Thania Oberto

sancionado y deberá pagar el salario adeudado y sus incidencias sobre otros beneficios, prestaciones o indemnizaciones laborales, además de los respectivos intereses. (Art. 130 LOTTT).

c) De obligatorio pago en moneda de curso legal (Art. 123 LOTTT). La moneda de curso legal es aquella definida por un Estado como forma de pago oficial, en el caso de Venezuela sería el bolívar.¹

d) Su inembargabilidad², salvo en los casos de pensiones alimentarias decretadas por un tribunal con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. (Art. 91 CRBV y Art. 152 LOTTT).

e) Es un crédito privilegiado, el salario gozará de privilegio y preferencia absoluta sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, lo cual incluye los créditos hipotecarios y prendarios. (Art. 151 LOTTT).

Adicionalmente se han pautado una serie de principios del salario, que están contenidos en la normativa legal y que se encuentran dirigidos a su protección, los cuales se analizarán a continuación:

- Principio de exigibilidad inmediata: El salario es un crédito laboral de exigibilidad inmediata (Art 98 LOTTT). Toda mora en su pago genera intereses, los cuales serán calculados a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país (Art. 128 LOTTT). En cuanto a la oportunidad de pago, ésta será acordada entre las partes (patrono-trabajador), pero no puede ser mayor de una quincena y pueda ser de hasta un mes, si el trabajador o trabajadora recibe de su patrono o patrona techo y comida (Art. 126 LOTTT).
- Principio de libre estipulación: Las partes estipularán libremente el salario, garantizando la justa distribución de la riqueza y respetando el salario mínimo que haya sido fijado por el Ejecutivo Nacional (Art. 99 LOTTT).

¹ En los casos de salarios establecidos con parte en divisas se aplica lo establecido en el Art. 128 de la Ley Orgánica del Banco Central de Venezuela: “Los pagos estipulados en monedas extranjeras se cancelan, salvo convención especial, con la entrega de lo equivalente en moneda de curso legal, al tipo de cambio corriente en el lugar de la fecha de pago”.

² En la ley anterior (LOT) por deudas se podía embargar una parte del salario, esa fracción se hacía mayor en cuanto mayor era el salario. Con la Constitución de 1999 se hace inembargable totalmente el salario, salvo por pensiones alimentarias decretadas por un tribunal de protección de niños, niñas y adolescentes.



Thania Oberto

- Principio de proporcionalidad, al momento de fijar el salario éste debe ser proporcional, en vista de la cantidad de variables que pueden intervenir para establecer dicha proporcionalidad, el legislador pauta cuáles deben ser tomadas en cuenta para establecerlo, Art. 100 de la LOTTT:
 1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
 2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
 3. La cantidad y calidad del servicio prestado.
 4. El principio de igual salario por igual trabajo.
 5. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.
- Principio de Libre disponibilidad del salario: Los trabajadores y las trabajadoras son libres para disponer de su salario, cualquier limitación a este derecho que no se encuentre prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o en la ley es nula (Art. 101 LOTTT).
- Principio de irrenunciabilidad: El derecho al salario es irrenunciable y jamás podrá cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, a menos que sea a los hijos e hijas y al cónyuge, concubina o concubino. Así mismo los trabajadores y trabajadoras pueden autorizar descuentos al salario vinculados con la caja de ahorros o al sindicato al que se encuentren afiliados (Art. 103 LOTTT).
- Principio de igualdad y equidad: Estos principios no son excluyentes sino complementarios. El principio de igualdad se encuentra consagrado en el encabezamiento del Art 109 cuando se plantea:

A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta.

Para la aplicación del principio de igualdad se requiere la concurrencia de tres (3) condiciones: primero, que se trate del mismo puesto de trabajo, es decir, que se realicen las mismas actividades, funciones y se asuman las mismas responsabilidades, segundo, que se tenga la misma jornada de trabajo y tercero que existan iguales condiciones de eficiencia. El término eficiencia es definido por el diccionario de la Real Academia Española como la *“Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función”*, la eficiencia en el trabajo implica





Thania Oberto

contar con un trabajador o trabajadora competente, que realice sus labores de manera asertiva. Son imprescindibles estos tres supuestos concurrentes para exigir la aplicación del principio de igualdad salarial.

Sin embargo, es importante destacar que junto con el principio de igualdad es aplicable el principio de equidad, el cual se encuentra consagrado en el mismo artículo 109 en su primer aparte:

Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas.

Es decir que el patrono puede otorgar a través de primas un reconocimiento a la antigüedad, a la asistencia, a la puntualidad, a la economía de materias primas, entre otros y ello no implica discriminación alguna, siempre y cuando estos beneficios apliquen para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en esa misma condición o circunstancia. Si se otorga una prima salarial a todos los trabajadores o trabajadoras con hijos especiales, el patrono o patrona está siendo equitativo, está dando cumplimiento a la justicia social, a cada quién según sus necesidades.

- Principio de suficiencia: Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un salario suficiente que le permita una vida digna y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales (Art. 98 LOTTT).

Así mismo podemos verificar en la LOTTT protecciones especiales del salario en determinadas ocupaciones, ciertas actividades laborales o determinadas circunstancias, destacándose entre otras las siguientes:

- ✓ El establecimiento de una presunción *Iuris Tantum*³ a favor del trabajador cuando el patrono no otorga recibos de pago, mediante la cual se presumirá hasta prueba en contrario el salario alegado por el trabajador o trabajadora (Art. 106 LOTTT).
- ✓ Si un trabajador o trabajadora recibe propina por su trabajo ésta se considera formando parte del salario, su estimación se realizará por convención colectiva o acuerdo entre las partes, de no lograrse se hará por decisión judicial (Art. 108 LOTTT).

³ Son las presunciones legales que admiten prueba en contrario.



Thania Oberto

- ✓ Los trabajadores o trabajadoras a domicilio tienen derecho a recibir el mismo pago que recibirían si laboraran en la entidad de trabajo del patrono o patrona. Si se contratan solo trabajadores a domicilio el patrono para su pago deberá tomar en cuenta la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga por labores similares en la localidad, la cual nunca puede ser inferior al salario mínimo (Art. 212 LOTTT). Estos trabajadores deben tener una libreta suministrada por el patrono y debidamente sellada por la Inspectoría del Trabajo, en la cual entre otros detalles debe especificar la forma, monto y fecha de pago del salario (Artículo 215 LOTTT).
- ✓ Los trabajadores y trabajadoras del deporte profesional, a quienes por la naturaleza de la actividad laboral, se les excepciona del principio de igualdad, se les pueden aplicar salarios diferentes para trabajos iguales, entre otras razones por la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o también por sus experiencias o habilidades, prevaleciendo aquí el principio de equidad (Art. 227 LOTTT).
- ✓ En el caso de los trabajadores y trabajadoras agrícolas, los patronos deben llevar un control de pagos mediante un sistema contable o un libro donde conste el salario que paga a cada uno de los trabajadores y trabajadoras junto con los respectivos recibos de pago, también deberán especificar las deudas que contraigan estos trabajadores y trabajadoras por avances o anticipos de pagos y los abonos que los trabajadores y trabajadoras realicen para saldar dichas deudas. La inspección del trabajo podrá solicitar su revisión cuando lo considere pertinente (Art 232 LOTTT).
- ✓ En los casos de los trabajadores y trabajadoras del transporte terrestre, cuando el pago del salario de haya estipulado por viaje, si éste sufriera retardo o prolongación en su duración por cualquier causa o motivo que no le sea imputable al trabajador o trabajadora, tiene derecho a un aumento proporcional de su salario, pero si el viaje se reduce no puede disminuirse. Si se trata de la prestación del servicio extraurbano el patrono deberá pagarle los gastos de comida y alojamiento en que incurra por motivos de la prestación del servicio (Art. 241 LOTTT).
- ✓ En los casos de los trabajadores y trabajadoras en la navegación marítima, fluvial y lacustre, cuando el pago del salario se haya estipulado por viaje, si éste sufriera retardo o prolongación en su duración por cualquier causa o motivo que no le sea imputable al trabajador o trabajadora, tiene derecho a un aumento proporcional de su salario, pero si el viaje se reduce no puede disminuirse (Art. 247 LOTTT). Tanto el salario como cualquier otro crédito a causa de la relación de trabajo, gozarán de privilegios sobre el buque, por lo tanto se pagará independientemente de cualquier otro privilegio. Si el buque se encuentra en puerto extranjero, el trabajador o trabajadora tiene derecho a elegir el pago de su salario en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago (Art 248 LOTTT). Si el buque se pierde por apresamiento o siniestro, el patrono o patrona deberá



Thania Oberto

repatriar a los trabajadores y trabajadoras y pagarle el salario hasta la llegada al país (Art. 262 LOTTT).

✓ En el caso de los trabajadores y trabajadoras del transporte aéreo, se puede estipular un salario diferente cuando el servicio se preste en una aeronave de categoría distinta a otra; o de igual categoría pero en una ruta o itinerarios diversos, o en atención de los equipos que se utilicen o por la mayor antigüedad del trabajador o trabajadora tripulante. En este caso prevalece el principio de equidad, (Art. 275 LOTTT).

✓ En el caso de los trabajadores y trabajadoras aprendices, cuando encontrándose en su proceso de formación, estén prestando el servicio en condiciones iguales al resto de los trabajadores y trabajadoras, gozarán del mismo salario (Art. 303 LOTTT). Los patronos y patronas que empleen aprendices, deben notificarlo al Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes y a la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción, señalando entre otros datos, ocupación, jornada de trabajo y salario devengado (Art. 305 LOTTT).

✓ La trabajadora embarazada tiene derecho a ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando exista presunción de que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario (Art.334 LOTTT). Igualmente durante los descansos de maternidad (descanso pre y postnatal) la trabajadora conserva su derecho al pago del salario, de acuerdo a la normativa que rige la Seguridad Social (Art. 336 LOTTT). No pueden establecerse diferencias salariales entre una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia materna y alguna otra trabajadora cuando ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo, es decir se prohíbe la discriminación salarial por razones de embarazo o lactancia (Artículo 346 LOTTT).

La legislación laboral venezolana es inclusiva y establece protecciones especiales para determinadas categorías de trabajadores y trabajadoras, cuya ocupación o por motivos de circunstancias laborales pudiesen estar sujetos a algún tipo de discriminación o abusos en materia salarial.

SITUACIÓN DEL SALARIO Y EL VIVIR DIGNAMENTE

La dignidad humana tiene aplicación en muy diversos ámbitos de la vida humana, se destaca como un valor universal que forma parte de la base de los derechos humanos, cuando la legislación laboral hace referencia a que el salario debe permitirle a los trabajadores y trabajadoras “vivir dignamente”, hace referencia a que los ingresos producto del trabajo le permitan a estos y a su familia satisfacer sus necesidades materiales, sociales e intelectuales.

Las necesidades materiales son aquellas que se satisfacen con bienes materiales y permiten la



Thania Oberto

subsistencia, serían las que Abraham Maslow (1991) llama necesidades primarias o fisiológicas, que serían las de supervivencia: alimentos para comer, ropa para abrigarnos, medicamentos para atender una enfermedad, entre otras; las necesidades sociales se refieren a los medios necesarios y útiles para la existencia y desarrollo de una población. Se consideran necesidades sociales las que son compartidas por una población, como pueden ser la vivienda, seguridad, salud y educación. Las necesidades intelectuales están vinculadas con las necesidades de aprender, de formarse, de prepararse intelectualmente, con el fin de obtener los conocimientos e información que se consideran requeridos para el desarrollo integral de la persona.

En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, de acuerdo al Artículo 3 de la CRBV *“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad...”* este mismo artículo recalca que para alcanzar estos fines son procesos fundamentales la educación y el trabajo, de allí que el proceso social de trabajo goce de protección especial.

El Estado, para contribuir a la satisfacción de las necesidades sociales y brindar protección al ingreso familiar, conjuntamente con la sociedad y las organizaciones del poder popular, garantizará la salud y la educación públicas y gratuitas; así mismo tomará las medidas que sean necesarias para mejorar las condiciones de las familias y fortalecer su ingreso (Artículo 97 LOTTT).

A pesar de toda la normativa existente en el país que tiene como objetivo garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan vivir con dignidad y de todas las políticas públicas que se implementan con el fin de paliar las carencias existentes⁴, la crisis económica afecta duramente el salario. En materia económica existe lo que se denomina salario nominal, que se refiere al pago que reciben los trabajadores y las trabajadoras por participar en el proceso social de trabajo en un período de tiempo determinado y existe el salario real que se refiere a la cantidad de bienes y servicios que se pueden adquirir con ese salario nominal. Producto de la crisis económica existente, aunque el gobierno aumente el salario mínimo o los patronos y patronas aumenten los salarios nominales, la hiperinflación hace que el salario real baje y disminuya el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras.

⁴ A través de la Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV) el gobierno ha concluido 2.708.955 viviendas, que son asignadas a las familias que no cuentan con vivienda propia. <http://www.minhvi.gob.ve/> 30/07/2019.



Thania Oberto

Ahora bien, al analizar la situación del salario se observa que a nivel mundial ha bajado la tasa de crecimiento salarial, de acuerdo al Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 de la Organización Internacional del Trabajo (2019):

El crecimiento mundial de los salarios en el 2017 no solo fue menor que en el 2016, sino que registró la tasa de crecimiento más baja desde el 2008, situándose muy por debajo de los niveles alcanzados antes de la crisis financiera mundial. (p. xv)

El mismo informe destaca que aún en los países avanzados del G-20 el crecimiento de los salarios reales disminuyó:

En Europa (excepto en Europa Oriental), el crecimiento de los salarios reales disminuyó del 1,6 por ciento en el 2015 al 1,3 por ciento en el 2016, para seguir disminuyendo hasta alcanzar un crecimiento cercano a cero en el 2017 por razón del crecimiento menor de los salarios en países como Alemania y Francia, y de la disminución de los salarios reales en España e Italia. (p. xv)

Una de las más grandes injusticias sociales que se observa es la brecha salarial de género. Según el estudio a partir de los datos que aportaron 73 países que representan el 80 por ciento de los trabajadores del mundo, la brecha salarial de género (ponderada), está situada en torno al 16 por ciento a nivel mundial, en función a ella los hombres suelen tener ingresos superiores a los de las mujeres. En este sentido existen diversas explicaciones con respecto a este comportamiento, las cuales varían de un país a otro:

El análisis de descomposición en el informe muestra que parte de la brecha salarial de género puede explicarse por las diferencias en los atributos en el mercado de trabajo de mujeres y hombres, incluidos sus niveles de educación, así como por el hecho de que las mujeres tienden a trabajar en ocupaciones o industrias peor remuneradas. La importancia de estos factores varía de un país a otro. (p. xxii)

Entre las acciones sugeridas en el informe dirigidas a los países que presentan esta situación estaría aumentar la tasa de escolaridad de las niñas, así como luchar contra los prejuicios de los patronos o patronas vinculados con las contrataciones de mujeres y los ascensos. Igualmente se muestra que algunos países han promovido la transparencia salarial exigiéndole a las empresas que publiquen los ingresos de sus trabajadores y trabajadoras, pidiéndoles la revisión permanente de sus salarios con el fin de eliminar cualquier tipo de discriminación salarial de género.

Un dato interesante obtenido de las encuestas aplicadas en 64 países, que representan



Thania Oberto

aproximadamente el 75 por ciento de los trabajadores asalariados del mundo, es que los niveles más altos de desigualdad salarial se encuentran en los países con ingresos bajos y medianos. También se visualiza en el informe que el problema de la insuficiencia del salario para cubrir las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras y de sus familias se observa en muchos otros países del mundo:

En economías de ingresos bajos y medios, el incremento de los salarios promedio ha sido más estable en general, pero con mucha diversidad entre países y regiones. Si bien los salarios han aumentado rápidamente en la última década en algunos países, particularmente en China, en muchos otros países los salarios promedio continúan siendo bajos e insuficientes para cubrir de forma adecuada las necesidades de los trabajadores y sus familias. (p. 1)

En general el crecimiento del salario en los últimos años ha sido lento, salvo contadas excepciones (particularmente China), en función de los datos aportados por los países se plantean varios argumentos que justificarían este comportamiento, según el informe:

Entre las posibles explicaciones al tibio crecimiento de los salarios está el crecimiento lento de la producción, la intensificación de la competencia mundial, la disminución del poder de negociación de los trabajadores, así como la incapacidad de las estadísticas de desempleo para captar fielmente la holgura del mercado de trabajo y una perspectiva económica incierta que puede haber desalentado a las empresas a aumentar los salarios. (p. 1)

El contexto económico es un elemento preponderante cuando de salarios se trata, porque influye de una manera determinante al momento de su fijación, ante el cúmulo de variables intervinientes, se hace imprescindible hacer uso del diálogo social amplio como un mecanismo ideal para acordar una justa distribución de la riqueza y la inclusión social.

Es necesario analizar las tendencias regionales del salario, evaluar todos los aspectos vinculados, con el fin de realizar un diagnóstico y establecer que elementos deben ser considerados en materia de políticas salariales, con respecto a la tendencia de la región el mencionado informe detalla lo siguiente:

En América Latina y el Caribe, el crecimiento de los salarios reales en el 2017 aumentó ligeramente en comparación con 2016, valor que sigue considerándose relativamente bajo al situarse por debajo del 1 por ciento. (p. 9)

Este dato refleja que el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de América Latina



Thania Oberto

y el Caribe (ALC) no se ha incrementado significativamente. En la actualidad la situación política y económica de los países de la región es bastante heterogénea, sin embargo siguen existiendo, de manera general, elementos comunes que deben ser considerados y evaluadas sus particularidades, como sería el caso de la República Bolivariana de Venezuela. En este sentido en el documento *Perspectivas Económicas de América Latina 2019: Desarrollo en Transición*, elaborado con la contribución de varios organismos, entre ellos las Naciones Unidas y la CEPAL, se plantea:

La región, sin duda, ha registrado avances en términos de mayor ingreso per cápita. Sin embargo, una observación más profunda de los indicadores multidimensionales del desarrollo arroja resultados heterogéneos. ALC tiene un desempeño superior a lo que su PIB per cápita estima en esperanza de vida, empleo, apoyo social, calidad del aire y satisfacción general con la vida. Además, la matrícula en la escuela primaria aumentó mucho más de lo que cabría esperar dado el nivel de ingresos de los países. Sin embargo, la educación de calidad está rezagada. La violencia y la desigualdad de ingresos siguen siendo relativamente altas y la informalidad sigue siendo un problema persistente. Por otra parte, desde los años 1950 los salarios reales han aumentado más lento que en otros países del mundo con un PIB per cápita equiparable. (p. 8)

En función a lo planteado en ALC se cuenta con aspectos positivos, que serían fortalezas para aprovechar y debilidades que es necesario atacar para minimizar sus efectos adversos, el objetivo es lograr disminuir la desigualdad de los ingresos y la informalidad, conseguir que la población trabajadora pueda vivir dignamente.

LA DEFENSA DEL SALARIO

Una de las defensas está en establecer salarios mínimos, este tipo de regulación busca evitar el pago de un salario por debajo del legalmente establecido, buscando con ello mantener el nivel de vida de los trabajadores sujetos a remuneraciones bajas. Ahora bien, para Saget (2002) apoyar un salario mínimo puede tener diversos objetivos para los interlocutores sociales:

- Trabajadores: Protege a los trabajadores que suelen tener bajas remuneraciones y también a aquellos que no pueden organizarse en sindicatos para defenderlas, evitando con ello la explotación. Así mismo, se convierte en una forma de distribuir justamente la riqueza producida por los trabajadores, frente al capital.
- Empleadores: Pareciera extraño pensar que los patronos y patronas puedan tener algún interés en el establecimiento de salarios mínimos, sin embargo, se pueden identificar algunos aspectos que le pueden ofrecer ventajas: En primer lugar puede hacer sentir a los trabajadores motivados y así no evadir sus obligaciones laborales, segundo, minimizar la



Thania Oberto

rotación de personal que puede ser costosa para las empresas y tercero, contribuye a la cohesión social y evitar conflictos.

- **Gobierno:** Contribuye a paliar la pobreza y redistribuir la riqueza socialmente producida en el proceso social de trabajo. En aquellos países donde predomina el empleo asalariado, los incrementos de salario mínimo pueden disminuir la desigualdad salarial y por tanto reducir la desigualdad de ingresos.

En cuanto a la regulación del salario mínimo como medida para defender el derecho a la remuneración de los trabajadores y las trabajadoras, la 104^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en el año 2015, en el párrafo 28, del *Informe VI Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*, enfatizó:

En los últimos diez años ha crecido el número de países que han utilizado el salario mínimo como instrumento de política para luchar contra el trabajo mal remunerado y el aumento de la pobreza y favorecer la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores. La renovada atención prestada al salario mínimo también se debe en parte a la aparición de datos empíricos que demuestran que, cuando se diseña y aplica correctamente, el salario mínimo ayuda a proteger a los trabajadores y tiene escaso impacto en el empleo y la inflación. En los últimos quince años, algunos países han aprobado por primera vez leyes que establecen un salario mínimo. (p. 13)

En este mismo orden de ideas, el informe destaca que alrededor del 90 por ciento de los estados miembros de la OIT contaban para el año 2015 con alguna legislación o convención colectiva con normas sobre salario mínimo y cerca del 75 por ciento había establecido salarios mínimos en varios sectores de la economía.

En el caso de la República Bolivariana de Venezuela el Ejecutivo Nacional hace uso de esta estrategia de manera frecuente, sin embargo debe mejorarse su implementación porque no se ha tomado en cuenta en su justa dimensión lo ordenado por la LOTTT:

Artículo 111: El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

El Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. (Subrayado de la autora)



Thania Oberto

Es visible que la LOTTT propende a la participación amplia en materia de fijación de salarios mínimos, sin embargo desde el año 2013 se han anunciado 27 incrementos de salario mínimo, como una medida unilateral del poder ejecutivo para defender el salario de los trabajadores y trabajadoras ante la hiperinflación y constante alza en los precios de bienes y servicios, es decir, esta medida de protección se ha venido tomando sin consultar a los actores sociales.

Es de hacer notar que en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), el cual se encuentra vigente en todo lo que no contradiga a la actual ley, regula desde el Art. 60 al 70 el salario mínimo y se pauta en concordancia con la normativa de la LOTTT que los salarios mínimos podrán estipularse por “*participación democrática y protagónica a través de una Mesa de Diálogo Social de carácter nacional*”⁵ y que de acuerdo al Art. 62 del RLOT estará integrada de manera paritaria con representación de:

- a) Las organizaciones sindicales más representativas de trabajadores y trabajadoras, debidamente inscritas ante el Ministerio con competencia en la materia.
- b) Las organizaciones sindicales más representativas de patronos y patronas debidamente inscritas ante el Ministerio con competencia en la materia.
- c) Las organizaciones más representativas de la economía popular.
- d) El Ejecutivo Nacional.

Sería entonces importante retomar en la actualidad la Mesa de Dialogo Social Nacional pero con un carácter amplio, que permita como bien dice la LOTTT la participación de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socio-económica y que se tomen en consenso decisiones sobre esta materia para que así los aumentos o ajustes en materia de salario mínimo sean el fruto de verdaderos acuerdos.

Adicionalmente, es importante destacar que para que la fijación de salarios mínimos ofrezca una verdadera protección, se requiere tener en cuenta varios factores, entre los cuales se destaca el costo de la vida, por cuanto los trabajadores y trabajadoras necesitan satisfacer tanto las necesidades básicas personales como las de los miembros de su grupo familiar.

Otra defensa importante está vinculada con el nivel de cumplimiento del salario mínimo legal establecido, con los procesos migratorios que en la actualidad se han profundizado, es frecuente conocer de muchos trabajadores migrantes que reciben en los países de acogida

⁵ Art 61, RLOT.



Thania Oberto

salarios muy por debajo de los mínimos legalmente pautados e incluso no reciben en muchas ocasiones la respectiva remuneración. Esta situación es plasmada en el mencionado informe VI *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación* en el párrafo 49:

La cuestión del cumplimiento merece más atención de la que ha recibido en el pasado. En un artículo reciente de la *Revista Internacional del Trabajo* sobre la cobertura y el cumplimiento del salario mínimo en 11 países en desarrollo se indica que, en los países analizados, un tercio de los 326 millones de asalariados cubiertos por la legislación recibe una remuneración inferior al mínimo legal, lo que indica un importante grado de incumplimiento. (p. 26)

Es aquí donde la inspección del trabajo juega un papel transcendental al servir de apoyo para lograr el cumplimiento de la normativa legal en materia de salario mínimo, se destaca en este informe que en el año 2010 Costa Rica, mediante el aumento de las inspecciones del trabajo que se centraron en las infracciones vinculadas con el salario mínimo, redujo el alto grado de incumplimiento.

Un aspecto importante a considerar es cuando el salario mínimo es muy bajo, porque aunque se produce un alto grado de cumplimiento por parte de los empleadores, se pierde el objetivo de protección de los trabajadores y trabajadoras contra remuneraciones muy bajas. Así mismo en el caso de Venezuela aunque los patronos puedan estar pagando bonificaciones salariales que superan el salario mínimo legal establecido, suelen reflejar en los recibos de pago sólo el salario mínimo legal dejando por fuera esas bonificaciones para que las mismas no tengan incidencia en el pago de otros beneficios tales como bono nocturno, horas extras, días feriados, días de descanso, vacaciones, bono vacacional, utilidades y prestaciones sociales, entre otros, violentando derechos laborales. Todo lo cual también afecta el cálculo de las cotizaciones a la seguridad social las cuales son calculadas por el patrono sobre ese salario mínimo y no sobre el salario realmente pagado incluyendo las bonificaciones salariales.

Otra herramienta de utilidad para defender el salario y también para disminuir o eliminar la brecha de género salarial es la Convención Colectiva, por cuanto puede contribuir en determinados sectores de la economía⁶ o al interior de las empresas. Esto porque en los países donde existe cobertura por Convenciones Colectiva hay una tendencia a tener menor desigualdad en materia salarial en términos generales.

⁶ En el caso de La República Bolivariana de Venezuela a través de la Reunión Normativa Laboral. (Artículo 452 LOTTT).



Thania Oberto

El informe VI de la 104^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su párrafo 27 reafirma la importancia del establecimiento de salarios mínimos y de la Convención Colectiva como mecanismos de defensa del salario ante la desigualdad salarial, sobre todo para los trabajadores de base:

La desconexión entre el crecimiento de los salarios y de la productividad se ha visto acompañada en los últimos años por un aumento de la desigualdad salarial; el estancamiento de los salarios es mayor para los trabajadores que se encuentran en la parte inferior de la distribución salarial, que son principalmente trabajadores poco calificados y en una posición más débil para negociar aumentos salariales y, por tanto, con mayor necesidad de mecanismos de apoyo institucional, como la negociación colectiva y los salarios mínimos. (p. 12)

Otro apoyo importante en la defensa del salario de los trabajadores y las trabajadoras tiene que ver con la organización sindical y la existencia de organismos administrativos y judiciales que de manera efectiva den cumplimiento a las normas jurídicas que rigen la materia cuando se producen violaciones relacionadas con la protección del salario.

Cuando no existen organizaciones sindicales sólidas o las entidades de trabajos carecen de sindicatos, los trabajadores y trabajadoras son frágiles ante las infracciones que puedan cometer los patronos y patronas en materia salarial. Igualmente si los organismos administrativos y judiciales son proclives a la corrupción o sin serlo no cuentan con los recursos materiales y humanos que le permitan dar respuestas oportunas ante los reclamos de los trabajadores, esto afecta de manera significativa lograr el resguardo del derecho a la remuneración.

Como se había mencionado, el costo de la vida es un factor condicionante al momento de establecer salario mínimo, en tal sentido la República Bolivariana de Venezuela en la exposición de motivos del Decreto 2092 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Precios Justos, publicado en la Gaceta Extraordinaria Nro. 40.787 de fecha 12 de noviembre de 2015, establece que la mencionada ley tiene entre sus fines “...*crear un sistema que garantice una estructura de costos justificable, con el fin de proteger los ingresos de las ciudadanas y ciudadanos, y muy especialmente, el salario de las trabajadoras y los trabajadores.*”

La mencionada normativa busca sincerar las estructuras de costos de las empresas de manera tal que puedan ofrecer efectivamente precios justos que permitan proteger los ingresos de la población y por ende el salario de la masa trabajadora, este norte se encuentra ratificado en su



Thania Oberto

objeto, Art. 1:

Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica, tiene por objeto establecer las normas para la determinación de precios de bienes y servicios, los márgenes de ganancia, los mecanismos de comercialización, y los controles que se deben ejercer para garantizar el acceso de las persona a bienes y servicios a precios justos, que conlleven a la satisfacción de sus necesidades en condiciones de justicia y equidad, con el fin de proteger los ingresos de las ciudadanas y ciudadanos, y muy especialmente, el salario de las trabajadoras y los trabajadores.

Para el cumplimiento de los fines establecidos en la normativa se crea la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos (SUNDDE), la cual establecerá en su estructura como mínimo una Intendencia de Costos, Ganancias y Precios Justos, una Intendencia de Protección de los Derechos Socioeconómicos y una Intendencia Nacional para la Protección del Salario del Obrero y la Obrera; de acuerdo a información publicada en la página web del SUNDDE⁷, esta última Intendencia se encargará de:

- 1.- Recibir y tramitar las denuncias y peticiones de los obreros y obreras, sindicados o no, sobre prácticas industriales o comerciales que afecten el abastecimiento o accesibilidad a bienes o servicios desarrollados por los sujetos de aplicación.
- 2.- Coordinar las acciones tempranas de la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos (Sundde), con los sectores obreros y sindicales dentro del proceso productivo para prevenir las distorsiones en el sistema económico.
- 3.- Acompañar a la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos (Sundde), a las fiscalizaciones solicitadas por los obreros y obreras.
- 4.- Coordinar las acciones necesarias para que la Intendencia de Costos, Ganancias y Precios Justos incorpore la visión y exigencias del sector obrero en sus análisis y determinaciones.
- 5.- Enlazar, bien a solicitud de parte o de oficio, las actividades de la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos (Sundde), y los ministros del poder popular con competencia en materia de industrias, comercio y trabajo y seguridad social.
- 6.- Cualquier otra propia de su naturaleza.

La responsabilidad para el ejercicio del cargo de Intendente Nacional para la Protección del Salario del Obrero y la Obrera, fue asignada al ciudadano Jhonny Flores el 09 de diciembre de

⁷ <https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/nombran-intendente-nacional-para-la-proteccion-del-salario-de-los-obreros>



Thania Oberto

2016, convirtiéndose esta instancia en un organismo de protección de los ingresos de los ciudadanos y ciudadanas y al mismo tiempo del salario de los trabajadores y trabajadoras.

Además de la SUNDEE, de acuerdo a la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadores, Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 41.336, del 06 de febrero de 2018, esta organización de carácter laboral tiene entre sus atribuciones, Art. 12, Numeral 1):

Conocer, evaluar y fiscalizar los procesos de producción, abastecimiento, comercialización y distribución de productos y servicios de la entidad de trabajo, para garantizar el desarrollo de la producción nacional a los fines de asegurar el acceso oportuno a bienes, servicios y otros productos esenciales para las personas, así como de todos aquellos insumos y servicios necesarios, vinculados o conexos con los procesos productivos en general.

Entonces se cuenta dentro de las entidades de trabajo con estos voceros y voceras elegidos y elegidas por las trabajadoras y trabajadores en asamblea, cuyo papel principal es garantizar la producción nacional y con ello lograr que toda la población tenga acceso a los bienes y servicios, contribuyendo con su accionar a la satisfacción de las necesidades del pueblo.

Otras de las formas de defender el salario es el sistema de sanciones establecido en la legislación laboral para los casos de su violación por parte del patrono o patrona. En el caso de la República Bolivariana de Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece en su Artículo 523:

Al patrono o patrona que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal o en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos; o que descuente, retenga o compense del salario más de lo que la Ley permite, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Igualmente se imponen sanciones⁸ cuando se trata de violaciones a normas que regulan de manera específica modalidades especiales de condiciones de trabajo como las mencionadas con respecto a la protección del salario de los trabajadores y trabajadoras agrícolas, del transporte terrestre, del transporte en aeronaves, entre otros, en tal sentido la LOTT establece en el Artículo 526:

Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores y trabajadoras con modalidades especiales de condiciones de trabajo establecidas en la presente

⁸ Se calculará el monto de la respectiva sanción por el número de trabajadores y trabajadoras afectados.



Thania Oberto

ley hará incurrir al patrono o patrona infractor o infractora en el pago de una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Otra sanción de bastante peso es la infracción establecida cuando se trata de violaciones al pago del salario mínimo o a la debida oportunidad de pago del salario, que se encuentra establecida en la LOTTT Artículo 533:

En caso de que el patrono o patrona pague al trabajador o trabajadora un salario inferior al mínimo fijado, o no pague oportunamente el salario semanal, quincenal y las vacaciones se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

CONCLUSIONES

Los datos del informe mundial sobre el salario dan cuenta del crecimiento lento del salario en los últimos años, causando preocupación y pasando a ser un punto de análisis en los organismos internacionales que abordan esta situación. Se hace necesario establecer estrategias que permitan el crecimiento del salario real, reducir las desigualdades, una redistribución de la riqueza socialmente producida, para que los trabajadores y trabajadoras puedan contar con un salario justo que les permita vivir con dignidad y tener una mejor calidad de vida.

Ante la marcada brecha de género en materia salarial, la desigualdad en los ingresos y la lentitud en el incremento de los salarios en los últimos, cobra relevancia el uso de estrategias cuyo éxito es reconocido, entre las que se encuentra el establecimiento de salarios mínimos, pero se hace necesario que en este sentido se ponga en práctica el diálogo social amplio al momento de formular políticas salariales, lo cual permitirá garantizar la participación de los actores sociales, distribuir responsabilidades, adquirir compromisos y realizar evaluaciones permanentes desde diversas perspectivas sobre aspectos que confluyen al momento de fijar el salario mínimo.

Otra estrategia valiosa en materia salarial es la negociación colectiva, sin embargo ante la incertidumbre económica existente en el país, se encuentra realmente limitado su uso en las entidades de trabajo, en este sentido debe incentivarse su implementación. En cuanto a la protección brindada al derecho a la remuneración en la legislación venezolana no cabe duda que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012 marcó un hito cuando incorpora la noción de que la riqueza es un producto social generado por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo y que su justa distribución debe



Thania Oberto

garantizar una vida digna junto a sus familias. Así mismo a través de esta ley el estado asume la protección del salario reconociendo su naturaleza de obligación alimentaria y otorgándole una serie de prerrogativas, además de ampliar la cobertura de la protección salarial mediante la inclusión de normas dirigidas a las modalidades especiales de condiciones de trabajo.

No obstante y a pesar de toda la protección existente se continúa observando desigualdad salarial y que en la práctica los salarios siguen siendo insuficientes para cubrir apropiadamente las necesidades de los trabajadores y sus familias. En el caso de la República Bolivariana de Venezuela esta situación se agudiza con la crisis económica presente y aunque el gobierno implemente políticas dirigidas al pueblo, estas no son suficientes para lograr otorgar a la población trabajadora una mejor calidad de vida.

La defensa del salario requiere también fortalecer los organismos de protección como el Sunde y las Inspectorías del Trabajo para que brinden una atención efectiva ante reclamos, que realmente cumplan con los objetivos para los cuales fueron creados, atacar la corrupción y que los sindicatos, los consejos productivos de trabajadores y trabajadoras, junto con la inspección del trabajo, aúnen esfuerzos para brindar la protección necesaria a la masa trabajadora y al pueblo en general.

El problema de la injusticia social producto de la brecha salarial entre hombres y mujeres debe ser erradicado, lo cual implica concientizar a los actores sociales y comprometerlos en la lucha contra este flagelo que no puede ser aceptado en ninguna entidad de trabajo.

El derecho a la remuneración es un derecho humano cuyo objetivo fundamental en el fondo es permitir la subsistencia de la especie, se trata de ir más allá de posturas e ideologías, cada trabajador o trabajadora en el mundo tiene el derecho de satisfacer sus necesidades y la de su grupo familiar, de allí que la lucha por lograr una justa remuneración es tarea de todos y el diálogo social amplio es la principal estrategia que debe implementarse para este fin.

LISTA DE REFERENCIAS

Alfonzo, R. (2000). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. Caracas: Editorial Melvin.

Campos, D. (2003). *Derecho Laboral*. Bogotá: Editorial Temis S.A.



Thania Oberto

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Extraordinaria 5.453, del 24 de marzo del 2000.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>. Consultada 20/06/2019

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, de la Organización Internacional del Trabajo (1951), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100. Consultada 10/06/2019

Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU. Disponible: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> Consultada 01/06/2019

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Precios Justos. (2015). Gaceta Extraordinaria Nro. 40.787, noviembre 12, 2015.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076, el 07 de mayo de 2012.

Ley constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores. (2018) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 41.336, el 06 de febrero de 2018.

Ley del Banco Central de Venezuela. (2015) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.211, el 30 de diciembre de 2015.

López, J. (1997). El salario. En De Buen, N, y Morgado E. *Instituciones de derecho del Trabajo y de la seguridad social*. (pp. 445-470). Ciudad Universitaria-México: Universidad Nacional Autónoma de México. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>. Consultada 01/07/2019

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Oficina Internacional del trabajo. (2015). *Informe VI Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*. 104^a reunión. Recuperado en





Thania Oberto

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_358293/lang-es/index.htm. Consultada 01/07/2019

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe mundial sobre salarios 2018/2019*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf. Consultada 20/07/2019.

NU, CEPAL y otros. (2019). *Perspectivas Económicas de América Latina 2019: Desarrollo en Transición*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44525-latin-american-economic-outlook-2019-development-transition>. Consultada 25/07/2019.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ONU http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/desc_05.pdf. Consultada 26/05/2019.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2018). Decreto Nro. 4.447 del 25 de abril de 2006, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.426, 28 de abril de 2006.

Saget, C. (2002). ¿Cómo obtener el máximo del salario mínimo? En Organización Internacional del Trabajo. *La protección de los salarios*. Educación obrera 2002/3. Nro. 128. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117528.pdf. Consultada 06/07/2019.

Páginas consultadas:

<https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/nombran-intendente-nacional-para-la-proteccion-del-salario-de-los-obreros>. Consultada 20/07/2019.

<https://www.rae.es/> Consultada 21/07/2019.

<http://www.minhvi.gob.ve/> Consultada 30/07/2019.



Themis Sandoval

CAPÍTULO V

EL DERECHO A LA PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN VENEZUELA

Themis Sandoval Uzcátegui

Licenciada en Relaciones Industriales. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo. Acreditada en el programa para el estímulo y reconocimiento de los investigadores de la Universidad de Carabobo a través de la plataforma del Observatorio de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Carabobo (OCTIUC) Nivel 3. Docente Agregado Ordinario, Medio Tiempo, Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales – Sede Carabobo (Pregrado y Post grado). Investigadora adscrita al Grupo de Investigación en Discapacidad, Equidad y Trabajo (GIDET) Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Correo electrónico: themissandoval@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

El marco normativo tanto internacional como nacional es muy amplio con respecto a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, entre los que se encuentra el derecho a la no discriminación y el empleo; en el presente documento se tomará en cuenta cuatro instrumentos internacionales y cuatro nacionales, para garantizar el goce y disfrute de todos los derechos que tiene las personas antes mencionadas.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Tal como lo establece la Organización de las Naciones Unidas (ONU, s/f), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, primer documento legal de protección de dichos derechos, fue proclamada por su asamblea el 10 de Diciembre de 1948, como un ideal común para que todos los pueblos y naciones se esfuercen en la promoción, el respeto y la puesta en prácticas de sus treinta artículos. Cabe destacar que los mencionados derechos “son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición”. Así mismo la mencionada organización establece que, sumada con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) forman la Carta Internacional de los Derechos Humanos.



Themis Sandoval

En este orden de ideas es importante destacar que las personas con discapacidad son seres humanos que tiene igual derecho a disfrutar, sin discriminación alguna, de todos los derechos establecidos en la mencionada Declaración, tal como lo establece la ONU (s/f); cabe señalar que para efectos de este documento es imprescindible hacer referencia a lo establecido en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en el que se expresa que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Así mismo plantea (artículo 2) que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”; Por otro lado es importante enfatizar lo plasmado en el artículo 7, relacionado con el derecho a la protección de la ley contra toda discriminación que infrinja la mencionada declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Igualmente, resulta relevante realizar lo establecido en artículo 23 que trata sobre el derecho al trabajo, a su libre elección, a las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Cabe destacar que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en su artículo 2 apartado 2.1. Establece que los Estados Partes se comprometen a respetar y garantizar los derechos reconocidos en el presente pacto sin distinción alguna. También en su artículo 26 puntualiza que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación alguna, a igual protección de la ley... así mismo la ley prohibirá toda discriminación y garantizará protección contra cualquier tipo de discriminación “por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Es oportuno señalar que en el artículo 6, se reconoce el derecho a trabajar de las personas para ganarse la vida por medio de un trabajo libremente escogido, por lo cual los Estados Partes deben tomar las medidas para garantizar este derecho, en condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias sin distinción de ninguna especie.

Por otra parte, la ONU, para el 13 de diciembre de 2006 aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con el objeto de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”; en la mencionada Convención están establecidos un conjunto de procesos importantes en materia de derechos humanos de las personas con la condición antes mencionada, entre ellas la salud, la educación, el empleo, la accesibilidad, la libertad de



Themis Sandoval

movimiento, la participación en la vida política, la habilitación y rehabilitación, la igualdad y la no discriminación; al mismo tiempo reconoce que la sociedad con sus barreras y prejuicios constituyen en sí mismos una discapacidad.

Dentro de los principios generales (artículo 3) de la nombrada Convención, es relevante reseñar lo relativo a la no discriminación de las personas con discapacidad, la importancia de su participación e inclusión plena y efectiva en todos los ámbitos de la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas antes mencionadas como parte de la diversidad y la condición humana, la igualdad de oportunidades, entre otras. Al mismo tiempo, dentro de las obligaciones generales (artículo 4) establece que los Estados Partes se “comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad”. Para ello adoptarán las medidas necesarias para hacer cumplir lo establecido en los derechos reconocido en la Convención. También destaca, en relación a la igualdad y no discriminación (artículo 5) que los Estados Partes reconocen la igualdad de las personas ante la ley y por ende tienen derecho a igual protección legal y a su beneficio sin discriminación alguna, prohibiendo toda discriminación por motivos de discapacidad. Cabe destacar lo establecido en cuanto a la toma de conciencia y la sensibilización hacia la sociedad en general, incluyendo a la familia, en cuanto al respeto de los derechos y la dignidad de estas personas, la lucha contra los prejuicios, estereotipos y prácticas nocivas (artículo 8).

En relación al empleo, en Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), se reconoce el derecho de estas a trabajar y a ganarse el sustento en igualdad de condiciones, en un entorno laboral favorable, accesible e inclusivo; ratifica la prohibición por motivos de discapacidad en todo lo relativo al acceso al empleo y sus diferentes etapas, entre ellas la de reclutamiento, selección, contratación, continuidad, promociones y condiciones de seguridad y salud del trabajo, orientación vocacional, formación constante.

Sandoval (2013) reseña la noticia presentada en la página del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad ese mismo año, en el marco de la 68° Asamblea General de las Organización de las Naciones Unidas (ONU), informando que 24 de Septiembre del año en curso, Venezuela suscribió la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, entrando en vigencia el 24 de Octubre de 2013, ratificando así el compromiso del Estado Venezolano con este sector de la población.

Es interesante mencionar la Convención Interamericana para la eliminación de todas las





Themis Sandoval

formas de discriminación contra las personas con discapacidad, adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos en el año 1999, la cual Venezuela ratificó. Sus objetivos están centrados en la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación hacia las personas con discapacidad, propiciando así su inclusión en la sociedad. En ella, los países se comprometen a la adopción de medidas de “carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad” incluyendo el hecho de tomar acciones para la eliminación progresiva de la discriminación promoviendo la integración de todos los entes públicos y privados para la prestación de servicios, bienes, instalaciones, programas y actividades, el empleo, transporte, comunicación, vivienda, recreación, educación, deporte, acceso a justicia, entre otras. Así mismo la adopción de medidas para garantizar el acceso y tránsito de las personas con discapacidad, la eliminación de obstáculos arquitectónicos, de transporte y de comunicación (aspectos que son discriminatorios); la generación de acciones para la prevención de las formas de discapacidad prevenibles; la detección temprana, rehabilitación, educación, formación ocupacional, entre otros que aseguren un nivel de independencia y calidad de vida para estas personas. Cabe destacar el hecho de trabajar con la sensibilidad de la población para eliminar prejuicios, estereotipos y actitudes que atenten contra los derechos de las personas con discapacidad.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

En cuanto a la legislación venezolana, el tema de la no discriminación y el empleo de las personas con discapacidad, es significativo mencionar a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); en ella se establece, en sus principios fundamentales que, la república “es irrevocablemente libre e independiente y fundamenta su patrimonio moral y sus valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional en la doctrina de Simón Bolívar, el Libertador” (artículo 1). Así mismo, es un país que propugna como “valores superiores desde sus ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político” (artículo 2). También hace énfasis en el trabajo como uno de los procesos fundamentales para el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad...la promoción de la prosperidad y el bienestar de pueblo (artículo 3).

Con relación a los derechos humanos, en el título III, disposiciones generales, establece que (artículo 19), “El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de



Themis Sandoval

los derechos humanos. Así mismo menciona, en su artículo 21, la igualdad de las personas ante la ley, por lo cual prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación fundadas en “raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona”. Así pues, se adoptarán medidas a favor de personas o colectivos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables, protegiendo especialmente “a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (artículo 21). Cabe destacar que plantea que “los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno” (artículo 23).

Con relación al ejercicio pleno de sus capacidades, en la Carta Magna las personas con discapacidad tiene garantizado su ejercicio pleno y autónomo y la integración familiar y comunitaria, así lo dispone en el artículo 81; para ello, el Estado, la familia y la sociedad, “le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley”. Por otra parte, con respecto al trabajo, establece en el artículo 87, que “toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar.” Lo anteriormente planteado ha sido la base para que en nuestro país se generen leyes orgánicas y especiales a favor de todas las personas sin distinción alguna. Es por ello que resulta importante destacar lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), en la que se establece la obligación de las entidades de trabajo de incorporar al menos el cinco por ciento de su nómina a personas con discapacidad, realizando labores cónsonas con sus habilidades y destrezas, recibiendo un trato digno y disfrutando de las mismas garantías de los demás trabajadores (artículo 290). Cabe destacar que ratifica el hecho de que no se podrá establecer discriminación alguna, facilitando así el desarrollo de sus actividades en condiciones dignas.

En cuanto a la seguridad social, nuestra Carta Magna en su artículo 86 dispone como garantía constitucional la salud y la protección contra las diversas contingencias propias de la relación de trabajo, entre las que se encuentran la “invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida del empleo, desempleo...” reafirmando esto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) y su reforma parcial según decreto N° 6.243 del 2012.

Así mismo, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) indica, en su artículo 28, que las entidades de trabajo públicas, privadas o mixtas deben incluir en su nómina el cinco por ciento



Themis Sandoval

de personas con discapacidad en puestos de trabajos que le permitan su desempeño sin obstáculos y sin exceder su capacidad. Además, destaca el hecho de que “no se podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condiciones o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.”

En definitiva, el marco legal regulatorio tanto nacional como internacional es amplio en cuanto al tema del derecho a la protección contra la discriminación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, siendo fundamental la generación de prácticas inclusivas de dichas personas a todos los ámbitos a los que tiene derecho por el simple hecho de ser personas.

DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En otro orden de ideas, y para darle continuidad al tema, resulta fundamental dedicar un espacio al fenómeno social de la discriminación en términos generales, la discriminación hacia las personas con discapacidad, la exclusión y la inclusión; para luego dar paso a las personas con discapacidad y el trabajo.

En relación a la discriminación, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012) refiere que discriminar “ significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa”. Además plantea que se genera por prácticas sociales entre las personas, algunas veces de manera inconsciente, vulnerando así la dignidad, los derechos humanos y las libertades de las personas.

En el documento generado por la Comisión antes mencionada se enfatiza el hecho de que se discrimina cuando se llevan a cabo actos o conductas que “niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos” (p.6). Las personas consideradas en situación de vulnerabilidad son las que padecen en mayor medida las consecuencias de los actos discriminatorios.

A tales efectos, Olmos (2011) plantea que para comprender la vulnerabilidad hay que “atender el complejo concepto de exclusión, implícito en el propio concepto de vulnerabilidad, que obliga a considerar a la persona en la sociedad, en relación con otras personas y en diferentes contextos” (p.35). La autora reseña, lo descrito por Renes citado por Subirats, Bonet, Fernández, Gallego & Obradors (2006), “la exclusión no existe salvo que consideremos las



Themis Sandoval

personas en sociedad. Por lo tanto la exclusión sólo existe siendo personas en sociedad.” (p.35). La exclusión aparece basada en la relación que la persona entabla con la sociedad en la que vive y con la que interactúa. La exclusión por lo tanto, “es un concepto relacional social, al mismo tiempo que cambiante y dinámico, marcado por las pautas sociales” (p.36). El concepto de vulnerabilidad, según la autora precitada, es multifactorial y causa una situación de exclusión o discriminación tal es el caso “del género, la edad, la condición de discapacidad, la orientación sexual, la nacionalidad, la pertenencia a grupos diferenciados, o minoritarios, que por etnia, lengua o religión se distingue del resto de la población, la propia condición socioeconómica” (Mariño & Fernández, 2001; Van Houten & Jacobs, 2005), citados por Olmos (2011), sin dejar de un lado el contexto socio-laboral actual “caracterizado por ser exigente, dinámico y cambiante, la baja cualificación, vinculada a un bajo o nulo nivel formativo, o a la incapacidad para adaptarse a las nuevas demandas y exigencias, constituyen otro claro factor de vulnerabilidad” (p. 38).

En definitiva, y tal como lo plantea la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012), “la discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios” (pág. 7). Los estereotipos, que son las ideas comúnmente aceptadas, “con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de persona”, que lleva a considerarlas “como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate” (pag.7). Por lo cual, un estereotipo se forma al atribuir características generales, muchas veces exageradas y mayormente falsas, a los integrantes de un grupo con base a la creencia de que todos los miembros son de una forma determinada. En cuanto a los prejuicios, la institución antes mencionada indica que se forma al juzgar a una persona con antelación, emitiendo un juicio generalmente desfavorable sobre una persona sin conocerla, partiendo de una característica o motivo superficial. “Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado” (pág. 8). Cabe resaltar que la Comisión antes mencionada considera que la mayoría de las veces la discriminación obedece a patrones socioculturales aprendidos y repetidos, desempeñando el entorno familiar y social un papel muy importante, resultando de allí el aprendizaje de prácticas igualitarias o de discriminación, según lo que se observa.

Dentro de este plano, es importante hacer mención a lo que Millas (2005) citado por Sandoval (2013) plantea sobre la discriminación hacia las personas con discapacidad, puntualizando que es una barrera de mucho peso, fundada en prejuicios heredados a lo largo de la historia en relación a las capacidades y conductas que aparentemente tiene este colectivo y que





Themis Sandoval

determinan las expectativas que se generan hacia ellas. La autora reseña que existen tres tipos de discriminación que se presentan con mayor frecuencia en la sociedad hacia las personas con discapacidad: la discriminación positiva, la discriminación nociva y la discriminación sistemática. La discriminación positiva, es la basada en acciones de sobreprotección que finalmente deriva en una discriminación inconsciente, perjudicando a la persona en su inclusión social, ejemplo lo ocurre en la familia; por otro lado, la discriminación nociva, que es la producida de carácter intencional y que se traduce en el trato diferente de manera deliberada. Finalmente, la discriminación sistemática, que ocurre cuando se les califica como cualquier otra persona sin tomar en cuenta la condición de la misma, es considerada la más compleja de todas, por lo que se espera es que las personas con discapacidad sean tratadas equitativamente y no igualitariamente.

En fin, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012), expresa que el derecho a la no discriminación se fundamenta en la dignidad humana y es una norma común en los principales tratados de derechos humanos y en las constituciones de los Estados; así mismo es un derecho que va más allá de lo jurídico, y que busca que todas las personas puedan disfrutar en condiciones de igualdad todos los derechos humanos...” cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de al menos otro derecho humano (p. 15).

Ahora bien, discriminar es ofrecer un trato distinto que origina una desventaja o limita el disfrute de los derechos humanos, en muchos de los casos desemboca en comportamientos inadecuados hacia nuestros pares, llevando a generar prácticas de exclusión social que impide el natural desarrollo de todos dentro de una sociedad. Lo contrario a la exclusión, es la inclusión, y su significado es que todos pertenecen a, y todos significan todos sin excepción alguna. La inclusión lleva aparejada la aceptación de la diversidad (Forest y Pearpoint, 1989; Arnaiz, 1999) citado por Priante (2003). La autora plantea que los valores de la inclusión “se basan en la cooperación, frente a la competencia; la participación, frente a la coerción; en la relación y no en el aislamiento; en la interdependencia y no en la dependencia; en la amistad y no en la soledad y en el diálogo frente a la autoridad” (p. 29). Para ello surgen las estrategias inclusivas, por lo que la autora precitada afirma que se encuadra en el marco de la inclusión laboral, educativa y social, teniendo que, a nivel práctico, toda la sociedad debe adaptarse y generar un cambio de actitud para incluir en su sistema a todas las personas con discapacidad, mientras que estas últimas se van preparando para asumir su papel o rol en la sociedad.

Es preciso señalar, lo expresado por Sandoval (2013) quien refiere a lo planteado en el portal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en cuanto a que las personas con discapacidad viven en un círculo vicioso marcado por la marginación, la pobreza y la



Themis Sandoval

exclusión, y para poder enfrentarlo, es importante brindarle un trabajo decente y de calidad a dichas personas. Por lo anterior, resulta necesario generar acciones positivas desde todos los sectores de la sociedad para erradicar las diversas barreras a las que están sometidas. En tal sentido, la autora antes mencionada señala a Millas (2005) quien relata que, la inclusión de las personas con la mencionada condición al mundo del trabajo responde no solo a cubrir una necesidad y un derecho individual, sino que va más allá, fortaleciendo así el cuerpo social en su conjunto, siendo la base fundamental el respeto por el otro.

Por todo lo anteriormente descrito, el objetivo del presente documento es analizar la tendencia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Venezuela a la luz de la protección contra la discriminación establecida en el marco legal regulatorio. El mismo se desarrolló bajo el tipo de investigación documental, el cual es definido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2015:15) “como el estudio de un problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos”. Por tal motivo se realizó revisión exhaustiva documental de fuentes bibliográficas y digitales, tanto nacional como internacional, que sirvió de base para la elaboración de la introducción del presente documento. Así mismo, la revisión de los resultados obtenidos por Sandoval (2013) luego de la organización en tablas de los datos suministrados por la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS en cuanto a la población incluida en el mercado de trabajo para el segundo semestre de 2012, cabe destacar que dichos datos son los últimos a los que se han tenido acceso.

DESARROLLO

Con la finalidad de analizar la tendencia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Venezuela, se presentará inicialmente la definición de las discapacidades establecidas por El Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS) institución adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Salud, quienes son los autorizados por el CONAPDIS para realizar el proceso de calificación y clasificación, tal como lo establece el artículo 7 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007),. En el mencionado artículo se plantea que las condiciones de discapacidad deben estar calificadas por profesionales especializados en el tema de la discapacidad adscritos al Sistema Público Nacional de Salud y certificadas por el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) para que el portador pueda hacerse beneficiario de asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de



Themis Sandoval

Seguridad Social entre los que se pueden destacar exoneraciones, ayudas especiales, becas, subvenciones, donaciones, entre otros. La calificación y clasificación de la discapacidad es consecuencia de una evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad, la misma es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados, especializadas en el área de competencia adscritos al Sistema Público Nacional de Salud.

Para ello el Ministerio del Poder Popular para la Salud ha establecido una lista de hospitales distribuidos a nivel nacional donde las personas pueden asistir a fin de realizarse las evaluaciones pertinentes, pudiendo acceder a esta información en el portal del CONAPDIS. A continuación se presenta una tabla con el resumen de las diferentes condiciones de discapacidad, con base al Instructivo del Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad (2009).

Cuadro N° 1
Tipos de discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD	DEFINICIÓN
Mental Intelectual	Pérdida o disminución de las funciones mentales generales necesarias para comprender e integrar de forma constructiva las diferentes funciones mentales incluyendo todas las funciones cognitivas y su desarrollo a lo largo del ciclo vital.
Mental Psicosocial	Pérdida o disminución de las funciones mentales generales, y su desarrollo a lo largo del ciclo vital, requeridas para entender e integrar de forma constructiva varias funciones mentales que conducen a la obtención de habilidades interpersonales necesarias para establecer interacciones sociales recíprocas tanto a lo referente al significado y a la finalidad. Incluye el autismo.
Visual	Pérdida o disminución de las funciones sensoriales relacionadas con percibir la presencia de luz y sentir la forma, el tamaño y el color de un estímulo visual.
Auditiva	Pérdida o disminución de las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen, y calidad.
Voz y habla	Pérdida o disminución de funciones implicadas en la producción de sonidos del habla.
Sensitiva	Alteración, pérdida o disminución de las funciones sensoriales relacionadas con sentir dolor o las superficies de los objetos y su textura o calidad.



Themis Sandoval

Cardiorespiratoria	Pérdida o disminución de las funciones implicadas en el sistema cardiovascular (funciones del corazón y vasos sanguíneos).
Respiratoria	Pérdida o disminución de las funciones implicadas en el sistema respiratorio (funciones de los pulmones y sistema respiratorio).
Neurológica	Pérdida o disminución de las funciones implicadas con el movimiento incluyendo las funciones de los reflejos, control de movimientos voluntarios e involuntarios y patrón de marcha
Músculo esquelética	Pérdida o disminución de las funciones relacionadas con el movimiento y la movilidad, incluyendo las funciones de huesos, los músculos, las articulaciones.

Fuente: Themis Sandoval U. (2017) a partir del Instructivo del Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad (2009).

Resulta preciso destacar que el certificado de la discapacidad emitido por el CONAPDIS, es un documento fundamental para poder acceder al empleo a fin de que las empresas contratantes puedan registrar semestralmente a los trabajadores con discapacidad empleados según lo establecido en el artículo 72 de la Ley para Personas con Discapacidad (2017). Así mismo es la garantía del proceso de visibilización de las personas con discapacidad en el ámbito nacional.

Seguidamente, se presenta los datos suministrados por la Gerencia de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) en relación a la caracterización de la población con discapacidad insertada en el mercado de trabajo, tipo de discapacidad y entidad federal, género, grupo étnico, sector de actividad y personalidad de las entidades de trabajo, según la Declaración Semestral de Personas con Discapacidad al mes de Diciembre de 2012 realizada por los representantes de las entidades de trabajo ante la mencionada institución; cabe destacar que dichos datos fueron recabados en la investigación de Sandoval (2013), siendo los mismos la última data a la que se ha tenido acceso. En la medida que se presenten se realizará el análisis correspondiente.

1. Condiciones de discapacidad insertadas y entidades federales:

A continuación se presenta una tabla con la distribución por tipo de discapacidad de las personas insertadas en el campo laboral; seguidamente se tomará parte de los análisis realizados por Sandoval (2013) colocando información sobre las entidades federales en donde la mayoría de las condiciones antes mencionadas se insertan.



Tabla N° 1
Distribución por tipo de discapacidad de las personas con discapacidad insertadas al campo laboral para Diciembre de 2012

Tipo de discapacidad	N° de Casos	%
Visual	623	10,0
Auditiva	151	2,4
Neurológica	40	0,6
Músculo- esquelética	1.583	25,5
Voz y habla	39	0,6
Cardiovascular	4	0,1
Mental Intelectual	82	1,3
Respiratoria	23	0,4
Mental Psicosocial	186	3,0
Sensitiva	3	0,0
Metabólica	7	0,1
Genitourinaria	10	0,2
Múltiple	3.455	55,7
Total general	6.206	99,9

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según CONPADIS (2012).

Tal como se puede observar las personas con discapacidad múltiple son las que están mayor insertadas en el mercado laboral venezolano, con el 55,7%, equivale a 3.455 personas del total de personas declaradas en el CONAPDIS para el segundo semestre de 2012. Cabe destacar que las personas con discapacidad múltiple son las que cuentan con más de una condición de discapacidad. Es importante resaltar que “las entidades con mayor porcentaje de inserción laboral de personas con esta discapacidad son Barinas con el 80%, Falcón con el 79,3% seguido de Nueva Esparta con el 77,8 % de personas” (p.163).

Seguidamente se puede visualizar que la segunda condición de discapacidad con mayor porcentaje de inclusión es la musculoesquelética, con un 25,5% de presencia de personas con dicha condición en las entidades de trabajo venezolanas. Resulta importante destacar que esta condición es muy amplia, es decir, según el Instructivo del Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad (2009) está relacionado con la “pérdida o disminución de las funciones relacionadas con el movimiento y la movilidad, incluyendo las funciones de los huesos, los músculos y las articulaciones” (PASDIS, 2009:4), con un 25,5 % con presencia en las entidades de trabajo de un total de 1.583 personas. Las entidades con mayor presencia de personas con esta condición en el ámbito laboral son Guárico y Apure con



Themis Sandoval

el 50% de personas, seguida de Portuguesa con el 89% de la población certificada y declarada ante la institución rectora.

En relación a tercera condición de discapacidad que presentan las personas insertadas en el ámbito laboral, se encuentra la visual, que representa el 10% de la población declarada para el mes de Diciembre de 2012 correspondiente a 623 personas. Sandoval (2013) expresa que “según los datos obtenidos del Censo (2011) esta es la *deficiencia, condición o discapacidad* considerada como la mayor en las personas que fueron empadronadas”. Las entidades con mayor inserción laboral de personas con discapacidad visual son Trujillo con el 30,8%, seguido de Mérida con 12,5% y Carabobo con el 12,3%.

Seguidamente, en cuarto lugar se presenta la inserción laboral de personas con discapacidad mental psicosocial, (3%) que según el Instructivo del Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad (PASDIS, 2009), son las que tienen “pérdida o disminución de las funciones mentales generales... requeridas para entender e integrar de forma constructiva varias funciones mentales que conducen a la obtención de habilidades interpersonales ... para establecer interacciones sociales...Incluye el autismo”. Cabe resaltar los resultados obtenidos por Sandoval(2013) en cuanto a las entidades federales con mayor inserción laboral de personas con esta condición de discapacidad son Distrito Capital con el 5,8%, Vargas y Yaracuy con el 5,2% respectivamente.

La quinta condición de discapacidad tomada en consideración por las entidades de trabajo venezolanas es la auditiva; según lo presentado en la tabla anterior, se puede visualizar que el 2,4% de inserción corresponde a las personas con esta condición. Entre las entidades federales donde más se han incluido a personas con discapacidad auditiva se encuentran: Cojedes (22,2%), Trujillo (7,7%) y Táchira (5,9%) según Sandoval (2013). Cabe recalcar que la inclusión laboral de personas con discapacidad con el resto de las condiciones se presenta en un porcentaje mínimo.

Para finalizar, es oportuno destacar lo establecido por la Organización Panamericana de la Salud (2012), reseñado por Sandoval (2013), quienes consideran que la inclusión al mercado de trabajo se tiende a asociar de manera errada al tipo de discapacidad; ahora bien, las personas que se integran con mayor facilidad son las personas con discapacidad visual (ciegas); seguidas de la personas con discapacidades físicas, dependiendo de la movilidad que tengan, coincidiendo esto con lo que sucede en nuestro país. En cuanto a las personas con discapacidades mentales, la organización antes mencionada enfatiza que constituyen un nudo no resuelto de los próximos períodos. En relación a la inclusión de las personas con



Themis Sandoval

discapacidad mental psicosocial y mental intelectual, resultaría interesante indagar si su poca inclusión en el mercado de trabajo obedece al desconocimiento de: la condición, el trato adecuado para el proceso de inclusión o las modalidades de empleo existentes.

2. Condiciones de discapacidad insertadas por entidades federales y género:

Tabla N° 2

Distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por Entidad Federal y género para Diciembre de 2012

Entidad Federal	Femenino		Masculino		Total
	Personas	%	Personas	%	
Amazonas	0	0,00	0	0,00	
Anzoátegui	33	40,74	48	59,26	81
Apure	0	0,00	2	100,00	2
Aragua	342	25,83	982	74,17	1.324
Barinas	5	33,33	10	66,67	15
Bolívar	71	44,38	89	55,63	160
Carabobo	241	23,15	800	76,85	1.041
Cojedes	2	11,11	16	88,89	18
Delta Amacuro	0	0,00	0	0,00	0
Distrito Capital	159	36,22	280	63,78	439
Falcón	14	48,28	15	51,72	29
Guárico	1	25,00	3	75,00	4
Lara	101	28,37	255	71,63	356
Mérida	14	29,17	34	70,83	48
Miranda	623	32,95	1.268	67,05	1.891
Monagas	10	58,82	7	41,18	17
Nueva Esparta	51	33,33	102	66,67	153
Portuguesa	39	16,46	198	83,54	237
Sucre	1	5,26	18	94,74	19
Táchira	24	35,29	44	64,71	68
Trujillo	7	53,85	6	46,15	13
Vargas	11	42,31	15	57,69	26
Yaracuy	14	20,29	55	79,71	69
Zulia	52	26,53	144	73,47	196
Total General	1.815	29,25	4.391	70,75	6.206

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos CONAPDIS (2012).





Tabla N° 3
Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por Entidad Federal y género para Diciembre de 2012

Género	N° de Personas	%
Femenino	1.815	29,20
Masculino	4.391	70,80
Total General	6.206	100,00

En relación a la población con discapacidad insertada en el campo laboral, registradas y declaradas por las entidades de trabajo venezolanas ante el CONAPDIS para el segundo semestre de 2012, el 29,2% pertenecen al género femenino, correspondiendo esto a 1815 personas; cabe puntualizar que las entidades de trabajo con mayor inclusión de mujeres con la referida condición son Monagas con el 58,82%, seguida por Trujillo con un 53,85% y Falcón con 48,3%. Las entidades de trabajo con menor presencia de mujeres con discapacidad en el ámbito laboral son: Sucre con 5,26%. Cojedes con 11,11 %, Portuguesa 16,46% y Carabobo con 23,5%. A tales efectos resulta importante mencionar lo establecido por la ONU (s/f) en su portal, en cuanto a algunos datos sobre las personas con discapacidad, en el que “Se reconoce que las mujeres con discapacidad experimentan múltiples desventajas, siendo objeto de exclusión debido a su género y a su discapacidad.”

Caso contrario sucede con el género masculino, siendo su participación en proceso de inserción en el mercado de trabajo superior a las mujeres, siendo el 70,75% correspondiente a 4.391 personas declaradas por las entidades de trabajo, certificadas por el ente rector y que están empleadas. Las entidades en las que hay mayor presencia de personas con discapacidad del género masculino incluida l son Apure con el 100% de la población, seguida por Sucre con el 94,7% y Cojedes con el 88,9%; cabe considerar que las entidades como Monagas con el 41,2 % y Trujillo con el 46,2% son las que cuentan con menor proporción de personas de este género.

Así mismo resalta el hecho de que ni en Amazonas ni en Delta Amacuro hay declaradas personas con discapacidad insertadas al mundo del trabajo.



Condiciones de discapacidad insertadas por entidad federal y grupo de edades:

Tabla N° 4
Distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por Entidad Federal y grupo de edades para Diciembre de 2012

Entidad Federal	15 a 20 Años		21 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		51 a 60 años		Total casos
	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	
Amazonas	0	0,0	0	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0
Anzoátegui	0	0,0	8	9,9	42	51,9	24	29,6	7	8,6	81
Apure	0	0,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2
Aragua	42	3,2	403	30,4	462	34,9	294	22,2	123	9,3	1.324
Barinas	0	0,0	6	40,0	8	53,3	1	6,7	0	0,0	15
Bolívar	7	4,4	69	43,1	58	36,3	24	15,0	2	1,3	160
Carabobo	32	3,1	421	40,4	356	34,2	174	16,7	58	5,6	1.041
Cojedes	0	0,0	8	44,4	5	27,8	5	27,8	0	0,0	18
Delta Amacuro	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Distrito Capital	18	4,1	115	26,2	144	32,8	105	23,9	57	13,0	439
Falcón	6	20,7	10	34,5	8	27,1	4	13,8	1	3,4	29
Guárico	0	0,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	4
Lara	11	3,1	127	35,7	110	30,9	69	19,4	39	11,0	356
Mérida	4	8,3	18	37,5	16	33,3	9	18,8	1	2,1	48
Miranda	73	3,9	758	40,1	551	29,1	326	17,2	183	9,7	1.891
Monagas	0	0,0	5	29,4	5	29,4	3	17,6	4	23,5	17
Nueva Esparta	12	7,8	68	44,4	44	28,8	20	13,1	9	5,9	153
Portuguesa	3	1,3	85	35,9	77	32,5	53	22,4	19	8,0	237
Sucre	0	0,0	13	68,4	3	15,8	2	10,5	1	5,3	19
Táchira	8	11,8	32	47,1	17	25,0	7	10,3	4	5,9	68
Trujillo	1	7,7	2	15,4	7	53,8	1	7,7	2	15,4	13
Vargas	0	0,0	2	7,7	15	57,7	4	15,4	5	19,2	26
Yaracuy	0	0,0	23	33,3	24	34,8	16	23,2	6	8,7	69
Zulia	7	3,6	78	39,8	71	36,2	27	13,8	13	6,6	196
Total General	224	3,6	2.254	36,3	2.025	32,6	1.168	18,8	535	8,6	6.206

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos CONAPDIS (2012).



Tabla N° 5
Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por grupo de edades a Diciembre de 2012

Grupo de edades	Personas	%
15 a 20 años	224	3,6
21 a 30 años	2.254	36,3
31 a 40 años	2.025	32,6
41 a 50 años	1.168	18,80
51 a 60 años	535	8,60
Total General	6.206	100

Themis Sandoval (2013) según datos CONAPDIS (2012).

En cuanto a las personas con discapacidad insertados al mercado de trabajo, se pudo conocer que las personas pertenecientes al grupo de edad comprendidos entre los 21 y 30 años fueron los que mayor oportunidad han tenido (2.254 personas en el ámbito nacional); dentro de este grupo de personas, en la entidades donde hay mayor representación se encuentran Sucre con el 68,4%, seguidos por Táchira con el 47,1% y Cojedes y Nueva Esparta con el 44,4%.

En segunda posición se encuentran las personas con discapacidad en edades comprendidas entre los 31 y 40 años de edad, perteneciendo a este grupo atareo 1.168 personas; dentro de este podemos encontrar a las entidades como Vargas con el 57,7%, Trujillo con el 53,6% seguido de Barinas con un 53,33% como las que cuentan con mayor participación de personas con discapacidad insertadas al mercado de trabajo; entre las que tienen menor participación se encuentran Sucre con 15,8% , Táchira con 25% y Falcón con el 27,89%. Esto sin considerar a Amazonas y Delta Amacuro que no han insertado a ninguna persona y Apure que sólo cuenta con dos personas y que están representadas en el grupo etario de 21 a 30 años de edad.

Cabe considerar que las personas con discapacidad con menor porcentaje de inserción laboral son las que se encuentran ubicadas en el grupo etario de 15 a 20 años con un 3,6% correspondiente a 224 personas, pudiendo ser esto afectado por el hecho de que la edad para laborar en nuestro país tiende a ser a partir de los 18 años de edad, salvo las personas que siendo menores de edad tengan el permiso correspondiente de sus padres o representantes emitido por el Consejo de Protección del Niño, Niña y Adolescente. Seguidamente se encuentran las personas con discapacidad en las edades comprendidas entre los 51 y 60 años, 8,6% (535 personas).



3. Personas con discapacidad insertadas por sector de actividad y personalidad del propietario:

En este orden de ideas, Sandoval (2013) consideró importante estudiar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral por clasificación de las entidades de trabajo; por lo cual la autora procedió a catalogar la data tomando en consideración lo establecido por Méndez (2007) según los criterios: sector de actividad y la personalidad del propietario:

En cuanto al sector de actividad, se encuentran tres tipos de entidades de trabajo: las pertenecientes al sector primario, al sector secundario y al sector terciario. A continuación se detallan las mismas:

- Sector primario: entidades de trabajo dedicadas a la actividad económica relacionada con los recursos naturales (agricultura, actividad forestal, caza, pesca, actividad extractiva, granjas, entre otras).
- Sector secundario: entidades de trabajo que se dedican a actividades industriales, es decir, actividades para la transformación de bienes (industria, construcción, producción de energía, entre otras).
- Sector terciario: entidades de trabajo que se dedican a la prestación de servicios (comercio, transporte, administración, banca, seguros, enseñanza, sanidad, turismo, telecomunicaciones, entre otros).

A continuación se presenta la distribución de las personas con discapacidad incluidas en el ámbito laboral, registradas y declaradas ante el CONAPDIS en el segundo semestre de 2012 por sector de actividad:

Tabla N° 6

Distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por sector de actividad para Diciembre de 2012

Entidad Federal	Primario	%	Secundario	%	Terciario	%	Total
Amazonas	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0
Anzoátegui	32	39,51	18	22,22	31	38,27	81
Apure	0	0,00	0	0,00	2	100,00	2
Aragua	19	1,44	980	74,02	325	24,55	1324
Barinas	0	0,00	0	0,00	15	100,00	15
Bolívar	7	4,38	2	1,25	151	94,38	160
Carabobo	2	0,19	725	69,64	314	30,16	1041
Cojedes	0	0,00	17	94,44	1	5,56	18
Delta Amacuro	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Distrito Capital	28	6,38	192	43,74	219	49,89	439



Falcón	0	0,00	12	41,38	17	58,62	29
Guárico	0	0,00	0	0,00	4	100,00	4
Lara	59	16,57	128	35,96	169	47,47	356
Mérida	0	0,00	4	8,33	44	91,67	48
Miranda	1	0,05	1.142	60,39	748	39,56	1891
Monagas	0	0,00	4	23,53	13	76,47	17
Nueva Esparta	0	0,00	11	7,19	142	92,81	153
Portuguesa	2	0,84	168	70,89	67	28,27	237
Sucre	0	0,00	12	63,16	7	36,84	19
Táchira	0	0,00	34	50,00	34	50,00	68
Trujillo	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13
Vargas	0	0,00	1	3,85	25	96,15	26
Yaracuy	0	0,00	57	82,61	12	17,39	69
Zulia	1	0,51	48	24,49	147	75,00	196
Total General	151	2,43	3.557	57,32	2.498	40,25	6.206

Tabla N° 7

Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por Sector de Actividad para Diciembre de 2012

Sector de actividad	N° de Personas	%
Primario	151	2,4
Secundario	3.557	57,3
Terciario	2.498	40,3
Total General	6.206	100

En las tablas antes presentadas Sandoval (2013) indica puede observar que las personas con discapacidad insertadas en el mercado de laboral, están en su mayoría incluidas en entidades de trabajo perteneciente al sector de actividad secundario, es decir, las dedicadas a la transformación de bienes o actividades industriales, entre las que se encuentran las de producción de alimentos, productos químicos, materiales, farmacéuticos, agroindustrial, construcción, entre otros. Cabe considerar que las Entidades Federales con mayor porcentaje de inserción de personas con discapacidad se encuentran: Cojedes (94%) seguido de Yaracuy con un 82,1% y Aragua con un 74,02%. Por otro lado, las Entidades Federales con menor inserción en este sector de actividad pertenecen a Apure, Barinas y Guárico que no han insertado a ninguna persona, seguido de Bolívar con el 1,25% y Vargas y Nueva Esparta con el 3,25%.



En segundo lugar, se encuentran las personas insertadas en las entidades de trabajo perteneciente al sector de actividad terciario, con un 40,25% de la población insertada y declarada para el semestre en estudio, es decir las dedicadas al sector servicio, entre las que se encuentran las de comercio al mayor y detal, sector bancario, educativo, turismo, seguro, salud, telecomunicaciones, entre otros; siendo las Entidades Federales de Guárico, Barinas y Apure las que cuentan con el total de personas insertadas en este sector. Las menores insertadas son las que se encuentran en Cojedes (5,56%) y Yaracuy con el 17,39% de la población, sin tomar en cuenta a Amazonas y Delta Amacuro que no ha incluido laboralmente a ninguna persona con esta condición.

Cabe considerar que el resto de la población insertada en el mercado de trabajo se encuentra en entidades de trabajo perteneciente al sector primario, es decir las dedicadas a la explotación de los recursos naturales, entre las que se encuentran las del ramo de la agricultura, caza, pesca, actividad forestal, granjas y las de extracción de productos naturales; la Entidades que mayor proporción de personas con discapacidad han insertado laboralmente son Anzoátegui con el 39,51%, seguida por Lara con el 16,57 % y Distrito Capital con el 6,38%. Sandoval (2013) puntualiza lo señalado por la Organización Panamericana de la Salud (2012:31) que expresa que “en países de renta media, las oportunidades de empleo se concentran en el sector servicio y sus ingresos son 35% menos que los de la población no discapacitada.”

Por otro lado, en cuanto a la personalidad del propietario, y tal como se comentó al inicio del apartado, Sandoval (2013) catalogó la data tomando en consideración lo establecido por Méndez (2007) según los criterios de personalidad establecidos por Méndez (2007) : personalidad pública y personalidad privada. A continuación se definen las mismas:

- Entidades de trabajo con personalidad pública: Cuando su propietario es el Estado o entidades de carácter público.
- Entidades de trabajo con personalidad privada: Cuando la entidad es propiedad de particulares.

A continuación se presentan las tablas con la distribución de personas con discapacidad por entidades federales y personalidad del propietario:



Tabla N° 8
Distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por personalidad del propietario para Diciembre de 2012

Entidad Federal	Pública	%	Privada	%	Total
Amazonas	0	0,0	0	0,0	0,00
Anzoátegui	0	0,0	81	100,0	81
Apure	0	0,0	2	100,0	2
Aragua	0	0,0	1.324	100,0	1.324
Barinas	0	0,0	15	100,0	15
Bolívar	6	3,8	154	96,3	160
Carabobo	4	0,4	1.037	99,6	1.041
Cojedes	0	0,0	18	100,0	18
Delta Amacuro	0	0,0	0	0,0	0
Distrito Capital	63	14,4	376	85,7	439
Falcón	0	0,0	29	100,0	29
Guárico	0	0,0	4	100,0	4
Lara	0	0,0	356	100,0	356
Mérida	0	0,0	48	100,0	48
Miranda	9	0,5	1.882	99,5	1.891
Monagas	0	0,0	17	100,0	17
Nueva Esparta	8	5,2	145	94,8	153
Portuguesa	0	0,0	237	100,0	237
Sucre	0	0,0	19	100,0	19
Táchira	0	0,0	68	100,0	68
Trujillo	0	0,0	13	100,0	13
Vargas	1	3,9	25	96,2	26
Yaracuy	2	2,9	67	97,1	69
Zulia	6	3,1	190	96,9	196
Total General	99	1,60	6.107	98,4	6.206

Tabla N° 9
Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por personalidad del propietario según CONAPDIS

Personalidad del propietario	N° de Personas	%
Público	99	1,60
Privado	6.107	98,40
Total General	6.206	100,00



Themis Sandoval

En las tablas anteriormente presentadas se evidencia que las entidades de trabajo pertenecientes a la personalidad privada, son las que mayor proporción de personas con discapacidad han declarado ante el CONAPDIS al segundo semestre de 2012, con un 98,4% de la población. Catorce de las veinticuatro Entidades Federales tienen el total del colectivo con discapacidad en dicho tipo de entidad laboral. Resulta interesante resaltar que el 1,6% de dicha población está incluida en entidades de trabajo con personalidad pública, siendo la de mayor proporción porcentual las registradas en la Entidad Federal Distrito Capital (14,35%), seguido de Nueva Esparta con el 5,23%.

Sandoval (2013) detalla lo expresado por la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS, en cuanto a que muchas personas con discapacidad han sido incluidas laboralmente en las entidades pertenecientes al Estado, es decir las entidades con personalidad pública, entre ellas los Ministerios, Alcaldía, organismos e instituciones, los cuales no han realizado el proceso de registro y declaración ante la mencionada institución, por lo cual ha sido imposible poder visibilizar lo realizado desde estas entidades de trabajo a favor del colectivo, siendo esto fundamental para que se puedan generar políticas públicas con base a la realidad.

REFLEXIONES

- En cuanto al derecho a la protección contra la discriminación y el empleo, existe un marco legal internacional amplio que reconoce los derechos de todas las personas sin distinción alguna. Entre los instrumentos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas se encuentran: La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en ellas existen cláusulas sobre la no discriminación respecto a los derechos consagrados en ellas, los cuales fueron desarrollados en el presente documento.
- La legislación internacional en materia de discapacidad, es muy rica, en ella podemos encontrar la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) en la que se promueve, protege y asegura el disfrute pleno de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con la mencionada condición, entre ellas el derecho al empleo, la igualdad y la no discriminación, objetos del presente estudio. Por otro lado, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999) la cual centra sus objetivos en la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación hacia las personas con discapacidad, propiciando así su inclusión en la sociedad.



Themis Sandoval

- En el sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos, existen declaraciones, convenciones y protocolos que abordan el derecho a la no discriminación y al trabajo, entre ellas: la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pacto de San José, 1969), y la Convención Interamericana para todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999) antes mencionada.
- La División de Política Social y Desarrollo de las Naciones Unidas, plantea que, con base a los estudios comparativos sobre la legislación en materia de discapacidad, sólo 45 países cuentan con leyes contra la discriminación y otro tipo de leyes específicas a ese respecto.
- La Organización Internacional del Trabajo, cuenta con unos instrumentos importantes como lo son: El Convenio 111, Convenio y recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) del año 1958, en donde se dispone la promoción de políticas que permitan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y la eliminación de cualquier tipo de discriminación; el Convenio 159, Convenio Readaptación profesional y empleo (personas inválidas) del año 1983, en el que se establece que “las personas inválidas” obtengan y mantengan un empleo adecuado; la promoción de la integración o reintegración de las personas con discapacidad en la sociedad; la importancia de la elaboración de políticas de los Estados miembros basados en los principios de la igualdad de oportunidades y trato, formación, oportunidades de empleo y participación en las consultas. Para finalizar la Recomendación 99, Captación y Readaptación Profesional de los Inválidos del año 1955, en la que se plantea la adaptación y readaptación profesional suministrando los medios, especialmente orientación profesional y colocación selectiva para que “los inválidos puedan obtener y conservar su empleo”.
- En nuestro país, el marco jurídico que establece la protección contra la discriminación y el empleo para las personas con discapacidad es amplio, tomando como base la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y de allí el resto de la legislación a favor del colectivo, como lo son: la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) y su reforma parcial (2012), la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), que junto con las Declaraciones, Convenios y Pactos Internacionales que han suscritos brindan la protección a este colectivo.
- En relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, la última data a la que se ha tenido acceso (Diciembre de 2012) nos ofrece información de cómo ha sido abordado tan importante tema por las entidades de trabajo Venezolanas, brindando así una tendencia en cuanto a la manera como pudiese irse avanzando en tan importante tema, a continuación información relevante:



Themis Sandoval

- Personas con discapacidad más insertadas en el ámbito laboral: las personas con discapacidad múltiples (55,7%), musculo esqueléticas (55,7%) y visual (10%).
- Personas con discapacidad menos insertadas en el ámbito laboral: las personas con discapacidad sensitiva, cardiovascular y metabólica.
- Género de las personas con discapacidad insertadas al mundo del trabajo: masculino (70,8%) y femenino 29,2 %.
- Grupo de edades de las personas con discapacidad insertadas laboralmente:
De 21 a 30 años: 36,3%; de 31 a 40 años: 32,6%; de 41 a 50 años: 18,8%; de 51 a 60 años: 8,6% y de 15 a 20 años: 3,6%.
- Personas con discapacidad insertadas por sector de actividad: Sector de actividad primario: 2,4%; sector de actividad secundario: 57,3% y sector de actividad terciario: 40,3%.
- Personas con discapacidad insertadas personalidad del propietario: Entidades de trabajo privadas: 98,4% y entidades de trabajo públicas: 1,6%.
 - Es importante contar con información oportuna y precisa sobre las personas con discapacidad para así, desde los distintos ámbitos, generar políticas y prácticas que permitan su total inclusión a todos los ámbitos de la sociedad y el disfrute de sus derechos.
 - Es primordial fortalecer el conocimiento del tema de las personas con discapacidad para erradicar las conductas discriminatorias y nos permita evolucionar hacia una sociedad inclusiva, paso necesario para convertirnos en una sociedad que reconozca los derechos de todos, sin distinción alguna, una sociedad que valore a las personas desde la diversidad, ese sería el ideal.

LISTA DE REFERENCIAS

Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012). **La discriminación y el derecho a la no discriminación**. Primera Edición. México, DF.

Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.



Themis Sandoval

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6076 Extraordinario, 7 de mayo de 2012. Caracas.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600, 30 de diciembre de 2002.

Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.243 con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012.

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). AN, Gaceta Oficial N° 38.598. 5 de enero de 2007. Caracas.

Olmos, P. (2011). **Orientación y formación para la integración laboral del colectivo de jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad.** Bellaterra. Disponible: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/51432/por1de1.pdf;jsessionid=D5F6880807461290C505651CEC31FF7B.tdx2?sequence=1>

Organización de Estados Americanos (1999). **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.** Disponible: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Organización de las Naciones Unidas (1948). **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. París, Francia. Disponible: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

----- (s/f). Algunos datos sobre las personas con discapacidad. Disponible: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>

----- (s/f). **Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.** Disponible: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=24&pid=787>

----- (s/f). **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2013).** Disponible: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>



Themis Sandoval

----- (s/f). **Pacto Internacional De Derechos Civiles Y Políticos** (1966). Disponible: <http://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

----- (S/F). **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales** (1966). Disponible: <http://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) **Convenio y Recomendación 111 (1958) sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio 122 (1964) sobre la política de empleo, Convenio 159 y Recomendación 168 (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Recomendación 99 (1955)** sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, Ginebra.

Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS). **Instructivo para el llenado adecuado del informe de clasificación y calificación de la discapacidad.** (s/f).

Priante, C. (2003). **Mejoras en organizaciones de México y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva.** Salamanca. Disponible: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO17184/tesis_priante.pdf

Sandoval U., T. (2013). **Los actores laborales y el proceso de inserción de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.** (Trabajo de grado). Universidad de Carabobo, Venezuela.

UPEL (2015). **Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales.** Caracas, Venezuela.



Juan Montserrat

CAPÍTULO VI

TRABAJO DECENTE Y DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

Juan Montserrat

Abogado y Licenciado en Relaciones Industriales. Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Profesor Asociado, adscrito a la Escuela de Relaciones Industriales en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Jefe del Departamento de Ciencias y Técnicas Administrativas. Director de Investigación y Producción Intelectual de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Adscrito al Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Coordinador de la línea de investigación Mercados Laborales. Correo electrónico: juan.montserrat@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

No constituye una novedad establecer una conexión precisa entre el trabajo y su condición de derecho humano fundamental, pues ya es señalado como tal en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23 (ONU, 2018), el cual se reproduce a continuación:

Artículo 23

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Pese a subsumirse como derecho dentro de la Declaración Universal, la efectividad de lo estatuido en el artículo 23 se verifica cuando se promueve una noción práctica que acerque la declaración a las acciones, pasando por la generación de conciencia general que determine las actuaciones de los agentes sociales frente a las fortalezas que se observan en el concepto trabajo decente para estos fines.





Juan Montserrat

Las posibilidades del concepto enarbolado por la OIT, en su sentido referencial (que es consecuentemente garantista) pueden ampliarse en la medida en la cual se verifique la existencia de la Ética del Trabajo por encima de la Estética del Consumo, aun cuando el tránsito de la primera a la segunda parece inevitable en las sociedades actuales. Al respecto, Montserrat, (2017), parafraseando a Bauman, señala lo siguiente:

Como señalara Bauman (2005), es muy probable que las sociedades globales se movilicen desde la ética del trabajo hacia la estética del consumo, en otras palabras, que comiencen a asignar mayor valor a la sensibilidad del consumo que al deber de trabajar, con lo cual el trabajo se vería minimizado frente a un mercado que encuentra poco esfuerzo humano para reproducirse (sector cuaternario). Esto ya sería un riesgo en la sociedad global que evoluciona junta, tal vez hacia el abismo, pero inobjetablemente unida sobre criterios de verdad que le permite los acomodos y alianzas frente a las crisis.

En el caso venezolano, donde existe apropiación de la política por una olocracia heterogénea y de diversas tonalidades (izquierda, derecha, centro izquierda, centro derecha, extrema izquierda, extrema derecha, corsarios políticos todos) el tránsito de la ética del trabajo no se realiza bajo una modalidad orgánica, y se resuelve desde la ética hacia la nada, lo cual confronta al ciudadano a la imposibilidad, incluso, de comenzar de cero en un velo de la ignorancia que le permita justicia (Rawls, 2006) con un poco de esfuerzo sugestivo en una línea discursiva sugerente y, dadas las circunstancias, temeraria. (p. 26)

Pese al argumento emergente, y un tanto alarmista esbozado por Montserrat (Ob. Cit.), es menester sostener que para todo efecto, en la gran mayoría de los países del mundo aún persiste la idea de ética del Trabajo tal como la definiera Bauman (2005):

¿Qué es la ética del trabajo? En pocas palabras, es una norma de vida con dos premisas explícitas y dos presunciones tácitas.

La primera premisa dice que si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de un pago. Nada es gratis: se trata siempre de un quid pro quo, de un “doy algo para que me des”; es preciso dar primero para recibir después.

La segunda premisa afirma que está mal, que es necio y moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más; que es absurdo e irracional dejar de esforzarse después de haber alcanzado la satisfacción; que no es decoroso descansar, salvo para reunir fuerzas y seguir trabajando. Dicho de otro modo: trabajar es un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora.

Y la norma continúa: hay que seguir trabajando aunque no se vea qué cosa que no se tenga podrá aportarnos el trabajo, y aunque eso no lo necesitemos para nada.



Juan Montserrat

Trabajar es bueno; no hacerlo es malo. (p. 17)

TRABAJO DECENTE

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en el año 1919 y desde sus inicios estableció principios y estandartes asociados a una noción liberal del trabajo, con énfasis en una lógica particular de constitución que permitía acomodos plurales sobre el entendido de que no existe una noción cultural del trabajo que fuese homogénea, por tanto, sería imposible establecer políticas globales si hubiese atavismos de tenor ideológico. En este contexto, logra la OIT consolidar una noción ideal del trabajo sobre la base de un reconocimiento de derechos asociados a la casuística y a la debida interacción de esta con postulados superiores que ya hacían referencia a lo humano y su interacción con el mundo, cuya fuente argumentativa se remonta a las disertaciones sobre el derecho natural realizadas por Santo Thomas.

El Trabajo decente constituye un concepto cuya virtud fundamental es ser de tenor compendioso, en virtud de que reivindica los estandartes históricos de la OIT, preexistentes y subyacentes en el preámbulo de su Constitución (Oficina Internacional del Trabajo, 2003):

Considerando que la paz universal y permanente sólo 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; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la organización Internacional del Trabajo. (p. 5)



Juan Montserrat

Puede observarse en la declaración de principios que se advierte en el preámbulo de la Constitución de la OIT que el Trabajo Decente incluye todos estos aspectos y permite acercamientos específicos, desde el fuero práctico, a cada uno de los estandartes y reivindicaciones que ya desde 1919, en su fundación hacia su bandera la OIT.

Saldada la debida aclaratoria sobre los orígenes del trabajo decente, y su condición novedosa sólo en un aspecto compendioso y de orientación práctica, puede avanzarse en la diversidad de sus definiciones. Al respecto, Montserrat, Escalante y Parga (2017) abordan el concepto a partir de su trama axiológica:

El Trabajo Decente surge como un esfuerzo por reposicionar al trabajo como centralidad en tiempos en los cuales se reflexionaba con palmaria seriedad en las tesis del “fin del trabajo”, por lo tanto era imperativo desde la OIT oponer una noción práctica sobre los aspectos sustanciales del trabajo que estando dispersos en diversas recomendaciones y convenios debían presentarse en un marco de referencia unificado para todos los países y que en un mismo sentido pudiese redefinir la fuente conceptual de las aspiraciones humanas en torno al trabajo, por tanto, el concepto de trabajo decente es una referencia para la acción, una aspiración práctica y una utopía...

...Se advierte el trabajo Decente como una noción análoga a la dignidad y a la justicia que aplica como referencia y anhelo poniendo en relieve derechos objetivos de los trabajadores, con lo cual se puede construir un simple planteamiento lógico para brindar carácter instrumental al Trabajo Decente en la protección de los derechos humanos fundamentales: Si el trabajo es un derecho fundamental para seres humanos que trabajan, y los mundos de vida se construyen a partir del hecho social trabajo en las sociedades modernas, entonces el Trabajo Decente como concepto reivindicativo lo es para todo derecho humano fundamental. (p. 3)

En otro contexto, pero de igual forma aventurando una definición sobre Trabajo Decente, Amartya Sen en 1999, citado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina en trabajo conjunto con la Oficina Internacional del Trabajo (2003):

El Trabajo Decente es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente:...que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores. (p. 13)

En el mismo tenor, Montserrat y Escalante (2018), señalan lo siguiente:



Juan Montserrat

El Trabajo Decente como constructo referencial no entraña, ni representa una novedad desde la perspectiva del Derecho Internacional del Trabajo; sin embargo su poder institucional atribuible a una mixtura entre el valor semántico del concepto (decente) y su carácter compendioso de derechos para, en y después del trabajo, lo ubican en la discusión necesaria que se gesta a nivel global en cuanto a la reivindicación y materialización de los derechos fundamentales, su viabilidad y vigencia. (p. 1)

Confirmando la postura de Montserrat y Escalante, Hands (2009) advierte lo siguiente:

En nuestro criterio el trabajo decente no es un término nuevo. Ya existía desde la fundación de la OIT en 1919 y en el preámbulo de su constitución cuando se planteaba la erradicación de la miseria, injusticias y privaciones de la clase obrera, expresión revalorizada por la Declaración de Filadelfia (OIT, 1944), cuando añade la visión de que el trabajo no es una mercancía. (p. 88)

Se confirma con los autores que el Trabajo Decente constituye un esfuerzo por hacer acercamientos a la condición ideal del trabajo humano, por tanto, y por efecto del impacto que tiene el trabajo como hecho social, se le puede atribuir una condición instrumental para la materialidad de todos los derechos humanos fundamentales. En este sentido, el concepto no tiene implicaciones exclusivamente en el mundo del trabajo, sino que supera sus objetivos de origen y puede ser transpolado como un recurso valioso para determinar las condiciones en las cuales coexisten el resto de los derechos humanos fundamentales con el trabajo, y de esta manera coadyuvar en el mapeo del estatus de todos estos derechos.

Verificándose su carácter instrumental para observar el mundo del trabajo en un contexto determinado, el Trabajo Decente cumple con una función vital de tenor referencial para el Derecho del Trabajo, observándose su utilidad para el Derecho Constitucional, el Derecho Internacional Público y Privado y para el Derecho Administrativo.

Pese a sus virtudes, el Trabajo Decente suele reproducir las limitaciones conceptuales de la OIT en relación a algunos aspectos que lo integran. Al respecto Hands (Ob. Cit.) aporta datos reveladores sobre las limitaciones de la OIT en cuanto a su percepción sobre el Diálogo Social:

No obstante la importancia del diálogo social basada en su multifuncionalidad, es necesario subrayar que, en cuanto a lo laboral, ha sufrido graves restricciones como producto del trato desigual y discriminatorio, respecto a la no inclusión de amplias mayorías muy representativas de trabajadores. En este sentido



Juan Montserrat

el numeral 5 del artículo 3 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dispone que participen en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) ‘las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores’. Pero el único criterio que sigue la Comisión de verificación de Poderes de la CIT para examinarlas y decidir quién participa y quién no, es solo cuantitativo, numérico, mayor cantidad de afiliados. Criterio contradictorio con la independencia de la libertad de asociación donde también debe estar implícito el libre derecho de representación. Cabe decir que, desde esta perspectiva, hay libertad sindical amplia, es decir independencia, inclusión y amplitud para asociarse por una parte, y dependencia, exclusión y restricciones para que esa organización (ya constituida) pueda ejercer su propia representación. ¿Esto no promueve los monopolios sindicales? ¿Cómo queda entonces, el Trabajo decente para los amplios sectores excluidos? (p. 98)

Pese a lo esclarecedor del argumento de Hands, sería prudente valorar en qué condiciones sería más idónea una percepción amplia del concepto de Diálogo Social y en cuál lo sería la noción limitada de la OIT, en virtud de que existen contextos caracterizados por apropiación ex profeso por parte del Estado (apropiado éste por un gobierno) de todo el mundo laboral, incluyendo los entornos particulares del diálogo social (liquidación de la libertad sindical, irrespeto de las convenciones colectivas, entre otros); podría deducirse, incluso, que la heterogeneidad y amplitud en la representación serían instrumentos para ese tipo de gobiernos, pues involucrarían mayor fragmentación de la fuerza sindical y las convertirían en micro reductos sin capacidad para movilizar presiones institucionales (materialización del derecho a huelga, por ejemplo) contra un Estado que no podría ocultar con estas prácticas su condición autocrática y antidemocrática (tal es el caso venezolano, por citar alguno). A despecho de estas peculiaridades sujetas a verificación y análisis, los aspectos integrados en el concepto trabajo decente (libertad, igualdad, seguridad, formación profesional, protección social y diálogo social) constituyen la clave de su efectividad, tanto en su contenido axiológico, como en su orientación práctica.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

El documento fundamental que recoge la aspiración global por reconocer derechos a todos los hombres fue presentado en la tercera sesión de la Asamblea de la Organización de Naciones Unidas (en adelante ONU) en el año 1948, en él se recogen lo que en su momento constituía un compendio de derechos transversales a toda la raza humana, elevándose por encima de peculiaridades y/o especificidades regionales como la orientación ideológica, las creencias religiosas, la constitución racial y, en suma, todo caracterizador cultural. La Declaración Universal de los Derechos Humanos se hizo atendiendo a la imperiosa necesidad por



Juan Montserrat

establecer un canon de referencia estatuido para brindar protección a la raza humana frente a las desviaciones que superaran las medidas de protección al individuo establecidas en la base institucional de cada nación.

Existe coherencia no casual entre el preámbulo de la Constitución de la OIT y el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DUDH) en lo referente a la justicia y a la paz. Para efectos de poder observar esta importante concordancia se reproducen a continuación los dos primeros párrafos de la declaración (ONU, 2018):

Considerando 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.

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias... (Documento en línea, s/p).

Se advierte coherencia no casual en los dos documentos en virtud de que los dos forman parte del mismo sistema, es decir, la Declaración de los Derechos Humanos como estatuto y la OIT como una agencia especializada de las Naciones Unidas (a partir de 1946).

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en lo sucesivo DUDH, se observa un número importante de derechos, siendo el derecho al trabajo desarrollado en su artículo 23, reproducido *ut supra*. Para efectos de la presente revisión, de tenor interpretativo, se establece una vinculación entre el trabajo (como derecho y como objeto del Trabajo Decente), el derecho a la propiedad, la libertad de asociación, la seguridad social y el derecho a un nivel adecuado de vida, siendo estos desarrollados como derechos en la DUDH en los artículos 17, 20, 22 y 25 respectivamente. No obstante se sostiene el argumento de orden deductivo sobre el cual puede afirmarse, dado el valor del trabajo como hecho social vinculador *per excellence* de lo humano, que el Trabajo Decente puede ser instrumento de primer orden para revisar el estatus de cada derecho consagrado en los 30 artículos de la DUDH.

TRABAJO DECENTE, SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHO A LA PROPIEDAD

El Trabajo Decente incluye entre sus aspectos constitutivos a la seguridad social como estandarte y la valora como elemento fundamental para la existencia de un empleo decente, lo cual no es una novedad, en virtud de que esta ha sido una de las banderas de la OIT (prueba de





Juan Montserrat

ello es el Convenio 102 que cubre las nueve ramas de la seguridad social y establece normas mínimas para cada rama), además de estar referenciada como derecho en casi todas las constituciones del mundo. Así, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (en adelante CRBV), por citar un ejemplo, se encuentra desarrollada en su artículo 86:

Artículo 86

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de Asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Al subsumirse la seguridad social en el concepto Trabajo Decente y analizarse el valor del salario y su necesaria suficiencia para la existencia humana, se puede argüir que a partir de los razonamientos de orden técnico sobre el concepto deriva una convalidación implícita del derecho a la propiedad y el derecho a un nivel adecuado de vida, toda vez que un empleo en condiciones adecentadas debe procurar los medios de subsistencia idóneos para el trabajador.

Para el caso particular de la relación instrumental entre el Trabajo Decente y el derecho fundamental a la propiedad, sería conveniente adherirse al argumento de Robert Castel (2006), quien parafrasea favorablemente y de manera magistral a John Locke:

Dado que el individuo ya no está tomado en las redes tradicionales de dependencia y de protección, lo que lo protege es la propiedad. La propiedad es la base de recursos a partir de la cual un individuo puede existir por sí mismo y no depender de un amo o de la caridad del prójimo. Es la propiedad la que garantiza la seguridad frente a las contingencias de la existencia, la enfermedad, el accidente, la miseria de quien no puede seguir trabajando. Y a partir del momento en que se lo llama a elegir a sus representantes en el plano político, es también la





Juan Montserrat

propiedad la que garantiza la autonomía del ciudadano: en efecto, gracias a ella éste se ha vuelto libre para opinar y elegir, insobornable para obtener su voto y no intimidable por aquellos que quieren constituirse una clientela. La propiedad en una república moderna cuya configuración esboza Locke es el soporte insoslayable mediante el cual los ciudadanos pueden ser reconocidos como tales en su independencia. (p. 23)

Siendo como indica Castel, que la propiedad brinda una especie de seguridad que deriva de la volición individual en relación a las capacidades (enfocadas en el trabajo), entonces, a partir de ese razonamiento se puede construir un simple silogismo hipotético: si el trabajo permite la legitimación material de la existencia, entonces el Trabajo Decente, siendo una especie ideal del trabajo, promueve el acceso a la propiedad (con todas sus consecuencias positivas para la existencia). Por lo anterior, no sería lógico, por lo menos en una sociedad institucionalizada y con normas laborales efectivas (cuyo cotejo primario se hace junto a los derechos sociales), establecer un esquema de ascenso social de orden material (fundamentalmente) sino se verifica la existencia de empleos decentes; en otras palabras, para la materialidad de la propiedad como derecho en un ecosistema institucional moderno debe verificarse la existencia de Trabajo Decente, de lo cual se deduce que el concepto de la OIT es instrumental para la observación y cumplimiento de un derecho humano fundamental distinto al trabajo, siendo esta una de sus principales virtudes.

En relación a la propiedad como derecho humano fundamental (y la libertad para la generación de riqueza, en contraposición a la pobreza estructural y endémica), y su efecto como mecanismo de protección individual, con el cual se liberaría al Estado de una de sus mayores responsabilidades (por lo menos en los modelos garantistas), ya existían vestigios en algunas reflexiones de Spencer en su obra *El Individuo contra el Estado* (2002, libro original de 1884):

La Ley de los pobres ha favorecido el desarrollo del hábito de la imprevisión y ha multiplicado el número de imprevisores; pues bien, como remedio a los males causados por la caridad obligatoria, se invoca la necesidad del seguro obligatorio. El desenvolvimiento de esta política, originando el desarrollo de ideas correspondientes, ha hecho nacer en todas partes la opinión tácita de que el gobierno debe intervenir en cuantas cosas no presenten un carácter halagüeño. Nótese lo que implica esta observación. En primer lugar, da como cierto que deberían suprimirse todos los sufrimientos, lo cual no es verdad: muchos sufrimientos son curativos, e impidiéndolos se impediría el efecto de un remedio. En segundo término, supone que todos los males pueden ser aliviados, cuando lo cierto es que con los defectos inherentes a la naturaleza humana, sólo es posible, respecto de muchos males, hacer que cambien de lugar o forma, exacerbándolos



Juan Montserrat

con el cambio frecuentemente. La exclamación implica también la firme creencia de que el Estado debe poner remedio a todas las miserias, de cualquier especie que sean. No ocurre el inquirir si hay otros medios de evitar algunas de ellas, y si aquella de que se trata en cada caso concreto es susceptible o no de que se apliquen tales medios. Y es evidente que, a medida que aumenta la intervención gubernativa, más se robustece el pensamiento de su necesidad y con más insistencia se pide su extensión.

Cada nueva reglamentación acarrea el nombramiento de nuevos funcionarios, un desarrollo mayor de la burocracia y el aumento de poder de los organismos administrativos (p. 47).

Es de interés cotejar este pensamiento sobre el valor del derecho a la propiedad para la ampliación de la protección social, y el carácter instrumental del Trabajo Decente para que esto suceda, con el auge del pensamiento socialista que promueve la colectivización de la propiedad, y que en esta línea de pensamiento de Spencer, Locke y Castel colocaría al individuo en esquemas de dependencia que hacen imperiosa la intervención del Estado, cuando lo correcto sería promover la decencia en el trabajo y el respeto a los resortes institucionales del trabajo productivo moderno como instrumentos para la autodeterminación individual y la consecuente materialidad del derecho fundamental a la propiedad, garantizando todas sus positivas consecuencias para la vida humana.

En lo relativo al artículo 25 de la DUDH que atiende al nivel de vida idóneo para todo ser humano se establece como inobjetable su valor complementario para que exista el Trabajo Decente y con ello se verifique el círculo de interdependencia entre la propiedad y la seguridad social con este concepto (TD) en su dimensión instrumental.

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Este derecho encuentra correlato en la CRBV en su artículo 91, con énfasis en la suficiencia salarial:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y



Juan Montserrat

oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.

TRABAJO DECENTE Y DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

De acuerdo a la DUDH, en su artículo 20: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación” (ONU, Ob. Cit). De esto se obtiene correlato en el Derecho Internacional del Trabajo en los Convenios Fundamentales número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación; y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Ambos de la OIT.

En virtud de que el Trabajo Decente, como se ha indicado tiene carácter compendioso, no es casual que el derecho fundamental referido a la libertad de asociación, con su expresión en el Derecho Internacional del Trabajo en la libertad sindical y sus garantías sea aspecto integrante del concepto en la forma del Diálogo Social, estableciéndose una linealidad positiva y de coherencia descendente entre el derecho fundamental, el derecho atribuido a la norma internacional y el Trabajo Decente en su condición instrumental.

El Diálogo Social, como expresión de los mecanismos de articulación en el mundo del trabajo para el reclamo de derechos tiene expresión en los sindicatos, de acuerdo a la concepción de la OIT, y pese a que ha sido cuestionada muchas veces, sigue teniendo el valor sustantivo necesario para brindar materialidad al derecho fundamental de asociación, pues el sindicalismo es una institución social del trabajo que opera como referencia axial para otros esquemas de asociación ciudadana legítima. Así, con la verificación del diálogo social y su producto institucional, las convenciones colectivas, se puede afirmar que existe libertad de asociación, aun cuando esto no sea una afirmación absoluta.

En general, el sindicalismo es una prueba incontrovertible de libertad de asociación, aunque puede inducir a errores si no se confirma su materialidad. En Latinoamérica, con el ascenso de las dictaduras militares, se le dio legitimidad a un sindicalismo determinado y auspiciado (casi confeccionado) por los factores de poder de facto, generando una trasgresión flagrante al principio de autonomía y degradando con ello el derecho humano fundamental de libre asociación. Al respecto Bronstein (2010), precisa:



Juan Montserrat

...la inestabilidad política también jugó un papel muy importante en la legislación laboral, especialmente en los sistemas de relaciones de trabajo, en una serie de países. Argentina fue gobernada alternativamente por gobiernos electos y dictaduras militares entre 1930 y 1983. Brasil tuvo gobiernos nombrados por las fuerzas armadas desde 1964 hasta 1985. Tanto en Uruguay como en Chile, las fuerzas armadas usurparon el poder político en 1973 y lo mantuvieron hasta 1985 y 1989 respectivamente. Similares observaciones cabe hacer en otros muchos países latinoamericanos, con las notables excepciones de Costa Rica, México y Venezuela. En todos los casos, los golpes militares trajeron consigo fuertes restricciones de las libertades civiles y políticas, incluyendo, por supuesto, la libertad sindical. Esto se concretó, por ejemplo en la disolución de los sindicatos o en el nombramiento directo de los líderes sindicales por parte del gobierno, el encarcelamiento (o peor) de los activistas sindicales, la confiscación de los bienes de los sindicatos, la congelación de la negociación colectiva y prohibición de las huelgas (p. 267).

No puede advertir Bronstein el proceso de degradación de la libertad sindical en Venezuela en virtud del año en el cual hace su publicación, no obstante, Barrios es lapidario al respecto al referirse a la visita al país en el mes de julio de 2019 de la Comisión de Encuesta de la OIT, la cual hace el proceso de verificación de cumplimiento con el organismo multilateral, sustanciada por denuncias por parte del sector empleador al gobierno nacional. En este sentido, y asumiendo el valor erga omnes de los planteamientos de Bronstein, no es casual que siendo el gobierno venezolano de marcada tendencia militarista, se vulnera de manera iterativa y flagrante toda la institucionalidad del trabajo, incluyendo de manera fatídica los convenios suscritos con la OIT, de lo cual se deduce, valorando en el contexto del concepto Trabajo Decente, que en ese país no existe libertad sindical, quedando cuestionada toda voluntad del Estado (apropiado en todas su dimensiones por el ejecutivo) para darle materialidad al derecho humano fundamental consagrado en el artículo 20 de la DUDH, referido a la libertad de asociación. En este orden, y por su valor en la necesaria narrativa del caso venezolano, se reproduce a Froylan Barrios (2019):

Sin la pompa de la reciente visita de la alta comisionada de la Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, esta semana nos visita desde el 8 hasta el 12 de julio un organismo de jerarquía mundial, la Comisión de Encuesta de la Organización Internacional del Trabajo, la cual se encargará de verificar las quejas que han hecho organizaciones de trabajadores y empleadores ante las sucesivas violaciones de los convenios internacionales laborales, que fueron firmados por el Estado venezolano en la segunda parte del siglo pasado.



Juan Montserrat

En esta ocasión, la prestigiosa delegación que nos visita viene empoderada como la de más alto nivel de todas las que han llegado a nuestro país en las últimas dos décadas. Durante este tiempo han venido Misiones de Consulta, Misiones de Contacto Directo, Misiones de Alto Nivel, siendo la de Encuesta la de mayor jerarquía, ya que sus resultados podrían cuestionar la permanencia de Venezuela en este organismo tripartito mundial.

Es importante destacar que en 100 años de historia de la OIT, solo se han aprobado una docena de Comisiones de Encuesta enviadas a diferentes partes del mundo, cuando las permanentes violaciones de los convenios laborales llegan a un nivel crítico de ruptura de las relaciones de trabajo, que ameritaría incluso hasta la separación del máximo organismo laboral internacional cuando un Estado asume las características de violador contumaz de los derechos laborales. Es de tal interés para la OIT el envío de este grupo de expertos que por vez primera, además de la capital, se trasladarán a Carabobo, Bolívar, y visitarán en la Cárcel de La Pica, en Monagas, al sindicalista preso Rubén González, secretario general de Sintraferrominera.

En esta oportunidad, además de la disolución del sistema de relaciones de trabajo venezolano, es oportuno denunciar ante esta importante Comisión de Encuesta no solo lo que ocurre en el territorio nacional, sino también lo que sucede con la diáspora venezolana, que es humillada, rechazada y explotada vilmente a escala continental (s/p).

Permite pues, el concepto de referencia de la OIT hacer un mapeo para constatar el estatus de los derechos humanos fundamentales en países de marcada vulnerabilidad como Venezuela.

Otro aspecto que ha sido transgredido en el país caribeño lo constituye el congelamiento de las convenciones colectivas, lo que constituye un duro golpe a la acción sindical y a sus posibilidades de sostenerse con valor social desde una perspectiva funcionalista. Al respecto, señala noticia del diario El Nacional, refiriéndose a afirmaciones de Orlando Chirinos (2018), lo siguiente:

El gobierno de Nicolás Maduro da otro duro golpe a los derechos de los trabajadores, logrados durante años de lucha, con la resolución 2792 del Ministerio del Trabajo, fechada el 11 de octubre. “La medida establece que los tabuladores tienen como piso un salario mínimo”, advirtió Orlando Chirino, dirigente de Corriente Clasista Unitaria, Revolucionaria y Autónoma.

El instructivo, al que se tuvo acceso, indica los lineamientos para las convenciones colectivas y está firmado por Eduardo Piñate, titular del despacho. “El gobierno elimina con esta decisión la esencia de la contratación colectiva de los sectores público y privado”, denunció Chirino (s/p).

En el mismo tenor, Barrios (2018) citado por el diario el Nacional indicaba:





Juan Montserrat

El primer nivel de los tabuladores de muchas convenciones colectivas supera un salario mínimo y aunque la resolución señala que se respetará la cláusula de los contratos ya firmados, deja en el limbo qué ocurrirá cuando venzan.

“Esto significa que los contratos que están por discutirse o renovarse vuelven al piso de un salario mínimo en contra del principio de la progresividad de los derechos laborales”, sostuvo.

La resolución elimina también las instancias laborales de negociación y conciliación entre empleadores y representantes de los trabajadores en los contratos, con la imposición de unas mesas técnicas con funcionarios que están plegados totalmente al Ejecutivo, lo cual lleva a decisiones discrecionales y sesgadas.

El sindicalista insistió en que la resolución irrespeta flagrantemente los derechos consagrados en la Constitución, la Ley Orgánica del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo.

Agregó que la decisión de Maduro de subir el salario mínimo de 30 a 1.800 bolívares soberanos al mes, desde el 1° de septiembre, es el primer paso para imponer el modelo de Cuba, donde todo el mundo gana lo mismo y no existen las convenciones (s/p).

Teniendo en cuenta que el Diálogo Social permite, desde el concepto Trabajo Decente, valorar los aspectos de tenor normativo que atienden a la libertad sindical y al derecho a las negociaciones colectivas para convenir las condiciones de trabajo con el patrono, se verifica la degradación de este aspecto subsumido en el concepto (el diálogo social) y con ello se cuestiona la materialidad del derecho humano a la libre asociación, con lo cual se confirma la relación instrumental del Trabajo decente con respecto a los derechos humanos fundamentales, y su utilidad para desnudar la situación de deterioro progresivo de los derechos humanos en Venezuela, confirmado esto con el informe de la Alta Comisiona de la ONU para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet.

El caso venezolano abre una ruta importante para la actualización de criterios referidos a las crisis humanitarias y en el deben concurrir con celeridad todos los instrumentos que puedan ser utilizados (con sus debidas adaptaciones y alcances) para salvaguardar la vida de muchos ciudadanos que hoy se encuentran en franca y peligrosa condición de vulnerabilidad (al interior del país y en tránsito como migrantes masivos). Es sin duda, el país latinoamericano un reto necesario y urgente para el Derecho Internacional, particularmente para el Derecho Internacional del Trabajo y la doctrina que fundamenta la defensa de los derechos humanos fundamentales (Montserrat y Escalante, Ob. Cit).



Juan Montserrat

Por otra parte, Montserrat y Escalante (Ob. Cit.) afirman lo siguiente:

El Trabajo Decente en su contenido enunciativo, casi arquetípico, puede tener un efecto positivo para guiar la salida concertada en los conflictos de los países, en virtud de que su materialidad depende de tres actores fundamentales que en el organismo multilateral (OIT) son convertidos en sujetos de derecho internacional con capacidad jurídica y capacidad de obrar, por tanto, en la aplicación de las estrategias derivadas del concepto y vinculadas jurídicamente a partir de otras recomendaciones de la OIT referidas a situaciones de conflicto (Recomendación 71, Recomendación 72 y Recomendación 73) no sólo el Estado tendría poder de decisión y representación, con lo cual se establecería alrededor de la crisis y con centro en las dimensiones del trabajo decente (libertad, igualdad, seguridad, protección social, formación profesional y diálogo social) un mecanismo conciliatorio que avance en un reconocimiento de los elementos que concurren en el debilitamiento de los derechos humanos fundamentales y pueda de esta manera abrirse un espectro decoroso y necesario para que todos los actores puedan participar en la superación de las coyunturas caracterizadas por la alta morbilidad social y el debilitamiento de las instituciones democráticas (p. 18).

A tenor de lo esbozado, se puede constatar en el ejemplo de casuística (caso venezolano) que las instituciones del derecho tienen un alcance minúsculo cuando la lógica de legitimación de los protagonistas se configura a partir de una autocracia determinada por un fuerte arraigo militarista con dependencia manifiesta en factores de rango geopolítico indiferentes a las condiciones laborales de los venezolanos, y por extensión, a las condiciones precarias en cuanto a las garantías que debe brindar el Estado en lo que concierne a los derechos Humanos Fundamentales.

REFLEXIONES FINALES

El Trabajo Decente ha funcionado hasta ahora como un concepto de referencia con amplio valor en este sentido por emanar del órgano multilateral del trabajo con mayor tradición y arraigo en el mundo, no obstante, sus virtudes comienzan a vislumbrarse más allá del ámbito laboral y se insertan en un nuevo esquema de valoración de otros derechos humanos, brindando orientaciones prácticas necesarias para el mapeo de estatus de estos derechos.

Es así como gana valor el concepto Trabajo Decente más allá de la trama axiológica y casi utópica que se le ha adherido por efecto, probablemente, de los cuestionables ritmos de las normas de Derecho Internacional, que tiene derivaciones taxativas en el derecho Internacional del Trabajo. Adquiere desde esta perspectiva, el concepto en cuestión, rango instrumental y cadencia práctica precisa, pudiendo ser útil, incluso, para la materialización de todos los



Juan Montserrat

derechos humanos estatuidos en la declaración de 1948 (DUDH).

Pese al nuevo valor instrumental del Trabajo Decente, es importante seguir adquiriendo fortalezas en las interpretaciones que puedan hacerse en la actualidad referidas al hecho social trabajo, y de su condición como derecho fundamental, catalizador por excelencia del resto de los derechos humanos. Por tanto, no se descartan las vías creativas para fortalecer las acciones globales desde los órganos multilaterales y a partir de la integración efectiva de los mismos alrededor de fines comunes. En este orden, es importante lo señalado por Roberto Bosio (2011):

Los movimientos sociales han solicitado en diversas ocasiones que se vincule la organización Mundial de Comercio, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial al sistema de las Naciones Unidas. Este simple cambio sería significativo porque comprometería a las tres organizaciones a respetar los derechos establecidos en el marco de las Naciones Unidas, como la Declaración Universal de los derechos Humanos, los protocolos sobre el medio ambiente y los derechos civiles y políticos, sobre los derechos económicos, sociales y culturales, y los de la OIT sobre las condiciones de trabajo (p. 196).

En el contexto argumentativo con el cual se consolida la presente reflexión final, es valioso lo propuesto por Morín, en relación al trabajo (2014) a “escala planetaria”:

- 1.- Adopción de unas reglas internacionales (por la Oficina Internacional del Trabajo) destinadas a hacer obligatorias las libertades sindicales.
- 2.- Elaboración de sanciones comerciales, a través de medidas arancelarias, para los países ‘esclavistas’ donde los trabajadores son mal pagados y privados de sus derechos. Estas medidas supondrían, a largo plazo, la mejora material y política de la vida de esos trabajadores.
- 3.- Generalización del control sobre las multinacionales a través de acuerdos marco mundiales entre una federación sindical mundial y la dirección de una empresa determinada, a fin de que esta respete las mismas normas en los distintos países donde está implantada, especialmente las libertades de asociación y de negociación.

Los acuerdos marco mundiales son los precursores de una globalización del diálogo social en el que se enunciarían los derechos e intereses de los trabajadores organizados en federaciones sindicales de ámbito mundial (p. 237).

No cabe duda de que las realidades sobre las cuales se establece el rango instrumental del Trabajo Decente no están, ni de cerca, por desaparecer, de hecho puede advertirse un incremento de los retos para la OIT debido al auge de la explotación en el trabajo y el



Juan Montserrat

abandono de los trabajadores por parte de gobiernos que han asumido la trama geopolítica como el centro de sus actuaciones y no los derechos sociales de sus ciudadanos, de lo cual deriva no tan sólo una crisis en la ciudadanía laboral (soportada en la ética del trabajo), sino en la ciudadanía social, y más allá, en la ciudadanía cuaternaria. Puede argüirse que en esta última corre riesgos ingentes la percepción tradicional del trabajo humano, y con ello todo el andamiaje institucional que se ha generado para regularlo en todo el orbe, haciéndose aún menos competitivos los trabajadores que migran desde zonas de degradación en los mercados laborales a otras caracterizadas por mayor respeto por los derechos humanos fundamentales. En sintonía con lo indicado, puede atribuirse superlativo valor a lo expresado por Alonso (2007):

Dados los peligros contemporáneos, tanto de desintegración y fragmentación de las identidades sociales, como de corrosión y disolución de los vínculos cooperativos, parece necesario restaurar la solidaridad y la seguridad pública en el ámbito de las políticas democráticas y, en este sentido, la contribución del mundo del trabajo resulta imprescindible. Reconstruir y regenerar los derechos sociales del trabajo, impulsar su estudio y la mejora de sus condiciones, revalorizarlo e incentivarlo en su dimensión colectiva y civilizatoria es volver a impulsar los valores de la ciudadanía (p. 214).

Por último, es inobjetable el fenómeno migratorio mundial, su impacto en las posibilidades de materialización de los derechos humanos fundamentales y en la viabilidad del Trabajo Decente desde el enfoque instrumental que acá se propone.

La migración venezolana, por citar un ejemplo dramático, ha cobrado fuerza como factor incremental de la productividad en naciones receptoras, pero también ha puesto al desnudo la creciente desvalorización del trabajo y de los derechos humanos, que se evidencia en la perturbadora explotación de la cual suelen ser víctimas silentes los trabajadores migrantes. Al respecto, es una alarma lo indicado por Barrios al referirse a la diáspora venezolana y al deterioro de los derechos fundamentales para esta categoría de ciudadanos (El Nacional, 2019):

Esta situación lamentable que afecta a más de cuatro millones de seres humanos ha sido atendida parcialmente por los gobiernos cuando se otorgan permisos temporales de trabajo, lo que no protege a quienes, en medio de la vulnerabilidad absoluta, se encuentran prácticamente en el abandono, incluso sin el apoyo de los sindicatos regionales y mundiales. Son sorprendentes los relatos de trabajadores que laboran de 12 a 16 horas diarias, trabajan hasta 15 días, a un mes, y no les remuneran la labor prestada por su condición de ilegales, salarios miserables por debajo del mínimo nacional; en fin, la prestación de servicios que ronda entre prácticas esclavistas hasta la flexibilización laboral despiadada.

Hasta ahora es impresionante, ante esta cruenta realidad, la subestimación, el silencio o el papel subalterno de las centrales y gremios: Central





Juan Montserrat

Sindical Internacional (CSI), Central Sindical de las Américas (CSA), la Coordinadora Sindical del Mercosur, la Coordinadora Sindical de la región Andina, por una parte, y por otra, la posición de la Organización Internacional de los Empresarios (OIE) con relación al tema, que determine la declaración de emergencia por parte de Estados, sindicatos y empleadores para atender esta tragedia que amenaza con extenderse (s/p).

Existen hasta ahora pruebas irrefutables del reto que entraña para la defensa de los derechos humanos de diversas categorías de trabajadores (mujeres, niños, adultos mayores y personas con discapacidad) el flujo migratorio, pero también hay pruebas de voluntad institucional en el mundo y de la existencia de recursos valiosos para proteger los derechos humanos. Una de estas importantes opciones la constituye el Trabajo Decente desde su perspectiva axiológica fundante y su novedosa dimensión instrumental para catalizar los derechos humanos esbozada en el presente estudio.

LISTA DE REFERENCIAS

Alonso, L. (2007). *La Crisis de la Ciudadanía Laboral*. Anthropos Editorial. Madrid. España.

Barrios, F. (2018). En *El Nacional*. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/gobierno-emite-resolucion-para-eliminar-los-contratos-colectivos_260363.

----- (2019). En *El Nacional*. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/columnista/comision-oit-venezuela_287956

Bauman, Z. (2005). *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*. Editorial Gedisa. Barcelona, España

Bosio, R. (2011). *Más Allá del Capitalismo*. Editorial Popular, S.A. Madrid. España.

Bronstein, A. (2010). *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo, desafíos actuales*. Oficina Internacional del Trabajo. México.

Castel, R. (2006). *La Inseguridad Social*. Ediciones Manantial SRL. Buenos Aires, Argentina.

Chirinos, O. (2018). En *El Nacional*. Disponible en: <http://www.el-nacional.com/noticias/economia/gobierno-emite-resolucion-para-eliminar-los->





Juan Montserrat

contratos-colectivos_260363.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.

Escalante, G. y Montserrat, J. (2018). Trabajo decente y Derechos Humanos Fundamentales: Discusión necesaria para el caso Venezolano. En Observatorio Laboral Revista Venezolana. Volumen 10, número 19. Enero – Julio.

Hands, R. (2009). Inspección del trabajo, nuevo diálogo social y trabajo decente. En Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 2, N° 3, Enero - Junio, 2009.

Montserrat, J. (2017). Ética del trabajo y duelo axiológico: caso venezolano. Presentado en II Congreso Nacional de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo 2017, “tejiendo redes para contribuir con el desarrollo sostenible”.

Montserrat, J.; Escalante, G.; Parga, R. (2017). Trabajo Decente como instrumento para la protección de los Derechos Humanos Fundamentales en Venezuela. Presentado en II Congreso Nacional de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo 2017, “Tejiendo redes para contribuir con el desarrollo sostenible”.

Morín, E. (2014). La Vía para el futuro de la humanidad. Editorial PAIDÓS. Madrid. España.

Oficina Internacional del Trabajo (2003). Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Organización de las Naciones Unidas (s/f). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en: www.un.org/es/universal-declaration-human-rights, Revisión realizada el 20 de febrero de 2018.

Sen, A. (1999). Alocución en la 87° Reunión de la OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

Spencer, H. (2002). El Individuo contra el Estado. Ediciones Folio, S.A. Madrid. España.





Harriet Conde Pérez

CAPÍTULO VII

LA RECREACIÓN COMO DERECHO HUMANO DEL TRABAJADOR

Harriet Conde Pérez

Abogada egresada de la Universidad Santa María. Magister en Derecho del Trabajo. Docente de la Universidad de Carabobo en la Escuela de Relaciones Industriales (Pre y Postgrado), Abogado Asesor y Litigante en materia de Derecho del Trabajo (individual y colectivo) y en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Investigadora adscrita al Grupo de Investigación en Discapacidad, Equidad y Trabajo (GIDET) Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Correo electrónico: harrietconde@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos los derechos humanos es un tema muy debatido tanto nacional como internacionalmente, todo teniendo en cuenta, que su objetivo es el respeto a la condición humana. El trabajo, así como la recreación forma parte de los derechos humanos fundamentales del ser humano en su desarrollo de la personalidad y como ser activo de la sociedad, ya que el hombre en su vida tiene el deber y el derecho de trabajar durante su edad económicamente productiva (15 años – 65 años), trabajo que requiere del empleo de actividad física y mental para el cumplimiento de las funciones laborales que se contratan y lo que conlleva a la regeneración de energías en forma permanente a través del descanso y un buen uso del tiempo libre, en este último hace vida el tema de la recreación.

Durante la edad económicamente activa, el ser humano termina su crecimiento físico y mental e inicia el proceso de envejecimiento orgánico, por lo cual, el cuidar la vida y salud tanto en los centros de trabajo, como en el hogar, municipio, estado o provincia y país en donde se desenvuelve, es fundamental para garantizar condiciones de vida saludable durante su vida, por lo que una de las medidas de prevención es la recreación, ya que la ruptura de la rutina diaria, así como el cambio de ambiente es fundamental para la regeneración de energías que necesita el hombre.

La Ley Orgánica de Recreación (2015), conceptualiza a la recreación como un derecho del ser humano que garantiza el desarrollo pleno e integral de sus potencialidades, así como su crecimiento personal, social y comunitario mediante el buen uso y disposición del tiempo



Harriet Conde Pérez

libre, por lo que es fundamental el disfrute de la recreación como parte del vivir diario; recreación que la presente investigación analiza como derecho humano fundamental del hombre trabajador y el rol garante del Estado venezolano de los derechos humanos en los actuales momentos de fuerte crisis económica – social y política que atraviesa el país desde los últimos cinco (5) años aproximadamente.

ANÁLISIS

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), consagra dentro de sus preceptos al descanso y a la recreación, al establecer en su artículo 24:

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Partiendo de lo consagrado en la normativa universal citada, la recreación es un derecho fundamental y cuya responsabilidad debe ser garantizada por los Estados, como organización socio – política – jurídica de la sociedad que garantiza los mencionados derechos en convivencia social; recreación que no solo es concebida en un entorno estricto de recreación, sino que expande al régimen de descanso (teniendo en cuenta la jornada de trabajo) y su garantía de goce efectivo a través del establecimiento del pago de remuneración destinada a tal fin.

En Venezuela se ha sancionado y puesto en vigor normativas legales que regulan la recreación, tanto a lo interno de los centros de trabajo (prevención) como a lo externo (política de Estado), ambas vertientes dirigidas a la garantía de condiciones dignas de vida y salud de la sociedad y cuyo objeto final es el diseño y ejecución de políticas que garantice la recreación como derecho humano y social que procura el bien común.

En la sociedad venezolana, la recreación ha estado intrínsecamente relacionada con la idiosincrasia de cada región, caserío, ciudad, así como grupo y edad, concibiendo la misma, no como parte de la prevención de daños a la salud física y mental, sino desde un goce personal independiente de sus efectos y en el mejor de los casos, registrando la recreación como parte política de Estado, cuando se ejecuta los programas de turismo llevados a cabo por la Corporación de Turismo de Venezuela, creada en el año 1973, institución encargada de la política turística de la Nación, desde el punto de vista estructural.

El disfrute de la recreación como política de Estado en Venezuela, data de la década de los 90,



Harriet Conde Pérez

con la reforma de la Seguridad Social efectuada durante el segundo mandato del Presidente Rafael Caldera, creando en el cuerpo de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, y entre los que se destaca el subsistema de recreación; el cual estableció la obligatoriedad por parte de los trabajadores del disfrute de sus vacaciones en forma fehaciente a través del turismo, visión teórica de la recreación que se adecua para la época a la tendencia internacional de la seguridad social; premisa recreativa que empieza a ser discutida por los actores sociales de la relación de trabajo y estos a su vez a disertar a las afueras de los centros de trabajo, partiendo del hecho social trabajo, de los derechos humanos que garantiza y previene la seguridad social.

Ese surgir de la recreación como derecho humano, puede verse como teoría adelantada, ya que durante el período que sigue a esta reforma de la seguridad social integral, en el primer mandato del Presidente Hugo Rafael Chávez Frías, el tema de la recreación es recogido como derecho humano, lo cual es compaginado con los límites de jornada y el régimen de descanso, y es llevado a la reforma constitucional efectuada en el año 1999, generándose a posteriori la Ley Orgánica de Turismo (2001), la reforma teórica práctica seguridad social del año 2002 con la aprobación de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, estableciéndose en esta última la recreación como obligación del empleador hacia sus trabajadores y deber de estos de participación en la elaboración y ejecución del programas de recreación laboral; resurgiendo en consecuencia el rol del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación para los Trabajadores (INCRET), como ente administrativo rector de la política recreacional de los trabajadores venezolanos.

En el mismo orden, en el año 2005, se produce la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y dentro de ese contexto de la nueva normativa legal, se inserta el tema de la recreación como derecho humano fundamental del trabajador, previéndose su garantía y desarrollo dentro de la gestión básica en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo la utilización del tiempo libre descanso y turismo social como parte del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y al INCRET, como ente rector en materia de recreación laboral.

En complemento a las normativas existentes relacionadas con la materia de recreación, es puesta en vigor la Ley Orgánica de Recreación en el año 2015, parámetro legal que establece la recreación como política de Estado, la cual se ejecuta a través del Ministerio del Poder Popular para el Turismo.

Toda estructura legal entra en vigencia a los fines de la garantía de la recreación, utilización



Harriet Conde Pérez

del tiempo libre, límite de jornada, goce y disfrute del régimen de descanso, empezando a ejecutarse primeramente a través de la Gestión Básica de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la reforma de la jornada de trabajo, la restricción del trabajo extraordinario a los límites previstos en la Ley Orgánica del Trabajo (hoy Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras), el establecimiento del descanso semanal obligatorio de dos días semanales consecutivos (preferiblemente los días sábados y domingos) y la ejecución de los Programas de Recreación Laboral, cuya elaboración y ejecución pasa por el trabajo en equipo del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, los trabajadores y el empleador; estructura legal con el fin último del disfrute de actividades laborales y personales dignas y saludables tanto desde el centro de trabajo, así como a la afueras de la entidad de trabajo, ya que se inserta a la familia del trabajador (célula fundamental de la sociedad) como beneficiario de este derecho humano, todo teniendo como horizonte el alcance del hecho social trabajo contemplado en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Aunado a la estructura recreacional laboral, Venezuela a partir del inicio de la década del 2000, desde las políticas sociales gubernamentales empieza a ejecutar programas recreacionales elaborados y puestos en práctica por los distintos entes administrativos involucrados en la materia, con el objetivo único de garantizar el esparcimiento y disfrute del descanso y orientados por el Ministerio del Poder Popular para el Turismo (MINTUR) (ente rector y máxima autoridad administrativa en materia de actividad turística, planificación, dirección, coordinación, evaluación, control de políticas, planes, programas, proyectos y acciones estratégicas destinadas al desarrollo sustentable del territorio nacional como destino turístico, orientado al mejoramiento de la calidad de vida del pueblo venezolano y a potenciar la participación y el protagonismo de las comunidades en la actividad turística), en épocas de recesos decembrinos, carnaval, semana santa, vacaciones escolares (agosto), teniéndose como premisa fundamental a la familia venezolana y la garantía de los derechos humanos y la disposición de hacer efectiva la recreación como parte de su convivir social y personal; política que fue precedida en materia laboral, por la reducción de la jornada de trabajo y de manera indiscutible con el nuevo régimen de descanso semanal obligatorio.

A lo interno de los centros de trabajo, el Ministerio con competencia en materia del trabajo, inicia la supervisión de las jornadas, así como el efectivo cumplimiento del régimen de descanso del trabajador y la implementación de la política recreacional laboral, obteniéndose resultados positivos en forma progresiva hasta aproximadamente el año 2015, cuando comienza el declive de los avances logrados, en razón de la crisis económica, reflejándose el alto costo para las entidades de trabajo de los aspectos referidos a la recreación, y mucho más cuando deben ejecutarse de manera obligatoria actividades en las que debe tomarse en cuenta



Harriet Conde Pérez

las familias.

La recreación, tanto como política laboral, como política de Estado, ante la grave crisis económica hace que comience a concebirse la institución en estudio, como un gasto, que no ayuda al sostenimiento de la estructura básica ni familiar, ni laboral, ya que el destino de la mayoría de los recursos obtenidos por los venezolanos son dirigidos a rubros esenciales como alimentación y medicina, y por su parte, las Entidades de Trabajo, han dirigidos sus ingresos al sostenimiento de la estructura productiva que coadyuve a la garantía de su mantenimiento en el mercado, adaptándose a los porcentajes de operatividad de su capacidad instalada; estos efectos empiezan a evidenciarse en el año 2018, cuando el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, en fecha Dieciocho (18) de Julio del año Dos Mil Dieciocho (2018), caso sociedad mercantil INDUSTRIAS BIOPAPEL C.A., establece la no sustitución de cláusulas convencionales, tales como la celebración de la fiesta del día niño, la celebración del día del trabajador (correspondiente al año 2016), la dotación de uniformes, la dotación de insumos, entre otros, por dinero, siendo esto último la excepción y no la norma, por cuanto el hecho social trabajo se encuentra concebido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras dentro de la justicia social y la solidaridad, abandonándose la concepción económica del trabajador como factor de producción (herramienta y/o medio para la obtención de ganancias).

Es de resaltar que el Tribunal Supremo de Justicia, en la decisión ya comentada, ratifica la concepción social del hecho social trabajo, que sobrepasa los límites del centro de trabajo, extendiendo el beneficio social del trabajo hasta la familia, dictaminando a tal efecto:

Una vez mencionado el objeto y el principio de justicia social y solidaridad, la Sala observa que la representación judicial de la parte actora pretende que los conceptos convencionales como la celebración de la fiesta del día niño y del día del trabajador correspondientes al año 2016, la dotación de uniformes correspondiente al periodo 2014-2016 y dotación de insumos, sean sustituidos por dinero, sin sopesar que una actividad recreativa entre los trabajadores y su familia también es importante, que la actividad concerniente al día del trabajador permite integrar a los trabajadores más allá de la labor diaria, que los uniformes siempre son un ahorro al trabajador cuando presta su labor con las prendas otorgadas por su patrono y no con las que el debió comprar de lo percibido por su prestación del servicio, así como la dotación de insumos (siempre y cuando esta no afecte a la colectividad, no sea desproporcionado, su uso sea exclusivamente doméstico y no sea utilizada para fines comerciales), los mismos deben cumplirse como lo pactaron las partes, salvo disposiciones en contrario que permitan condiciones más favorables para los trabajadores y su familia.



Harriet Conde Pérez

Por lo antes expuesto, si bien es cierto la accionada reconoció el incumplimiento de tales beneficios, los mismos no son susceptibles de transformación en cláusula económica como lo pretenden los actores, al no haber sido pactado de esa forma por las partes, en tal sentido, se declara improcedente la solicitud de dinero en sustitución de los beneficios incumplidos por el patrono. Así se decide.

Teniendo en cuenta lo sentenciado por el Alto Tribunal de la República, se evidencia que los efectos de la crisis económica, hace surgir con altos índices, la necesidad del venezolano de obtener mejores condiciones de vida, a través de la obtención de más dinero en sus cuentas bancarias, comenzando a quedar de lado, el tema de recreación laboral y familiar y los efectos psicosociales en el disfrute de sus beneficios sociales tal como han sido concebidas en las convenciones colectivas de trabajo y leyes inherentes y conexas en el tema social.

La realidad que enfrenta Venezuela en los últimos años, desencadenada por la crisis económica y humanitaria, continúa profundizando sus estragos en la población, ya que se registra proyecciones de caída real del PIB en un 35% para el año 2019, acompañado de la continuación de la hiperinflación y la emigración de ciudadano venezolanos al exterior, calculada por organismos multinacionales para fines de 2019 de 5 millones de personas; éxodo con considerables repercusiones tanto para Venezuela como para otros países de la región.

Todos esos factores de orden económico – social, dejan atrás la recreación como derecho humano del trabajador y del ciudadano venezolano, concentrándose el esfuerzo de patronos y trabajadores en el mantenimiento de las fuentes empleos y la recuperación del poder adquisitivo del trabajador y su familia; premisa que olvida la salud física y mental del trabajador, a la cual va dirigida la recreación.

Por todo lo antes descrito, se considera que en la realidad social – económica, el trabajador es apreciado como un factor más del proceso productivo, tanto nacional como internacionalmente, cuyo valor, se enmarca solo en lo económico, es decir, vale como costo unitario del bien o del servicio que produce la entidad de trabajo, quedando atrás la visión social del trabajo, en la que el hombre que trabaja es concebido como un ser humano integral, el cual a través de la labor que presta, desarrolla habilidades y destrezas que le permite el sostenimiento de condiciones dignas de vida en el presente y en el futuro a corto, mediano y largo plazo, estando dentro de este contexto trabajo-familia, siendo esta última beneficiaria de manera directa (a través del ingreso –salario- a su patrimonio), así como indirectamente (goce de beneficios sociales), todo dentro de la esfera del trabajo como hecho social que trasciende sus logros y beneficios a la sociedad familiar, así como a la comunidad que hace vida alrededor de la entidad de trabajo.



Harriet Conde Pérez

Es así, como la recreación en la actualidad en Venezuela ha quedado desplazada por el alto costo de vida que afecta a la sociedad venezolana, ya que el venezolano se encuentra emocional y económicamente afectado por la crisis económica, tanto por la pérdida de empleos (ante el cierre de fuentes de trabajo), así como por el bajo poder adquisitivo (“canasta básica de alimentos, bienes y servicios” agosto 2019 costo total: Bs.S 3.595.488,29=U\$\$ 175,29 (al cambio oficial)) – frente a salarios fuertemente impactados por la hiperinflación que se registra en el país y por la diáspora de la población en búsqueda de mejores condiciones de vida.

Por su parte, las encuestadoras nacionales e internacionales, resaltan día a día, todos estos efectos negativos de la actual crisis económica, amén de la realidad que enfrenta el trabajador venezolano en su vivir diario, lo que no permite visualizar el tema recreativo, como herramienta que contribuya al venezolano contrarrestar los niveles de estrés que experimenta y mejorar su salud principalmente mental, al disfrutar de actividades de esparcimiento destinadas a la tranquilidad, paz y a la regeneración de energías del ciudadano venezolano.

Hay que resaltar, que el ser humano necesita por prevención de condiciones de salud, del disfrute de un buen régimen de descanso y utilización del tiempo de libre, tanto es así, que está concebido como un derecho humano fundamental, por lo que la recreación, no puede apartarse de las condiciones de vida básicas de la población, todo teniendo en cuenta, que el ser humano tiene una edad económicamente productiva que abarca más de la mitad de su existencia (15 años a 65 años), tanto es así, que al revisar el funcionamiento de los sistemas de seguridad social a nivel mundial, se evidencia la presencia de la recreación, como parte de los regímenes que lo conforma, por lo que su importancia tanto en las políticas estatales (macro) como en las políticas a ejecutar por las entidades de trabajo (micro), tiene que estar fundamentada dentro del alcance preventivo de los daños a la salud que puedan desprenderse de la convivencia social de la ciudadanía en forma diaria y permanente, así como de la actividad laboral que ejecuta, por lo que el tema recreativo, no puede sujetarse a una estructura de costo, a una valoración de su procedencia en magnitudes económicas de sostenimiento y/o viabilidad social frente a la escases o inaccesibilidad de rubros básicos como alimentación o medicina, ya que el hombre tiene que ser concebido como un ser integral, que busca la preservación de condiciones físicas y mentales dignas del ser humano.

La Organización Internacional de Trabajo (2019), ha sostenido

La crisis económica y financiera mundial ha tenido un profundo impacto en el tiempo de trabajo. En el punto álgido de la crisis, el reparto del trabajo -reducción





Harriet Conde Pérez

del tiempo de trabajo para repartir un volumen reducido de trabajo en el mismo número (o similar) de trabajadores para evitar despidos- se utilizó ampliamente como medida de preservación del empleo. A raíz de la crisis, los retos en materia de tiempo de trabajo han cambiado: de centrarse principalmente en la preservación del empleo a centrarse cada vez más en cuestiones de calidad del empleo, muchas de las cuales están estrechamente relacionadas con el tiempo de trabajo, como la ampliación de empleos con horarios cortos y a menudo muy variables.

Teniendo en cuenta lo afirmado por la Organización Internacional del Trabajo (tendencia mundial), al analizar el caso Venezuela, se evidencia que el trabajo se reduce a la preservación del empleo, dejando atrás la salud y el bienestar en el trabajo (inversión importante en las entidades de trabajo), abandonándose los programas de promoción de la salud y el bienestar en el trabajo, dirigidos a la salud de todos los trabajadores y sus familias del centro de trabajo, a través de programas de prevención y asistencia en los ámbitos de estrés en el trabajo (descanso y utilización del tiempo libre), violencia en el trabajo, consumo de alcohol y drogas, los lugares de trabajo libres de tabaco, entre otros.

Esta realidad económica, política y social, que se registra a nivel mundial, y con fuertes consecuencias negativas en Venezuela, no contempla la parte social del ser humano trabajador, siendo inalcanzable la preservación de los Derechos Humanos que lo protege, ya que desde la premisa social – psicológica niega la condición de ser humano integral que tiene derecho a gozar de condiciones dignas de salud física y mental durante su existencia no solo en el mundo productivo, sino durante toda su existencia en el planeta tierra. Centrando las políticas sociales estatales en la satisfacción de necesidades básicas del ser humano (alimentación y medicina), no contemplándose la recreación como parte de los derechos que confluyen en el ser humano desde la premisa psico – social, a nivel del hecho social trabajo (política micro) y social estatal (políticas macro).

En Venezuela en la actualidad, la relación de trabajo se encuentra incido, fuertemente por la crisis económica – social que se registra en el país, siendo la recreación un tema poco reclamado, ya que se observa, que los reclamos de los trabajadores van dirigidas a la exigencia de salarios dignos, respeto y cumplimiento a las convenciones colectivas de trabajo en vigor, así como la garantía de los empleos.

Ante esta realidad, las condiciones psicológica y físicas del trabajador venezolano, no cuenta con medios, que coadyuven a la generación del disfrute eficaz del tiempo libre del trabajador, ya que el esparcimiento y recreación individual, familiar o colectiva del venezolano, no se evidencia dentro de las necesidades a satisfacer a corto o mediano plazo. Premisa que se



Harriet Conde Pérez

prueba en reciente decisión emanada del Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social de fecha 25 de Octubre del año 2019, caso: JOSÉ GREGORIO FUENMAYOR PARRA, MARCELINO SÁNCHEZ, JUSTINIANO ANTONIO GRANADILLO, RICARDO VIRGILIO TROMPIZ CALLES y EDGAR DANILO HERNÁNDEZ BRAVO, contra la sociedad mercantil C.A. CERVECERÍA REGIONAL, en la cual, se reclama el pago del día domingo trabajado, dictaminándose su forma de pago y reconocimiento dentro del marco jurídico del trabajo venezolano, pero no se establece la obligatoriedad de su disfrute como descanso, ya que este es un día que pertenece al régimen de descanso del trabajador venezolano, a tal efecto, el criterio que el Máximo Tribunal de la República, en su rol interpretativo y juzgador emana:

Observa esta Sala de las Convenciones Colectivas celebradas entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera Afines y Conexos del Estado Zulia y C.A. Cervecería Regional, que se desprende que el día domingo fue considerado como feriado, puesto que de la simple lectura, por ejemplo, de la Cláusula 3 de la Convención Colectiva 2010-2013, se puede apreciar que expresamente establece: *“La empresa reconoce como días feriados remunerados para los trabajadores que le prestan servicios, a partir de la entrada en vigencia de la Convención, además de aquellos contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, los que hayan sido declarados como tales [en] la Ley de Fiestas Nacionales(...).*

Así mismo, la Cláusula 65 de la convención colectiva 2013-2015, establece que las partes convienen.

Cláusula 65. La partes convienen en reconocer días remunerados a salario promedio para los Trabajadores y Trabajadoras los días feriados que se encuentran establecidos como tales en la LOTT, los que hayan sido declarados o se declaren como tales por el Gobierno Nacional o por las autoridades Municipales del Municipio donde estén ubicados los centros de distribución en el territorio nacional, y los que expresamente se declaran a continuación:

(...) (Subrayado de la Sala)

En el caso concreto, la recurrida concluyó que los días domingos son días feriados de conformidad con lo establecido en las convenciones colectivas de trabajo, coincidiendo con el criterio reiterado de esta Sala de Casación Social en las sentencias publicadas el 18 de abril de 2018, caso: *Noel Emiro Sibada Díaz* contra C.A. *Cervecería Regional*; 18 de mayo de 2018, caso: *Eoclide Ramón Morillo Osuna* contra C.A. *Cervecería Regional*; y, 20 de junio del mismo año, caso: *Atemógenes Enrique Rincón* contra C.A. *Cervecería Regional*, entre otras, con lo cual aplicó íntegramente los contratos colectivos, como norma más favorable para los trabajadores, no incurriendo en falta de aplicación de los



Harriet Conde Pérez

artículos 59 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 y 18 numeral 5 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
Por las razones anteriores se declara improcedente esta denuncia.

Ante la realidad socio – económica que presenta el país, el tema de la recreación y el disfrute efectivo de la utilización del tiempo libre del trabajador queda de lado, por lo que las relaciones entre empleadores y trabajadores no se están desarrollando dentro de un entorno social que permita la buena convivencia con hábitos saludables y actitudes tendientes a que cada una de las personas que laboren en las entidades de trabajo se sientan satisfechas y motivadas para emprender acciones en bien de la misma, contagiando a otras organizaciones y a toda la sociedad, no generando una salud física, psicológica y social sana en todo el entorno de la organización, lo que trae como consecuencia la inexistencia de bienestar en toda entidad de trabajo, ya que el trabajador con mayor satisfacción en su actividad laboral tendrá un desempeño mejor en su actividad y generara un buen clima laboral.

La recreación siempre ha sido objeto de regulación proteccionista, partiendo de la premisa que el ser humano, es un ser integral, cuyo desarrollo en su convivir diario debe estar garantizado por una convivencia social digna y decorosa, de allí que a nivel de la normativa que comprende el Derecho de Trabajo a nivel internacional, exista un Convenio Internacional sancionado por la Organización Internacional del Trabajo que consagra a la recreación, como parte de las condiciones que debe garantizarse en la relación de trabajo, este es el Convenio C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991, cuya normativa se desarrolla en el área específica de hoteles y restaurantes, y establece en su artículo 4, una jornada normal razonable para los trabajadores interesados, así como un descanso diario y semanal mínimo razonable cuyo conocimiento por parte del trabajador le permita la organización de su vida familiar y personal; en el mismo orden de ideas, puede destacarse el artículo 5 del Convenio Internacional prenombrado, el cual contempla el régimen de descanso y remunerativo cuando se labore en días festivos, así como el régimen de vacaciones anuales de esos trabajadores, tanto en remuneración como en tiempo libre, observándose que no solo es importante la prestación del servicio, sino también, el descanso, la utilización del tiempo libre de los trabajadores teniendo en cuenta su vida familiar y personal, lo que conlleva intrínsecamente la garantía del disfrute de la recreación como derecho humano fundamental presente en la relación de trabajo. Política que es ratificada en el aparte segundo de la - Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), R179 – 1991.

La recreación no puede ser excluida de las condiciones en las que se desarrolle la relación de trabajo, todo en razón, de que el trabajo, debe estar concebido como actividades saludable, en



Harriet Conde Pérez

las cuales los trabajadores participen en un proceso de mejora continua cuyo objetivo en conjunto con la productividad y rentabilidad de la entidad de trabajo, debe estar la promoción y protección a la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores con relación a su salud, seguridad, bienestar en el ambiente psicosocial, todo en búsqueda de bienestar y la salud del planeta tierra.

En Venezuela, actualmente el tema de la recreación, aun cuando es un derecho humano fundamental, ha perdido la importancia que requiere, ya que el factor económico y político presente en el proceso inflacionario (el cual ya arriba a su 6to año de desarrollo) e hiperinflacionario (rumbo a su tercer año de registro) que sufre el país, no permite salvaguardar la recreación tanto a nivel macro (política estatal) como a nivel micro (seguridad y salud en el trabajo), ya que no se encuentra concebida como una necesidad básica a satisfacer con los ingresos de la familia venezolana y mucho menos dentro de las políticas sociales que ejecuta el Gobierno Venezolano.

CONCLUSIÓN

La esencia del ser humano, no solo puede ser sujeta a la cantidad de bienes materiales que pueda adquirir por su desempeño laboral, ya sea a través del trabajo dependiente y/o independiente, en virtud de que la mente traspasa dimensiones que aún son poco entendidas en la actualidad, bajo estos principios, una entidad de trabajo sana actúa en la superación de los trabajadores, considerándolos como personas, ocupándose por el desarrollo de sus áreas biológica, social, psicológica, ética y espiritual, por lo que la recreación no puede ser dejada a un lado, bajo la premisa de solo satisfacer las necesidades básicas (alimentación y medicina), como consecuencia de la fuerte crisis económica, tal como viene registrándose en Venezuela, en los últimos años, ya que el equilibrio del hombre: cuerpo, mente y alma, no se encuentra en un trabajador abrumado por su contexto socio – económico – familiar y que se refuerza en la entidad de trabajo por la influencia económica de la situación país, con políticas dirigidas única y exclusivamente a la estabilidad de las fuentes de empleo versus productividad y rentabilidad de la entidad de trabajo, lo que ha llevado a la monetización de los beneficios legales y contractuales socios – económicos dirigidos a la mejora de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar, dentro de la cual se encuentra comprendida la recreación.

Una entidad de trabajo sana, trata a sus trabajadores como personas y no como objetos, aplicando políticas de seguridad y salud en el trabajo, que aun cuando se diseñe y ejecute dentro de un contexto de crisis económica hiperinflacionaria, conciba al trabajador como ser



Harriet Conde Pérez

humano, que hay que alimentarlo física, psicológica, cultural y espiritualmente, cuyo mayor tiempo de vida lo dedica al hecho social trabajo, por lo que el Programa de Recreación Laboral, se realice ajustando recursos económicos y materiales, pero estableciendo sus actividades considerando aspectos tales como el sueldo moral y no solo los sueldos en sentido monetario, motivando a la gente y recreando con fines de esparcimiento y ruptura del estrés socio – económico que vive actualmente la sociedad venezolana y que en los últimos días, lo que se empieza a experimentar en otros países de la región como en Ecuador y Chile.

LISTA DE REFERENCIAS

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (DUDH) - Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), de fecha 10 de Diciembre de 1948 – adoptada en París – Francia.

Convenio C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991.

Páginas consultadas:

<http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones> Consultada 26/10/2019.

<https://www.voanoticias.com> Consultada 16/09/19.

<http://cenda.org.ve> Consultada 19/08/19.



Nuvia Pernía Hoyo

CAPÍTULO VIII

DIÁLOGO SOCIAL, PUENTE HACIA EL LOGRO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Nuvia Pernía Hoyo

Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios Trabajo. Licenciada en Relaciones Industriales y Abogada. Docente Asociado de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (pre y postgrado), Universidad de Carabobo (Bárbula). Investigadora Nivel A acreditada por el Programa de Estímulo a la investigación e innovación (PEII) y acreditada por el Observatorio de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Carabobo (OCTIUC). Investigadora adscrita al Grupo de Investigación en Discapacidad, Equidad y Trabajo (GIDET). Correos electrónico: npernia1@uc.edu.v; nuviaph@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

En el presente papel de trabajo se hace en principio una breve descripción de la institución de los Derechos Humanos (DDHH) como tema de estudio, esbozando el marco jurídico internacional que los estatuye, teniendo como punto de partida la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, seguidamente se describe a grandes rasgos la función de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de derechos humanos; asimismo, se refiere el derecho del trabajo como derecho humano fundamental, con especial énfasis en la libertad sindical, pasando por el tamiz de la Carta Magna venezolana, estableciendo concordancias con la legislación laboral patria.

Por otra parte, se establecen algunos aspectos teóricos del diálogo social y de la libertad sindical, como derechos humanos fundamentales, para luego determinar el diálogo social elemento esencial de formación del derecho humano a la libertad sindical, sosteniendo algunos escenarios desde el prisma de los actores laborales.

Entre los aspectos metodológicos se destaca el diseño de la investigación es documental; se caracteriza por su nivel descriptivo, las fuentes de información estuvieron constituidas por diferentes documentos de tipo bibliográfico y electrónico.

La importancia de la investigación radica, no solo en ser la primera producción académica del Grupo de Investigación Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET),



Nuvia Pernía Hoyo

sino en que además resulta innovador el desarrollo del tema de los derechos humanos desde la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo, y más aún al desarrollarse considerando el mundo del trabajo, siendo esta una línea de investigación de las que conforma el precitado grupo de investigación que patrocina el presente producto.

DERECHOS HUMANOS

Se considera importante tener en cuenta que los Convenios y Tratados Internacionales poseen un lugar preponderante en el orden interno, especialmente porque se trata de garantías de derechos humanos, y en él se desarrollan instituciones de derecho del trabajo, esté en sí mismo es un derecho humano fundamental.

El tema de los derechos humanos (DDHH) fue inspirado en el texto de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, y visibilizado inicialmente desde el punto de vista legal, de la mano de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), mediante la Carta de las Naciones Unidas (1945) y seguidamente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada el 10 de diciembre de 1948; este último instrumento legal está compuesto por 30 artículos que a decir de su preámbulo “(...) *se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre*” y estatuye en su haber la igualdad, la no discriminación, derecho a la vida, la libertad, la seguridad de cada persona, prohibición de esclavitud, servidumbre y trata de personas, prohibición de torturas, entre algunos otros derechos inherentes a la persona humana; de manera particular interesa lo relativo al trabajo, regulado a partir del artículo 22, consagrando a grandes rasgos la protección de derechos tales como: seguridad social, protección social al trabajo, libre elección del trabajo, protección contra el desempleo, igualdad de condiciones de trabajo, igualdad de salario; **libertad de asociación**; derecho al descanso, tiempo libre; la instrucción técnica y profesional. (Negritas propias)

Otro instrumento legal normativo considerado de interés es el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el cual entró en vigor el 23 de marzo de 1976; vale la pena destacar que Venezuela lo ratificó el 24 de junio de 1969, y está compuesto por 53 artículos, destacando en su preámbulo “...*el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables. (...) promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos.*” Asimismo, resulta de interés el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual entró en vigor el 3 de enero de 1976.

Todos los instrumentos legales descritos tienen por objeto promover el respeto a la dignidad





Nuvia Pernía Hoyo

inherente a la persona, como premisa universal, para que sea efectiva en lo referido a derechos y libertades, reivindicaciones y facultades propias de cada individuo, especialmente el de los grupos vulnerables, tales como niños, mujeres, personas con discapacidad, minorías, entre otros; para palear la discriminación de la cual han sido objeto éstos a lo largo de la historia.

Debe decirse que la normativa en materia de derechos humanos propuesta por la ONU procura ser integral en su contenido, y los Estados del mundo han decidido acogerlas de manera voluntaria, tal y como lo establece el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) “(...) *los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre (...)*”; teniendo en su haber esos instrumentos normativos amplias materias: civil, social, económico, político y cultural, las cuales se complementan entre sí, y los preceptos normativos generan mecanismos de promoción y protección que coadyuvan a los estados a dar cumplimiento a sus deberes en la materia. A lo que la Proclamación de Teherán (1968) en el punto 13 (parte final) estatuye: “*La consecución de un progreso duradero en la aplicación de los derechos humanos depende de unas buenas y eficaces políticas nacionales e internacionales de desarrollo económico y social.*”

En ese sentido, los derechos humanos son definidos por la ONU como “*los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición*” [Página web en línea], en los que son considerados fundamentales el derecho a la vida y a la libertad, en consecuencia nadie puede estar sometido a esclavitud ni a servidumbre ni a torturas ni a tratos crueles ni a penas inhumanas o degradantes, son inalienables, es decir, nadie puede quitar esos derechos a otro, sin más restricciones que los impuestos por el orden público; asimismo, son irrevocables, lo que quiere decir que no pueden ser abolidos, derogados o invalidados por otra persona; son intransferibles, es decir, son inherentes al trabajador en su condición especial de ciudadano del mundo, pues suponen que su goce y disfrute son personalísimos, nadie puede cederlos en todo o en parte a otro; y son irrenunciables, al respecto Alfonso-Guzmán (2012:59) sostiene que la irrenunciabilidad se entiende como la “*prohibición al trabajador de desistir de la titularidad de un derecho mediante pacto, expreso o tácito con el patrono*”; por lo antes expuesto, es innegable que los derechos humanos impregnan los convencionalismos sociales, sientan las bases morales y éticas de la sociedad para determinar el respeto a la dignidad de las personas.

De allí que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos establece expresamente la obligación de los Gobiernos del mundo de abstenerse de llevar a cabo algunas acciones que vayan en contra de los derechos humanos inherentes a las personas, en aras de la tutela de los



derechos fundamentales de cada individuo e inclusive de grupos de personas.

El presente trabajo, toma como guía la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), específicamente los derechos humanos establecidos a partir del artículo 23 al 29, los cuales estatuyen los derechos humanos relacionados con la materia laboral, a saber:

Artículo	Derecho humano que tutela
Artículo 23	<ul style="list-style-type: none"> -Libre elección de su trabajo, -Condiciones satisfactorias de trabajo, -Protección contra el desempleo. -Igual salario por trabajo igual. -Remuneración equitativa y satisfactoria. -Libertad sindical.
Artículo 24	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho al descanso, -Disfrute del tiempo libre, -Limitación razonable de la duración del trabajo, y -Vacaciones periódicas pagadas.
Artículo 25	<ul style="list-style-type: none"> -Salud y el bienestar, -Alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios, -Seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. -Cuidados y asistencia especiales en caso de maternidad e infancia. -Protección social de niños.
Artículo 26	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho a la educación, -Instrucción técnica y profesional, - Acceso a los estudios superiores.
Artículo 27	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho a participar en la vida cultural. -Derecho a la protección de los intereses morales y materiales por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.
Artículo 28	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho a que se establezca un orden social e internacional de los DDHH.
Artículo 29	<ul style="list-style-type: none"> -Deberes respecto a la comunidad, -Ejercicio de sus derechos y libertades, con las limitaciones establecidas por la ley con el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás.

Ante todo la protección a los derechos humanos proclama y promueve el progreso social para elevar la calidad de vida de las personas, por lo que se considera necesario desde los hogares, la escuela e inclusive la universidad a través de la investigación, la difusión de información y/o la educación formal, que se pueda reforzar el respeto de los derechos humanos.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a sus 100 años de fundada y desde su constitución, orienta al respeto de los derechos humanos, y unifica criterios en la materia a través de sus Convenios y/o Recomendaciones para que sean asumidos como



Nuvia Pernía Hoyo

obligaciones en sus legislaciones propias por los gobiernos de los Estados Miembros, quienes deben promover el pleno empleo y en consecuencia, elevar los niveles de vida, combatiendo con ello el flagelo de la pobreza, todo ello mediante el diálogo social y así poder alcanzar la justicia social.

Vale decir que las distintas competencias de la OIT tienen en su haber aspectos relativos a derechos humanos, tales como: condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, salarios, seguridad social, **libertad sindical**, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, no discriminación en el empleo, igualdad, entre otros. Para interés del presente trabajo se pueden mencionar los Convenios Internacionales de la OIT en materia de derechos humanos, relativos a la libertad sindical y el diálogo social ratificados por Venezuela, a saber:

Convenio N°	Derecho humano que tutela
87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).

Debe destacarse la responsabilidad del Gobierno en velar por la aplicación de los Convenios Internacionales del trabajo en materia de derechos humanos, ya que han sido ratificados (libremente) y deben ser honrados los compromisos para su aplicación preferente en el orden interno.

EL DERECHO AL TRABAJO ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Toda persona en el mundo tiene derecho al trabajo, y el derecho al trabajo por su parte, es la base de otros derechos humanos, coadyuva a la dignificación del sujeto que trabaja y su familia, y consiste en que cada sujeto con capacidad de trabajar puede elegir en que laborar (de manera libre), en ese sentido, debe ejecutarlo en igualdad de condiciones que el resto de los que llevan a cabo la misma tarea.

Entre los instrumentos normativos que establecen el trabajo como derecho humano, se encuentra la Declaración de Filadelfia (1944) en la que se dispone que el trabajo no es una mercancía; **la libertad de asociación es esencial para el progreso constante**, todos los seres humanos, sin distinción, tienen derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Supuestos que son ratificados en el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas (1948), la cual instituye:



Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. **Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.**

En virtud de que el trabajo es un derecho humano laboral fundamental, todo lo que al tema se refiere forma parte de los derechos humanos. En correspondencia a lo expuesto, el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) dispone:

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

A partir de ese marco normativo, corresponde al Estado tomar las medidas adecuadas para garantizar el goce y respeto de los derechos humanos en la relación de trabajo, a tenor de lo dispuesto en la parte final del artículo 3 eiusdem, estatuye: “La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines”, refiriéndose en este caso a los fines del Estado, es decir, se estatuye en la Carta Magna al trabajo como “fundamental” y luego en el Capítulo V “De los Derechos Sociales” se desarrolla las garantías constitucionales que establecen la protección del proceso social de trabajo.

En ese orden de ideas, el artículo 88 eiusdem dispone “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo”, siendo más amplio el constitucionalista en el desarrollo de la garantía de los derechos humanos laborales en el artículo 87:

El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener **ocupación productiva**, que le proporcione una **existencia digna** y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado **fomentar el empleo**. La ley adoptará medidas tendentes a **garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes**. **La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones**



que las que la ley establezca. (Negritas propias)

Todo ello en concordancia con el Título III “De los Derechos Humanos y Garantías y de los Deberes” Capítulo I, compuesto en desde el artículo 19 al 31 de la CRBV, y más específicamente aun el Estado debe establecer políticas públicas que estimulen el empleo productivo, con base en el principio de igualdad y no discriminación ante la oportunidad de emplearse, los salarios y las propias condiciones laborales en general, que se ejecute en condiciones seguras y saludables. Ese derecho a emplearse, está relacionado directamente con el derecho de los trabajadores a asociarse entre sí, y a negociar sus condiciones de trabajo de conformidad con los preceptos legales, sin mayores restricciones por parte del Estado, que el respeto a la democracia, el orden público y las libertades de los demás.

Al respecto el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) dispone:

Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, **son de orden público** y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y **el respeto a los derechos humanos.** (Negritas propias)

En ese sentido, el espíritu, propósito y razón de ese respeto a los derechos humanos del individuo que labora se garantiza en el hecho de considerar el trabajo como un proceso social fundamental que permita a quien labora, así como a su familia y por ende, al entorno social, la satisfacción de las necesidades, y a su vez esas fuentes de empleo, en la medida que sean justas y respetuosas de la persona que forma parte de la relación de trabajo (sujeto trabajador), coadyuva al desarrollo de ese ser humano, supone una vida digna y eleva el nivel de vida de la población. El respeto a los derechos humanos es una obligación de todos, en especial de los empleadores, quienes son los sujetos obligados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 87 de la CRBV “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados” y agrega el legislador laboral que por su parte las organizaciones sindicales de empleadores deben “*vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger los derechos humanos de los trabajadores*” (artículo 368, numeral 8 LOTTT).

De allí que el artículo 156 de la LOTTT ordena que “*el trabajo se lleve a cabo en condiciones dignas y seguras que permitan a los trabajadores el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos*” y taxativamente debe garantizar los siguientes aspectos de la vida, a saber:



- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

El legislador patrio otorga gran importancia a la formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo, en ese sentido, el artículo 295 de la LOTTT la considera como esencial para el desarrollo del potencial creativo de cada trabajador, *“formándolo en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.”*

De lo antes descrito, debe destacarse la corresponsabilidad planteada en el artículo 87 constitucional, en el que queda claro que, tanto el Estado es garante de las condiciones de trabajo, como sus propios protagonistas; por una parte el empleador como ofertante de los puestos de trabajo, quien debe garantizar condiciones adecuadas; por la otra, el derecho y el deber del trabajador a ejecutar la labor para la que fue contratado, todos están desde sus ángulos comprometidos con el trabajo como hecho social, y ese mecanismo de interacción debe ser practicado ordinariamente, ya que todos de manera conjunta deben coadyuvar en que se ejecute en condiciones adecuadas. En ese sentido, todos los actores tienen responsabilidad, sólo compartiéndola y cumpliéndola se pueden alcanzar resultados óptimos en términos de productividad y calidad de la vida laboral, en consecuencia, puede decirse que la interrelación trabajadores con empleadores debe procurar se haga con visiones compartidas, reforzadas a través del diálogo social, con intereses comunes, reconocimiento mutuo, que a su vez traigan consigo la construcción de escenarios consensuados, sobre la base de sus propias realidades.

DIÁLOGO SOCIAL

Al respecto, Hands, R. (2009) acota que

Al hablar de diálogo social se hace referencia al Diálogo Social Laboral que deben realizar los interlocutores sociales (sindicato de trabajadores y sindicatos de patronos) y los gobiernos de la manera más amplia y democrática en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales. En el campo laboral, pues, comporta toda forma de interacción, intercambio, consulta o negociación sobre temas de interés común. (p. 29)



Por otra parte, Villasmil H. (2007:77) sostiene “para unos el Diálogo Social es un engaño, para otros, es la ruta correcta hacia el fortalecimiento de la negociación colectiva y del derecho de participación”. No obstante, Habermas J. (1998:2008) señala que “es una manifestación de la ética comunicativa, se trata de asegurar la generación de acuerdos que contemplen la diversidad de intereses en forma participativa”. Asimismo, Barreto H. (2005:54) menciona: “Los sujetos, libres de coacción, argumentarán en procura de obtener un consenso y por consiguiente, formular una regla que sea aceptada por todos (condición de legitimidad).” En ese orden de ideas, la Oficina Internacional del Trabajo (2014), ha dejado claro el concepto de diálogo social al establecer que es:

La intervención de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la toma de las decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo. Engloba todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de esos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social. (p. 2)

Por consiguiente, se considera que el diálogo social está relacionado con la concurrencia de semejantes, diferentes y opuestos, integrado por diversidad de sujetos, lo que innegablemente es la materialización de la participación, que no es determinada de manera vinculante por el Estado ni por sus representantes, deviene de los sujetos organizados con ganas de resolver sus necesidades comunes, con parámetros afines aceptados por los actores de ese proceso, se presenta como oportunidad de participación, de acceso a la libertad de expresión; los cuales generan acuerdos, considerando los intereses de quienes participan en el proceso, los que a su vez están obligados a argumentar la razón de su postura, y cuyo resultado es vinculante. Se quiere con ello significar, que es una especie de juego entre interlocutores, libres de imposiciones, manifestando sus puntos de vista y adoptando iniciativas de manera colectiva, válidas, en la que todos se sienten partícipes de su elaboración, más allá de los objetivos propiamente gubernamentales. Al respecto, Rebellato J. (2000) sostiene que las reglas básicas del proceso comunicativo y deliberativo son:

- a) La inclusión de todos los sujetos con capacidad para participar en condiciones de simetría;
- b) La igualdad de oportunidades para expresarse y garantías suficientes para contribuir y poner de manifiesto los argumentos propios;
- c) El acceso y derecho a la participación sin ningún tipo de coacción. (p. 99)

A título ilustrativo, Ishikawa J. (2004), propone que para que exista un entorno apropiado en el que fluya un diálogo social exitoso, deben presentarse ciertas condiciones básicas, entre las



cuales especifica las siguientes:

- **Libertad Sindical**

- Fundamentos Democráticos
- La legitimidad por medio de organizaciones de trabajadores y empleadores que sean representativas, transparentes, responsables, y estén unidas.
- La voluntad y el compromiso políticos de todas las partes que participan en el diálogo social.
- La aceptación social del Diálogo Tripartito.
- La competencia técnica.
- La capacidad de cumplir lo pactado (p. 9).

Por lo que se considera necesario, sumar a esos requisitos básicos la negociación colectiva. En ese sentido, Ermida Uriarte O. (2007) sostiene:

El diálogo social en el sistema de relaciones laborales, incluye a la negociación colectiva, a los mecanismos de información y consulta -institucionalizados o no- a los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos del trabajo, a la participación -orgánica o inorgánica en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales-, y a la concertación social, incluidos los pactos sociales o acuerdos marco sean bi o tripartitos. (p. 55)

De todo lo antes expuesto, los autores coinciden que el acuerdo al que pueda llegarse a través del diálogo es temporal, y que a pesar de que ese proceso supone igualdad de los participantes, especialmente en el caso de los trabajadores, y a pesar de presentarse como sujetos colectivos (sindicatos, coaliciones, delegados de prevención, entre otros), la minusvalía o condición de “inferioridad” de la fuerza trabajadora en sí misma, no deja de existir, pues, solo se minimiza a la hora del acuerdo.

Por otra parte, en el diálogo social, las normas solo son válidas si consiguen la aprobación de los actores que participan en el diálogo, ante todo para Habermas J. (1998:86) “se excluyen como inválidas aquellas normas que no consiguen la aprobación cualificada –y democrática- de todos los posibles destinatarios.” Así, “una norma solo puede aspirar a tener validez cuando todas las personas a las que afecta consiguen ponerse de acuerdo, en tanto participantes de un discurso práctico, en que dicha norma es válida”. En otro contexto, Ermida Uriarte O. (2001) menciona:

La existencia de un diálogo social real supone la existencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes. De faltar alguna de estas condicionantes,



tal diálogo no existirá, o existirá una formalidad carente de contenido real, o será tan desequilibrado que en verdad encubrirá la imposición de la voluntad de alguna(s) de las partes. (p. 5)

En ese sentido, puede decirse que la Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra, junio 2002, adoptó una Resolución relativa al Tripartismo y el Diálogo Social, de la que puede destacarse entre sus considerando:

Destacando que el diálogo social y el tripartismo son procesos modernos y dinámicos que tienen una capacidad única y un gran potencial para contribuir al progreso con respecto a muchas situaciones y cuestiones difíciles que plantean desafíos, incluidas las relativas a la globalización, la integración regional y la transición. (...) Dicha Resolución decidió promover la participación de los interlocutores sociales en un proceso de consulta significativo sobre reformas laborales, que abarque incluso los convenios fundamentales y otros textos legislativos relacionados con el trabajo (...) y lleven a cabo estudios en profundidad sobre el diálogo social en colaboración con los mandantes de la Organización (...) (p. 212-214)

En otro orden de ideas, la 92° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2004) se acordó el término “interlocutores sociales” por la de “organizaciones de trabajadores o de empleadores” ya que existen otros “interlocutores” que tienen participación e intereses en los asuntos que son objeto de debate en el diálogo social. Son principalmente las organizaciones de trabajadores y empleadores pero pueden incluirse también, cuando se trata de cuestiones sociales más amplias, a otros grupos de ciudadanos interesados, como las autoridades regionales y locales, diversos ministerios, organismos sectoriales y profesionales, empresas, sindicatos, instituciones y proveedores de formación, organizaciones no gubernamentales, asociaciones profesionales, organizaciones comunitarias, pueblos indígenas, organizaciones de migrantes, entre otros.

Por su parte, la OIT en el Programa Regional para la Promoción del Diálogo Social y la Cohesión Social en América Latina (2009) sostiene que “el diálogo social, entre el Gobierno y los dos “interlocutores sociales” promueve los consensos y la participación democrática de los actores clave del mundo del trabajo.” (p. 1) No obstante, asevera Hands R. (2009):

La importancia del diálogo social basada en su multifuncionalidad, es necesario subrayar que, en cuanto a lo laboral, ha sufrido graves restricciones como producto del trato desigual y discriminatorio, respecto a la no inclusión en dicho diálogo de amplias mayorías muy representativas de trabajadores. Es notorio un desequilibrio entre la pervivencia de privilegios y preferencias de algunos sectores en



detrimento de otros de similar importancia y/o representatividad. Ese diálogo social no es lo suficientemente democrático, participativo, no cuenta con buenos métodos de trabajo para su desarrollo, luego no es lo suficientemente transparente. Es, más bien, un diálogo social exclusivo, excluyente y discriminatorio que, incluso, ha impactado a la legislación nacional. (p. 86)

Se plantea entonces, la desventaja de esos instrumentos normativos internacionales es que impone a sus países miembros unos supuestos normativos estándares, conceptual e interpretativamente que pueden no ser ajustados para ser desarrollados en la realidad laboral de cada uno de esos Estados, e inclusive podría distorsionar la comprensión de los mismos. Al respecto Saldivia E. (2010) sostiene:

El diálogo social tiene en cuenta el contexto cultural, histórico y político de cada país. No existe un modelo válido para todos, que pueda exportarse fácilmente de un país a otro. El diálogo social varía sustancialmente según los países, si bien los principios fundamentales de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva permanecen inalterados. Adaptar el diálogo social a la situación de cada país es clave para asegurar que los actores nacionales hagan suya la responsabilidad del proceso. En todo el mundo se observa una gran diversidad de mecanismos institucionales, marcos jurídicos y tradiciones y prácticas de diálogo social. (p. 125)

Se considera necesario desarrollar conceptos más interrelacionados, más autóctonos, pues se cree que el aparato conceptual clásico se ha desgastado o se ha hecho insuficiente. En ese sentido, la Oficina Internacional del Trabajo (2014:10) por su parte deja claro que “no puede haber un diálogo social eficaz sin interlocutores fuertes, independientes y capaces. Las administraciones del trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben estar equipadas con la capacidad de participar plenamente en el diálogo social.” Por consiguiente, afirma Escudero R. (2008: 1047) “el diálogo social requiere un consenso que es mucho más complejo, incierto y lento, que cuando estos poderes públicos deciden de manera unilateral”, es decir no cabe la imposición de reglas por parte de cualquiera de los sujetos involucrados en estos procesos, ni porque se trate de empleadores o representantes del Estado. En ese sentido Hands R. (2009:85) expresa que “existe fuerte arraigo en el mundo del trabajo y su función de consulta, concertación, intercambio o negociación para la concepción de los beneficios y prerrogativas legales o convencionales, e incluso para la concertación en la solución de los conflictos laborales.” En ese orden de ideas, Baltera Santander P. y Morales Varas G. (2010) sostienen:

El diálogo social en la empresa, en los términos definidos por la OIT y desarrollado por los autores citados, como una participación amplia y estructurada



de los actores en la organización, es decir, con un sistema de reglas del juego aceptadas por las partes, que canalice las demandas y defina las formas de acción de los actores; actores con capacidad para comunicarse e interactuar con otros agentes; con capacidad de liderazgo y conducción de sus representados en orden a los acuerdos logrados; legitimados por sus bases, con capacidad de comprenderse mutuamente, con un contexto cognitivo compartido y con una agenda que negociar y no imponer.

De este modo, el sentido del diálogo social es el acuerdo, el consenso, el entendimiento entre los actores y no la imposición de unos sobre otros. (p. 15)

Por lo que se considera se puede alcanzar acuerdos que se traducen en un plan de acción común con compromisos de todas las partes. El diálogo social coadyuva a fortalecer la legitimidad de las partes, así como las decisiones que en su seno son tomadas, con el fin de minimizar conflictos y mantener la paz social.

De esa manera, la OIT en el Pacto Mundial para el Empleo (2009) sostiene

Se hace un llamado al diálogo social y se sugiere lo siguiente: fortalecer el respeto y la utilización de **mecanismos de diálogo social**, incluida la **negociación colectiva**; suscitar la adhesión de los empleadores y de los trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos con el fin de establecer una sólida base para el diálogo social, como instrumento fundamental para inspirar confianza; y fortalecer la capacidad de la **Administración del Trabajo** (...) como un elemento importante de toda acción integradora que tenga por objeto la protección de los trabajadores, la seguridad social, las políticas de mercado de trabajo y el diálogo social. Los cambios en el mundo del trabajo plantean numerosos retos a las instituciones de relaciones laborales y de los actores, la legislación laboral y los procesos de negociación colectiva. (p. 3)

En ese mismo orden de ideas, Ishikawa J., citado por Baltera Santander P. y Morales Varas G. (2010) determina las condiciones para el diálogo social, a saber:

- **Legitimidad de los actores**, es decir, reconocerse entre ellos y también por sus representados como sus legítimos representantes;
- **Transparencia**, la información, los procesos e instancias de discusión, el proceso de toma de decisiones y las decisiones, y los participantes del diálogo, deben ser públicos, claros y precisos.
- **Inclusividad**, el diálogo debe incorporar a todos aquellos grupos de interés, directamente vinculados a los asuntos a discutir. También a aquellos que se encuentran en la periferia de las organizaciones de empresarios y trabajadores participantes.
- **Representatividad**, respaldo de las organizaciones y grupos de interés



representados, al proceso de diálogo, a las decisiones y a los acuerdos alcanzados, asegurando la sustentabilidad de ellos en el tiempo.

- **Unidad**, la organización unificada de las distintas representaciones, de trabajadores y empresarios.

- **Confianza, lealtad y compromiso**, la confianza en el proceso de diálogo y la lealtad y compromiso asociado, permitirá acordar que tipo de empresa, de relaciones laborales y de sociedad quieren tener los participantes en el diálogo.

- **Capacidad técnica de los actores**, acceso a la información y a la formación para fortalecer la capacidad técnica de los actores, para negociar en igualdad de condiciones, gestionar conflictos y mejorar sus habilidades de comunicación.

- Por último, **legitimidad social del diálogo**, el éxito del diálogo social se vincula necesariamente con la aceptación social del mismo como un instrumento válido para lograr el consenso. (p. 14)

En ese mismo contexto, Peña M. y Rojas M. (2013) sugieren para concreción del diálogo social en Venezuela:

La incorporación de espacios democráticos que consoliden el diálogo social (...) en nuestro país, con la finalidad de que los distintos actores sociales puedan, aun sin ser organizaciones representativas, tener acceso a estos espacios, (...) donde nacen decisiones importantes que definitivamente afectan su calidad de vida. (p.19)

En relación a lo expuesto, se reflexiona que en Venezuela deben darse entre los actores sociales debates, consultas, negociaciones y las actuaciones comunes de las organizaciones representativas de esos interlocutores sociales, incluyendo no solo a los actores laborales tradicionales, ya que existen actores laborales emergentes, tales como las Empresas de Producción Social (EPS), los consejos productivos de trabajadores (CPT), organización no gubernamentales (ONG), entre otros, lo que trae consigo un complejo modelo de relaciones laborales, que debe estar nutrido de participación dialógica, y no solo encabezado por los actores clásicos; ya que esa polarización no permite que se lleve a cabo el consenso necesario para el avance de las relaciones laborales venezolanas.

Se considera necesario redefinir en el país las reglas de juego para el fomento del diálogo social participativo, inclusivo y tolerante, que propicie los mecanismos para la negociación y la solución de conflictos en Venezuela, y se den los espacios para desarrollar una agenda multilateral que permitan la negociación y/o la participación activa de los actores laborales, de tal manera que se pueda articular un sistema de relaciones laborales para el desarrollo y la implementación de políticas mancomunadas de generación de empleos dignos y construir así una sociedad, en la que los trabajadores, empleadores y el Estado coloquen los cimientos para



Nuvia Pernía Hoyo

propiciar el franco diálogo social para la satisfacción de las necesidades de cada uno de los interlocutores sociales.

Debe señalarse, como otro de los aspectos que va en detrimento de ese franco diálogo, el liderazgo tenue de esos representantes laborales (empleadores y trabajadores) frente al imperio del Estado. El panorama futuro de los actores laborales es de recuperación de espacios, pero no espacios políticos, sino plazas de credibilidad frente a sus propios miembros de procurar retomar su rol protagónico en las instituciones laborales/previsionales que es su sentido, naturaleza y razón de ser, sin dejarse arropar por coyunturas que tienen más corte político que laboral.

En ese sentido, la Oficina Internacional del Trabajo (2014:5) plantea “es importante desarrollar instituciones que sean capaces de promover y organizar el diálogo social de una manera más sistematizada. La creación de capacidad institucional es importante para asegurar que el diálogo social logre los resultados planificados y aumente el impacto.” Parece lógico pensar que deben establecerse de manera clara los parámetros en los que debe llevarse a cabo el diálogo social en cuanto a lo político, económico, social y cultural, en su defecto, los propios actores deben avocarse a construirlo.

LIBERTAD SINDICAL

El “Convenio fundamental sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” es el número 87 de la OIT, adoptado en 1948, y de seguidas en 1949 se acoge en el mismo organismo internacional, otra norma básica el “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva” (número 98); así las cosas, se instituye en 1950 el procedimiento de la OIT para tutelar derechos sindicales, y en 1951 se crea el Comité de Libertad Sindical, lo que ha contribuido a establecer bases sólidas para la existencia en el mundo de las organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como de empleadores. Nótese que existen aspectos coincidentes con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y que el Convenio 87 respecto a libertad sindical, es la locomotora de todos los demás Convenios de la OIT, siendo el diálogo social el que impulsa en todo caso a la libertad sindical. En Venezuela, la garantía constitucional a la libertad sindical está dispuesta en el artículo 95 y el derecho a la negociación colectiva estatuido en el artículo 96.

De esa manera, debe destacarse que los derechos que conforman la libertad sindical perderían su sentido si no se dieran las libertades contenidas en el Derecho Internacional Laboral, y a decir de Tajgman D. y Curtis K (2002) la libertad sindical está compuesta por los siguientes



aspectos:

1.- Libertades públicas, las cuales consisten en que para funcionar adecuadamente deben poder funcionar en un clima de libertad y seguridad de la persona, -al respecto la Oficina Internacional del Trabajo (2006:13) sostiene “un movimiento sindical realmente libre e independiente solo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos fundamentales”-, así como a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias, por lo tanto, el representante sindical objeto de tal violación debe tener por parte del Estado las garantías procesales correspondientes. Las libertades públicas están compuestas por los siguientes aspectos:

- a) Libertad de opinión y de expresión: los sindicatos, sus miembros o sus medios de comunicación, no puede ser molestado por expresar sus opiniones.
- b) Derecho de reunión.
- c) Protección de locales y bienes sindicales.
- d) Otras consideraciones: los gobiernos no pueden declarar el “estado de excepción” para eludir los principios de la libertad sindical o hacer caso omiso a las libertades públicas que están contenidas en este derecho humano fundamental. (p. 6)

2.- Derecho de organización:

- a) El derecho a que no se establezca distinción alguna entre los titulares del derecho de sindicación.
- b) El derecho de constituir organizaciones sin autorización previa, y
- c) El derecho de elegir libremente la organización a la que uno desee afiliarse. (p. 14)

3.- Solución de conflictos:

- a) Derecho a huelga.
- b) Los métodos empleados para dirimir los conflictos en que intervienen categorías especiales de trabajadores.
- c) La promoción simultánea de mecanismos de solución de conflictos y de la negociación colectiva voluntaria.
- d) La restricción de los objetivos y modalidades de huelga, así como la exigencia de condiciones previas excesivas para su ejercicio. (p. 22)

4.- Injerencia del Estado:

- a) La disolución y suspensión de organizaciones.
- b) La injerencia en la constitución de Federaciones.
- c) Las restricciones a la afiliación internacional.
- d) La injerencia en la redacción de los estatutos y reglamentos.
- e) La injerencia en la elección de los dirigentes sindicales.



f) La falta de protección frente a los actos de injerencia. (p. 29)

5.- Discriminación antisindical.

6.- Fomento de la negociación colectiva: en algunos casos los gobiernos restringen este derecho con las siguientes medidas:

- a) La imposición del arbitraje obligatorio.
- b) La intervención de las autoridades en la redacción de los contratos colectivos.
- c) La exigencia de la aprobación por la autoridad administrativa de convenios colectivos libremente concertados.
- d) La anulación de convenios so pretexto de que contenían cláusulas contrarias a la política económica del país.
- e) Intervención administrativa o legislativa para impedir el cumplimiento de convenios colectivos vigentes o exigir su renegociación.
- f) Prórrogas obligatorias del período de vigencia de los convenios colectivos.
- g) Restricciones impuestas por las autoridades de la negociación de convenios colectivos futuros.
- h) Restricciones a las cláusulas de reajuste salarial al costo de la vida. (p. 39)

De lo antes expuesto, puede decirse que la Oficina Internacional del Trabajo (2006:14) asegura que “la política de todo gobierno debería tener como objetivo el cumplimiento de los derechos humanos.”

EL DIÁLOGO SOCIAL: ELEMENTO ESENCIAL DE FORMACIÓN DEL DDHH A LA LIBERTAD SINDICAL

Considerando la perspectiva de la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas J. (1987), dentro de las condiciones básicas para que se materialice el diálogo social deben participar los actores clásicos de derecho colectivo, como son los sindicatos, ya que tienen cualidad para ello (reconocimiento intersubjetivo); además deben interesarse por sus condiciones de trabajo (intereses comunes, estado de cosas deseado). Además los actores, por su experiencia (mundo de la vida) pueden describir sus pretensiones (estado de cosas deseado), y en ese sentido esgrimir sus argumentos (racionalidad), los cuales pueden o no ser aceptados, específicamente en el caso del empleador es un deber en la gestión cumplir con la normativa laboral vigente; deben los actores laborales (hablantes) trabajar juntos, mancomunadamente para lograr la satisfacción de sus necesidades de manera consensual (entendimiento) y el cumplimiento de los ordenamientos del funcionario de inspección (ordenaciones legítimas).

Para ello, deben reconocerse mutuamente, participar e intercambiar información de las áreas



Nuvia Pernía Hoyo

de trabajo, en caso de ser necesarias, exigirse el cumplimiento de tal o cual deber de la otra parte, manteniendo un trato cordial y respetuoso entre ellos; con autonomía colectiva y la autotutela de los intereses colectivos. La libertad sindical contribuye al reconocimiento mutuo de la representación que se subrogan tanto a ellos mismos como representantes de los trabajadores, así como de los empleadores de cara a los inminentes ordenamientos y/o acuerdos que puedan consensuarse.

Se considera que en lo que respecta a la relación del diálogo social y con la libertad sindical subsumiendo las variables en la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas J., las mismas tienen sentido si los actores a pesar de tener intereses distintos (patrono-trabajador), cada uno con pretensiones de validez (estado deseado) y argumentos propios (racionalidad), se reconocen mutuamente la cualidad que se subrogan en el acto de negociación, usando la comunicación para relacionarse, (según Habermas “el lenguaje”), utilizando reglas claras que permiten el entendimiento (conocida como condición de legitimidad); que redundan en compromisos para los actores laborales. Queda claro que la libertad sindical es coadyuvada por el diálogo de los actores, en consecuencia, puede decirse que el diálogo social y la libertad sindical son instituciones complementarias entre sí, toda vez que una coadyuva a la otra.

Es conveniente acotar que la Carta Fundamental venezolana instituye que la participación es pilar fundamental de la democracia y así lo establece su artículo 6, 62 y 70, y debe estar comprometida con el desarrollo humano procurando calidad de vida digna; y desde el plano laboral y las organizaciones sociales que la componen, todos tienen el deber y el derecho de propiciar condiciones mínimas de igualdad de oportunidades. La participación de los trabajadores y empleadores debe darse con corresponsabilidad, todo ello a la luz del artículo 87 de la Carta Magna, en concordancia con los deberes y derechos de cada uno de los actores laborales especificados taxativamente en las leyes especiales, tales como LOTT, LOPCYMAT, entre otras. En esta arista de la investigación resulta importante que cada uno de los interlocutores reconozca la representatividad que se subroga el otro, para que las sugerencias y soluciones que se den en nombre de la libertad sindical fluyan, y lograr juntos un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad, como lo plantea la OIT.

Se considera necesario que todos los actores laborales, sean los clásicos, nuevos o emergentes se incorporen de manera corresponsable al diálogo social como herramienta de participación para el encuentro de prismas socio laborales que permitan el alcance de condiciones de trabajo dignas. La libertad sindical podría tener mejores resultados si se incrementaran la participación de los diversos actores de las relaciones laborales y se tiene presente que ellos son interdependientes, respetando la libertad de asociación; promoviendo el intercambio de



experiencias, en relación sus propias prácticas.

El lector de la legislación laboral venezolana le causara extrañeza que estas dos importantes palabras, "diálogo social", nunca figuraron en ninguna Ley del Trabajo entre 1928 a 1997, claro el régimen de Juan Vicente Gómez no deseaba la libertad de asociación. Al contrario abolió los partidos políticos y con ellos los sindicatos. Tampoco los gobiernos posteriores a la dictadura de Marcos Pérez Jiménez añoraban la legislación que contuviera y preservara la libertad de asociación o libertad sindical, al contrario, muchos líderes sindicales fueron expatriados o simplemente desaparecidos.

En este orden de ideas el aparte 5 del artículo 25 de la LOTTT el legislador introdujo lo siguiente:

5. La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.
En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulara **el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica**, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral. (Negritas propias)

Por otra parte, si se analiza el artículo 129 (in fine) de la LOTTT, respecto al salario mínimo (...) se encuentra lo siguiente "A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica." Asimismo en el Reglamento de la LOT (2006), el reglamentista habla de reunirse tripartitamente en una Mesa de Diálogo Social amplio, democrático y de carácter Nacional de este modo se reunirán LAS organizaciones sindicales de trabajadores más representativas, LAS organizaciones de empleadores más representativas y LAS organizaciones más representativas de la Economía Popular y el Ejecutivo Nacional (...)

Observe el lector que el reglamentista utilizó el artículo determinado femenino plural LAS y no el singular LA. Ahora bien, ¿por qué el reglamentista se inclinó hacia la pluralidad? ...Si se revisa el artículo 168 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) se encuentra que el legislador de 1997 restringió, vetó a los sindicatos minoritarios a pesar de ser muy representativos impidió que el diálogo social, **PUENTE HACIA LA LIBERTAD SINDICAL**, fuera de unos pocos, controlados y presentes en todas las reuniones del trabajo, tanto nacionales como regionales e internacionales como las que organiza la OIT periódicamente.

Ahora bien, el diálogo social amplio, transparente, participativo, transformador, democrático, corresponsable es un diálogo decente e interdependiente con el trabajo decente o ¿es este el



Nuvia Pernía Hoyo

diálogo social que es el puente para que surja la auténtica libertad sindical como DDHH Laboral Fundamental?, ante tal situación Hands, R. (2009) sostiene

Ante tal situación de angustia, profundos cambios sociales, económicos y tecnológicos y una particular crisis económica se hace indispensable examinar, si, a raíz de estos cambios y palpitante problemática, es prudente actualizar los patrones tradicionales de diálogo social, tripartismo, representatividad sindical, participación y, además, eliminar con prontitud algunas restricciones en cuanto a dichos patrones. Tal examen es muy pertinente tomando en consideración su relación, especialmente con el derecho humano laboral fundamental a la libertad sindical y de negociación colectiva, Convenios 87 y 98 de la OIT, respectivamente) y demás Recomendaciones y Resoluciones que sobre el tema de la libertad sindical han sido adoptados desde hace años en el seno de la OIT y que influyen en las legislaciones nacionales. (p. 39)

Se restringe la libertad sindical cuando de una forma obtusa se eligen solo a los sindicatos más numerosos por ser supuestamente los más representativos; esto lo lleva a cabo la Comisión de Verificación de Poderes de la OIT (CVP-OIT), ¿no está dejando fuera del mundo del trabajo el derecho humano principal (libertad sindical)?

En ese sentido, debe observarse que lo planteado por la CVP-OIT es entonces el verdadero problema. Se debe recordar que la propia OIT ya notaba las deficiencias y debilidades del diálogo social, es por ello que sanciona en junio de 2002 la ya tratada Resolución sobre Tripartismo y Diálogo Social, empero, debe destacarse que desde esa fecha hasta hoy no se han llevado a cabo en el seno de la OIT esos estudios profundos sugeridos en la Resolución. ¿Ante ese débil diálogo no se presentarían de manera relativa y sin fuerza el trabajo decente?

LIMITACIONES DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LA LIBERTAD SINDICAL

Uno de los componentes teóricos que se considera importante del diálogo social es la participación de los actores en igualdad de condiciones, sin embargo, se piensa que existe liderazgo exiguo de los representantes de los trabajadores (sindicatos), lo que contraviene los postulados doctrinales, que sugieren que de eso depende su legitimidad. Con relación a este punto se hace necesario destacar que los actores laborales deben dejar de actuar como si tuviesen pretensiones irreconciliables, si se parte del supuesto de que los actores laborales deben reconocerse y respetarse mutuamente, es innegable que de manera conjunta pueden propiciar puntos de encuentro que coadyuven a la convivencia armónica de las relaciones de trabajo.





Nuvia Pernía Hoyo

Por otra parte, la precarización de las relaciones de trabajo, puede traer consigo la tergiversación del espíritu, propósito y razón de la libertad sindical. Los sindicalistas deben velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, en ese sentido debe tener conocimiento de las leyes, una gran integridad y un elemento clave en la aplicación de las normas laborales, debe estar en constante actualización, y deben manejar información interinstitucional de manera coordinada y/o uniforme.

Algunas veces se observa que los representantes de los trabajadores asumen posiciones dúctiles, al no dar respuestas a los intereses de sus representados, por lo que pudiera considerarse que se ha descuidado el espíritu, propósito y razón de su existencia como institución. Por otra parte, la excesiva imposición de obligaciones legales a los empleadores los mantiene ocupados y preocupados, amén de los aspectos socioeconómicos que contiene en sí mismo el mantenimiento de la entidad de trabajo y en general la situación del país. El panorama futuro de los actores laborales debe ser de recuperación de espacios, pero, no espacios políticos sino de credibilidad frente a sus propios miembros, de procurar retomar su rol protagónico en las instituciones laborales/previsionales que es su sentido, naturaleza y razón de ser, sin dejarse arropar por coyunturas que tienen más corte político, que laboral.

Entre las limitaciones del diálogo social y la libertad sindical se considera a los instrumentos normativos internacionales porque imponen a sus países miembros unos supuestos legales estándares, que conceptualmente e interpretativamente pueden no ser ajustados para ser desarrollados en la realidad laboral de cada uno de esos Estados.

COEXISTENCIA DE LOS ACTORES LABORALES

Por su parte los delegados de prevención algunas veces tienden a ser sindicalistas (de hecho), a asumir funciones del sindicato, y descuidan la parte de salud y seguridad. Y viceversa, los sindicalistas, se desligan de la responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral, porque consideran que es competencia exclusiva de los delegados de prevención; empero, tanto los delegados de prevención, como los sindicalistas cuentan con el reconocimiento intersubjetivo necesario para velar por el cumplimiento por parte del patrono de la materia de seguridad y salud en el trabajo.

En otro orden de ideas, los consejos productivos de trabajadores (CPT) no tienen competencia para velar por las condiciones socioeconómicas de trabajo ni por la salud y la seguridad en el trabajo, la figura del Consejo Productivo de Trabajadores fue creado mediante Gaceta Oficial N° 41.026, de fecha 8 de noviembre de 2016, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3 de la



citada ley “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”, asimismo, el artículo 5 de la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores, Gaceta Oficial N° 439.886, de fecha 6 de febrero de 2018, instituye “Los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores son una organización de carácter laboral, conformados en las entidades de trabajo (...) para impulsar, evaluar y controlar los procesos de producción, abastecimiento, comercialización y distribución de los bienes y servicios para satisfacer las necesidades del pueblo.” Por lo que queda claro que, el objeto de los Consejos Productivos de Trabajadores está asociado a la gestión de la actividad productiva y distribución de bienes y servicios en las entidades de trabajo, a fin de garantizar el desarrollo productivo de la nación (a tenor de lo dispuesto en el primer artículo de la última ley en comentario), y claramente el artículo 17, en la parte final, eiusdem, dispone:

Los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores no tienen el carácter de organización sindical. En consecuencia, en el ejercicio de sus funciones, **no podrán ejercer atribuciones que correspondan a las organizaciones sindicales**, ni impedir o afectar el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. (Negritas propias)

En muchos casos los trabajadores que conforman los CPT no tienen claro su rol, y otras veces no son reconocidos por los otros actores como sujetos válidos para hacer vida en las entidades de trabajo. Los trabajadores en general deben sentirse parte de ese proceso productivo y deben saber que si no hay fuentes de trabajo no hay riquezas. Las exigencias de los trabajadores deben ir orientadas a como se debe distribuir la riqueza y que sea lo más justa y equitativa posible. Los trabajadores no deben generar situaciones de conflictos innecesarios, y a su vez entender que si persisten en una conducta de confrontación, es posible que acaben con las empresas, si quieren mejores ingresos o mejores condiciones de trabajo, no deben sumir la empresa en un clima de contiendas, así no lo van a lograr.

Por otra parte, los patronos o patronas deben ver a la organización colectiva o representativa de los trabajadores como beneficiosa para la entidad de trabajo, y que la existencia de éstas no es para profundizar los conflictos obreros patronales, deben verlas como una oportunidad para conseguir alianzas que contribuyan con el proceso social trabajo en función de los objetivos de la organización y a su vez de la sociedad venezolana. La participación de los trabajadores y/o trabajadoras, así como la del empleador y/o empleadora, debe dar garantía de la transparencia de los acuerdos. Además, que es un momento propicio para que los trabajadores, a través de sus representantes, puedan ser informados por parte del empleador sobre sus derechos y



deberes.

Los actores laborales deben interesarse por sus condiciones de trabajo y reconocerse mutuamente, en ese sentido participar y sugerir mejoras en sus áreas de trabajo, en caso de ser necesarias, o exigir el cumplimiento de tal o cual deber de la otra parte, manteniendo un trato cordial y respetuoso entre ellos.

El diálogo social de los actores laborales clásicos se da, pero con matices autóctonos, y no uniformes, puede variar de una organización a otra. Por lo tanto puede decirse que el Modelo Democrático Participativo de las relaciones laborales se fundamenta entonces en la libertad sindical basada en el diálogo social, sin que necesariamente haya presencia de funcionarios del Estado.

Se reflexiona que el diálogo social es un derecho de los actores laborales para lograr la libertad sindical en sí misma, lo que a su vez redundaría en relaciones de trabajo participativas, que suponen condiciones de trabajo consensuadas, y a su vez se cree que favorecen la calidad de vida de los actores laborales y su entorno, en especial al progreso del país. Sin participación de los actores sociales no hay democracia, debe darse apertura a un diálogo consistente. Las fuerzas vivas del país deben coadyuvar a encontrar como consolidar el diálogo social, el cual es fundamental e ineludible. Los actores sociales deben ir tejiendo acuerdos de lo menos a lo más.

Por su parte, los funcionarios del trabajo deben hacer consultas a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, sin perder de vista su rol en representación del Estado, sobre los asuntos relacionados con las actividades laborales, en virtud de lo estatuido en el Convenio N° 144 de la OIT, artículo 2, numeral 1. Se debe propiciar la negociación directa de las partes, al diálogo social, a la participación y al intercambio, es decir los funcionarios del trabajo deben poner sus servicios a disposición de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, de tal manera que puedan darse las consultas y cooperación efectiva entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas solamente; y brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones, como lo establece el artículo 6, numeral 2, literales “c” y “d” del Convenio 150 de la OIT en concordancia con el artículo 16, numeral 12 del RPLOPCYMAT.

Se estima que hoy día en Venezuela, los actores laborales están distanciados, sin importar siquiera si son trabajadores o empleadores, pues en la práctica esas relaciones laborales en



Venezuela están resquebrajadas por temas económicos, políticos e ideológicos. Se cree que es difícil ese clásico diálogo tripartito, pudiendo a través de la libertad sindical darse el acercamiento entre actores socio laborales.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

La participación de los actores laborales debe darse sin coacción; asimismo es necesario el reconocimiento mutuo de los actores laborales que menciona la teoría citada [Habermas J. (1987); Rebellato J. (2000); Ermida Uriarte O. (2001 y 2007); Baltera Santander P. y Morales Varas G. (2010); OIT (2014)], en ese sentido, la libertad sindical contribuye al reconocimiento mutuo de la representación que se subrogan tanto los representantes de los trabajadores como de los empleadores.

En lo que respecta a la relación del diálogo social y con la libertad sindical subsumiendo las variables en la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas J., las mismas tienen sentido si los actores a pesar de tener intereses distintos (patrono-trabajador), cada uno con pretensiones de validez (estado deseado) y argumentos propios (racionalidad), se reconocen mutuamente la cualidad que se subrogan en el acto de negociación, usando la comunicación para relacionarse, (según Habermas “el lenguaje”), utilizando reglas claras que permiten el entendimiento (conocida como condición de legitimidad); que redundan en compromisos para los actores laborales (ordenamiento). Queda claro que diálogo social es una herramienta elemental para el ejercicio de la libertad sindical, en consecuencia, puede decirse que el diálogo social y la libertad sindical son instituciones complementarias entre sí, toda vez que una coadyuva a la otra.

En el seno de la OIT se debe organizar todos los medios para llevar a cabo estudios profundos sobre diálogo social y tripartismo, todo ello con el objeto de fortalecer un genuino derecho humano laboral fundamental sindical, como es la libertad sindical. Inclusive se hace necesario cumplir con la resolución tantas veces nombrada de junio de 2002, en el sentido de modificar algunas leyes laborales y hasta algunos Convenios fundamentales.

Acotando lo que sugieren los filósofos del derecho no se puede menos que mencionar a John Rawls quien asevera “que las instituciones son justas cuando no se hacen distinciones arbitrarias entre las personas al asignarle derechos y deberes básicos y cuando las reglas determinan un equilibrio de vida. (...) Los hombres pueden estar de acuerdo con esta descripción de la instituciones justas.”

El Estado tiene la obligación de fomentar y mantener el respeto de las leyes, lo que a su vez



Nuvia Pernía Hoyo

redunda en el respeto y la protección a los derechos humanos. Por su parte, el movimiento sindical venezolano debe mantenerse como institución laboral necesaria para reconquistar la calidad de vida de sus afiliados y sus familias. Todos los actores laborales, sean los clásicos, los nuevos o emergentes deben incorporarse de manera corresponsable al diálogo social como herramienta de participación para el encuentro de prismas socio laborales que permitan el alcance de condiciones de trabajo dignas.

Un derecho humano laboral fundamental como la libertad sindical debe estar precedido de un diálogo social de gran amplitud, ancha base, donde no haya veto sindical por solo estimar a los sindicatos con matrícula más numerosa. Se cree que los supuestos normativos que establecen el diálogo social de los actores laborales y la libertad sindical en el país, no son suficientes para el fomento del consenso y la discusión de los sujetos organizados con ánimos de resolver sus necesidades comunes, antes por el contrario debe darse el lenguaje común de los interlocutores sociales con parámetros afines aceptados por los actores de ese proceso, que se presente como oportunidad de participación, de acceso a la libertad de expresión, libres de coacciones legales, que permitan juntos construir escenarios comunes (aceptados por todos) que den legitimidad a los acuerdos.

La libertad sindical puede lograr la promoción y sensibilización de los miembros de las entidades de trabajo, en el marco de una cooperación mutua, por lo que se cree que coadyuvarían a la obtención de mejores resultados y se presume que favorecería la adopción de medidas mejor orientadas y de enfoques más innovadores en todas las estrategias que se pongan en práctica para asegurar el cumplimiento de las normativas, compromiso esté que es una función social en la que todos los actores tienen la misma responsabilidad y sólo compartiéndola correctamente se pueden alcanzar resultados óptimos en términos de productividad y calidad de la vida laboral.

Nótese que en el sindicalismo mundial hay corrientes importantes de opinión, aunque sean minoritarias, pero también son representativas. La pregunta es ¿Cómo mantener la libertad sindical con un diálogo social enteco?

LISTA DE REFERENCIAS

ALFONZO Guzmán, R. (2012) Nueva Didáctica de Derecho del Trabajo. Duodécima Edición. Editorial Kevin C.A. Caracas. Venezuela.



Nuvia Pernía Hoyo

ASAMBLEA GENERAL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (1966) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Ratificado por Venezuela el 24 de junio de 1969.

BALTERA SANTANDER P. y MORALES VARAS G. (2010) Las Condiciones para el Diálogo Social en la Pequeña Empresa: La Perspectiva De Los Actores. Un Estudio.

BARRETO GHIONE, H. (2005). ¿Interlocutores y diálogo social o sindicatos y negociación? Gaceta Laboral 11 (1), Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, páginas 5-22.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2004) 92.ª Reunión [Documento en línea] Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf [Consulta: 2019, septiembre 2]

----- (2009) Pacto Mundial para el Empleo. [Documento en línea] Disponible: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_108484/lang--es/index.htm [Consulta: 2013, marzo 2]

Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (DUDH) - Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), de fecha 10 de Diciembre de 1948 – adoptada en París – Francia.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, Mayo 07, 2012.

ERMIDA URIARTE, O. (2001). Diálogo social: teoría y práctica. Revista de Derecho Laboral. Tomo XLIV. N° 209. Documento en línea] Disponible: http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117509.pdf#page=63 [Consulta: 2019, agosto 22]



Nuvia Pernía Hoyo

- (2007). El Diálogo social, concepto y experiencia internacional. [Documento en línea] Disponible: http://sindical.cl/wpcontent/uploads/downloads/2013/08/Informe_Dialogo-Social-Parte-1.pdf. [Consulta: 2019, octubre 1]
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (2008) El diálogo social: reflexiones sobre su significación y alcance, sus debilidades y riesgos. Relaciones Laborales 2008-I.
- HABERMAS, J. (1998) Conciencia moral y acción comunicativa. Barcelona. Península.
- HANDS DIAZ, R. (2009). Inspección del trabajo, nuevo diálogo social y trabajo decente. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2009, pp. 83-104, Universidad de Carabobo. Venezuela
- (2012) HACIA UN NUEVO DIALOGO SOCIAL. Debilidades históricas del Sistema de Democracia y Participación en la OIT, Mimeo biblioteca de Faces, UC.
- ISHIKAWA, J. (2004.) Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social. OIT Ginebra Mayo 2004. [Documento en Línea] Disponible: http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/dial_social/aspectos_clave_ds%5BJI%5D.pdf. [Consulta: 2019, septiembre 1]
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236, Julio 26, 2005.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006) La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del consejo de Administración de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- (2009) Programa Regional para la Promoción del Diálogo Social y la Cohesión Social en América Latina. [Documento en línea] Disponible: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_108409/lang--es/index.htm [Consulta: 2019, Agosto, 30]
- (2014) Informe final de la discusión Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado



Nuvia Pernía Hoyo

[Documento en línea] Disponible:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meeting_document/wcms_345741.pdf [Consulta: 2019, Agosto, 30]

----- (2014) Informe final de la discusión Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado [Documento en línea] Disponible:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meeting_document/wcms_345741.pdf [Consulta: 2019, Agosto, 30]

ONU. Declaración de los derechos humanos. (1948) Disponible:
<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> [Consulta: 2019, marzo 10]

----- Derechos humanos. [Página web en línea] Disponible:
<http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html> / [Consulta: 2019, marzo 10]

PEÑA MENDILUCE, M. y ROJAS, M. (2013). Diálogo Social y Tripartismo en el Contexto Jurídico Laboral Venezolano. *Revista de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (CIVITAS) de la Universidad “Dr. Rafael Bellosó Chacín”* [Revista en Línea] 1 (1), Disponible:
<http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/civitas/article/viewFile/2441/3662>, [Consulta: 2019, agosto 18]

REBELLATO, J. (2000). La encrucijada de la ética. Neoliberalismo, conflicto norte-sur, liberación, Montevideo. [Documento en línea] Disponible:
http://www.researchgate.net/publication/39022231_La_encrucijada_de_la_tica_neoliberalismo_conflicto_Norte-Sur_liberacin__J.L._Rebellato__presen._de_Jorge_Peixoto [Consulta: 2019, julio 10]

RAWLS. J. (2004) *Teoría de la Justicia*. Fondo de Cultura Económica, México.

TAJGMAN, D. y CURTIS, K. (2002) *Guía Práctica de la libertad sindical. Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

SALDIVIA ALARCON, E. (2010) *La Libertad Sindical y las vías de solución alternativa de*





Nuvia Pernía Hoyo

conflictos. Especial referencia al Diálogo Social. Trabajo de ascenso no publicado.
Universidad de Carabobo, Carabobo.

VILLASMIL PRIETO, H. (2007) Estudios de Derecho del Trabajo. Segunda Edición.
Universidad Católica Andrés Bello.



Los Derechos Humanos en el Mundo del Trabajo
se publicó en formato digital en el año 2019
por la Dirección del Área de Postgrado del Campus Bárbula
de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
de la Universidad de Carabobo
Valencia - Venezuela

Los derechos humanos en el mundo del trabajo

En el mundo del trabajo el Sistema de Relaciones Laborales ha contado con variables tradicionales como: Intervención/Autonomía, Centralización/ Descentralización, Paz/Conflictos. Pero estas variables, con los años, las complejidades del trabajo, nuevos intereses y contingencias no se auto sostienen por sí mismas. Por esta grave razón, varios expertos latinoamericanos de las Relaciones Laborales nos reunimos en Bologna-Italia en septiembre de 1998 y concluimos en que había que actualizar y remozar el viejo Sistema de Relaciones Laborales. De allí que debatimos y decidimos unánimemente incorporarle nuevas variables, pero sin desechar las tradicionales.

Así las nuevas variables o fuerzas del Sistema son: Inclusión/Exclusión, Estabilidad/Inestabilidad, Seguridad/Inseguridad y, por último, los DERECHOS HUMANOS (DDHH) que deben estimarse siempre dentro del Sistema. El nacimiento de esta realidad ha procurado que varios profesores, entre otros varios exbecarios de la OIT, nos reuniéramos a disertar sobre tan importante tema que son DDHH Laborales Fundamentales, ellos son: Rafael Hands, trata la Libertad de Expresión, Christian Colombet con la Población Adulta Mayor, Aura Adriana Delgado con la Inclusión de Personas con Diversidad Sexual, Thania Oberto con la Remuneración y la Dignidad Humana, Themis Sandoval se refiere a las Personas con Discapacidad, Juan Montserrat trabaja el Derecho a la Propiedad y sus conexiones con el Trabajo Decente, Harriet Conde que culmina con la Recreación como Derecho Humano de los Trabajadores y Nuvia Pernía con Diálogo Social como Puente hacia el DDHH a la Libertad Sindical.

Esperamos que este tema inédito de los DDHH en el mundo del trabajo sea acogido por la comunidad universitaria y los Mandantes Tripartitos.

Rafael Hands y Christian Colombet

ISBN: 978-980-233-766-8

