

Transformación del mundo del trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela



Coordinadores:

Nuvia Pernia Hoyo, Themis Sandoval
Uzcátegui, Omar Fumero Díaz y
Aura Adriana Delgado Castillo.



**Título: Transformación del mundo del trabajo en tiempo de pandemia en
Venezuela**

Coordinadores: Nuvia Pernía, Themis Sandoval, Omar Fumero y Aura Adriana Delgado.

Compiladoras: Nuvia Pernía y Themis Sandoval.

Autores: Napoleón Goizueta, Omar Fumero Díaz, Víctor Genaro Jansen Ramírez, Thania Margot Oberto Morey, María Gabriela Gerardo Mendoza, Luis Tadeo Marcano Suárez, Aurora Celina Salcedo Medina, Mirta Camacho, Yomar Bracho, Manuel Bellera, Freddy Orlando Pina Faneite, Leonardo Ernesto Villalba González, Yenitza Poriet, Nina Poriet, Sara García Nieves, Themis Sandoval Uzcátegui, Martha Díaz, Harriet Conde Pérez, Ana Cordero Borjas, Luz Alexandra Montoya Restrepo, Aura Adriana Delgado Castillo, Fabiola Rondón Delgado, Nuvia Pernía Hoyo, Marcelino Juárez Mieres.

Primera edición digital, 2022

© Ediciones Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de Carabobo.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Av. Salvador Allende, Edif. de Investigación y Postgrado, INFACES, PB,
Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela
Correo electrónico: editorial.faces@uc.edu.ve

Edición a cargo de

© Fondo Editorial FaCES UC

Editora Literaria

Dalia Correa Guía

Diagramación Digital

Valentina Mónica Ysabel Valderrama

Diseño de Portada

Marcelino Juárez Mieres





Hecho el Depósito de Ley

Depósito Legal N° CA2022000023

ISBN: 978-980-233-800-9

Editado en la República Bolivariana de Venezuela.

Este texto está disponible en:

El Repositorio Institucional de la Universidad de Carabobo RIUC

www.riuc,bc.uc.edu.ve

ISBN: 978-980-233-800-9



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

Todo los capítulo de este libro, han sido objeto de arbitraje por colaboradores expertos en el tema. Representa las contribuciones de Profesores e Investigadores de diversas tendencias de pensamiento, provenientes de instituciones universitarias, empresas, ONG, entre otras.





Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario



FaCES

Dr. Benito Hamidian
Decano

Profa. Karla Torres
Directora de la DIPI, Campus Bárbula

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

Prof. Ali Guédez
Director de la Escuela de Economía

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

Prof. Raúl Núñez
Director de la Escuela de Relaciones Industriales

Profa. Glenda Reyes
Directora Ciclo Básico, Campus Bárbula

Dr. Ángel Deza
Director del INFACES

Dr. Williams Aranguren

Director de Postgrado, Campus Bárbula

Prof. Bruno Valera

Director de Extensión, Campus Bárbula

Profa. Sara García

Directora de Docencia y Desarrollo Curricular

Profa. Alejandra Guinand

Directora de Asuntos Profesorales, Campus Bárbula

Profa. Carlina Fernández

Directora de Asuntos Estudiantiles, Campus Bárbula

Prof. David Duarte

Director de Tecnología de Información y Comunicación, Campus Bárbula

Dr. Ero del Canto

Director de Biblioteca, Campus Bárbula



Dra. Nuvia Pernia Hoyo
Coordinadora del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET)

Dra. Aura Adriana Delgado Castillo
Coord. Línea de investigación diversidad, equidad e inclusión, GIDET.

Dra. Themis Sandoval Uzcátegui
Coord. Línea de investigación mundo del trabajo, GIDET

gidetfaces@uc.edu.ve
gidetfacesuc@gmail.com



[@gidetfacesuc](https://www.instagram.com/gidetfacesuc)



[Gidet Faces Uc](https://www.facebook.com/GidetFacesUc)



CONTENIDO

Presentación	viii

TEMATICA CRISIS DEL EMPLEO

CAPÍTULO I. La ineficacia del marco regulatorio en la protección del empleo en el contexto de crisis Napoleón Goizueta Herrera	18
CAPÍTULO II. Preservación de la fuente de empleo en la legislación laboral venezolana en tiempos de la COVID 19 en Venezuela Omar Fumero Díaz y Víctor Genaro Jansen Ramírez	44
CAPÍTULO III. Protección de las fuentes de trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela. Aplicación del Art. 149 LOTT Thania Margot Oberto Morey	65
CAPÍTULO IV. Análisis de la actividad de las organizaciones sindicales a la luz de la pandemia. María Gabriela Gerardo Mendoza	85
CAPÍTULO V. Gestión de la jornada laboral en tiempos de pandemia. Luis Tadeo Marcano Suárez y Aurora Celina Salcedo Medina	99
CAPÍTULO VI. Discursividad de los docentes universitarios como expresión laboral compleja en tiempos de pandemia Mirta Camacho y Yomar Bracho	123

TEMATICA REALIDAD DE LA ENTIDADES DE TRABAJO

CAPÍTULO VII. La nueva realidad del Derecho del Trabajo en Venezuela Manuel Bellera Campi	141
CAPÍTULO VIII. Responsabilidad Social Empresarial, Cultura Tributaria y Transformación del mundo del trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela	5

Calidad de Vida del trabajador en Venezuela. Freddy Orlando Pina Faneite y Leonardo Ernesto Villalba González.....	152

TEMATICA

EXPANSIÓN, INNOVACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO

CAPÍTULO IX. COVID-19 y factores multidimensionales de la educación virtual en el contexto universitario venezolano. Yenitza Poriet y Nina Poriet.....	172
CAPÍTULO X. El trabajo docente universitario en el tránsito hacia la educación a distancia por la pandemia COVID-19. Sara García Nieves.....	194
CAPÍTULO XI. Transformación y desafíos de las empresas de retail en tiempo de pandemia en Venezuela. Themis Sandoval Uzcátegui.....	210
CAPÍTULO XII. Salud en tiempo de pandemia en Venezuela y su impacto en el trabajo. Martha Díaz.....	234
CAPÍTULO XIII. La bioseguridad - Elemento intrínseco en las relaciones sanas y seguras. Harriet Conde.....	252

TEMATICA

PROFUNDIZACIÓN DE LA DESIGUALDAD

CAPÍTULO XIV. Brecha digital en tiempo de pandemia. Ana Cordero Borjas y Luz Alexandra Montoya Restrepo.....	267
CAPÍTULO XV. El flagelo de la violencia de género, un año después del confinamiento por el COVID-19. Aura Adriana Delgado Castillo y Fabiola Rondón Delgado.....	285



CAPÍTULO XVI. Segregación ocupacional en el trabajo en el cargo de Juez en la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, Venezuela.	
Nuvia Pernía Hoyo	300
 CAPÍTULO XVII. El Arte como elemento transformador en Tiempos de Pandemia.	
Marcelino Juárez Mieres	327



PRESENTACIÓN

Preocupados por las consecuencias de la pandemia generada por la COVID-19 en todos los niveles, social, sanitario, político y económico, que sin duda alguna seguirán marcando la pauta y con ello la transformación del mundo, incluyendo el laboral, y tomando en consideración lo sostenido por Jürgen Weller, Consultor de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en su documento *«La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales»* (2020:7) en el cual plantea que en los últimos años entre las tendencias que marcan el mercado laboral “se destacan las perspectivas de una fuerte destrucción, transformación y creación de empleos, la amenaza de una creciente desigualdad en el mercado laboral y el gran potencial – todavía no realizado – para el crecimiento de la productividad laboral”; por lo anterior, desde el Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo, hemos decidido presentar esta cuarta producción intelectual versión digital dedicándosela al tema **La transformación del mundo del trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela.**

Veinticuatro investigadores elaboraron diecisiete capítulos enmarcados en cuatro ejes temáticos: crisis del empleo; realidades de las entidades de trabajo; expansión, innovación y evolución de los mercados laborales y profundización de la desigualdad. Cada uno de ellos expresan su visión y perspectiva sobre la temática abordada, generando un aporte importante para la comprensión de los cambios ocurridos en el mundo del trabajo en nuestro país a raíz de la pandemia; a continuación una breve descripción de cada capítulo.



1. Crisis del empleo:

1.1. *Tratamiento legal en las entidades de trabajo:*

Napoleón Goizueta Herrera, presenta un capítulo titulado *La ineficacia del marco regulatorio en la protección del empleo en el contexto de crisis*. Desarrolla el tratamiento legal en las entidades de trabajo: modificaciones en las condiciones de trabajo establecido en el artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), así como el cierre de las entidades de trabajo, dispuesto en el artículo 149 del mencionado texto legal. El autor describe la situación laboral de la entidad de trabajo C.A. Good Year de Venezuela (2018) y concluye reflexionando sobre el cierre intempestivo de algunas empresas en Venezuela.

Omar Fumero Díaz y Víctor Genaro Jansen Ramírez, disertan en el capítulo intitulado *Preservación de la fuente de empleo en la legislación laboral venezolana en tiempos de la COVID-19*, sobre el mecanismo legal establecido en el artículo 148 de la LOTT, con el cual se obliga a la creación de una instancia de protección de derechos que debe estar integrada por representantes de la entidad de trabajo, organizaciones sindicales y los diversos organismos del estado, liderados por el Ministerio con competencia en trabajo. Los autores destacan que los medios alternos de resolución de conflictos establecidos en el artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006, son de obligatorio cumplimiento para poder definir los ordenamientos aplicables a cada caso en particular y deben ser contruidos entre los distintos actores que hacen vida en las relaciones colectivas del trabajo.

Thania Margot Oberto, en su obra, *Protección de las fuentes de trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela. Aplicación del artículo 149 LOTT*, realiza un



análisis sobre la afectación de las entidades de trabajo y los trabajadores debido a la pandemia generada por la enfermedad COVID-19. Señala la posición de la Organización Internacional del Trabajo, en reflejar los problemas económicos generados por esta terrible enfermedad y sus consecuencias nefastas en las actividades productivas, recayendo el peso en la pérdida de fuentes de trabajo, aumentando la precariedad y el empleo informal. Del artículo 149 de la LOTTT, se establecen las condiciones para evitar un cierre ilegal y fraudulento de una entidad de trabajo, la cual tiene repercusiones de carácter penal para sus instigadores y afianza el protagonismo de los trabajadores para recibir la administración y conducción de las entidades de trabajo que estén dentro de la premisa legal. Finalmente señala algunos ejemplos de centros de trabajo, administrados por el Estado conjuntamente con los trabajadores involucrados.

1.2. Contexto sindical:

María Gabriela Gerardo Mendoza, elaboró un *Análisis de la actividad de las organizaciones sindicales a la luz de la pandemia*; en el trabajo plantea la posición de los representantes de los trabajadores en Venezuela con ocasión al cambio de prioridades en los derechos laborales que aspira todo trabajador, entre ellos el salario, mejoras en los beneficios socio económicos, mantenimiento de la fuente de empleo, derecho a la vida y a la salud. La autora concluye en vista de la situación planteada, la negociación colectiva y los conflictos colectivos quedan en un segundo plano en el orden de derechos fundamentales.

1.3. Cambios en las condiciones de trabajo:

Luis Tadeo Marcano y Aurora Salcedo, describen en su capítulo *Gestión de la jornada laboral en tiempos de pandemia*, el comportamiento de los actores laborales derivado de la suspensión, eliminación y alteración de la jornada laboral



ante la aparición de la COVID-19 y los decretos de Estado de Alarma y fijación de políticas por parte del Ejecutivo Nacional, en relación al despliegue de las actividades productivas por parte de la ciudadanía, observándose la primacía en el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y como los sujetos de la relación de trabajo debieron propulsar medidas de adecuación a la jornada laboral, creando distintos mecanismos por vía de la negociación directa o colectiva. Destacan el teletrabajo como medio para que un grupo significativo de trabajadores pueda tener más tiempo para compartir con su familia o estar laborando dentro de su hogar.

Mirtha Camacho y Yorman Bracho desarrollan una investigación que lleva por nombre *Discursividad de los docentes universitarios como expresión laboral compleja en tiempos de pandemia*, en la cual reflexionan sobre las implicaciones del trabajo inmaterial de los docentes universitarios ante los cambios en sus prácticas pedagógicas como consecuencia de la COVID-19. Se expresa la complejidad de las relaciones laborales, la hibridación cultural, entre otros aspectos relevantes. Destacan la importancia de atender el desarrollo del trabajo docente y su impacto en el avance de la sociedad del conocimiento en tiempos de pandemia.

2. Realidad de las entidades de trabajo:

Manuel Bellera Campi presenta un análisis de la evolución del derecho del trabajo en su capítulo titulado, *La nueva realidad del derecho del trabajo en Venezuela*, haciendo un recorrido histórico desde la primera promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, pasando por las distintas reformas legislativas, que supusieron la manifestación de mejoras en los derechos de los trabajadores, tales como el salario mínimo decretado por el Estado, la negociación colectiva y por último y no menos importante, el pago de las prestaciones sociales en caso de terminación de la relación de trabajo. Igualmente describe las políticas económicas laborales en los



últimos veinte años, que expresan un declive en los derechos de los trabajadores. Finalmente propugna una reforma laboral que sea equilibrada para la creación de fuentes de empleo, restituya un salario digno para el trabajador y sus familias tal y como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Freddy Pina y Leonardo Villalba, desarrollan el capítulo *Responsabilidad social empresarial, cultura tributaria y calidad de vida del trabajador en Venezuela*, en el que transversalizan la situación socioeconómica del país, y responde al marco normativo en materia tributaria, frente a una economía parcialmente paralizada, un sector laboral disminuido, bajo la mirada de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Cultura Tributaria en la Calidad de Vida del trabajador. El panorama nacional se muestra poco alentador de cara a una crisis económica sin precedentes. Las medidas de cuarentena por la pandemia de la COVID-19 llegan a Venezuela en un contexto donde ya se vivía una semiparalización por la recesión económica prolongada, la escasez de combustible, la crisis de los servicios públicos, la baja movilidad internacional, constituyendo un escenario propicio para la compleja agudización de problemas ya existentes.

3. Expansión, innovación y evolución de los mercados laborales

3.1. Aprendizaje en línea:

Yenitza Poriet y Nina Poriet presentan unas reflexiones en su trabajo llamado *COVID-19 y factores multidimensionales de la educación virtual en el contexto universitario venezolano*, con base a sus vivencias como docentes. Explican los referidos factores de la educación virtual en el período comprendido desde marzo 2020 a inicios de octubre 2021, abordando entre ellos: los recursos financieros, competencias tecnológicas del docente, servicios públicos, recursos y herramientas tecnológicas, niveles emocionales y principios éticos del estudiante. Resaltan la



importancia de “conseguir un equilibrio en las relaciones de los factores multidimensionales, de forma tal que el impacto de la pandemia en la educación virtual realmente tenga resultados positivos”, siendo imperativo la participación activa de la comunidad universitaria y los organismos competentes.

Sara García Nieves destaca en su capítulo *El trabajo docente universitario en el tránsito hacia la educación a distancia por la pandemia COVID-19*, como la emergencia instauró un estado de respuesta inmediata en las instituciones públicas del país. La Universidad de Carabobo no estuvo exenta a esta situación que “normalizó” el uso del espacio virtual. La irrupción de la enfermedad mencionada, obligó a la implementación de una serie ajustes de índole legal, didáctico, pedagógico, andrológico y organizacional, para dar respuesta oportuna al sagrado derecho a la educación y al trabajo del personal docente y administrativo de la casa de estudios. La autora muestra los ajustes y el recorrido cronológico de esta situación, con respuestas oportunas y de impacto positivo en el área de influencia.

3.2. Innovación en los mercados de trabajo:

Themis Sandoval Uzcátegui, presenta un análisis sobre la *Transformación y desafíos de las empresas de retail en tiempo de pandemia en Venezuela*, abordando para ello cuatro aspectos: el mundo de las ventas al detal y su evolución, las transformaciones que han tenido estas empresas en tiempo de pandemia, como el comercio informal está a la orden del día en nuestro país y los desafíos impuestos al sector. Concluye que las empresas del ramo están en constante redefinición producto de los cambios en el entorno y en los hábitos del consumidor, siendo necesario asumir los desafíos impuestos para sobrevivir y mantenerse dentro del mercado competitivo. Así mismo resalta que el Estado Venezolano debe generar políticas públicas para promover la formalización de los emprendimientos.



3.3. Evolución de los mercados laborales salud:

Martha Díaz llevó a cabo una investigación documental titulada *Salud en tiempo de pandemia en Venezuela y su impacto en el trabajo*, presentando una visión general del tema salud en nuestro país en los últimos años, relacionándolo con aspectos económicos y laborales, señalando algunas estrategias para paliar y/o superar la crisis producida por la pandemia de la COVID-19, exhortando la creación de empleo decente y la puesta en marcha de la solidaridad para ayudar a los miembros más vulnerables de la sociedad, y a la recuperación de los sectores de la economía más afectados, por lo que considera que los efectos de la pandemia podrían prolongarse durante años en forma de pérdida de potencial humano y económico, y de mayor pobreza y desigualdad, considera que se requiere una estrategia integral y coordinada, basada en políticas centradas en las personas, y respaldadas por la acción y la financiación. No puede haber una recuperación real sin una recuperación de puestos de trabajo dignos.

3.4. Evolución de los mercados laborales. Protocolos de seguridad:

Harriet Conde Pérez desarrolla un trabajo intitulado *La bioseguridad – elemento intrínseco en las relaciones de trabajo sanas y seguras*, enfatizando la importancia de esta como elemento intrínseco en el desarrollo de la relación de trabajo, tanto de manera presencial como a distancia. La Organización Internacional del Trabajo, destaca las medidas de confinamiento implementadas para el control de la propagación del virus y su preocupación por el mantenimiento de las fuentes de trabajo. Por tal razón, la autora plantea la convivencia de las medidas de salud con la recuperación del empleo, contribuyendo así a la obtención de mejor y mayor calidad de vida, ante la nueva realidad.



4. Profundización de la desigualdad:

4.1. Acceso diferenciado a la infraestructura digital:

Ana Cordero Borjas y Luz Alexandra Montoya en su capítulo titulado *Brecha digital en tiempo de pandemia*, enfatizan las repercusiones que ha generado el virus provocado por la COVID-19, el cual ha profundizado la desigualdad y la vulnerabilidad de algunos grupos sociales, sobre todo, los que históricamente se han considerados como los excluidos; en su análisis destacan como cada sector se ha visto afectado, dejándonos entre las reflexiones finales el esfuerzo que deben realizar las comunidades y los gobiernos para brindar mayor acceso a las oportunidades tecnológicas actuales, en aras de contribuir con la mejora de su condición de vida y con el desarrollo de la sociedad.

4.2. Población vulnerable:

El tema de la violencia de género, en su rostro más cruento, como lo es el feminicidio, vuelve a ocupar un lugar preponderante en la vida de las venezolanas, fuera y dentro del país. Las cifras no descienden, y luego de un año de pandemia y múltiples restricciones de movilidad, se nos muestra como un flagelo endémico en la sociedad venezolana, que al final es espejo de la sociedad mundial. En el capítulo presentado por **Aura Adriana Delgado C. y Fabiola R. Delgado**, *El flagelo de la violencia de género, un año después del confinamiento por el COVID-19*, nos muestran una escalada estructural de esta situación a partir de las cifras reportadas por organizaciones especializadas en la materia.

Nuvia Pernía Hoyo, en su capítulo titulado *Segregación ocupacional en el trabajo en el cargo de Juez en la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, Venezuela*, realiza un abordaje desde la división sexual del trabajo, describiendo la estructura organizativa de la población en estudio, el número de jueces por

categoría y función, estabilidad laboral de los jueces en sus cargos, nivel académico, cantidad de juezas y jueces por la materia, edad cronológica y el estado civil. Concluyendo que se mantienen algunos elementos de análisis sexista en la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, en el año 2021, lo que se evidencia en el reparto de las competencias a los jueces, pues, de un total de 128 jueces, 53 juezas tienen en su haber el conocimiento de causas judiciales que suponen servicios relacionados con cuidados de sujetos vulnerables, competencias de la “esfera reproductiva”, en consecuencia, la jurisdicción, no se hace valorando a la persona en la tarea, sino en función de su sexo, por lo tanto, debe procurarse soslayar algún indicio de desigualdad en el grupo en estudio.

Para finalizar, **Marcelino Juárez**, autor de la ilustración que lleva por nombre Resurgiendo, portada de este libro digital, presenta un ensayo titulado *El arte como elemento transformador en tiempos de pandemia*, en la que plantea como el aislamiento producido por la COVID-19 aceleró el desarrollo de las diversas áreas de entretenimiento en las plataformas digitales, convirtiéndose esto en factor fundamental para el logro de la armonía emocional; cierra con una invitación para mantener vínculos con cualquier rama artística.

Como corolario, esta producción intelectual en un aporte que recoge la mirada libre e inclusiva de diversas visiones sobre el mundo del trabajo en Venezuela en tiempo de pandemia, por lo que deseamos sirva para la generación del debate constructivo y medio de información oportuna para todos los sectores de la sociedad, uno de los objetivos del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET).





El equipo GIDET

CRISIS DEL EMPLEO

LA INEFICACIA DEL MARCO REGULATORIO EN LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN EL CONTEXTO DE CRISIS



Napoleón Goizueta Herrera

napoleongoizueta@gmail.com
napoleongoizueta@hotmail.com

Abogado y Doctor en Derecho de la Universidad de Carabobo. Profesor titular en la Universidad de Carabobo, 1979. Miembro de Número de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales de Venezuela. Postgrado Derecho Sindical y del Trabajo (Con Mención LODE). Universidad de Roma. Italia. 1972-1974. Curso de Formación para Expertos Latinoamericanos sobre el problema del Trabajo y de las Relaciones Industriales. Bologna. Italia. 1988. Diseñador de la Maestría en Derecho del Trabajo en la Universidad de Carabobo. Articulista y ponente nacional e internacional.

LA INEFICACIA DEL MARCO REGULATORIO EN LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN EL CONTEXTO DE CRISIS

Napoleón Goizueta Herrera

Introducción

Buen propósito el del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET) de FaCES, el de analizar en esta oportunidad de su cuarta producción intelectual versión digital, el tema “Transformación del Mundo del Trabajo en Tiempo de Pandemia en Venezuela”, enmarcados en importantes ejes y temáticas, como lo es el de la Crisis del Empleo (#1), en el que nos vamos a permitir desarrollar en el eje del “Tratamiento legal en las entidades de trabajo: modificaciones en las condiciones de trabajo (artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en lo sucesivo LOTTT), cierre de las entidades de trabajo (artículo 149 LOTTT), que abordaremos bajo la denominación de “La ineficacia del vigente marco regulatorio en la protección del empleo en el contexto de crisis”, en que haremos referencia a:

- ✓ Un brevísimo comentario de la situación del país antes de la declaratoria de la Pandemia.
- ✓ Para luego referirnos a la declaratoria del coronavirus (covid-19) como Pandemia y su impacto en las relaciones de trabajo.
- ✓ Y finalmente centrarnos en el análisis de las modificaciones de las condiciones de trabajo (artículo 148 LOTTT), así como el cierre de las entidades de trabajo (artículo 149 eiusdem).

1. Breve comentario sobre la situación del país previo a declaración pandemia

Con relación al primer aspecto, creemos conveniente recordar, que nuestro país viene atravesando una compleja situación de crisis económica, social y política, mucho antes de la aparición de la Covid 19, hasta el punto que al actual gobierno nacional se le otorgaron dos leyes habilitantes, iniciándose además la declaratoria

del estado de excepción y de emergencia económica con el Decreto N° 2.184 de fecha 14 de enero de 2016 (Gaceta Oficial Ext. N° 6.214 de la misma fecha), y desde este año 2016, tal como lo afirma el Dr. Rafael Badell Madrid, “hasta febrero de 2021 se han dictado 16 decretos y 16 prórrogas, por medio de los cuales se ha declarado, de manera inconstitucional, el estado de excepción y emergencia económica, con la finalidad de que el presidente de la República pueda seguir dictando decretos-leyes” (Léase “Asalto al Parlamento”. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Serie Estudios N° 127. Caracas 2021 Pag.56); es conveniente observar que en la Constitución en el artículo 338 se dispone que “Dicho estado de excepción durará hasta treinta días, siendo prorrogable por treinta días más”.

2. La declaración de pandemia y su impacto en las relaciones laborales

Esta situación de crisis en nuestro país se agravó con la llegada del coronavirus o COVID-19, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) le dio la consideración de pandemia el 11 de marzo de 2020, virus este que ha generado una crisis humanitaria de carácter sanitario a nivel mundial, con impacto en lo social y lo económico, así como en el mundo del trabajo.

En este contexto, en lo laboral podemos observar que la afectación abarca diversos aspectos, entre los que nos permitimos destacar, el referente al sistema de relaciones de trabajo, al empleo, a las relaciones laborales que en él se generan tanto individuales como colectivas, a la organización del trabajo, a las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y como es obvio, a su marco regulatorio, que ha sido desbordado; situación ésta a la cual no ha escapado nuestro país, profundizando aún más la crisis, y que le permitió al Presidente de la República dictar el Decreto N° 4160 de Estado de Alarma el 13 de marzo del pasado año 2020 (Gaceta Oficial Ext. N° 6.519 de la misma fecha), que ha sido prorrogado sucesivamente, a pesar de que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) dispone en el

artículo 338 que “Dicho estado de excepción durará hasta treinta días, siendo prorrogable por treinta días más”.

Es conveniente recordar que el estado de alarma es una de las modalidades del Estado de Excepción (artículo 338 CRBV), que contempla la adopción de medidas que conllevan restricciones temporales de garantías constitucionales; así observamos, que en este Decreto se restringió la garantía a la libertad de circulación y tránsito contemplada en el artículo 50 de la vigente CRBV, tal como se dispuso en el artículo 7 del Decreto; también se restringió la libertad económica, contemplada en el artículo 112 CRBV, de acuerdo a lo previsto en el artículo 8 del Decreto; y la garantía al derecho al trabajo, contemplada en el artículo 87 de la CRBV, según lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto, restricciones que algunas de ellas impactan lo laboral.

2.1. Y qué medidas contempla el Decreto N° 4160 que impacta lo laboral

Comenzaremos señalando que en el Decreto se establece la posibilidad de suspensión de las actividades en determinadas zonas o áreas geográficas del país; esta suspensión “implica además la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación” (artículo 8), estableciendo en el artículo 9 los casos que no serían objeto de suspensión; en igual forma se contemplan las medidas concurrentes de cuarentena y aislamiento para los pacientes sospechosos de haber contraído el coronavirus, así como para aquellos en los cuales se hubiere confirmado el diagnóstico (artículo 23), adicionando los casos de personas que “hubieren estado expuestos a pacientes sospechosos o confirmado de haber contraído el coronavirus que causa la COVID-19 (artículo 24), entre los cuales se incorporan en el numeral 3, el “ Haber permanecido en un mismo entorno con pacientes enfermos, o bajo sospecha de estarlo, **ya sea**

con ocasión de actividades laborales, académicas, profesionales o relaciones sociales de cualquier tipo”. (Lo destacado es nuestro).

2.1. a. La novación objetiva y la suspensión de la relación de trabajo

Ahora bien, la posibilidad del cese o no de actividades por parte de los trabajadores, nos conduce a los fines del desarrollo de nuestro tema, a realizar las distinciones en torno al encuadramiento de estas situaciones mencionadas, en alguna de las vicisitudes que pueden presentarse en el contrato del trabajo, como lo son: la novación del contrato de trabajo, la suspensión de la relación de trabajo y la extinción de la relación laboral; así podemos observar, que de acuerdo a lo dispuesto en el arriba mencionado artículo 8, el cese de actividades laborales, cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia, encuadra dentro de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, que como bien afirma Cabanellas, citado por De Buen L. (1976:69), “constituye una situación de excepción en virtud de la cual ésta deja de ejecutarse durante cierto tiempo”, y está regulada en los artículos 71 al 74 de la LOTTT; y en relación a los trabajadores en que sea posible el desempeño bajo alguna de las modalidades a distancia que permita al trabajador realizar su labor desde su lugar de habitación, el de la novación objetiva, que conlleva el cambio del lugar del trabajo y la no presencialidad y con ello una modificación de naturaleza sustancial de condiciones de trabajo, figura ésta contemplada en el artículo 9 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) referente a la enunciación de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo que en su literal “d” III incorpora la “admisión de novaciones subjetivas y objetivas del contrato de trabajo”; teniendo ambas vicisitudes en esta situación de pandemia la peculiaridad de ser de carácter colectiva y por lo tanto de mayor trascendencia social; a estas dos situaciones de los trabajadores suspendidos y a los tele laborantes, se les adiciona, la de los trabajadores que prestan sus servicios en actividades no objeto de suspensión de las indicadas en el artículo 9 (servicios

esenciales), en que también se podrán hacer presentes estas vicisitudes ya mencionadas, tanto de la suspensión de la relación de trabajo, como de las modificaciones en las condiciones de trabajo que van más allá de los cambios unilaterales permitidos dentro del *ius variandi*, en virtud de que refieren a cambios sustanciales del contrato de trabajo que requieren del acuerdo de las partes, como lo podrían ser entre otros, en el horario o la jornada de trabajo y que se enmarcan dentro del concepto de la novación objetiva; cambios estos que deberán tener como única finalidad la prevención de la Covid 19 y la protección del empleo, y no otros en que podrían escudarse bajo la sombra de este terrible virus.

2.2 b. Es posible la terminación de la relación de trabajo

Por lo que respecta a la vicisitud referente a la posibilidad de la extinción de la relación laboral, podemos observar que en el Decreto de estado de alarma por Covid 19 no hace referencia a la extinción de la relación de trabajo, pero como en él se dejó abierta la posibilidad de que el Presidente dicte otras medidas complementarias de orden social, económico y sanitario que estime conveniente (disposición final Primera), haciendo uso de esta facultad, dictó el Decreto N° 4.167 de fecha 23 de marzo de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.520 Extraordinaria. De la misma fecha) mediante el cual se ratifica la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado regidos por la LOTTT, hasta el 31 de diciembre 2020, “a fin de proteger el derecho al trabajo como proceso fundamental que permita la promoción de la prosperidad, el bienestar del pueblo”, y posteriormente mediante Decreto 4.414 de 31 de diciembre de 2020 publicado en Gaceta Oficial N° 6.611 (Extraordinario) el Presidente de la República establece la inamovilidad laboral para los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado amparados por la LOTTT, por un lapso de dos (2) años contados a partir de la vigencia de éste Decreto; con lo cual los trabajadores amparados por el Decreto no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa calificada

previamente por el Inspector del Trabajo, quedando exceptuados los trabajadores que ejerzan cargos de dirección y los de temporada u ocasionales.

Como bien se puede observar, ambos decretos tienen como finalidad evitar los despidos injustificados y con ello la protección al trabajador en su derecho al trabajo, lo cual no impide la posibilidad del despido individual disciplinario, vale decir, justificado para el supuesto caso que el trabajador haya incurrido en algunas de las causales establecidas en el artículo 79 de la vigente LOTTT.

3. La protección del empleo y la fuente de trabajo

Por otra parte, en esta misma cuestión relativa a la terminación de la relación de trabajo, en la LOTTT (2012), se incorporaron además, dos importantes disposiciones en que se contemplan interesantes y controvertidos temas, referentes a la protección del empleo y de la fuente de trabajo, así como el de la gestión de las empresas ocupadas por los trabajadores; recordemos que en el Título III denominado DE LA JUSTA DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO, nos encontramos con el Capítulo IV “De la Protección al Trabajo, al salario y las Prestaciones Sociales”, y en éste, con estas dos importantes disposiciones, como lo son, el artículo 148 denominado, “Protección del Proceso Social del Trabajo”, y el 149, denominado “Protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo”, disposiciones éstas que para su estudio creemos conveniente relacionarlas con el artículo 67 de la LOTTT, denominado “Excepción a la sustitución de patrono o patrona”, y con el punitivo artículo 539 denominado “Arresto por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo”.

3.1. La protección ante las dificultades tecnológicas, económicas y sanitarias

Comenzaremos nuestros comentarios con en el primero de estos artículos, vale decir, el 148, en que se va a regular lo atinente a las empresas que se encuentran en dificultades, bien sea por razones técnicas o por problemas

económicos, dificultades que ponen en “peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo”, estableciendo un procedimiento con la intervención de oficio o a petición de parte, por razones de interés público y social del Ejecutivo Nacional e invistiendo de inamovilidad a los trabajadores durante el proceso, reenviando al reglamento de esta ley, lo atinente “a la instancia de protección de derechos”, pudiéndose alcanzar por esta vía excepcional, un acuerdo de desmejora o “in peius” en los supuestos en ella previsto, con el cese temporal de algunos beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo, disposición esta flexibilizadora que tuvo su precedente en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) del año 1990 en sus artículos 525 y 526, que fueron desarrollados en el Reglamento de la LOT de 1999, en la Sección Cuarta, bajo la denominación Extinción de la relación de trabajo por razones económicas o tecnológicas, en sus artículos 69,70 y 71, y en la modificación del año 2006, en los artículos: 46: pliego de peticiones; 47: Composición del conflicto por la Junta de Conciliación; 48: Modificación de las Condiciones de Trabajo y 49: Composición del conflicto por Junta de Arbitraje.

Ahora bien, a estos dos tipos de dificultades como lo son los de naturaleza técnicas o económicas, contemplados en la LOTT (2012), hoy en día, se le va a adicionar las causadas por la crisis sanitaria que ha generado la pandemia de la Covid-19, en virtud de que han agravado estas dificultades causando entre otras, la cesación o suspensión de actividades laborales, la pérdida de empleos y el cambio de las condiciones de trabajo en forma colectiva y en toda el área geográfica de nuestro país.

3.2. La operatividad y eficacia de estas medidas

Es por ello que consideramos conveniente tener presente, la operatividad de esta disposición en la realidad laboral, teniendo presente que ante el agravamiento de la crisis económica por la que ha venido atravesando el país, pasando de una

inflación a la de hiperinflación, desde hace varios años, algunas empresas, ya habían solicitado debido a éstas dificultades económicas que presentaban, la autorización de aumentos significativos de precios, pero los incrementos aprobados por el ente gubernamental, fueron según se expresaba por los solicitantes, “muy insuficientes”, operando algunas de ellas a pérdidas, como fue el caso de la Corporación Clorox de Venezuela S.A., que posteriormente cerró sus operaciones en Septiembre de 2014 y fue ocupada el 26 de Septiembre de 2014, ante “el cierre ilegal por parte de sus propietarios.” [Documento en línea]

En igual forma, otras entidades de trabajo, a los fines de tratar de superar la situación descrita, habían solicitado la aplicación del artículo 148 LOTTT, pero las mismas no fueron diligentemente procesadas, y las que llegaron a la utilización de la vía del mecanismo alerno de solución de conflictos como lo es el arbitraje, como lo fue el caso de la General Motor, en que se designó una Junta de Arbitraje y se produjo el Laudo Arbitral, sus decisiones fueron cuestionadas, no siendo publicado su texto en Gaceta Oficial, de conformidad con lo pautado en el artículo 496 de la LOTTT, lo cual sería conveniente investigar, por cuanto esta empresa que tenía 2.678 trabajadores y más de 3.900 en las 79 distribuidoras, a lo cual se suman la de los proveedores, cesó sus operaciones el 20 de abril de 2017, y a través de un comunicado señala la causa que impidió que las labores continuaran con normalidad en la planta que se instaló en el país en 1948 [Documento en línea]; pero como los tiempos cambiaban y lamentablemente para mal, por razones que no vienen al caso en este documento analizar, al agudizarse la crisis económicas, las empresas se vieron en la necesidad de tomar medidas mínimas necesarias, para preservar su existencia, no cerrar y mantenerse en el mercado, y siguieron persistiendo en solicitar ante el órgano laboral competente la aplicación del ya varias mencionado artículo 148, y la respuesta del órgano ministerial con competencia en materia de trabajo, ante la amenaza real de cierre, fue la de darle curso al procedimiento, como aconteció entre otros, con el caso emblemático de

Coca-Cola Femsa de Venezuela, entidad de trabajo que solicitó en esa oportunidad con carácter de extrema urgencia que se le: “AUTORICE la debida adecuación productiva como solución excepcional para la sostenibilidad de la EMPRESA, a través de la instalación de una instancia de protección al proceso social del trabajo que viabilice la supervivencia de la misma como fuente estable y de calidad en virtud del riesgo de extinción a la que está expuesta por razones de índole económica y financiera”, tal como se puede constatar del auto del órgano ministerial de fecha 05 de Septiembre de 2018. N° 2018-059 EXP.082-2018-05.

Por otra parte, con relación al artículo 67 de la vigente LOTTT, en que se regula el supuesto de la actuación del Estado, luego de producirse efectivamente el cierre de una entidad de trabajo, y el Estado ha procedido a la adquisición forzosa (expropiación) de los bienes a fin de reactivar la actividad económica y productiva, como medida de protección al trabajo y al proceso social del trabajo, observamos, la peculiaridad de que puede realizarlo **“independientemente que sean los mismos trabajadores y sean las mismas instalaciones”**, y que además, en esta situación planteada, no se va a configurar o a considerar esta situación de emergencia planteada, como sustitución de patrono o patrona, por lo cual, en el aparte único de este artículo se prevé que: “Las deudas del patrono o patrona con los trabajadores y trabajadoras, serán canceladas por dicho patrono o patrona, o descontadas del precio convenido a pagar por el Estado, o garantizando su pago por éste en acuerdo con los trabajadores y trabajadoras”; de ahí la denominación de esta disposición como: **“Excepción de la sustitución de patrono o patrona”**, en que se produce:

- a) La adquisición forzosa de los bienes (no habla de la entidad de trabajo como tal).
- b) Que para la reactivación de la actividad económica y productiva, por parte del ESTADO, este puede realizarla, independientemente que sean los mismos trabajadores y trabajadoras y sean las mismas instalaciones, con lo cual no se

preserva el puesto de trabajo a los trabajadores de la entidad laboral en que se produjo el cierre.

- c) Que como en este caso, por imperio de la ley lo consideran de excepción, no hay sustitución de patrono, y en consecuencia, tampoco se producen a favor de los trabajadores los importantes efectos contemplados en el artículo 68 de la LOTTT, relativos a que “no se afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes”, así como tampoco la responsabilidad solidaria, con el patrono sustituido o viejo patrono, “por las obligaciones derivadas de esta Ley, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años”.

Por lo que respecta al artículo **539 de la LOTTT** denominado **“Arresto por cierre ilegal e injustificado de la fuente de Trabajo”**, nos vamos a permitir transcribir su texto: “El patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público”, es una norma punitiva que permite la detención del patrono y en las que son personas jurídicas, a los gerentes, por el hecho del cierre ilícito de la entidad de trabajo, disposición esta que nos vamos a permitir relacionar con otros dispositivos legales que permiten la detención de empresarios, que van desde la Ley especial de Defensa Popular Contra el Acaparamiento, la Especulación, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte al consumo de los alimentos o productos sometidos al control de precios (2007), pasando por la Ley de la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios (2010), que además incluyó a la expropiación como sanción (artículo 6); a la Ley de Precios y Costos Justos (2011); la Ley Orgánica de Precios Justos (2015), hasta la Ley Constitucional de Precios Acordados dictada por la Asamblea Nacional Constituyente (noviembre 2017) presentada por el presidente Maduro; así como también con el artículo 149 que analizaremos a continuación.

4. La protección del empleo por cierre entidad de trabajo (artículo 149 LOTTT)

Ahora bien, por lo que respecta a esta novísima disposición, al que de modo particular nos referiremos, también prevé la regulación del caso de cierre de la entidad de trabajo, en los supuestos de que éste se produzca en forma:

- a) ilegal,
- b) fraudulento de una entidad de trabajo, o
- c) debido a una acción de paro patronal.

Por lo tanto, cuando ocurre alguno de estos tres supuestos que responden a una acción patronal, al margen de la ley, si el patrono o patrona se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de actividades productivas, el Ejecutivo a través del Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, tiene la potestad y no la obligación, (por cuanto el Estado como es obvio, no está en la obligación de resolver todos los problemas económicos de las empresas), luego de constatar el cierre y a solicitud de los trabajadores, para, “en protección del proceso social del trabajo, restablecer las actividades productivas de una entidad de trabajo que haya sido objeto de cierre ilegal o fraudulento, o cuyo patrono o patrona se encuentre en desacato de una orden de reinicio de actividades” (exposición de motivos LOTTT), para lo cual, procederá mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de actividades productivas, con lo cual se “reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a preservar sus fuentes de trabajo incluso a través de la gestión directa de los activos de las entidades de trabajo que se encuentren en dificultades antes citadas, mediante designación de Juntas Administradoras Especial, para lo cual podrán recibir asistencia técnica del Estado” (Exposición de motivos LOTTT), en virtud de lo cual, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social a solicitud de los trabajadores PODRÁ:

- 1) Emitir RESOLUCIÓN motivada en donde se ordena:
 - a) la ocupación de la entidad de trabajo cerrada; y
 - b) el reinicio de la actividad productiva, en protección al proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.
- 2) Además, procederá a convocar a.
 - a) Al patrono o patrona,
 - b) A los trabajadores y trabajadoras; y
 - c) A sus organizaciones sociales

Y los convoca con la finalidad de instalar una JUNTA ADMINISTRADORA ESPECIAL (JAE), que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para:

- a) garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo, y
- b) la preservación de los puestos de trabajo,

La Junta que tiene la peculiaridad de ser administradora y no interventora, estará integrada por:

- a) por dos (2) representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno o una de los cuales la presidirá; y
- b) Un (1) representante del patrono o patrona.
- c) También de ser necesario “se podrá incorporar un o una representante del ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la entidad de trabajo”;
- d) Además, LOS TRABAJADORES y TRABAJADORAS, por intermedio del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, “podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva”, pudiéndose observar, que la solicitud es de asistencia solo de naturaleza técnica, y que la designación será de un asistente técnico y no la de un miembro adicional de la Junta.

¿Qué facultades y atribuciones tendrá esta junta administradora especial?

En la disposición in comento, en una forma genérica, se indica, “que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo”, dejándose para el desarrollo de esta disposición por la vía reglamentaria, la asignaciones de las

mismas, tanto para el miembro presidente, así como las conjuntas con el resto de los miembros.

Es conveniente destacar, que en igual forma no se prevé lo relativo al supuesto caso de que los trabajadores que sin ser empresarios titulares, ni tener entre ellos una relación de naturaleza societaria y autogestionaria como el de la cooperativa, no estén capacitados para asumir nuevos roles y ejercer la gestión directa de la entidad laboral que les ha sido traspasada a los fines de su gestión, más no la propiedad, por lo cual deberán acudir al recurso de la ayuda externa a fin de garantizar la sostenibilidad de la empresa, aspecto éste que sería conveniente sea desarrollado por la vía legal o la reglamentaria.

¿Cuál es la duración o vigencia de la junta administradora especial y la hoja de ruta de este proceso?

La vigencia de la Junta será “hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan”, no previendo la norma lo relativo a cual podría ser la meta de este proceso de ocupación y gestión de entidades de trabajo, en lo atinente a la titularidad de la propiedad de dicha entidad de trabajo cerrada, abandonada, ocupada y ahora gestionada directamente por sus trabajadores, como lo podría ser por ejemplo, bien mediante el traspaso de la entidad mediante la forma o manera asociativa o autogestionaria a los trabajadores, o por la cesión a inversionistas privados, o al propio Estado, y porque no, mediante acuerdo de reinicio o reactivación de la entidad de trabajo, con los titulares de la propiedad ocupada; por el contrario, al regular la duración de la Junta Administradora Especial, no lo establece en forma indefinida, sino por un lapso de hasta de un año, “pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan”, por lo cual a nuestro modesto criterio, por esto y por otros aspectos que observamos en la operatividad del proceso, a lo que haremos referencia más adelante, se hace necesario una regulación suficiente y clara, que defina la situación legal de la empresa a futuro, a fin de evitar actuaciones y el desarrollo de la norma, por una vía de rango sub-legal, que pudiera

desnaturalizar el propósito de la misma, cuya esencia es la gestión de los trabajadores de la entidad de trabajo y la preservación del empleo; es por ello que consideramos conveniente, analizar y comentar además, la forma como la disposición ha funcionado en su operatividad y contacto con la realidad social nacional, por lo cual nos vamos a permitir citar algunos casos y analizar el más reciente que podríamos considerar emblemático, como lo es el de la empresa C.A. Good Year de Venezuela, hoy Black Eagle, por cuanto ella forma parte de un sector esencial del país como lo es el productor de neumáticos, en virtud de que en nuestro país, casi todo se moviliza sobre ruedas, y porque además, ocupaba a más de mil trabajadores, y porque a las otras dos empresas, que son al igual que Good Year trasnacionales y que se dedican a esta misma importante actividad, ya habían también concluido en sus funciones, al celebrar acuerdos de cesión, siendo la primera, la empresa BRIGGESTONE FIRESTONE, hoy ALICE NEUMATICOS DE VENEZUELA y posteriormente PIRELLI, que fueron activadas mediante acuerdos, entre la trasnacional y los nuevos inversores, que son ahora los propietarios y los nuevos patronos, por cuanto en dicho acuerdo se previó la continuidad de las actividades con la plantilla o fuerza de trabajo que laboraban para ese momento, produciéndose la figura de la sustitución de patrono regulada por la LOTTT, análisis este que tiene sustentación en reuniones realizadas acompañado de los profesores Héctor Lucena y Gerardo Vásquez con miembros de la Junta Administradora Especial representante de los trabajadores, así como en la revisión de documentos referentes al caso.

4.1. Caso cierre empresa C.A. Good Year de Venezuela

Creemos conveniente para la mejor comprensión de este sucinto análisis, comenzar destacando que esta entidad de trabajo el día 10 de Diciembre del año 2018, estando en plena actividad, cesó intempestivamente sus actividades, cerrando sin previo aviso y ninguna formalidad sus instalaciones mediante la colocación de un

papel informativo de veinticinco (25) líneas, sin membrete, ni firma de algún representante de la misma, teniendo como destinatario, “A QUIEN PUEDA INTERESAR”, en el portón de entrada de la entidad de trabajo en las primeras horas de la mañana, en donde se les indica que “La presente es para informar que con efectos a partir del día de hoy, C.A. Good Year de Venezuela (“GdV”) **ha sido forzada a cesar sus operaciones** en su planta localizada en Valencia, Estado Carabobo” (las negritas son nuestras), sin dar ninguna explicación del hecho atribuible a un tercero que presuntamente las forzaba a cesar en sus actividades, tomando por sorpresa a sus trabajadores, a la organización sindical, con la cual estaban negociando el pago del cumplimiento de algunas cláusulas del convenio colectivo vigente, mediante la entrega de un número de neumáticos a cada trabajador (6), no habiendo ninguna amenaza de conflictos, ni voluntad de los trabajadores y su organización sindical de apropiarse de la empresa; a los entes relacionados con sus actividades productivas; a las autoridades administrativas, con los que trataban el nada fácil tema relativo a los ajustes de precios o “precios acordados”, por cuanto nadie puede trabajar o producir a pérdidas, y no había que se sepa, ninguna amenaza de expropiación por parte del gobierno; y a la comunidad regional y nacional; quedando sus trabajadores además de la sorpresa, sin percibir ningún tipo de remuneración y sin posibilidades reales de insertarse nuevamente en el mercado de trabajo debido a la profunda crisis por la que atraviesa el país; aun cuando en dicho escrito, se indicaba que “GdV” confirma que ha cumplido con la totalidad del pago de las prestaciones sociales, los salarios, bonos y beneficios que le corresponden a sus trabajadores y además ha decidido otorgar a éstos (a) un pago adicional extraordinario que será cancelado en los primeros días y (b) diez cauchos de la empresa para cada uno de los trabajadores”; aspecto este que debemos tener muy presente en el futuro, para el supuesto caso de que se pretenda alegar una presunta terminación de la relación de trabajo, que afectaría a la totalidad de los trabajadores de la entidad de trabajo, por una causal no contemplada específicamente en el Capítulo V denominado de la

terminación de la Relación de Trabajo del TÍTULO II de la Relación de Trabajo, de la vigente LOTTT y que pudiera configurar a la del despido masivo (artículo 95 LOTTT).

Ahora bien, ante el hecho consumado del cierre de la entidad de trabajo, nos surgieron algunas interrogantes, como la relativa tendiente a tratar de determinar en cuales de los tres supuestos que prevé el artículo 149, encuadra dicho cierre para así activar el mecanismo de la ocupación y reactivación de la empresa; a tal efecto nos formulamos y respondemos las siguientes preguntas: ¿es qué acaso se debió a un paro patronal?, sobre esta interrogante pensamos que esta figura del denominado lock- out de parte del empleador, y que en la vigente legislación laboral no está contemplada y por lo tanto no tiene asidero legal, y que además, no encuadra, debido a que no había controversias colectivas de trabajo, a lo cual se suma el hecho de que las relaciones de trabajo con sus trabajadores y la organización sindical, eran normales, por no decir, armoniosas; en cuanto a la posibilidad de la existencia del supuesto del fraude, también la vamos a descartar, por cuanto el empresario que se sepa, no realizó ningún tipo de maquinaciones fraudulentas, ni frente a sus acreedores, ni con sus trabajadores, siendo además una empresa solvente; y en cuanto a la figura del cierre ilegal, pensamos que en este supuesto si pudiera encuadrar, ya que el mismo fue intempestivo, teniendo presente sin embargo, que la empresa en el comunicado arriba mencionado, alegaba que fue forzada a cerrar, sin indicar, cual o cuales eran las causas que obstaculizaban gravemente el proceso normal de producción, lo cual hace pensar en el posible ejercicio de futuras de acciones legales por parte del ente trasnacional propietario de la misma; recordemos que esta forma de anuncio de cierre colgando un aviso en el portón de entrada a la planta, también había sido utilizada por la empresa Alimentos Kellogg's en Maracay el Martes 15 de Mayo de 2018.

¿Qué trajo como consecuencia el cierre de la entidad de trabajo C.A. Good Year?

El cierre intempestivo de la entidad de trabajo en fecha **10 de Diciembre de 2018**, dio lugar, a que los miembros de la Junta Directiva de la organización sindical denominada SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL NEUMATICO, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO CARABOBO (SUTRENEC), de La Entidad De Trabajo C.A., GOOD YEAR DE VENEZUELA, en esa misma fecha en que se produjo el cierre, comparecieran ante la Procuraduría de Trabajadores, a formular la denuncia del mismo, y a que posteriormente, el **11 de diciembre de 2018** se practicara INSPECCIÓN ESPECIAL a la entidad de trabajo, con el objeto de verificar lo denunciado, para que en fecha **14 de diciembre de 2018**, luego de verificado lo denunciado por los trabajadores, la Inspectoría del Trabajo Batalla de Vigirima, sede en Guacara, Estado Carabobo, dictara la Providencia Administrativa N° 00002/2018 en que se ordenó “PRIMERO: el reinicio de las actividades productivas de la entidad de trabajo C.A. GOODYEAR DE VENEZUELA, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras (sic) y sus familias(...)”, con notificación en esa misma fecha **14 de diciembre de 2018** a los miembros del sindicato de dicha Providencia, dictándose Cartel de Notificación a fin de notificar a la representación de la entidad de trabajo del contenido de la misma, y como “se encontraba cerrada, no existiendo representante administrativo ni legal para dar cumplimiento, habida cuenta que la Entidad de Trabajo se encontraba abandonada (...). Se procede a dejar constancia del Desacato a la Providencia Administrativa (...)”, que como lo señaláramos anteriormente, podría conducir a la aplicación del artículo 539 de la LOTTT y en consecuencia al arresto del patrono por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo; para posteriormente, luego de realizar todos estos trámites previos, también en la misma fecha **14 de Diciembre de 2018**, los integrantes de la Junta Directiva del sindicato arriba mencionado solicitaron, “mediante escrito consignado ante la Procuraduría de Trabajadores del estado Carabobo la remisión de dicha causa a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 149 de la LOTTT y una vez verificada la misma proceda la

ocupación de la entidad de trabajo (...) y a su vez ordene el reinicio de actividades productivas (,,,)”. (Léase los Vistos de la Resolución).

Posteriormente el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo mediante Resolución ministerial N° 708 dictada por el despacho en **fecha 20 de Diciembre de 2018**, publicada en Gaceta Oficial de fecha Miércoles **26 de Diciembre de 2018**, [Documento en línea] resolvió: “**PRIMERO**: la ocupación inmediata de la entidad de trabajo CA. GOOD YEAR DE VENEZUELA, (...) Así como el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social del trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias, tal como lo establece el artículo 149 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”; en el resuelto **SEGUNDO** de la Resolución, se convoca a los trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo y a la organización sindical, para que en un plazo no mayor de cinco días hábiles, designen a sus representantes para la conformación de la Junta Administradora Especial, “debiendo notificar inmediatamente al Ministerio De la designación a los fines que se emita la correspondiente Resolución y su posterior publicación en Gaceta Oficial; en el **TERCERO** se establece como deberá estar integrada la Junta Administradora Especial, tal como lo dispone el artículo 149 de la LOTTT; Resuelto este que consideramos conveniente tener muy presente, por cuanto el mismo fue objeto de desarrollo y modificación en la Resolución cuya emisión ya se había anunciado en el propio texto de la Resolución N° 708; en el Resuelto **CUARTO**, que no fue modificado y que por lo tanto está vigente, se prevé que “La junta Administradora Especial para incorporar nuevo personal deberá presentar el requerimiento de forma motivada ante el ciudadano Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social”; por lo cual, en el supuesto caso que sea necesaria la contratación de personal nuevo, esta es una atribución propia de la Junta Administradora Especial; en el resuelto **QUINTO**, se incorpora lo atinente a la ADMINISTRACIÓN de la entidad de Trabajo, indicándose

en forma expresa, que esta es INDELEGABLE y que la ejerce la Junta Administradora Especial en la forma indicada en este Resuelto, señalando como es obvio, la limitación en el ejercicio de estas funciones de que “no abarca los actos de disposición, enajenación o gravamen de los activos fijos de la entidad de trabajo”, Resuelto éste que debemos tener muy presente, por el hecho de que el mismo fue objeto de modificaciones, así como de adiciones, a lo cual nos referiremos más adelante; en el Resuelto **SEXTO**, se refiere a las inspecciones que deben realizar cada mes por el órgano en él señalado; a estos seis Resueltos, en la **Resolución, se van a adicionar otros seis Resueltos**, a los que no haremos referencia a los fines de no extendernos demasiado en este documento.

Ahora bien, como ya lo hemos indicado, ya en el propio texto de la Resolución N° 718, se había señalado la emisión de otra Resolución, que fue publicada en Gaceta Oficial de lunes 11 de Febrero de 2019, Número 41.583, y en el SUMARIO de dicha Gaceta, podemos leer en la sección correspondiente al Ministerio Del Poder Popular Para El Proceso Social Del Trabajo, el siguiente contenido: Resolución mediante la cual se modifica el punto “TERCERO” del resuelve de la Resolución Ministerial N° 708, de fecha 20 de Diciembre de 2018, y se conforma la Junta Administradora, integrada por los ciudadanos que en ella se mencionan”. [Documento en línea]

¿Qué se puede observar en la Resolución del 11 de febrero de 2019?

Lo primero que observamos es que si bien se hace un esfuerzo para implementar el desarrollo de esta única norma legal, que regula este controvertido tema de la gestión de la entidad de trabajo, por parte de los trabajadores, sin tener la titularidad o propiedad de la misma, que pudiera constituir una limitación al derecho de la propiedad, lo cual no viene al caso analizar en el presente análisis, nos vamos a permitir formular las siguientes observaciones:

- 1) Con relación a la conformación de la Junta Administradora Especial, contenido el punto **TERCERO**, la misma, a nuestro modesto parecer, se puede prestar a confusión, por cuanto en el cuadro incorporado al texto de la Resolución, aparecen cinco (5) integrantes, de los cuales los tres primeros son representantes de los trabajadores, siendo el tercero por sustitución por la no incorporación del representante del patrono; el cuarto como representante del Ministerio Poder Popular de Industria y Producción Nacional, y el quinto, como representante del Ministerio del Poder Popular del Proceso Social del Trabajo, cuando en verdad, en este caso analizado, son a nuestro modesto parecer cuatro, ya que el quinto, tiene solo la asignación específica, de ser un asistente de naturaleza técnica, por lo cual sus funciones se circunscriben y limitan nada más a este aspecto;
- 2) Por otra parte, en relación con la designación del representante del Ministerio del Poder Popular de la Industria y Producción Nacional, podemos observar que este miembro es un militar activo (Teniente Coronel), y que además fue impuesto para ejercer el cargo de **Gerente General de Operaciones y Administración de la entidad de trabajo**; sobre este aspecto reconocemos que los trabajadores para la gestión que le ha sido encomendada requieren por su inexperiencia en estas áreas, de un apoyo externo, pero que al atribuírsele en este Resuelto a este miembro, amplias facultades y atribuciones que les son propias, a las que se les adicionarán las que les corresponden como integrante de la Junta Administradora Especial, lo van a convertir en un **Súper Gerente General**, que tendrá en la práctica la conducción de la empresa;
- 3) En igual forma observamos. que al cargo del **Presidente de la Junta Administradora Especial** que es un miembro representante de los trabajadores, en la Resolución no se le asigna en forma expresa, ninguna atribución, ni siquiera aquellas que les son obvias como lo podrían ser entre otras:
 - a) La de convocar y presidir las reuniones de la Junta;
 - b)
 - c) Las demás inherentes al cargo.
- 4) Y que en el Resuelto, solo se contemplan en materia de atribuciones quince (15) facultades y atribuciones que le son propias al Gerente General, y once (11) que realizará en forma conjunta con los demás integrantes de la Junta Administradora Especial, de la cual él también forma parte, y en donde dos de estas once requieren además de la aprobación de la asamblea de trabajadores y trabajadoras, como lo son, la contenida en los literales:
 - A. Contratar con las diferentes empresas de seguros las pólizas del ramo que se requiera, previa probación en asamblea de trabajadores y trabajadoras.

- B. Llevar a cabo la política de personal, las condiciones de trabajo, supervisión, suspensión y despido de trabajadores y trabajadoras, mediante aprobación en la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, ante estas series de situaciones contradictorias referentes a la integración y funcionamiento de la Junta Administradora Especial, era obvio que las cosas no funcionaran armónicamente, situación que culminó con la información por los medios de comunicación digital (Diario el Carabobeño), sobre el despido de dos de los miembros: Jorge Rodríguez que era el Presidente de la Junta y Luis Aponte, quedando la Junta sin representación de trabajadores, en virtud de que el tercer miembro ya había sido inhabilitado por causas que no vienen al caso señalar en el presente documento [Documento en línea], despidos estos que originaron en el mes de enero del presente año 2021 acciones de los trabajadores, como lo fue la paralización de actividades para exigir la destitución del gerente (véase Diario Tal Cual): lo cual constituye a nuestro parecer una paradoja relativa a que, como un miembro de la junta representante del sector gubernamental, revestido de la función de Gerente, puede despedir e inhabilitar a los tres miembros representantes de los trabajadores, incluyendo al Presidente, que a su vez eran miembros de la junta directiva del sindicato de la empresa. [Documento en línea]

5. ¿Por qué cesaron o cerraron intempestivamente las empresas en Venezuela?

Ya para concluir, nos vamos a permitir formularnos la inquietante pregunta del ¿POR QUE CIERRAN LAS EMPRESAS?, en virtud de que algunas TRASNACIONALES habían cesado en sus operaciones en el país y otras empresas cerraban intempestivamente.

Sobre esta interrogante que podrían encontrar respuestas en diversas variables, como la de pérdida de interés debido a los controles estatales, o la falta de

otorgamiento oportuna y suficiente de divisas para su funcionamiento, o por lo que se denominó el paro técnico, o la carencia de seguridad jurídica y la pérdida de confianza, así como la detención de Gerentes y la incorporación en textos legales de ilícitos económicos, o por la no rectificación en el modelo económico, o por lo menos, por no tomar las medidas necesarias ante la hiperinflación, que enrumben a este prodigioso país premiado por la naturaleza en la titánica tarea de la reconstrucción con el esfuerzo de todos, interrogantes que no la vamos a responder, aun cuando observamos con optimismo que algunas de ellas como las de los controles, pareciera que comienzan a flexibilizarse, y no la respondemos, por cuanto no tenemos respuestas, pero que hemos considerado conveniente formular debido a que estas empresas habían tenido una tradición de respetar y acatar el marco regulatorio de nuestro país, y porque, también esta es una pregunta que para su respuesta requeriría de una investigación objetiva de los hechos, pudiéndose plantear diversas variables; sin embargo, nos vamos a permitir transcribir algún titular de la prensa nacional, que nos pudiera por lo menos visualizar este controvertido punto de los por qué de los cierres o del cese de operaciones, como estos:

- 1) “3.500 empresas quedan en el país según Fedecámaras” (Diario El Universal), [Documento en línea].
- 2) “Ocho transnacionales se han ido de Venezuela en el Gobierno de Maduro”. que adiciona, “Gremios empresariales sostienen que la salida de las multinacionales empeoró el desabastecimiento y el desempleo. Calculan que se perdieron poco más de 5.000 puestos por los cierres desde 2013”. (Diario El Nacional), [Documento en línea].
- 3) “Falta de trigo paraliza a la planta de panes Bimbo alertan trabajadores.” (Diario El Universal), [Documento en línea].
- 4) “Actualidad Perspectivas. Detención de gerentes o criminalización de la empresa privada.” (Prodavinchi), [Documento en línea].

Lista de referencias

Clavel A. Rangel Jiménez (22 de Marzo 2015) Los Trabajadores exigen que se haga justicia con los gerentes que han dilapidado los recursos. [Entrevista] Correo del Caroní, con el Economista Juan Arias que como responsable del Sistema Presidencial de Empresas Ocupadas, Recuperadas y Nacionalizadas. Domingo.

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.

De Buen L. Néstor (1976). Derecho del Trabajo. Tomo segundo. Editorial Porrúa. S.A. México.

Decreto N° 4.167 (23 de marzo de 2020) Decreto N° 01 En el Marco del Estado de Alarma Para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (Covid-19), Por Medio Del Cual Se Ratifica La Inamovilidad Laboral De Las Trabajadoras Y Trabajadores Del Sector Público Y Privado. Gaceta Oficial N° 6.520 (Extraordinaria).

Decreto 4.414 (31 de diciembre de 2020) Mediante el cual se establece la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por un lapso de dos (2) años contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto, a fin de proteger el derecho al trabajo como proceso fundamental que permite la promoción de la prosperidad, el bienestar del pueblo y la construcción de una sociedad justa y amante de la paz. Gaceta Oficial N° 6.611 (Extraordinario)

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.

Decreto N° 4160 (13 de marzo 2020) Decreto Mediante el Cual Se Declara El Estado De Alarma Para Atender La Emergencia Sanitaria Del Coronavirus (Covid-19. Gaceta Oficial N° 6.519 (Extraordinaria).

Hernández, José Ignacio (05 de Octubre 2018) Detención de gerentes o criminalización de la empresa privada. (Prodavinci) [Documento en línea] Disponible en: <https://prodavinci.com/detencion-de-gerentes-o-criminalizacion-de-la-empresa-privada/>

Ley Orgánica del Trabajo (20 de diciembre 1990). Gaceta Oficial N° 4.240 (Extraordinaria).

Lucena Héctor (11 Diciembre 2011) Ubicación y balance de las empresas estatizadas. [Entrevista] Correo del Caroní.

Montoya Melgar, Alfredo Montoya, Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Edición 22 2001.

Portafolio (22 de septiembre 2014) Clorox abandona Venezuela por las restricciones del Gobierno. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/clorox-abandona-venezuela-restricciones-gobierno-58070>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (25 de enero de 1999) Gaceta Oficial N° 5.292.

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

Resolución del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo mediante la cual se establece la ocupación inmediata de la entidad de trabajo C.A. Good Year de Venezuela, ubicada en la Carretera Nacional Los Guayos, Valencia, Municipio Los Guayos del estado Carabobo; así como el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias. (26 de diciembre de 2018) Gaceta Oficial N° 41.552. [Documento en línea] Disponible en: <https://finanzasdigital.com/2019/01/gaceta-oficial-no-41-552-se-establece-la-ocupacion-inmediata-de-c-a-good-year-de-venezuela/>

Resolución del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo mediante la cual se modifica el punto “TERCERO” del resuelve de la Resolución Ministerial N° 708, de fecha 20 de diciembre de 2018, y se conforma la Junta Administradora, integrada por los ciudadanos que en ella se mencionan. (11 de febrero 2019) Gaceta Oficial N° 41.583. [Documento en línea] Disponible en: https://www.cpzulia.org/ARCHIVOS/Gaceta_Oficial_11_02_19_num_41583.pdf

Romero, Tibusay (21 de abril de 2017) Trabajadores de General Motors exigen pago de sus prestaciones laborales. [Documento en línea] Diario El Estímulo. Disponible en: <https://elestimulo.com/trabajadores-de-general-motors-exigen-pago-de-sus-prestaciones-laborales>

Sanguinetti Raymond, Wilfredo. Derecho del Trabajo Editora y Liberia Jurídica Grijley 2013.

Seijas Meneses, Carlos (18 de Mayo 2018) Ocho transnacionales se han ido de Venezuela en el Gobierno de Maduro. (Diario El Nacional) [Documento en línea] Disponible en: <https://meridadigital.com.ve/2018/05/18/ocho-transnacionales-se-han-ido-de-venezuela-en-el-gobierno-de-maduro/>

Seijas Meneses, Carlos (18 de Mayo 2018) Se perdieron poco más de 5.000 puestos por los cierres desde 2013. (Diario El Nacional) [Documento en línea] Disponible en: <https://www.pressreader.com/venezuela/el-nacional-venezuela/20180518/281487867003276>

Tal Cual (26 de enero 2021) Trabajadores de antigua Good Year paralizan actividades para exigir destitución de gerente impuesto por Maduro. Diario Tal Cual. [Documento en línea] Disponible en: <https://talcualdigital.com/trabajadores-de-antigua-goodyear-exigen-la-destitucion-de-gerente-puesto-por-maduro/>

Tineo, Francisco (13 de octubre 2020) Trabajadores de Good Year cumplieron seis días de pernocta en la planta. Diario El Carabobeño. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.el-caraboben.com/trabajadores-goodyear-pernocta-valencia/>

Torres, Dick. (21 de Marzo 2019) 3.500 empresas quedan en el país según Fedecámaras. Diario El Universal. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.eluniversal.com/economia/35896/3500-empresas-quedan-en-el-pais-segun-fedecamaras>

Torres, Dick. (21 de Marzo 2019) Falta de trigo paraliza a la planta de panes Bimbo alertan trabajadores. Diario El Universal. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.eluniversal.com/economia/35902/falta-de-trigo-paraliza-a-la-planta-de-panes-bimbo-alertan-trabajadores>

PRESERVACION DE LA FUENTE DE EMPLEO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA EN TIEMPOS DE LA COVID19 EN VENEZUELA



Omar Fumero Díaz
omarfumero@gmail.com

Director del Escritorio Jurídico Fumero, Polo & Asociados. Abogado egresado Universidad de Carabobo (1997), Magíster en Derecho del Trabajo (2008) en la misma Universidad y Especialista en Procesal Laboral en la Universidad Arturo Michelena (2009). Profesor invitado en la Maestría Derecho de Trabajo y Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo de las materias Teoría General del Derecho de Trabajo y Marcos Regulatorios II (2015). Profesor de Postgrado en la Especialidad de Derecho Procesal de Trabajo en las materias de Cognición en el Derecho Procesal del trabajo y Acceso a la Justicia en la Universidad Arturo Michelena (2010). Miembro del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET).



Víctor Genaro Jansen Ramírez
victorgenarojansenramirez@gmail.com

Abogado (1991), Magíster en Derecho del Trabajo (2000), Magíster en Ciencia Política, Mención: Gerencia Pública (2000) de la Universidad de Carabobo. Doctor en Ciencias, Mención Ciencias Políticas de la Universidad Central de Venezuela, (2009). Profesor Titular de la Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en las Cátedras de Procedimientos Especiales y Derecho del Trabajo. Profesor de Postgrado de la Universidad de Carabobo. Profesor Invitado de la Universidad de Central de Venezuela para el Doctorado en Ciencias, Mención: Ciencias Políticas. Autor de diversos textos, articulista y ponente nacional e internacional. Miembro Correspondiente de la Academia de Historia del Estado Carabobo (2012). Coordinador del Consejo Asesor de la Carrera de Estudios Políticos y Coordinador del Programa de Maestría en Estudios Constitucionales y Comparados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - Universidad de Carabobo. Individuo de Número de la Academia de Historia del Estado Carabobo (10-03-

2018). Miembro de la Red Iberoamericana de Investigación de Postgrados (AUIP): “Vida Cotidiana, Ética, Estética, Educación y Política.” (REDIVEP). Experto en Resolución de Conflictos.

PRESERVACION DE LA FUENTE DE EMPLEO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA EN TIEMPOS DE LA COVID19 EN VENEZUELA

Omar Fumero Díaz

Víctor Genaro Jansen Ramírez.

Introducción. Cambios en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras, sobre modificación de condiciones de trabajo.

El 30 de abril de 2012, se promulga el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), dentro del marco de la ley habilitante, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria Nro.6.076 de fecha siete (7) de mayo de 2012. En el referido texto legal, específicamente en su exposición de motivos establece

La potestad del Ejecutivo para, en protección del proceso social trabajo, restablecer las actividades productiva de una entidad de trabajo.

A tal efecto, se redacta el artículo 148 de la citada ley, en cuyo contenido describe el procedimiento a seguir y señala los supuestos que serían en este orden: razones técnicas o económicas; reducción de personal y la modificación de condiciones de trabajo. Es preciso resaltar que el procedimiento aplicable que estaba determinado en el Título VII, Capítulo III y las condiciones de admisibilidad eran sutilmente diferentes en lo que respecta a los supuestos de procedencia y la delimitación de los lapsos porque la ley derogada remitía al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006, específicamente en los artículos 46 y siguientes y no suponía una intervención del Ejecutivo Nacional como actor determinante en la toma de decisiones, sino más bien como ente regulador de la situación planteada, que daba la oportunidad a las partes la vía de negociación y si esta se agotaba se podía recurrir al arbitraje como medio heterónomo de resolución de conflictos. Es necesario acotar, que el procedimiento establecido en el artículo 148 de la norma

vigente aún no ha sido reglamentado y el órgano administrativo de trabajo ha utilizado las normas del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), siempre y cuando no colidan con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y ley vigente.

El cambio es dramático, ya que en caso que no se llegue a ningún acuerdo entre las partes la Instancia de Protección de Derechos, que es ahora la institución suprema en el procedimiento en comento, puede tomar la decisión de cerrar, expropiar e incluso dar las titularidad de la entidad de trabajo a los trabajadores de conformidad con el artículo 149 de la LOTTT, siendo esto un riesgo por una parte para el patrono y por la otra, minimiza la posibilidad de buscar otras alternativas jurídicas tales como el procedimiento de beneficio de atraso o de quiebra estipulada en el Código de Comercio vigente que prácticamente fue derogado tal y como lo establece el artículo 150 de la LOTTT.

En consecuencia, en estos tiempos de pandemia en la cual se ha limitado la movilidad de las personas, trayendo como efecto crisis en todos los ámbitos en la mayoría de los sectores productivos y en ausencia de políticas públicas por parte del Estado venezolano, que apoyen la subsistencia de las entidades de trabajo en problemas, como lo han hecho muchas naciones en América y Europa, por decir a título de ejemplo, con exoneración temporal de impuestos, con ayudas en dinero a trabajadores o empresarios o créditos blandos para apostar al mantenimiento de la fuente de empleo. Aquí en Venezuela, el procedimiento establecido en el artículo 148 de la LOTTT, es la única herramienta jurídica que tienen las entidades de trabajo para poder mantener la fuente de empleo, utilizando los mecanismos de negociación con los trabajadores conjuntamente con la intervención del organismo regulador, en caso que el centro de trabajo con ocasión a la crisis económica, ya existente y agravada por la pandemia, tenga que ejecutar cambios importantes en las condiciones de trabajo para su sostenibilidad económica, mantener sus puertas abiertas y tratar de garantizar su supervivencia.

Metodología

En este apartado correspondiente a los aspectos metodológicos se puede citar a Balestrini (2002:36) “Para el análisis profundo de las fuentes documentales, se utilizan las técnicas de observación documental, presentación resumida, resumen analítico y análisis crítico.” Por lo que se considera que a partir de la observación documental, como punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para la presente investigación, de manera que la lectura inicial, será seguida de varias lecturas más detenidas y rigurosas de los textos, a fin de captar sus planteamientos esenciales y aspectos lógicos de sus contenidos y propuestas, a propósito de extraer los datos bibliográficos útiles para el estudio realizado.

Así, la aplicación de la técnica de presentación resumida de un texto, permitirá dar cuenta de manera fiel y en síntesis, acerca de las ideas básicas que contienen las obras consultadas, pues, la técnica de presentación resumida tiene un importante papel, en la construcción de los contenidos teóricos de la investigación; así como en lo relativo a los resultados de otras investigaciones que se han realizado en relación al tema y los antecedentes del mismo. Se incorporará la técnica de resumen analítico, para descubrir la estructura de los textos consultados, y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que precisan conocer. Asimismo, la técnica de análisis crítico de un texto, contiene las dos técnicas anteriores, introduce su evaluación interna, centrada en el desarrollo lógico y la solidez de las ideas seguidas por las de los autores del mismo. De tal manera, que, dada la importancia de las técnicas anteriormente descritas, se emplearán muy especialmente, en todo lo relativo al desarrollo y delimitación del momento teórico de la investigación.

Desarrollo: Procedimiento de la Protección del Proceso Social Trabajo

Antes de exponer el desarrollo del procedimiento, se debe establecer la naturaleza del derecho administrativo laboral que se encuentra en el Título VIII de la LOTTT, denominada “De las instituciones para la protección y garantía de los derechos”, el cual el organismo competente será en primer lugar el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social y luego los Inspectores Nacionales y las Inspectorías del Trabajo en cada Estado del país, quienes serían los titulares de substanciar y decidir los procedimientos establecidos en esta ley, especialmente del procedimiento establecido en el artículo 148 de la LOTTT. Al respecto, Duque, citado por Torres (2007), expresa lo siguiente:

Existen unos principios y unas reglas, diferentes a las estrictamente laborales, que tienen por objeto órganos administrativos, encargados del cumplimiento de las disposiciones legales, y que cumplen una función administrativa, y que por ello configuran lo que podría llamarse EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. (p. 5)

Igualmente, el mismo autor destaca que

Por tanto, dentro de las categorías principales de este Derecho Administrativo, surgirán las de la Administración Pública del Trabajo, las del acto administrativo del trabajo o laboral y las de procedimiento administrativo del trabajo, En otras palabras, el trípode clásico del Derecho Administrativo. (p. 1)

Por ende, estamos en presencia de un procedimiento administrativo que lo pudiéramos llamar atípico, ya que la figura de la negociación colectiva en sede administrativa es muy propia del derecho administrativo laboral, se deben regir en primer lugar, por las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras y accesoriamente como la norma supletoria por excelencia la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Según Carballo (2013), el presente procedimiento tiene como objeto la disminución del riesgo de la extinción del proceso productivo por razones técnicas y económicas, podrá el estado intervenir a petición de parte o también de oficio para promover la instalación de una instancia de protección de derechos, con la participación de los trabajadores.

En caso que una entidad de trabajo por motivos económicos o técnicos, requiera una reducción de personal o modificar las condiciones de trabajo, para mantener la fuente de empleo con ocasión a la crisis económica y social existente en Venezuela agravada por la pandemia, deberá iniciar el procedimiento establecido en el artículo 148 de la LOTTT. Se inicia por solicitud de la entidad de trabajo de conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, los cuales se debe señalar en el pliego de peticiones el nombre del organismo a quien va dirigido.

En este tipo de casos serían las Inspectorías del Trabajo en la localidad donde se encuentre el centro de trabajo o la Inspectoría Nacional del Trabajo, si la entidad de trabajo tiene centros de trabajo en varios estados, de conformidad con lo establecido en el artículo 511 de la LOTTT. La identificación de las partes con la expresión de nombres tanto de la persona jurídica y el representante legal, así como la dirección para realizar las notificaciones pertinentes; las circunstancias de hecho y de derecho expresando el objeto de la solicitud. En cuanto a este punto para que haya claridad en la solicitud y evitar subsanación por defecto de forma o la declaratoria de inadmisibilidad, se deben desarrollar y soportar los requisitos establecidos en los artículos 46 y 48 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), establece una serie de requisitos cuando el patrono pretendiese una reducción de personal basándose en la existencia de circunstancias económicas, o de progreso, o modificaciones tecnológicas, deberá presentar ante el Inspector o Inspectora del Trabajo de la localidad un pliego de peticiones que será tramitado de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo y del presente Reglamento.

El pliego de peticiones presentado ante el órgano administrativo del trabajo, deberá contener los siguientes datos:

- a) Identificación del patrono o patrona y, en caso de que el mismo sea una persona jurídica deberá consignar copia de la cédula de identidad de los

representantes legales, así como del registro mercantil y las reformas estatutarias actualizadas. La entidad de trabajo debe tener vigente todo lo relacionado con su representación y facultades.

b) Número de trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la empresa e identificación de aquéllos y aquéllas que se pretendiere afectar por la reducción, con indicación de sus cargos o puestos de trabajo, antigüedad al servicio del patrono o patrona y último salario devengado. Esto es de suma importancia ya que debe tener especificidad para saber el número de personas afectadas por las medidas que se tengan que tomar durante el curso del procedimiento.

c) Descripción de los sistemas y procesos de producción que se emplean en la empresa y de aquéllos por los cuales se les pretenda sustituir, señalando las ventajas de los mismos y su incidencia en la productividad, si fuera el caso. Este punto se refiere a cambio de tecnología, maquinarias que no necesiten la intervención de un mayor número de trabajadores, producción de bienes que, por efecto de la crisis económica, no tengan venta en el mercado y se deban cambiar por otros productos.

d) Análisis de la situación económica de la empresa, si la solicitud se fundare en esta circunstancia. En este caso, deberán acompañarse los balances y estados de ganancias y pérdidas debidamente auditados, por empresas de reconocida ética, profesionalidad y avalada por las instituciones respectivas para dar certeza de la problemática existente.

Es de advertir, que el Inspector del Trabajo podrá solicitar los recaudos e informaciones que considere pertinentes, efectuar inspecciones o supervisiones y ordenar la práctica de experticias. No solamente la demostración por parte de la entidad de trabajo de la problemática existente, sino que el funcionario

administrativo podrá de oficio realizar las diligencias que sean necesarias para comprobar y corroborar in el sitio, el contexto del centro de trabajo.

Siguiendo con el análisis del referido artículo 46 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, señala claramente cuáles serían los elementos que debe contener el pliego de peticiones que estarían contenidas las razones de hecho y de derecho que demuestren la situación económica de la entidad de trabajo, que debe ser resultado de un análisis financiero debidamente auditado por una institución reconocida, se debe consignar la última declaración de impuesto sobre la renta, además de los libros contables y los soportes que demuestren que existe una crisis económica y que sea por un tiempo en el cual se hayan agotado todas las vías conciliatorias internas y carecer de otro tipo de auxilio de carácter financiero. Igualmente, se debe explicar cuál de los procesos productivos que desarrolla la entidad es el que se encuentra en crisis y realizar las modificaciones correspondientes solo en esa área y que esto no afecte los otros ámbitos de dicho centro de trabajo. La norma exige mucha precisión en la explicación de las razones de hecho ya que obligatoriamente el Inspector de trabajo tendrá el deber de ordenar una inspección integral al centro de trabajo. Por último, la descripción de la cantidad de trabajadores y sus cargos es de suma importancia dado que producto de la negociación pudiera existir una modificación de condiciones de trabajo, en perjuicio de los trabajadores afectados.

Es pertinente precisar, que el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo presentó una circular de fecha 20 de abril de 2018, en la cual se ordena a los Inspectores de Trabajo a inadmitir la solicitud y proceder al archivo del expediente en los siguientes casos: 1. Se constate que la solicitud no cumple los requisitos legales; 2. Afecten al interés público y social; 3. Existan circunstancias de índole no laboral o; 4. Fuere detectado la utilización de este procedimiento para defraudar a los trabajadores, a través de simulaciones, fraude a la ley y velo corporativo. Una vez verificados que se cumplen los extremos legales y los

señalados en la circular, se procederá a la admisión del pliego o solicitud, convocando a las partes que serían el patrono, los trabajadores representados por las organizaciones sindicales u otros sujetos de naturaleza colectiva y los entes de Estado que puedan tener interés legítimo para la instalación de la Instancia de Protección de Derechos establecida en el artículo 148 de la LOTTT. La circular, a tenor de lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, ratifica los postulados establecidos en el artículo 46 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, pero agrega la facultad del inspector de poder inadmitir la solicitud si hay sospecha de fraude o simulación, supuestos que no aparecen expresamente ni en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, ni la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, porque los funcionarios deben emitir actos administrativos en cumplimiento de la norma vigente tal y como lo establece el artículo 10 de dicho texto legal.

Inmediatamente el Inspector de conformidad con el artículo 46 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), en concordancia con lo expuesto en la circular de fecha 20 de abril de 2018, emanada del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo, podrá realizar todas las actuaciones tales como solicitar a la Unidad de Supervisión adscrita, realizar una inspección general al centro de trabajo indicado claramente los aspectos sujetos de revisión e indagación. A partir de la admisión del procedimiento, los trabajadores gozarán de la inamovilidad establecida en el artículo 94 de la LOTTT.

Posteriormente en la Instancia de Protección de Derechos las partes en base al mecanismo de negociación directa entre las partes o el Inspector del Trabajo utilizando los mecanismos de mediación o conciliación establecidos en el artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), podrán llegar acuerdos los cuales no deben conculcar el interés público y social además de cumplir con los principios rectores establecidos en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En el caso de la negociación, ambas partes deben tener

legitimidad, es decir, que el representante de la entidad de trabajo debe tener poder de disposición y por parte de la representación sindical o del sujeto colectivo del trabajo deben estar las juntas directivas vigentes para el momento de la negociación o de conformidad con el artículo 402 de la LOTTT, que señala que cuando ya exista un procedimiento en curso la junta directiva sindical que esté vencida puede terminar y cerrar dicho procedimiento.

En caso de producirse ningún acuerdo por las partes, la LOTTT establece el arbitraje como mecanismo heterónomo de resolución de conflictos, aunque en la práctica y de conformidad con la circular emanada de fecha 20 de abril de 2018, del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo, el Inspector tendría que remitir las actuaciones a la Dirección Estatal para que este funcionario las remita a la Junta Ministerial Nacional del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo, a los fines que se tomen las medidas que el caso amerite, que puede ser el procedimiento de arbitraje contemplado en el artículo 493 y siguientes de la LOTTT, o la adopción de medidas que se encuentran establecidas en los artículos 149 y 150 del mismo texto legal.

Modificación de condiciones de trabajo a causa de la negociación efectuada en la Instancia de Protección de Derechos, de conformidad con lo establecido en el artículo 148 de la LOTTT

Una vez admitido el procedimiento y notificadas las partes, por los medios establecidos tanto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos y el Código de Procedimiento Civil, según la prelación de fuentes establecida en el artículo 5 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (organización sindical, consejos productivos de trabajadores, otros sujetos de naturaleza colectiva de trabajo debidamente legitimado), se fija un día y hora para la Instalación de la Instancia de Protección de Derechos. Según el artículo 148 de la LOTTT, se remite al Reglamento de esta ley como ha de regularse

la Instancia de Protección de Derechos. Al respecto Carballo (2013), proporcionando un concepto sobre la instancia de protección de derechos, señala lo siguiente

La referida instancia de protección de derechos constituye un organismo ad hoc de negociación colectiva con presencia forzosa de la autoridad administrativa competente en materia de conciliación y destinado a analizar las circunstancias técnicas o económicas que podrían comprometer el normal desenvolvimiento del proceso productivo, pudiendo acordarse en su seno lo que se estime conveniente para prevenir o superar dicha situación, incluyendo la eventual reforma peyorativa de la convención colectiva de trabajo. (p. 68)

Al no existir en el Reglamento Parcial referido a jornada del año 2013, ningún artículo que refiera a este tema, se debe remitir a los artículos 47 al 49 del Reglamento de 2006 en concordancia con la Circular de fecha 20 de abril de 2018 para la regulación de la referida Instancia ya que son los instrumentos legales pertinentes que le dan la forma, eficacia y tutela efectiva al procedimiento que tiene como base la negociación como elemento principal.

Al respecto y de conformidad con los supuestos de procedencia establecidos en el presente procedimiento los actores principales: la entidad de trabajo, la representación de los trabajadores que pueden ser, en primer lugar las organizaciones sindicales representadas por su junta directiva, en segundo lugar, si la entidad de trabajo es de alimentos u otro sector estratégico, pueden estar presentes o consignar informes de gestión los denominados Consejo Productivos de Trabajadores que a tenor de la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadores publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 41.336, de fecha seis (6) de febrero de 2018, en su artículo 11 establece en su numeral 3 lo siguiente:

Informar al órgano rector acerca de los lineamientos, planes y proyectos de la entidad productiva en la que fue constituido, en relación a las políticas de producción, distribución e intercambio, así como al mejor aprovechamiento de los recursos, que corresponda adelantar en la rama

de actividad económica a la que pertenezca la entidad de trabajo, a objeto de contribuir corresponsablemente al cumplimiento y objetivos y fines de esta Ley Constitucional.

De la transcripción del artículo se evidencia la importancia de los Consejos Productivos de Trabajadores para que el Inspector del Trabajo o en su defecto las Unidades de Supervisión, tengan la información necesaria en caso que sea el supuesto de razones económicas para poder corroborar la información emanada de la entidad de trabajo de conformidad con el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y la Circular de fecha 20 de abril de 2018.

Esto es importante destacar, en virtud que los Consejos de Trabajadores tendrán según el artículo 12 de la referida ley, la potestad de evitar la ilegítima o ilegal paralización de los centros de trabajo, afectación del proceso productivo, desvío de materia prima, salvo en los supuestos de conflictos colectivos de trabajo ajustados a la legislación. Este punto es significativo, en razón de que este sujeto colectivo será de suma importancia para que el procedimiento establecido en el artículo 148 de la LOTTT pueda avanzar, o en todo caso cambiar el supuesto o tener una solución de índole distinta, las cuales, aunque no aparecen el texto del artículo 148 de la LOTTT, se pudiera tomar en consideración las posibles soluciones establecidas en el artículo 49 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), que serían las siguientes: Modificación, suspensión y aprobación de nuevas condiciones de trabajo; suspensión colectiva de las labores por un tiempo que no exceda de los sesenta (60) días, otorgando beneficio de alimentación; iniciar un proceso de cogestión, que en la práctica no se ha llevado a cabo, sino más bien las entidades de trabajo han sido expropiadas y son propiedad del Estado venezolano; incentivos como créditos bancarios, ruedas de negocios, contratos con el Estado en la medida de lo posible.

Adicionalmente el contenido de la circular emanada del Ministerio del Poder Popular del Proceso Social Trabajo de fecha veinte (20) de abril de 2018, expresa que deberán participar en la negociación todos los entes que guarden relación

directa con el proceso productivo tales como la Zona de Defensa Integral (ZODI), los Ministerios relacionados, Servicio Nacional de Administración Tributaria (SENIAT), Las gobernaciones de los estados, los cuales puedan ser garantes en lo referente a créditos, divisas, materia prima, ayuda logística, seguridad, entre otros. Por tal razón, estamos en presencia de un proceso de negociación de naturaleza múltiple en la cual el Estado a través del ejecutivo nacional, es un actor decisorio y además procede como ente regulador, que conlleva a la entidad de trabajo extender un poco más allá de los acuerdos de naturaleza jurídica laboral sin que se expanda en el ámbito, administrativo, financiero, tributario, entre otros.

La entidad de trabajo podrá negociar con la organización sindical o el sujeto colectivo legitimado, la modificación, suspensión temporal de cláusulas de la convención colectiva, otorgar nuevos beneficios de conformidad con el artículo 434 de la LOTTT, todo en aras de mantener un delicado equilibrio entre el derecho al trabajo y a un salario digno del trabajador contemplado en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el sostenimiento de la entidad de trabajo como generador de riqueza y empleo tal y como lo establece el artículo 112 de nuestra carta fundamental.

A la postre, luego de la suscripción de los acuerdos tanto el Inspector Nacional del Trabajo como el Inspector del Trabajo por la competencia territorial, si fuera el caso, deberá homologar las actas correspondientes, las cuales no violen el orden público y las buenas costumbres, de conformidad con lo establecido en los artículos 451, 509 y 511 de la LOTT, en concordancia con lo establecido en el artículo 143 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006).

La solución del conflicto es la negociación. Estrategias de la entidad de trabajo, el rol mediador y conciliador que establece la legislación a los órganos administrativos del trabajo

La palabra conflicto es muy amplia y objeto de interés en los ámbitos social, político y jurídico. En el caso que nos ocupa que es el jurídico, Caviano (2006) expresa que

El conflicto se manifiesta como una contraposición intersubjetiva de derechos y obligaciones, como un fenómeno que se produce cuando respecto de un mismo bien coexisten dos pretensiones encontradas, o bien una pretensión por un lado y una resistencia por el otro. (p. 89)

El conflicto laboral por su parte se encuentra en el artículo 472 de la LOTTT, que establece que

Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre una o más organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en esta ley.

Tanto la Ley Orgánica del Trabajo derogada, como la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras vigente, en su normativa confunden o asimilan negociación con conflicto y son situaciones totalmente diferentes. Además, que el procedimiento establecido en artículo 148 de la LOTTT, sería una excepción al procedimiento conflictivo establecido en el Título VIII de la referida ley, pero no dejaría de ser un conflicto de trabajo ya que la solución del conflicto pudiera ser la modificación de condiciones de trabajo. En la obra Conflictividad Laboral de Torres (2007), en su página treinta (30) tiene un extracto de un dictamen de fecha 14 de abril de 1978, de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo que establece

En el caso concreto- concluye la Consultoría-, se pretende el cumplimiento de todo un contrato colectivo que contiene cláusulas de distinta naturaleza, a saber: normativas, de relación de entre partes y de envoltura del pacto, que no están referidas en su totalidad a condiciones de trabajo y por esta razón el pliego conflictivo no puede ser admitido en forma global, por cuanto el procedimiento está reservado exclusivamente a la violación de cláusulas que se refieran a **condiciones de trabajo**. (p. 74)

Igualmente, Villasmil citado por Torres (2006) afirmó:

De lo expuesto podemos deducir que no todo antagonismo surgido con ocasión de la relación laboral, constituye un conflicto de trabajo. Tal calificación debe reservarse a las diferencias transcendentales, vale decir, a aquellas situaciones o discrepancias u oposición de intereses que no han podido ser resueltas mediante la autocomposición de las partes y, por tanto, ha sido necesaria la intervención directa de otro sujeto, llámese arbitro o conciliador, mediador o juez, para su solución. (p. 34)

En consecuencia, es preciso definir que el procedimiento establecido en el artículo 148 de la LOTTT, sería un conflicto de trabajo de naturaleza colectiva, que tendría como uno de los proponentes al patrono para cambiar condiciones de trabajo, reducción de personal o modificaciones tecnológicas o de progreso que pueden afectar a uno o más trabajadores para que esa entidad pueda seguir siendo productiva de conformidad con los requisitos que establece la legislación laboral.

En tal sentido, en vista que estamos en presencia de un conflicto de trabajo que como ya se explicó en el punto anterior, el modo de solución del presente conflicto dentro del procedimiento se encuentra entre los presupuestos establecidos en el artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, que sería la negociación directa entre las partes, la mediación y la conciliación auspiciadas por el ente regulador que sería el Inspector del Trabajo con los otros actores del Estado venezolano que pueden formar parte en la Instancia de Protección de Derechos.

La negociación según Jansen (2012)

Es un nodo comunicante entre las acciones que realizan los miembros de un grupo social. Aunque a veces no conozcamos su esencia, modelos y tácticas, incurrimos en su uso como herramienta para llegar a solventar problemas que van desde lo más cotidiano a lo más crucial. (p. 32)

Según Kueckle, citado por Caivano (2006) conceptualiza la negociación como

La ciencia y arte de procurar un acuerdo entre dos o más partes interdependientes, que desean maximizar sus propios resultados comprendiendo que ganarán más si trabaja juntos que si se mantienen

enfrentados, buscando una salida mejor a través de una decidida acción conjunta en lugar de recurrir a otro método. (p. 23)

De estos señalamientos se observa que la negociación es la manera que puede tener la entidad de trabajo para poder lograr los mejores acuerdos en aras que sobreviva la fuente de empleo en estos tiempos de pandemia y tener en cuenta que debe existir una estrategia realizable, objetiva, ejecutable en el tiempo, inclusiva para que en estos tiempos tan complicados se tenga un proyecto claro para tener el menor daño posible cuando termine esta terrible situación y se llegue a la “nueva normalidad”.

La negociación, en materia objeto del procedimiento establecido en el artículo 148 de la LOTTT, las partes involucradas en ese proceso, que parte de un conflicto que se genera a raíz de la disconformidad, intereses divergentes, diferencias, todo lo que aquello nos lleva a conjugar la posibilidad de que haya una variación de la normalidad de las relaciones de trabajo. En el año 2018, la circular emanada del Ministerio del Poder Popular del Proceso Social Trabajo, tenía como finalidad y propósito mantener abierta o sostener el funcionamiento de las entidades de trabajo. El Estado venezolano con esta circular genera un cambio en la variación de la conducción en las relaciones laborales en el país, a los efectos de poder proteger las fuentes de empleo, esto nos lleva a razonar bajo dos ópticas distintas a saber; la primera hace tres años, específicamente en el año 2018, ya existían para la mayoría de las entidades de trabajo una situación extremadamente compleja por la crisis económica, social y política, que generaban para el inversor, empresario o emprendedor una gran desconfianza a el funcionamiento bajo el imperio de la norma, de las instituciones encargadas de mantener el equilibrio jurídico que necesitan los productores para seguir invirtiendo, aunado a los cuarenta y cinco meses de hiperinflación que tiene la economía venezolana. A eso se suma la perdida de mano de obra calificada por la migración de trabajadores a otros países con mejores beneficios laborales y calidad de vida. En segundo lugar, a partir del año 2020, todo este panorama se agrava y acentúa la crisis en el sector empresarial y

laboral con la aparición de la pandemia de la covid19, la cual obligó al Estado a dictar una serie de medidas de índole jurídica y sanitaria que agravó aún más el riesgo y consumación de suspensión, pérdida de empleos y cierre de varios centros de trabajo. Se observa una pérdida del llamado capital social, que no es más que las relaciones basadas en la confianza, si el capital social es bajo, se resquebraja el equilibrio entre los sujetos de una colectividad y aparecen los conflictos.

En vista que desde el año 2018, consideramos que el Ejecutivo Nacional tímidamente reconoce el tripartismo y el dialogo social, instituciones reconocidas tanto por la Organización Internacional del Trabajo y nuestra legislación, como método para el mejoramiento y conservación de los puestos de trabajo que tienen como consecuencia progreso y mejoras en la calidad de vida de la sociedad venezolana, es que comienza el inicio de estos procedimientos con el fin de que por la negociación directa entre las partes o la intervención del Estado por la mediación y la conciliación, se lleguen a los mejores acuerdos de las entidades que se encuentren en crisis y que ha continuado a tenor del desarrollo de la pandemia de la covid19.

Dentro de las estrategias de negociación que debe tener la entidad de trabajo en esta coyuntura, en la cual no estamos en presencia de una convención colectiva tradicional, que pueden estar en juego varios puestos de trabajo y disminución o suspensión de beneficios, se debe adoptar una negociación según Jansen (2012), basado en principios de colaboración como lo establece la escuela de negocios de la Universidad de Harvard. Prosigue el autor en explicar que “los participantes están solucionando un problema”. El principal objetivo según esta escuela es lograr “un resultado de forma eficiente y amistosa”.

Por tal razón se debe separar a las personas del problema; apunte a los intereses no en las posiciones, se debe razonar mucho, respetar los principios de los otros actores, además de ser sensible a los problemas existentes, ya que la entidad de trabajo puede estar en riesgo su operatividad, negar la existencia y las razones

del otro actor, o realizar el llamado juego suma cero, pudiera quedar expuesta la entidad de trabajo a una situación más conflictiva e indeseable para su supervivencia. Cumpliendo estas premisas, con un alto grado de probabilidad, los representantes de la entidad de trabajo involucrada pudieran tener un resultado exitoso, con las consecuencias positivas para todas las partes.

Consideraciones finales

Luego de hacer el respectivo análisis jurídico, en Venezuela la única vía legal existente para que una entidad de trabajo, pueda modificar las condiciones de trabajo, suspender, cambiar sustancialmente los beneficios socioeconómicos derivados de la convención colectiva y solicitar la reducción de personal, es por el procedimiento establecido en el artículo 148 de la LOTTT.

Es de resaltar que el procedimiento administrativo en estudio es atípico, ya que se precisa para su resolución, utilizar los mecanismos de negociación de las partes, verificar las estrategias y establecer con los actores un esquema de colaboración para cumplir los fines de la preservación de la fuente de empleo.

Los actores principalmente serán los afectados directamente, como lo son las entidades de trabajo y los trabajadores representados por las Organizaciones Sindicales, pero seguramente tendrán peso en las decisiones los Consejos Productivos de Trabajadores, que legalmente tienen competencias para involucrarse en el proceso productivo, los entes gubernamentales y militares, que en nuestro criterio coadyuvarían al órgano rector que sería el Inspector del Trabajo en lograr la mediación o la conciliación entre las partes para facilitar el proceso de negociación, con la respectiva homologación que le da el carácter de cosa juzgada, con todos sus efectos legales pertinentes.

Vemos con preocupación que el trámite del procedimiento debería ser expedito y eficaz para que, en esta situación económica agravada por la pandemia,

permita a las entidades de trabajo del sector privado poder sostenerse en el mercado y mantener sus puertas abiertas en esta coyuntura.

Las entidades de trabajo que transforman la materia prima, principalmente que dependen del trabajador activo en el centro productivo son las más susceptibles de presentar la solicitud de este procedimiento ya que dependen de la mano de obra para la producción de los bienes. Eso no quita la posibilidad de que entidades de trabajo del sector terciario de la economía pudiera tener una situación semejante, aunque vemos herramientas como la negociación directa para modificar jornada laboral, posición en cuanto al servicio de reparto denominado *delivery*, por último, el teletrabajo para mantener la bioseguridad de los trabajadores y hacer menos costosa la operación de negocios del centro de trabajo.

Para finalizar, este procedimiento siempre será insuficiente, si no se acompañan otras medidas de carácter financiero, que según el boletín económico Nro. 6 BCVoz Económico (2020) es de una gran importancia para mantener el equilibrio económico y social. Al respecto, desde noviembre de 2020, el medio de divulgación del banco emisor de nuestro país, señalaba lo siguiente:

En América Latina, la expansión del gasto público ha sido una de las herramientas claves para responder a la crisis, mediante la aplicación de medidas que permitan reforzar los sistemas de salud pública y canalizar recursos a través de subsidios y transferencias a familias y a empresas, (p. 2)

Esperamos que los organismos del Estado venezolano, conjuntamente con la banca, pudieran proponer, crear y ejecutar este tipo de medidas que en principio tendría el aval del Banco Central de Venezuela, para mantener abiertas las fuentes de empleo y los ingresos de los trabajadores para la crisis existente y preparar el futuro, luego que termine la pandemia.

Lista de referencias

-Balestrini, M. (2002). Como se elabora Proyecto de Investigación. Sexta Edición.

- Boletín Económico Bcvoz del Banco Central de Venezuela Nro. 6, noviembre 2020
<http://www.bcv.org.ve/publicaciones/bcvoz-economico-ndeg-6-2020>
- Bolívar de Querales, Lisbeth (2005) Control De La Legalidad De Los Actos Dictados Por La Administración Del Trabajo; Serie Trabajos de Grado N° 4; Editorial Gráficas León, C.A; (Caracas, Venezuela).
- Brewer-Carias, Allan R.; Rondón de Sansó, Hildegard, Urdaneta Troconis, Gustavo y Hernández, José Ignacio; (2009) Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos y Legislación Complementaria; 15ª Edición actualizada; Editorial Jurídica Actualizada; (Caracas, Venezuela).
- Caivano, Roque J.; Gobbi, Marcelo y Padilla, Roberto E. (2006) Negociación y Mediación; 2da Edición actualizada y ampliada; Editorial AD-HOC; (Buenos Aires, Argentina).
- Carballo, Cesar (2013) Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras y su Reglamento Parcial sobre Tiempo de Trabajo; Editorial Jurídica Venezolana; (Caracas, Venezuela).
- Garay, Juan (2009) La Constitución Bolivariana (1999); Gaceta Oficial 5.453 del 24-May-2000; Editorial Corporación AGR S.C; (Caracas, Venezuela).
- Garay, Juan y Garay, Miren (2006) Nuevo Reglamento de la Ley del Trabajo; G.O. 38.426 del 28-Abr-2006; Editorial Texto C.A; (Caracas, Venezuela).
- Garay, Juan y Garay, Miren (2012) Ley del Trabajo; Gaceta Oficial Ext 6.076 del 7-May-2012; Editorial Corporación AGR S.C; (Caracas, Venezuela).
- Jansen Ramírez, Víctor Genaro (2012) Control Social y Medios Alternos para Solución de Conflictos; 2da Edición actualizada y ampliada; Editorial Dirección de Medios y Publicaciones De La Universidad de Carabobo; (Valencia-Venezuela).

- Torres, Iván Darío (2007), Conflictividad Laboral; Conflictos Colectivos; Editorial Corporación AGR S.C; (Caracas, Venezuela).
- Villasmil Prieto, Humberto (1995) Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo: Negociaciones y Conflictos; Editorial Paredes Editores S.R.L.; (Caracas, Venezuela).

**PROTECCIÓN DE LAS FUENTES DE TRABAJO EN TIEMPO DE
PANDEMIA EN VENEZUELA. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 149
LOTTT**



Thania Margot Oberto Morey
thaniamargotoberto@gmail.com

Abogada, Magister en Derecho del Trabajo, Especialista en Docencia para la Educación Superior. Doctora en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo. Postdoctorado en Ciencias de la Educación. Profesora Titular, Jefa de la Cátedra de Derecho del Trabajo, Escuela de Relaciones Industriales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Investigadora: LAINET FACES-UC, UNINGER Facultad de Ciencias de la Salud, UC, Asesora de Postgrado de la FACES UC Campus Bárbula. Miembro de la comisión del Programa de Postgrado Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Investigador PEII Nivel "B" y OCTIUC, Nivel II, Valencia, Estado Carabobo, Venezuela.

PROTECCIÓN DE LAS FUENTES DE TRABAJO EN TIEMPO DE PANDEMIA EN VENEZUELA. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 149 LOTTT

Thania Margot Oberto Morey

Introducción

La recesión económica producto de la pandemia que actualmente aqueja al mundo entero está provocando el cierre de las entidades de trabajo, afectando principalmente a las pequeñas y medianas empresas. Esta situación coloca sobre el tapete los procedimientos que deben ser seguidos por los patronos y patronas que presenten problemas que puedan ocasionar la extinción de la fuente de trabajo y le impidan continuar con sus actividades productivas o de servicios.

El presente ensayo busca mostrar las consecuencias producidas por la enfermedad del COVID 19 en el escenario laboral, tanto en el mundo como en la región de América Latina y el Caribe. Igualmente pretende analizar cuál es la función social que tienen las entidades de trabajo, por cuanto al momento en que una empresa se inserta en la sociedad ésta pasa a formar parte de un sistema social, interactuando y relacionándose con otros grupos de interés que son afectados por ella, hablándose entonces de la Responsabilidad Social Empresarial.

En la República Bolivariana de Venezuela existe todo un marco normativo que brinda protección al trabajo como hecho social, al proceso social de trabajo, a las fuentes de trabajo y a los puestos de trabajo, comenzando por la carta magna y continuando con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Título III: De la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, Capítulo IV: De la protección al trabajo, al salario y las prestaciones sociales.

Es por ello que en base al artículo 149 de la LOTTT se le prohíbe al patrono el cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, estableciéndose un

procedimiento a seguir en caso que ello ocurra con el fin de poner en manos de los trabajadores y trabajadoras la marcha de la empresa y lograr el resguardo del proceso social de trabajo, la reactivación de la actividad productiva y la preservación de los puestos de trabajo.

1.- El Covid 19 y el mundo del trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el 11 de marzo de 2020 que la enfermedad COVID 19 debía considerarse una pandemia, aquel pronunciamiento dio paso a una crisis que no solamente se circunscribió al sector salud, sino que se hizo extensiva a todos los ámbitos políticos, económicos, sociales y en especial al laboral, produciendo una disrupción sin precedentes, lo cual ocasionó grandes transformaciones en el mundo del trabajo.

Las empresas e instituciones se vieron en la necesidad de aplicar medidas para contrarrestar los efectos generados por la pandemia, estaban obligadas a realizar cambios en sus procesos productivos o de servicios para poder continuar con sus operaciones. Esas decisiones afectaron enormemente a la masa trabajadora y continúan ocasionando desequilibrios en las relaciones de trabajo.

En este sentido se ha hecho sumamente difícil para todas las organizaciones sean estas públicas o privadas, lograr un equilibrio entre lograr mantener la salud de la población trabajadora y minimizar las repercusiones económicas y sociales de las decisiones que han tenido que tomar al respecto. Por lo tanto la pandemia ha generado consecuencias lamentables en el campo laboral que han sido plasmadas en informes presentados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Ha causado un aumento del desempleo, el subempleo y la inactividad; pérdidas de ingresos de los trabajadores y de las empresas, especialmente en los sectores más afectados; cierres y quiebras de empresas, en particular de microempresas y pequeñas y medianas empresas; interrupciones de las cadenas de suministro; informalidad e

inseguridad laboral y de los ingresos; nuevos retos para la salud, la seguridad y los derechos laborales, y ha exacerbado la pobreza y las desigualdades económicas y sociales. (OIT, 2021 a, p. 2)

Todo esto ha obligado a los gobiernos, a las organizaciones tanto de patronos como de trabajadores a buscar salidas a esta crisis, las cuales varían de un país a otro dependiendo de las prioridades que sean establecidas y de la fuerza y el apoyo que tengan los actores sociales al momento de tomar decisiones.

La crisis producida ha causado una afectación de los procesos de producción de bienes y servicios y una disminución tanto en el empleo como en los ingresos “Se calcula que en 2020 se perdió el 8,8 por ciento del total de horas de trabajo, el equivalente a las horas trabajadas en un año por 255 millones de trabajadores a tiempo completo” (OIT, 2021 b, p.1). Miles de personas durante el año 2020 se quedaron desempleadas, muchas de las cuales se vieron en la necesidad de incorporarse al sector informal y otras continúan confinadas en sus hogares “En relación a 2019, el empleo total se redujo en 114 millones de trabajadores ya fuese porque estos se quedaron sin trabajo o porque abandonaron la fuerza de trabajo” (OIT, 2021 b, p.1).

En el caso específico de nuestra región, organizaciones como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), mencionan que las cifras también son alarmantes, por cuanto se ha afectado de manera significativa el empleo, situación que ha incidido preponderantemente sobre la población femenina:

El impacto de la crisis fue mayor en el empleo femenino, juvenil e informal. Entre 2019 y 2020, el número de ocupados se redujo 24.827.000 personas, de las cuales casi 13.000.000 eran mujeres. Esto se tradujo en una tasa de desempleo femenino del 11,9%. La tasa de participación femenina disminuyó del 51,4% en 2019 al 46,9% en 2020, mientras que la tasa de participación de los hombres pasó del 74,7% al 69,6%. La reducción en la tasa de participación femenina la ubica en niveles similares a los de 2002. (CEPAL, 2021, p.14)

Estas disminuciones de la participación femenina en el empleo se atribuyen, entre otros factores, a las discriminaciones de género existentes, por cuanto recae sobre las mujeres las labores de atención y cuidado de los niños, ancianos y personas con discapacidad, lo cual se ha incrementado por la pandemia debido a los cierres de los centros educativos y guarderías, asumiendo las féminas las responsabilidades de cuidados familiares.

En el contexto de la pandemia las asimetrías se acentúan, en cuanto al crecimiento económico, en los últimos años anteriores a la pandemia la región se encontraba en una situación estacionaria. “El crecimiento promedio fue de solo un 0,3% y el crecimiento por habitante fue negativo en el período 2014-2019” (CEPAL, 2021, p. 2). Se vislumbra un ligero crecimiento económico durante este año 2021, el cual estará sujeto a la incertidumbre vinculada con los procesos de vacunación que se están dando en la región y a la capacidad que tengan los países para dar respuestas a los problemas estructurales que les aquejan.

La contracción económica durante el año 2020, recalca la OIT, es el resultado del deterioro que han venido presentado los sistemas productivos de la región “La fuerte contracción del nivel de actividad económica en la región es reflejo del gran deterioro del aparato productivo y del cierre de un gran número de empresas en la región, especialmente aquellas de menor tamaño” (OIT, 2021 c, p.9).

En necesario visualizar que existía una afectación en la región que se agudizó con la pandemia y que profundizó la desestabilización económica actual:

El crecimiento casi nulo antes de la crisis, unido a la contracción de 2020 y a la debilidad del Estado de bienestar y los sistemas de salud y protección social, se tradujeron en aumentos sin precedentes del desempleo, caídas de los ingresos e incrementos de la pobreza y la desigualdad que exacerbaban los problemas estructurales. La contracción de 2020 también dio lugar a un gran número de cierres de

microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) y a la destrucción de capacidades productivas y humanas. (CEPAL, 2021, p.2)

Ante este panorama queda claro que los problemas estructurales que se encontraban preexistentes se agudizaron con la pandemia e influyen para que pueda existir una verdadera recuperación económica en la región y pueda darse un cambio en el mercado laboral que incentive el crecimiento económico y un incremento del empleo.

En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, la aparición de la pandemia agudizó la crisis económica existente, el Ejecutivo Nacional en seguimiento de los lineamientos emanados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) promulga el “Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional para atender la emergencia sanitaria del COVID 19”, el cual fue publicado en Gaceta Oficial N° 6.519 extraordinaria de fecha 13 de marzo de 2020, bajo Decreto N° 4.160, en el cual se establecen una serie de medidas dirigidas a preservar la salud de la población.

Específicamente en el aspecto laboral el decreto señala en su Artículo 8 que el Presidente de la Republica podía ordenar la interrupción de actividades laborales en determinadas zonas geográficas, suspendiendo aquellas actividades que no pudiesen darse mediante el trabajo a distancia, es decir, desde el hogar de trabajador, con lo cual los patronos comienzan a optar por el teletrabajo en los casos que fuese aplicable.

En un principio se permitió solo la prestación de servicios en las actividades esenciales vinculadas con los servicios públicos, salud y alimentos, posteriormente se fueron incorporando progresivamente otras actividades bajos restricciones de horarios de trabajo y actualmente se trabaja con el esquema 7 + 7: 7 días de cuarentena flexible, donde las entidades de trabajo pueden prestar sus servicios en determinados horarios y 7 días de cuarentena radical donde sólo se permiten las

actividades económicas esenciales, entre las que se encuentran los servicios públicos, salud y alimentos.

2.- La función social de las empresas

Ante el escenario que actualmente existe juega un papel fundamental establecer con claridad cuál es la función social de las empresas, nos encontramos en presencia de una tragedia mundial, existe una recesión económica que está conduciendo de manera inevitable a la destrucción del empleo. Es necesario el sostenimiento de la empresas, por lo cual juega un papel importante el comportamiento ético y responsable tanto de los empresarios, como de los demás actores laborales, trabajadores y sus organizaciones, los consumidores o usuarios y los gobiernos, con el fin de aunar esfuerzos para consolidar la recuperación económica.

En estos momentos pasa a ser una prioridad contar con el apoyo de los empresarios, si bien esto se había dicho con anterioridad, hoy se hace indispensable “...en la actualidad se hace necesario, por parte de las empresas, concertar las relaciones sociales de manera de generar las condiciones ideales que le permitan contribuir con un desarrollo económico y social armónico y sustentable,..” (Oberto, 2007, p. 147).

Las empresas tienen un compromiso con la sociedad, de allí que se hable de Responsabilidad Social Empresarial, la cual es entendida como:

La responsabilidad social es el reconocimiento de que las organizaciones tienen una influencia significativa en el sistema social, y que tal influencia se debe considerar y equilibrar de un modo apropiado en todas las acciones de la organización. Simplemente quiere decir que las organizaciones deben funcionar como partes de un sistema social mayor, porque de hecho, forman parte del mismo. (Dans, 1998, p.59).

Este planteamiento de Dans (1998) mediante el cual se plantea que las empresas no se encuentran aisladas, sino que se relacionan en la sociedad con otros grupos de interés, anteriormente había sido planteada por Freeman (1984), quien los denominó *stakeholders* “cualquier grupo o persona que pueda afectar o ser afectada por el logro de los objetivos de la empresa” (Freeman citado por Sánchez, 2015, p. 136).

En base a lo planteado las relaciones que se dan entre la empresa y la sociedad, se presentan con ciertas particularidades: Primero, estos grupos de interés influyen en la consecución de las metas por parte de las empresas; segundo, esa relación entre empresas y grupos de interés tiene un carácter bidireccional, por cuanto estos grupos también pueden verse afectados por las decisiones y las acciones de las empresas; tercero, se hace necesario conocer ante quién la empresa se hace responsable y cuarto, las empresas se relacionan con una gama de grupos de interés, de los cuales dependerá su credibilidad o legitimidad social, de allí la importancia de tomar en cuenta sus expectativas al momento de tomar decisiones. La teoría de Freeman identifica *stakeholders* o grupos de interés primarios o de relación privada, donde se encuentran los accionistas, los inversores, trabajadores, clientes y proveedores y están los grupos de interés secundarios o de relación pública, que serían las comunidades, los gobiernos y las redes sociales, los primeros participan directamente en las operaciones de la empresa y son esenciales para su supervivencia. (Sánchez, 2015)

Desde esta perspectiva que se analiza, las empresas tienen un vínculo indisoluble con la sociedad en donde se encuentran insertas, por cuanto se encuentran integradas a un sistema social. En estos momentos se ha incorporado un elemento nuevo a ese sistema que es la pandemia y las naciones se han visto en la obligación de establecer pautas de acción para hacerle frente a este flagelo, es por esta razón que en abril del año 2020, las Naciones Unidas se vieron en la necesidad

de elaborar un marco que permitiera dar respuestas socioeconómicas inmediatas a la COVID-19, estableciendo para ello una hoja de ruta que serviría de guía para orientar a los países en el camino hacia su recuperación, estableciendo cinco líneas de acción entre las cuales se destaca la línea tres que está dirigida a “Proteger empleos y apoyar a pequeñas y medianas empresas, y a los trabajadores del sector informal, mediante programas de respuesta y recuperación económicas”¹. Todo esto enmarcado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el objetivo número 8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”.

El escenario mundial refleja la necesidad de la integración de las actuaciones entre empresas, gobiernos y trabajadores, quienes colectivamente deben desarrollar gestiones que permitan la recuperación económica y por ende la generación de empleo para la población. Es por ello que las decisiones y las acciones que las empresas tomen no pueden ser ajenas a las repercusiones que las mismas puedan tener sobre los trabajadores y la población en general:

La exigencia que la sociedad civil mantiene ante la responsabilidad que las empresas deben asumir con ella, demanda un esfuerzo por parte de éstas de hacer públicas las consecuencias de sus decisiones, así como de establecer canales de comunicación con los grupos que pueden influir en su viabilidad. (Sánchez, 2015, p. 130)

En otras palabras, las empresas tienen un compromiso social que les impide actuar a espaldas de los grupos de interés, existen unas obligaciones legales y unos valores sociales que deben respetarse y que se encuentran plasmados en instrumentos jurídicos tanto internacionales como nacionales que someten las decisiones de las empresas al cumplimiento de ciertos parámetros para la protección de intereses generales que están por encima de los intereses particulares de cualquier organización empresarial.

¹ ://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/

3.- La protección al hecho social trabajo y a las fuentes de trabajo

En el plano internacional uno de los principales instrumentos de protección es la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la cual establece en su art. 23.1. “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”. Entonces está claramente establecido que el trabajo es un derecho humano y que goza de una protección especial.

En el ámbito nacional, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente en su artículo 2 establece:

Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su 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.

Al analizar el presente artículo de la carta magna se observa que comienza definiendo la organización jurídica política de nuestra nación, especificando que es un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, en función de ello la idea central es lograr la participación protagónica de todos en procura de un bienestar común bajo el imperio de la constitución y las leyes y con el norte de valores que trascienden el propio ordenamiento jurídico entre lo que se destacan la responsabilidad social, los derechos humanos y la ética.

Igualmente el artículo 3 establece que uno de los pilares para alcanzar los fines esenciales del Estado es el trabajo. El capítulo V, de los Derechos Sociales y de las Familias en su art. 87 establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar” y el art, 89 pauta que “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado”. Así mismo la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, señala en su art. 1 “Esta Ley tiene por objeto proteger al trabajo como

hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida...” Se observa entonces que se busca extender la protección al trabajo humano en cualquiera de sus manifestaciones porque este sería el principal bien a proteger, pues es el medio indispensable para que el Estado pueda lograr sus fines y también se quiere garantizar los derechos de quienes lo ejecutan, los trabajadores y trabajadoras, pues son ellos los que en definitiva generan la riqueza que se produce en la sociedad.

Para referirnos a la protección actual de las fuentes de trabajo se debe analizar el Título III: De la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, Capítulo IV: De la protección al trabajo, al salario y las prestaciones sociales. En este capítulo se observa en un primer momento la protección al proceso social de trabajo a través del art. 148 donde se le brinda al patrono la oportunidad de acudir a la instancia administrativa, en este caso el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, cuando presente situaciones vinculadas a razones técnicas o económicas, que pongan en peligro la fuente de trabajo y que ameriten una reducción de personal o modificaciones de las condiciones de trabajo, ello con el objeto de garantizar la actividad productiva de bienes y servicios y el derecho al trabajo.

En función a lo planteado es evidente que el patrono ante cualquier situación que pueda poner en peligro la existencia de la entidad de trabajo, está obligado a cumplir con los procedimientos establecidos en la legislación venezolana, por lo tanto no puede actuar de manera arbitraria, de hacerlo deberá asumir las consecuencias de sus actos, tal como lo establece el art. 149 dedicado a la protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo:

Artículo 149. En los casos de cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono o patrona se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de las actividades productivas, el Ministro o del Poder Popular

con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá, a solicitud de los trabajadores y trabajadoras, y mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

A tal efecto, convocará al patrono o patrona, trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo.

La Junta Administradora Especial estará integrada por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno o una de los cuales la presidirá, y un o una representante del patrono o patrona. En caso de que el patrono o patrona decida no incorporarse a la Junta Administradora Especial, será sustituido por otro u otra representante de los trabajadores y trabajadoras.

Por intermedio del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva. La vigencia de la Junta Administradora Especial será hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan.

De considerarlo necesario, previa evaluación e informe, y dependiendo de los requerimientos del proceso social de trabajo, se podrá incorporar a la Junta Administradora Especial un o una representante del ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la entidad de trabajo.

El legislador comienza el artículo haciendo referencia al “cierre ilegal”, en este sentido Alfonso (2001) plantea: “El cierre de la empresa implica la interrupción del trabajo de todos los trabajadores del establecimiento, o dependencia...” (p. 486), en este caso el cierre ilegal es una decisión unilateral del patrono, que ejecuta sin cumplir con los procedimientos pautados en las leyes, en el caso de la legislación laboral el patrono o patrona tiene el deber de cumplir con el art. 148 de la LOTTT y

en el caso de encontrarse en alguna situación de atraso² o de quiebra³ adicionalmente debe dar observancia de los procedimientos establecidos en el Código de Comercio (previa satisfacción de los créditos laborales de sus trabajadores y trabajadoras Art. 150 LOTTT), es decir que en el cierre ilegal el patrono actúa de manera fraudulenta con la voluntad de violar las prescripciones legales y con ello perjudica no solamente a los trabajadores y trabajadoras, sino también a sus clientes o usuarios y a las familias que dependen de la masa trabajadora.

Así mismo es importante destacar que esta figura de cierre patronal es conocida en otros países como “lock out” es derivada del inglés y significa dejar fuera, “Es una medida de acción directa que consiste en la paralización total o parcial de las actividades de uno o varios establecimientos o actividades económicas, por decisión del empresario o patrón” (Porret, 2009, p.568), en algunas oportunidades estas acciones de paros patronales son realizadas de manera colectiva con fines ofensivos o de agresión política, en este sentido se pueden conseguir algunos cierres con esta connotación en la historia de nuestro continente:

...el de los camioneros en Chile en 1.972 que se generalizó y contagió a otros sectores y fue decisivo para desencadenar el golpe de estado que derrocó al presidente Salvador Allende al año siguiente; el de los productores agropecuarios en Argentina declarado a finales de 1.975, considerado como una de las causas principales que condujo al golpe de estado de 1.976 que derrocó a la presidenta María Estela Martínez de Perón⁴. (Porret, 2009, p.568)

² Código de Comercio Art. 989. El comerciante cuyo activo exceda positivamente de su pasivo y que por falta de numerario, debido a procesos imprevistos o causa de cualquier otra manera excusable, se vea en la necesidad de retardar o aplazar sus pagos, será considerado en estado de atraso y podrá pedir al Tribunal de Comercio competente que le autorice para proceder a la liquidación amigable de sus negocios.

³ Es una [institución](#) jurídica, de carácter esencialmente [procesal](#), dirigida a la [liquidación](#) del [patrimonio](#) del [quebrado](#) y a su reparto entre los [acreedores](#), unitariamente organizada bajo el [principio](#) de la [comunidad](#) de [pérdidas](#) ([par conditio creditorum](#)). <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/quiebra/quiebra.htm>

⁴ En el caso de la República Bolivariana de Venezuela se trató de lograr el mismo objetivo con el paro patronal convocado por Fedecámaras en el año 2002 contra el presidente Hugo Chávez Frías.

Por lo tanto una vez que se presenta el cierre ilegal, fraudulento o el paro patronal se produce la intervención del órgano administrativo a través del Inspector del Trabajo, quien debe proteger la fuente de trabajo y ordenar mediante Providencia Administrativa el reinicio de las actividades productivas, esto con el fin de cumplir con la obligación que le corresponde de acuerdo al artículo 509 de la LOTTT:

Intervenir en los casos, de oficio o a petición de parte, en los casos donde haya peligro de extinción de la fuente de trabajo o de modificación de las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en la ley y en los casos de cierre de entidades de trabajo en protección del trabajo, del salario y de las prestaciones sociales.

Se observa entonces que existe una especie de advertencia a través de la Providencia Administrativa para que el patrono reinicie las actividades productivas. En caso que el patrono o patrona se niegue a dar cumplimiento a la orden dada por el Inspector del Trabajo entonces el Ministro o Ministra del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo puede, a solicitud de los trabajadores y trabajadoras, dictar una resolución motivada, donde ordena la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas.

Esta intervención ministerial se encuentra fundamentada en las atribuciones que le corresponden de acuerdo al artículo 500, numeral 2, de la LOTTT:

Autorizar la ocupación temporal por los trabajadores y trabajadoras de una entidad cerrada ilegalmente o abandonada por sus patronos o patronas, y designar mediante resolución la junta administradora especial en protección de los puestos de trabajo, del proceso social del trabajo y de la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades del pueblo.

Para la instalación de la Junta Administradora Especial convocará al patrono o patrona, trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, con el fin de instalar la mencionada junta que durará un año en sus funciones, prorrogable si se

amerita y estará integrada por dos representantes de los trabajadores, uno de los cuales la presidirá y un representante del patrono (sino se incorpora el patrono, se sustituirá por otro representante de los trabajadores) cuyas facultades y atribuciones están dirigidas a garantizar la marcha de la entidad de trabajo y el resguardo de los puestos de trabajo.

A través del propio Ministro o Ministra del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo la masa trabajadora puede solicitar asistencia técnica por parte del Estado para la recuperación de la actividad productiva, incluso previo informe motivado puede ser incorporado a la Junta Administradora Especial un representante del Ministerio que esté vinculado la actividad de producción o de servicio que se trate. Es evidente que la intención del legislador es poner en manos de los trabajadores y trabajadoras el control de la producción de bienes o servicios.

Ahora bien el patrono que incurra en un cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo, se le impondrá la sanción establecida en el art. 539 de la LOTTT: “El patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público”. En este sentido el código penal en su art. 17 establece “El arresto se cumplirá en los establecimientos penitenciarios locales o en los cuarteles de policía, según lo determine el Tribunal ejecutor de la sentencia, sin que ningún caso pueda obligarse al condenado a trabajar contra su voluntad”. El artículo 539 de la LOTTT es novedoso al establecer una pena privativa de libertad para el patrono que incurra en cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo.

Dentro de este orden de ideas se puede hacer referencia a la sentencia Nro 265 de fecha 14 de agosto de 2019 donde la sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia acordó medida cautelar contra la empresa Wonder de

Venezuela, C.A. con el fin de proteger la fuente de empleo, basándose en el art. 149 de la LOTTT.

4.- La recuperación de las empresas por los trabajadores y trabajadoras

El objetivo principal que envuelve la aplicación del art. 149 de la LOTTT es impedir que por un cierre ilegal, fraudulento por parte del patrono o patrona desaparezca la fuente de trabajo y se pierdan los puestos de trabajo, dejando en la calle a la población trabajadora, afectando tanto a las familias de éstos como a la comunidad al no contar con los bienes y servicio que producía o brindaba la entidad de trabajo. Se trata entonces de poner en marcha la actividad productiva y dar continuidad al proceso social de trabajo con los propios trabajadores y trabajadoras: “Con la recuperación se persigue el salvataje o el reflotamiento de una empresa por parte de quienes habían sido los trabajadores dependientes o asalariados de ella....” (García, 2004, p.60)

En Venezuela se han producido varios casos de entidades de trabajo que han sido cerradas o abandonadas por la representación patronal y mediante la aplicación del art. 149 de la LOTTT se logró su recuperación, entre otras experiencias se tiene:

- C.E. Minerales de Venezuela, S.A. donde el Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo mediante Resolución N° 8777 del 29 de mayo de 2014, ordenó la ocupación inmediata de la entidad de trabajo y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.
- Clorox de Venezuela, una empresa estadounidense fabricante de productos de limpieza, el 22 de septiembre del año 2014 anunció el cese de sus

operaciones en el país, cientos de trabajadores quedaron en la calle y solicitaron al gobierno la ocupación de la empresa⁵.

- Kimberly Clark Venezuela, C.A., empresa estadounidense fabricante de productos de higiene, ubicada en Maracay, Estado Aragua, quienes paralizaron actividades productivas, dejando a casi mil trabajadores en la calle. Abandonaron intempestivamente el país en el año 2016, a pesar de que poseía la capacidad de abastecimiento de un tercio del mercado nacional.⁶
- Planta Smurfit Kappa Cartones de Venezuela, empresa transnacional ubicada en varios estados del país, cerró sus puertas y dejó en la calle a sus trabajadores y trabajadoras, fue ocupada en el año 2018⁷.
- Alimentos Kellogg, empresa fabricante de productos alimenticios ubicada en el Estado Aragua, también fue objeto de ocupación por cierre ilegal, mediante Resolución de fecha 18 de mayo de 2018, Gaceta Oficial 41.404.

Conclusiones

La aparición de la enfermedad COVID 19 ha producido transformaciones en el mundo del trabajo nada alentadoras, la recesión económica ocasionada ha provocado la pérdida del empleo de gran parte de la población, se han mermado los ingresos de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras, muchas entidades de trabajo han desaparecido, han crecido los índices de pobreza y las asimetrías entre los países. A este panorama, en el caso de la República Bolivariana de Venezuela, se suma la crisis económica preexistente y todos los factores internos y externos que han contribuido a su profundización.

⁵ <https://www.reuters.com/article/portada-venezuela-clorox-idLTAKCN0HL2HQ20140927>

⁶ Correo del Orinoco, 13 de julio de 2016. <http://www.correodelorinoco.gob.ve/kimberly-clark-transnacionaliza-practicas-ilegales-comercio/>

⁷ <http://www.carabobo.gob.ve/planta-smurfit-kappa-cartones-de-venezuela-pasa-a-manos-de-los-trabajadores/>

A pesar de este escenario, todos los actores sociales en cada país: gobiernos, empresarios y población trabajadora, se encuentran aunando esfuerzos para lograr la recuperación económica. Las empresas forman parte de un sistema social y se vinculan con otros grupos de interés (trabajadores, usuarios, proveedores, comunidad, entre otros) y por tanto su accionar debe considerar a estos grupos a los cuales afectan y al mismo tiempo son afectados por ellos, por cuanto existe una relación bidireccional. Esto hace que no puedan tomar decisiones a espaldas de estos grupos, tienen un compromiso social y tienen una responsabilidad social y ética con ellos.

En este sentido las empresas que presenten situaciones técnicas o económicas que puedan producir su extinción deben seguir los lineamientos establecidos en el marco legal que brinda protección al hecho social trabajo y les brinda opciones consensuadas a través del art. 148 de la LOTTT. Los patronos y patronas no pueden actuar de manera arbitraria y acudir al cierre ilegal o fraudulento, por cuanto con ello están produciendo un daño no solamente a la población trabajadora sino a la sociedad.

De allí que ante el paro patronal el art. 149 busca salvaguardar las fuentes de trabajo y los puestos de trabajo autorizando la ocupación por parte de la masa trabajadora para poner en marcha la actividad productiva mediante la instalación de una Junta Administradora Especial que durará un año en sus funciones y en caso que se amerite puede prolongarse este lapso y tendrá las facultades y atribuciones que sean necesarias para poder garantizar la continuidad del proceso productivo o de servicios.

Lista de referencias

Comisión Económica Para América Latina y el Caribe. (2021). La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe Crecimiento con persistentes

problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad. *Informe Especial COVID 19*, Nro.11.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 5.453, Extraordinaria. Marzo 24, 2000. Caracas.

Dans, K. (1998). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU. Disponible: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> Consultada: 28/09/21

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional para atender la emergencia sanitaria del COVID 19”, el cual fue publicado en *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 6.519, marzo 13, 2020. Decreto N° 4.160. Caracas.

García M., Alberto (2004) Las empresas recuperadas por los trabajadores, *Cayapa Revista Venezolana de Economía Social*, Año 4, N° 8, segundo semestre 2004, pp. 58-71.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 6.076. Mayo 07, 2012. Caracas.

Oberto, Thania. (2007). La responsabilidad social empresarial y el reconocimiento de los derechos laborales. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, N° 3, 2007, pp. 139-167.

Organización Internacional del Trabajo. (2021 a). *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*. <https://www.ilo.org>.

OIT (2021 b). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2021*.

Informe de referencia de la OIT. <https://www.ilo.org>.

OIT (2021 c). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. <https://www.ilo.org>.

Porret, Miguel (2009) La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados. [*Revista técnico laboral*, Vol. 31, Nº. 122](#), pp. 565-631.

Sánchez J., Vicente (2015). La redefinición del papel de la empresa en la sociedad. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, núm. 20, 2015, pp. 129-145. <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES A LA LUZ DE LA PANDEMIA



María Gabriela Gerardo Mendoza
mgabrielagerardom@gmail.com

Abogado egresada de la Universidad Arturo Michelena (2008). Miembro asociado del Escritorio Jurídico Travieso Evans Arria Rengel & Paz, formando parte del Departamento Laboral en la sucursal Valencia. Maestrante en Derecho del Trabajo en Universidad de Carabobo. Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo en la Universidad de Carabobo. Ejercicio vinculado a Tribunales Laborales y Contenciosos Administrativo, procedimientos administrativos ante las Inspectorías del Trabajo, negociaciones de Contratos Colectivos de Trabajo, análisis y resolución de conflictos laborales, así como en la preparación de respuestas a consultas de naturaleza laboral. Línea de investigación: Contexto sindical: Legitimidad de las juntas directivas de las organizaciones sindicales, rol ante los conflictos.

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES A LA LUZ DE LA PANDEMIA

María Gabriela Gerardo Mendoza

Introducción

Podría considerarse alarmante la realidad empresarial venezolana en la actualidad, dado a su improductividad, a la decisión de varios de sus propietarios de dejar de operar, a la incertidumbre de su porvenir, en donde muchos, consideran que el actual escenario turbulento, es riesgoso, dudoso, producto de la inestabilidad política, del serio problema que se viene asumiendo a raíz de la instauración del actual sistema de Gobierno.

Partiendo del hecho de que las empresas venezolanas nacen desde el siglo pasado, se considera que no es sino hasta la década de los 60 cuando verdaderamente inicia el mayor florecimiento de las grandes empresas que hoy se conocen históricamente, aunque a la presente fecha, muchas de ellas se encuentran cerradas, sin operaciones o abandonadas sus instalaciones. En ese entonces, las empresas venezolanas fueron consideradas empresas agrícolas y extractoras caracterizadas por una planta industrial atrasada y rezagada con respecto a su entorno más cercano y con tendencia a la importación de la mayor parte de los bienes consumidos por el mercado venezolano. Posteriormente y gracias al modelo económico y fiscal implantado en esa época, comenzó el crecimiento del sector industrial de manera abrupta en donde las pocas empresas que existían tuvieron la oportunidad de crecer en negocios habituales, como en otros totalmente disímiles, disminuyendo así el riesgo de su cartera de inversiones y permitiéndoles participar en un mercado protegido, brindándole al empresario seguridad y rentabilidad pero sin tomar en cuenta la eficiencia, la productividad, la creación de tecnología o innovación y mucho menos la calidad de los productos o servicios ofrecidos.

Se generaron entonces, como nos lo recuerda María Carolina Mijares, citada por Carlos Mora Vanegas (2009:25), “...en las empresas se caracterizó por una bonanza gratuita. Los venezolanos debían comprar lo producido en el país, sin importar su precio o calidad.” El objetivo principal era tener la posibilidad de poder integrarse posteriormente al mercado internacional. Posteriormente señala el autor en comentario en su publicación:

...a finales de la década de los 70 se comenzó con la disminución paulatina de los aranceles de importación, con el objetivo de instar a los empresarios venezolanos tomar las previsiones pertinentes para la apertura definitiva del mercado. Desde luego, ello implicaba la incorporación de criterios de calidad y de productividad a su filosofía de trabajo, con la finalidad de poder competir, en un futuro cercano, con los mercados internacionales y nacionales, pues también las empresas extranjeras tendrían la oportunidad de ingresar a ofrecer sus productos al país. (p. 32)

Lo anterior confirma el objetivo no tan a largo plazo de que Venezuela expandiera sus horizontes y se incorporara al mercado internacional lo cual en definitiva forma también parte de esas características económicas que hacen que hoy día se escuche la expresión Venezuela no es un país del primer mundo, pero sus características son de países del primer mundo con algunas variables en la actualidad.

Otro aspecto a considerar en estos antecedentes lo cual constituye una variable importante es entre otras cosas, la política de liberación de precios que permitió darle impulso al comercio interno aumentando la productividad en un sistema económico que obviamente buscaba la globalización del mercado aún cuando históricamente para la década de los 80 a pesar de la bonanza que había caracterizado al país, producto de la caída del petróleo, se implementan nuevas medidas económicas que al final tuvieron consecuencias con características muy particulares.

En definitiva, históricamente se observa, que el período de apertura económica se caracterizó por altos ingresos cuyo origen se encontraba básicamente en el petrolero y el endeudamiento; así como también, en la eliminación parcial de las exoneraciones fiscales, eliminación de subsidios, eliminación progresiva de medidas de protección a los empresarios nacionales generando poco control fiscal y una política económica aún influenciada por los poderes económicos, aunado a la existencia de una moneda inestable, la creación de impuestos, fuga de capitales y altos índices inflacionarios; que a la presente fecha son características principales del Sistema Económico de Venezuela.

Desde 1999, el Sistema de Gobierno denominado Socialismo del Siglo XXI, generó mucha agitación desde el punto de vista económico, político y de seguridad, impactando significativamente en el sector industrial del país, disminuyendo la capacidad productiva, sobretodo de productos que no son del petróleo el cual se considera el principal ingreso económico de Venezuela, aunque en estos momentos de pandemia y desde hace varios años ya, viene decayendo de manera vertiginosa, generando a nivel económico más caos que junto a la hiperinflación del país prácticamente ha provocado que muchas empresas, dejen de operar, originándose desempleo, improductividad, incremento de tasas impositivas, dependencia de la importación, desabastecimiento, altos precios en la adquisición de alimentos, descontento y conflictos sociales entre otros que se agudizan cada día más. Resulta oportuno recordar que la empresa venezolana, es el resultado de los modelos económicos implantados por los distintos gobiernos y como consecuencia de ello, han sido eminentemente reactivas.

En ese orden de ideas, la estructura organizativa de las empresas está más ligada a la reacción de las medidas fiscales impuestas que a su adecuación a la implementación de estrategias a largo, mediano y corto plazo como una suerte de consecuencia de las imposiciones del Estado. Lo cierto es que en la fase inicial de la

era moderna y aun actualmente, se caracterizan por ser poco competitivas, con alta rentabilidad, muy diversificadas porque adolecen de una tecnología moderna, aspecto que ha descuidado desde su inicio y que ha hecho que las empresas venezolanas dependan de la tecnología extranjera para su operatividad, a ello se agrega la excesiva “protección estatal”, así como la incapacidad de establecer estrategias que se anticipen a los cambios que le depara constantemente el entorno.

También se manifiesta una gran debilidad en lo referente al recurso humano gerencial, de ahí se desprende, la causa de su constante cambio, dificultades y falta de visión sin dejar a un lado el hecho de que existe todavía capital humano capaz, pero con limitaciones. Desde entonces, la industria presenta bajos niveles de capitalización y altos niveles de endeudamiento (mismo esquema que fue manejado en la década de los 70 y que para la década de los 80 se vio impactado por la debacle económica); adicionalmente no se puede dejar de lado la evidente ausencia de un liderazgo gerencial más proactivo, visionario, capacitado de acuerdo a los conocimientos de los tópicos gerenciales modernos y el uso inadecuado de las herramientas administrativas comportando una estructura organizacional rígida, requiriéndose un rediseño de sus unidades administrativas de acuerdo a la realidad necesaria para hacerlas más eficaces. Es así como se dio paso a sistemas administrativos más eficientes, menos burocráticos, más productivos, debido a esos procesos de producción inadecuados, costosos, muchas veces sin garantía de índices que aseguren la calidad dando paso a nuevas tendencias.

Ahora bien, en el mundo de las relaciones laborales no se puede desvincular la actividad empresarial de las organizaciones sindicales, las cuales según el modelo de Holley y Jennings citado por Lucena (2009) y señalado por Teresa Reyes (2021), tienen como objetivo principal la defensa permanente de los trabajadores y patronos dentro de las entidades empresariales. No se puede dejar a un lado la

existencia de un movimiento obrero organizado cuya característica principal es el dinamismo ya que se ubica dentro de un entorno político y social representando a la clase obrera y su participación activa; en donde, conforme a lo señalado por Villasmil (2007), los sindicatos “tutelan intereses colectivos y, por lo tanto intereses de categorías, por lo que el derecho colectivo ratifica su contenido normativo, incluso con eficacia frente a terceros...”, es importante tener en cuenta lo que es la oferta y la demanda sin perder de vista que el empresario busca contratar mano de obra debidamente calificada que coadyuve al aumento de productividad y esto último altera la percepción de los sindicatos quienes tienen como uno de sus objetivos el fomento de la protección de los oficios. De conformidad con lo señalado en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), en su artículo 365, puede destacarse lo siguiente:

Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas.

Al día de hoy producto de la pandemia declarada, una vez más el sector empresarial se ve forzado a tomar medidas obligatorias que permitan sostener una productividad que a su vez mantenga la rentabilidad de las empresas para cubrir los gastos mínimos requeridos y sustente la organización; todo ello a través de la tecnología, información y telecomunicaciones ejecutando las funciones de forma diferente a la habitual y con esta emergencia que se vive a nivel mundial y como consecuencia de ello, hoy más que nunca se hace imperativo que las empresas se identifiquen con su rol, sobre todo ante un escenario inestable como el que se afronta y se de paso a acciones, planes, programas en donde estén involucrados todos sus recursos, avalados por un análisis en donde se manifieste una gerencia que sea capaz de afrontar los retos, dar paso a las transformaciones que demandan

los nuevos cambios y que involucren a equipos de trabajo bien integrados, cohesivos, comprometidos, capacitados, formados que desempeñen sus funciones en pro de las estrategias y acciones que les favorezcan.

La pandemia, ha estimulado otras formas de ver el trabajo y las relaciones laborales en general y ello causa gran impacto en la actividad sindical al día de hoy, porque es precisamente la pandemia la que impone las nuevas condiciones de trabajo, por lo que debemos tener claro que se trata de un hecho fortuito y no del Príncipe aunque siempre habrá quien alegue lo contrario; y menos aún puede desvincularse tal situación al hecho de que en algunos escenarios puede mejorar las condiciones y en otros el efecto es contrario por cuanto cada una de las medidas que se ejecuta tiene como objetivo un fin mayor que es preservar la vida.

Hay que buscar mejoras por un bien común y pareciera que la actividad sindical (rol de las organizaciones sindicales), es limitada ya que cualquier acción que se ejecute por la naturaleza misma de la figura legal, pone en riesgo la salud y consecuentemente la vida de un número indeterminado de personas. Habría ante este escenario que preguntarse: ¿Hay libertad sindical? ¿Quiénes establecen hoy día las condiciones de empleo y laborales? ¿Quién gana/quién pierde? Son nuevos tiempos de transición que se encuentran marcados históricamente.

Aspectos considerados

De lo antes expuesto, se desprende la necesidad de analizar el artículo 365 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores G.O. Ext. 6.076 del 7 de Mayo 2012, vinculado al objeto de las organizaciones sindicales y cómo queda su actividad a la luz de la pandemia decretada en Marzo 2020, debido al Covid-19. Por lo que nacen algunas supuestos que generan duda: 1) Determinar la legitimidad de las organizaciones sindicales cuya directiva se encuentra vencida a la luz de la pandemia; 2) Analizar las relaciones laborales y el futuro de las organizaciones sindicales desde la perspectiva de la pandemia; y, 3) Definir las limitaciones de las

organizaciones sindicales cuyos períodos se encuentran vencidos a la luz del COVID-19 y lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.

El propósito del capítulo es aportar un análisis en el campo de los estudios laborales de lo que es actualmente la actividad de las organizaciones sindicales en esta transición en la cual ya van veinticuatro (24) meses; el cual, forma parte de esos ciclos históricos de Venezuela y del mundo, en donde las relaciones de trabajo están ligadas al desarrollo político, económico y social, como consecuencia de un evento mundial cuyo impacto conforme a la legislación venezolana podría considerarse bastante elevado.

Aspectos metodológicos

El presente capítulo se enmarcó dentro de la investigación cuantitativa, la fuente de investigación es documental, se utilizó la revisión documental, que según Hernández Sampieri, R. y otros (2008:38) “consiste en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales útiles para los propósitos del estudio, de los cuales se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación.” Esa técnica permite recopilar toda la información necesaria para el desarrollo de la investigación, apoyándose la autora en diferentes bibliografías, el análisis de la documentación será un pilar fundamental para profundizar lo relacionado con los factores dentro del ámbito legal relativos a la libertad sindical, desde la perspectiva individual. El nivel de investigación es descriptivo. El trabajo está fundamentado en la investigación jurídico-descriptiva.

Legitimidad de las Organizaciones Sindicales

Debemos comenzar por señalar que en la legislación venezolana, en el artículo 382 y siguientes de la LOTTT, se determina cuáles son los documentos necesarios para el Registro de una Organización Sindical y en detalle, lo que debe contener el Acta Constitutiva, así como también los Estatutos, señalando a su vez

quienes pueden afiliarse, el número mínimo de afiliados para que sea procedente dicho registro. La legitimidad de las organizaciones sindicales viene dada irrestrictamente con el cumplimiento de éstos requisitos y el apoyo de los trabajadores de manera individual a los cuales pretende representar la organización sindical, en los procesos de negociación colectiva cuando dentro de la misma LOTTT, establece entre las atribuciones del sindicato “representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.”

Ahora bien, a veinticuatro (24) meses de la pandemia, Covid-19 se está imponiendo una enorme presión sobre el contingente de trabajadoras y trabajadores que realizan trabajos ya desde otra perspectiva. Un ejemplo claro es el trabajo remoto; en donde el sector empresarial grande, debió necesariamente iniciar protocolos de reestructuración/reducción de personal, suspendiendo en algunos casos las relaciones de trabajo lo cual nos coloca en dos escenarios a saber: 1) suspensión no remunerada y 2) suspensión remunerada; así como también, ajustes en la jornada, turnos y condiciones de trabajo y controles de precio que desencadenan otros escenarios un poco más complejos para el sector empresarial.

En consecuencia, la crisis de la Covid-19 pone a quienes dependen de sus trabajos/empleos por ser ellos su fuente principal de ingresos, una situación en extremo vulnerable en donde deja en jaque a las organizaciones sindicales de la mano con las políticas de Estado por cuanto el objetivo actualmente es la preservación de un bien mayor que en el caso particular es el Derecho a la Vida.

Vale acotar que a mediados de marzo 2020, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo pública una elevada cifra de desempleo global de 24,7 millones a causa del Covid-19; una semana más tarde, el jefe del Departamento de Política de Empleo de la misma institución advirtió que la cifra final podría aumentar y las proyecciones a futuro son de impacto importante en donde las organizaciones

sindicales parecieran no tener la misma relevancia que tuvo antes de la COVID-19 indistintamente de si se encuentran vencidas o no sus Directivas.

Las relaciones laborales y el futuro de las organizaciones sindicales

En fecha cinco (05) de abril 2021, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, hizo público a través de redes sociales institucionales que sería garantizada la atención por parte del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS), a todas las organizaciones sindicales a nivel nacional; todo ello, conforme a lo señalado por la Viceministra para Derechos y Relaciones Laborales Johanna Santeliz.

Ahora bien, desde que fue decretada la pandemia en marzo 2020, el tema latente sigue girando en torno a todos los ajustes que se han tenido que realizar en pro de mantener vivo el sector laboral en cuanto a los protocolos de Bioseguridad, y los nuevos esquemas de prestación de servicio que como ya se planteó en líneas anteriores, en donde la gestión del capital humano es de gran relevancia para lograr los objetivos.

Se abre un paréntesis en lo que respecta a las obligaciones de las organizaciones sindicales en cuanto a lo correspondiente a supervisión y defensa de la normativa en materia de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo lo cual se encuentra estrechamente vinculado al cumplimiento de las normas de Bioseguridad siendo el resguardo de la salud de carácter fundamental, por cuanto consecuentemente se estaría preservando el Derecho a la Vida, con este nuevo elemento que es la COVID-19; por lo que puede citarse a Pernia, N. (2020):

Entre los nuevos riesgos en los centros de trabajo debido a la Covid 19, los trabajadores deben asumir conductas preventivas para garantizar su vida y su salud, por lo tanto, han de velar porque en los centros de trabajo se lleve una adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajo,

de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 53, numerales 3 al 6 de la LOCPYMAT, en el que el legislador patrio instituye la posibilidad de que los propios trabajadores participen activamente en la defensa de sus condiciones de trabajo. (p. 371)

Se hace necesario que quienes representan a las entidades de trabajo mantengan un canal de comunicación con las organizaciones sindicales a los fines de que puedan hacer equipo en beneficio de los trabajadores preservando igualmente la fuente de empleo.

Es importante destacar que no se puede dejar a un lado el hecho de que el derecho al trabajo es legítimo para todo ciudadano y el Estado está en la obligación de garantizar el respeto de los medios para que las condiciones laborales sean adecuadas y las organizaciones sindicales, están en el deber de participar de manera activa durante este proceso.

Limitaciones de las Organizaciones Sindicales respecto al vencimiento de la Junta Directiva y COVID-19

La institución laboral que engloba a las negociaciones colectivas teniendo como uno de sus principales sujetos a la organización sindical desde antes de la pandemia, había entrado en un bucle y a la luz de la COVID-19, con la crisis económica ha ido mutando a niveles que conllevan necesariamente a tomar acciones tendientes a subsanar cualquier irregularidad en beneficio de un colectivo. Tal es el caso que, si la Junta Directiva Sindical se encuentra vencida, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, establece los pasos a seguir para la actuación de la organización sindical.

Conforme a la normativa laboral vigente, nos encontramos que el artículo 402 de la LOTTT, la cual establece que la no convocatoria a elecciones de un Sindicato atenta contra la ética sindical. Asimismo, el efecto de una junta directiva Sindical cuyo período feneció tiene un radio de acción muy pequeño por cuanto se

limita exclusivamente a ver; es decir, no podrá esa organización sindical presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio.

Con la Constitución de 1999, el Consejo Nacional Electoral se convirtió en el órgano rector para estos procedimientos que nacen de las relaciones de trabajo y en la actualidad, no está tramitando las solicitudes a elecciones sindicales y solo excepcionalmente y previa autorización del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, éstas podrían gestionar de forma autónoma durante y por la situación de la pandemia, lo que representa la indebida injerencia y menoscabo de los derechos sindicales.

Tal como ha sido expresado en líneas anteriores, en ésta realidad COVID-19, sigue siendo tan limitado el accionar de las organizaciones sindicales que pasa a un segundo plano la vigencia o no de la Junta Directiva; toda vez, que todas las actividades se encuentran limitadas con ocasión a un evento de trascendencia mundial.

Conclusiones

La convención colectiva de trabajo constituye una importante fuente del Derecho del Trabajo, que trasciende el campo contractual y llega a constituir una norma que regula las condiciones generales de trabajo en una determinada entidad, actividad o profesión. En nuestra legislación laboral, la convención colectiva de trabajo está reconocida desde sus inicios, La misma constituye una importante fuente del Derecho del Trabajo, considerado este derecho a la celebración de convenciones colectivas de trabajo. Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales. La ratificación del Convenio sobre la libertad

sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es esencial en lo que respecta a la base jurídica.

Dicho lo anterior, la Convención Colectiva se encuentra administrada por las organizaciones sindicales y en nuestra realidad denominada COVID-19 el rol de las organizaciones sindicales se encuentra paralizado ya no por un tema de diferencia de criterio con la representación patronal sino porque sin importar lo que diga la norma, están obligadas las organizaciones sindicales a alinearse a los nuevos parámetros de prestación de servicio conforme lo viene pautando la Organización Mundial de la Salud y la manera como debe esta sociedad afrontar la Pandemia y sus consecuencias, teniendo presente que el Norte es preservar la vida sin descuidar la fuente de empleo lo cual puede resultar en un deporte extremo para cada una de las partes involucradas.

Tengamos presente siempre que en tiempos de crisis, la solidaridad entre trabajadores y empleadores es primordial.

Lista de referencias

Cermeño, Francisco. “Normas y Políticas Laborales y Sociales La Negociación Colectiva en Venezuela. Versión revisada del artículo publicado originalmente en el libro de CSA “Estrategia por un a mayor y mejor negociación colectiva”, San Pablo, 2013.

Guía Práctica Laboral. 13ª. Edición. LEGIS, Junio 2014.

HERNANDEZ SAMPIERI, R. y otros. (2008). Metodología de la investigación. (4ta edición) Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial Ext. 6.076 del 7 de Mayo 2012. Ediciones Juan Garay. Julio 2012.

Lucena, Héctor, “Lo Laboral en Tiempos de Transición”. Primera Reimpresión, talleres de Cosmográfica, C.A. Abril 2009.

Lucena, Héctor, Blog publicado el día Domingo, 24 de Junio de 2012.

Mora Vanegas, Carlos. Entorno Empresarial. Características de las Empresas Venezolanas en el Presente. Publicación 1 Noviembre 2009.

O.I.T. (2019). Informe de la comisión de Encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N° 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (N° 144).

Pernia Hoyo, Nuvia (2020) La libertad sindical en la esfera individual en tiempos de pandemia, mirada parcial prospectiva. Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET), FaCES, UC. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8669/3/ISBN-9789802337736.pdf>

Reyes Rea, Teresa Margarita. Los Modelos de las Relaciones Industriales. 28 de Febrero 2021.

GESTIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA



Luis Tadeo Marcano Suárez

luistadeo@grupojuridicointegral.com

Abogado, Magister en Derecho del Trabajo, Doctor en Ciencias de la Educación; con formación en Red-Bioética UNESCO y en Litigación en la Academia California *Western School of Law* de San Diego, USA. Fundador y Director de Grupo Jurídico Integral, firma de abogados presente en Venezuela y el extranjero. Desempeñó docencia en la Universidad Arturo Michelena y la Universidad Santa María, pregrado y posgrado. Articulista y ponente nacional e internacional. Dedicado a la gerencia del derecho bajo el concepto integralidad, al litigio y al servicio de consultoría y representación jurídica.



Aurora Celina Salcedo Medina

auroracsm50@gmail.com

Abogada, Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Doctorante en Ciencias Sociales. Estudios en Derecho de Familia. Formación en Red-Bioética UNESCO y en Docencia para Educación Superior. Docente de pregrado y postgrado en la Universidad de Carabobo y Universidad Arturo Michelena. Investigadora adscrita al Instituto de Derecho Comparado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (UC), integra el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (UC). Articulista y ponente nacional e internacional. Dedicada al litigio y servicio de consultoría y representación jurídica.

GESTIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Luis Tadeo Marcano Suárez

Aurora Celina Salcedo Medina

1. Introducción

La Declaratoria de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional debido al COVID-19 ha supuesto medidas contingentes en materia laboral que han tenido como efecto flexibilizar las condiciones laborales, entre ellas la gestión de la jornada laboral, teniendo en cuenta la necesidad de disminuir los riesgos de contagio y la propagación del virus y tomando en consideración las limitaciones para el traslado al lugar de trabajo.

En Venezuela, desde el 13 de marzo de 2020 nos encontramos en Estado de Alarma en todo el territorio nacional por declaratoria del Ejecutivo Nacional según Decreto Presidencial número 4.160, con ocasión de los riesgos que el virus supone para la salud pública y la seguridad ciudadana.

Esta declaratoria trajo consigo la suspensión de actividades laborales cuyo desempeño no fuese posible bajo modalidad a distancia, a excepción de los sectores considerados prioritarios referidos a actividades esenciales para satisfacer las necesidades básicas de la población.

No obstante, los empleadores que conforman estos sectores tuvieron que adoptar formas de trabajo que disminuyeran las probabilidades de contagio, lo que obligó a efectuar una revisión y adecuación de la jornada laboral.

En esta misma posición se encontraron las entidades de trabajo cuyas actividades presenciales fueron suspendidas en su totalidad y debieron migrar a la modalidad digital y virtual y de aquellos a quienes posteriormente se les autorizó reiniciar actividades presenciales bajo régimen de flexibilización de la cuarentena, que implicó una serie de limitaciones en cuanto a la movilidad del personal y a los

horarios.

Los autores pretendemos exponer cómo se ha desarrollado la gestión de la jornada laboral en tiempos de pandemia, haciendo la revisión de la Declaratoria de Estado de Alarma Nacional, el plan de flexibilización de la cuarentena nacional, la Normativa Sanitaria de Responsabilidad Social ante la Pandemia COVID-19, la regulación relacionada con los programas de bioseguridad para la prevención y control del riesgo biológico por exposición al virus, y planteando cómo las organizaciones han adecuado las condiciones de trabajo en cuanto a la prevención de riesgos laborales y respecto a la jornada laboral.

Este aporte lo hemos desarrollado a través de una investigación documental de modalidad descriptiva sin dejar de lado la experiencia y práctica profesional que nos correspondió ejercer ante esta situación de pandemia cuyas implicaciones legales requirieron la interpretación y acomodamiento del derecho existente a esta novedosa realidad concreta.

Las principales fuentes de información fueron los Decretos Presidenciales por los cuales se estableció y prorrogó el Estado de Alarma Nacional y los conocidos *anuncios oficiales* divulgados por el Ejecutivo Nacional en medios de comunicación para informar sobre el Plan de Flexibilización de la Cuarentena y sus modificaciones.

2. Gestión de la jornada laboral en tiempos de pandemia

2.1 Declaratoria de Estado de Alarma Nacional

Mediante el Decreto Presidencial No. 4.160 del 13 de marzo de 2020, el Ejecutivo Nacional declaró Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional con ocasión de los riesgos que el Coronavirus (COVID-19) supone para la salud pública y la seguridad ciudadana, lo que se tradujo en una cuarentena social colectiva, con las excepciones oficializadas mediante dicho Decreto y algunos anuncios oficiales.

Se restringió la circulación en determinadas áreas geográficas, así como la



entrada y salida de estas y se ordenó la suspensión de actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo la modalidad a distancia a excepción de los sectores considerados prioritarios, tales como:

1. Establecimientos de producción y distribución de energía eléctrica, telefonía y telecomunicaciones, manejo y disposición de desechos y, en general, las de prestación de servicios públicos domiciliarios.
2. Expendios de combustibles y lubricantes.
3. Actividades del sector público y privado prestador de servicios de salud.
4. Farmacias de turno y expendios de medicina debidamente autorizados.
5. Traslado y custodia de valores.
6. Empresas que expenden medicinas de corta duración e insumos médicos.
7. Actividades que conforman la cadena de distribución y disponibilidad de alimentos perecederos y no perecederos a nivel nacional.
8. Actividades vinculadas al Sistema Portuario Nacional.
9. Actividades vinculadas al transporte de agua potable y químicos necesarios para su potabilización.
10. Empresas de expendio y transporte de gas de uso doméstico y combustibles destinados al aprovisionamiento de estaciones de servicio de transporte terrestre, puertos y aeropuertos.
11. Actividades de producción, procesamiento, transformación, distribución y comercialización de alimentos perecederos y no perecederos, emisión de guías únicas de movilización, seguimiento y control de productos agroalimentarios, acondicionados, transformados y terminados, transporte y suministro de insumos para uso agrícola y cosechas de rubros agrícolas, todas las que aseguren el

funcionamiento del Sistema Nacional Integral Agroalimentario.

El Estado de Alarma Nacional fue extendido en forma sucesiva, sumando medidas que permitieron la incorporación de otros sectores, a través del llamado Plan de Flexibilización de Cuarentena Nacional, con la reactivación gradual de la actividad productiva y la prestación de servicios. A continuación presentamos una cronología de las declaratorias de estado de alarma y sus prórrogas, que han sido dictadas por la Presidencia:

Decreto	Fecha	Gaceta Oficial Extraordinaria	Fecha	Contenido	Vigencia
4.160	13/03/2020	6.519	13/03/2020	Primera declaratoria	30 días
4.186	12/04/2020	6.528	12/04/2020	Prórroga	30 días
4.198	12/05/2020	6.535	12/05/2020	Segunda declaratoria	30 días
4.230	11/06/2020	6.542	11/06/2020	Prórroga	30 días
4.247	10/07/2020	6.554	10/07/2020	Tercera declaratoria	30 días
4.260	08/08/2020	6.560	08/08/2020	Prórroga	30 días
4.286	06/09/2020	6.570	06/09/2020	Cuarta declaratoria	30 días
4.337	05/10/2020	6.579	05/10/2020	Prórroga	30 días
4.361	03/11/2020	6.590	03/11/2020	Quinta declaratoria	30 días
4.382	02/12/2020	6.602	02/12/2020	Prórroga	30 días
4.413	31/12/2020	6.610	31/12/2020	Sexta declaratoria	30 días
4.428	30/01/2021	6.614	30/01/2021	Prórroga	30 días
4.448	28/02/2021	6.618	28/02/2021	Séptima declaratoria	30 días

Marcano y Salcedo (2022). Elaboración propia.

2.2 Plan de flexibilización de la cuarentena nacional

A partir del mes de julio de 2020 han tenido lugar regulaciones relacionadas con el Plan de Flexibilización de la Cuarentena Social Colectiva para todo el Territorio Nacional, inicialmente consistió en un modelo 5 + 10, es decir, 5 días de apertura seguidos de 10 días de confinamiento, luego fue modificado a 7 + 7.

Se establecieron niveles, que ya no dependerían solo del sector productivo sino de determinantes geográficos según las estadísticas de contagios y propagación del virus. Se distinguieron las regiones así: Nivel 1. Cuarentena radical por existir un foco peligroso; Nivel 2. Flexibilización parcial y vigilada, porque no hay foco; y Nivel 3. Flexibilización general.

Durante el mes de agosto de 2020 se estableció un Plan de Flexibilización Amplia y en el mes de octubre del mismo año fueron incorporados otros sectores tales como mueblerías, piñaterías, quincallerías, confiterías, joyerías, casas de empeño, perfumerías, floristerías, licorerías, posadas y hoteles, playas, piscinas, balnearios, clubes sociales, teleférico, sitios públicos abiertos, autocine, actividades al aire; así como algunas actividades del sector público (Registros, Notarías y Tribunales). Finalmente, en el mes de enero de 2021 se incluye al sector cultural.

Durante los días de apertura solo algunos sectores podrían iniciar sus actividades en determinados horarios. A modo de ejemplo: agencias bancarias: de 9:00 am a 1:00 pm; consultorios médicos y odontológicos: 7:00 am a 2:00 pm; construcción: 8:00 am a 1:00 pm; ferreterías: 11:00 am a 4:00 pm; peluquerías: 10:00 am a 4:00 pm; textil, calzado y materia prima química: 10:00 am a 4:00 pm; talleres mecánicos: 9:00 am a 1:00 pm; servicios de refrigeración y plomería: 9:00 am a 2:00 pm; transporte: 7:00 am a 5:00 pm.

Es de hacer notar que todas las medidas gubernamentales sobre el plan de flexibilización y sus modificaciones han sido divulgadas a través de medios de comunicación y redes sociales como *anuncios oficiales* sin que se publique algún tipo de resolución, decreto o similar en Gaceta Oficial: *Cada fin de semana los venezolanos esperan los anuncios que determinarán el destino de sus trabajos y sus cuarentenas* (Daniela L., 2020).

2.3 Normativa Sanitaria de Responsabilidad Social ante la Pandemia COVID-19

La flexibilización de la cuarentena trajo consigo la movilización y socialización de un mayor número de personas y, como es lógico, fue imperioso dictar medidas complementarias. El Ministerio del Poder Popular para la Salud emitió la Resolución No. 090 (2020): *Resolución mediante la cual se establece la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada Coronavirus (Covid-19), con el objeto de mitigar y erradicar los contagios del virus dentro del territorio nacional.*



Esta normativa fue oportuna para orientar y concienciar a la población sobre los protocolos sanitarios a seguir en las relaciones sociales a fin de evitar contagios y la propagación del virus. La responsabilidad social a que se refiere recae sobre todos los ciudadanos y sobre toda persona jurídica de carácter público o privado, sin excepción, con el objeto de crear un *nuevo hábito social* en el marco de una conciencia y cultura epidemiológica activa de la sociedad.

Su contenido rige actividades comerciales, bancarias, transporte, unidades de trabajo, registros, notarías, servicios religiosos, entre otras; lo no previsto en ella será desarrollado entre el Ministerio del Poder Popular para la Salud y los Despachos de los Ministerios que regulan actividades especiales, para evitar la interrupción de los servicios o actividades que realizan, garantizando en todo momento la vida y la salud de trabajadores y usuarios.

Se fomenta un *nuevo hábito social* obligando a prestadores de servicios, establecimientos, instituciones y organizaciones en general, clasificándolas así:

- Medidas comunes a todos los ciudadanos y ciudadanas.
- Medidas específicas a ser cumplidas por trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo.
- Medidas específicas a ser cumplidas por los responsables de las unidades de trabajo.
- Medidas específicas para el servicio de transporte terrestre y masivo.
- Medidas específicas para los establecimientos comerciales.
- Vigilancia epidemiológica en aeropuertos, puertos y pasos fronterizos.
- Medidas en el sector salud.

A nuestros efectos interesa mencionar las medidas que afectan las condiciones de trabajo, que son las dirigidas a los responsables de las unidades de

trabajo y a los establecimientos comerciales.

Entre las *comunes y más divulgadas* conocemos el uso obligatorio de mascarilla y el lavado de las manos e higiene corporal, pero también destacan otras técnicas de prevención que afectan de manera especial los horarios de prestación de servicio y producción y las jornadas de trabajo, tales como:

- Distanciamiento entre personas de al menos 1,5 metros en calles.
- Evitar reuniones superiores a 10 personas.
- Evitar contacto físico en el saludo.
- Evitar actividades en espacios cerrados sin ventilación.
- Evitar uso de habitaciones sin ventilación y hacinamiento en actividades que requieran pernocta.
- En espacios de uso común – mercados, automercados, farmacias, expendios de productos de consumo masivo, paradas y unidades de transporte masivo– vigilar el cumplimiento de medidas de desinfección y distanciamiento y señalar en ascensores el número de personas permitidas.
- Maximizar mecanismos de despacho con cita previa concertada y pagos por mecanismos electrónicos para evitar contacto físico.
- Reducir al máximo reuniones presenciales e implementar videoconferencias.

Entre las *medidas específicas a ser cumplidas por los responsables de las unidades de trabajo* (patronos y representantes del patrono) están las que a continuación se mencionan:

- Abrir al público en general, cuando conste autorización de funcionamiento en los territorios y sectores económicos respectivos, en horarios y condiciones que se determinen.

- Restringir el acceso de personas con algún síntoma de enfermedad respiratoria aguda (fiebre, tos, estornudos frecuentes, malestar general o diarrea).
- Elaborar un registro de los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas a través de los servicios de seguridad y salud en el trabajo.
- Restringir las visitas a las instituciones y empresas.
- Adecuar los espacios para garantizar el distanciamiento social, y con ello los horarios de trabajo para ajustar la densidad de ocupación, efectuar turnos especiales de ser el caso.
- Organizar de manera especial su trabajo a efectos de disminuir afluencias innecesarias o sustituibles con trabajo a distancia o teletrabajo.
- Promover la territorialización de trabajadores facilitando el traslado a sedes cercanas a su residencia, para disminuir desplazamientos y promover el teletrabajo.
- Organizar espacios para la función de comedor, con condiciones de higiene y distanciamiento social, definir horarios de ocupación de estos espacios.
- Cualquier otra que contribuya a minimizar los efectos de la COVID-19 en las unidades de trabajo conforme con las directrices del órgano rector en salud.

Otras disposiciones que también afectan las jornadas laborales, aunque no estén dirigidas de forma directa a los empleadores, son las *medidas específicas para los establecimientos comerciales*:

- En las puertas de acceso dispondrán de personal que tomará la temperatura a las personas y asegurar que se laven las manos o se produzca desinfección.
- No podrán tener una densidad de ocupación de más de una persona por cada dos metros cuadrados, tomando en cuenta los espacios de circulación del establecimiento; deberán prever un número máximo de personas que puedan simultáneamente.

- Los locales cuyas dimensiones no permitan el cumplimiento de lo anterior, deberán buscar alternativas de atención sin el ingreso de los usuarios.
- Los trabajadores que manipulen billetes, tarjetas de débito o crédito o cualquier documento de los clientes, deben utilizar soluciones o geles con alcohol al 70% después de atender cada cliente.

Esta normativa y el manejo del Estado de Alarma y el Plan de Flexibilización de la Cuarentena, obligó a los empleadores a modificar no solo sus horarios de producción y prestación de servicio, sino también las jornadas de trabajo y ameritó además la organización de los trabajadores por grupos disminuidos, la suspensión de relaciones de trabajo, la implementación del teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio en diversas maneras, debiendo ser más eficientes en la gestión de la jornada de trabajo conforme a las normas que rigen la materia para no incurrir en ilegalidad.

2.4 Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del Riesgo Biológico por exposición al virus COVID-19

El Decreto por el cual se declara el Estado de Alarma Nacional y la referida Resolución que establece la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia, dieron lugar a que en las entidades de trabajo crearan instrumentos (políticas, programas, protocolos) destinados a instruir lo necesario para que el proceso social de trabajo se desarrollara con la menor exposición de los trabajadores al virus.

Frente a esto, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) el primero de julio de 2020 emitió la Providencia Administrativa No. CL-060-2020, por medio de la cual se establecen los *Criterios para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del Riesgo Biológico por exposición al virus SARS-COV-2 (COVID-*

19), en las entidades de trabajo públicas, privadas y mixtas en el Territorio Nacional.

De acuerdo a esta providencia los criterios que deben desarrollarse en el programa son los siguientes: a) legales; b) epidemiológicos; c) técnico-metodológicos; d) temporales y territoriales; e) de orden político-legal, económico-social, científico técnico y criterio de presencia o no de conflictos de intereses; y f) otros sobrevenidos y de otra índole a que hubiere lugar.

La certificación del programa está a cargo de Comisión Científico-Técnico, creada a través de esta misma Providencia y le corresponde realizar el estudio, análisis, evaluación, aprobación y certificación de los programas.

Una vez que la Comisión certifica la propuesta debe remitirla al Presidente del INPSASEL, para que sea otorgada la Acreditación y se autorice su implementación.

Estos programas son responsabilidad del Servicio de Seguridad y Salud Laboral (SSSL) de cada entidad de trabajo, debiendo considerar la actividad económica, el proceso productivo y sus etapas. Como todo programa de salud y seguridad laboral, es menester que los Delegados de Prevención y los trabajadores participen de forma activa en su elaboración, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en la Resolución 090 del Ministerio del Poder Popular para la Salud.

En caso de no disponer de un programa de bioseguridad debidamente certificado, el INPSASEL, como ente rector, puede imponer multas y cerrar la entidad de trabajo, hasta que se cumpla con la obligación de elaborarlo y registrarlo.

Es importante destacar que en la práctica la mayoría de las entidades de trabajo dispusieron medidas para resguardar la salud de sus trabajadores, proveedores, clientes y visitantes, por propia iniciativa, como respuesta responsable ante la crisis sanitaria, incluso antes de ser publicadas estas disposiciones, siendo

necesario que esas normativas internas se adaptasen a las regulaciones de los órganos competentes.

En estos protocolos las medidas comunes son el uso de mascarilla, lavado de manos e higiene corporal, distanciamiento entre personas, restricción de visitas y circulación de personas, medidas específicas por el traslado de los trabajadores desde y hacia el centro de trabajo, y el especial resguardo de personas con condiciones especiales de salud que los hacen vulnerables (edad, embarazo, enfermedad crónica o actual, otros).

Muchas de las pautas preventivas tomadas afectan los horarios de prestación de servicio y producción y las jornadas de trabajo, pues se establece el aforo máximo, asistencia de trabajadores por grupos disminuidos, suspensiones de relaciones de trabajo, trabajo a distancia, eliminación de turnos, disminución de la jornada, siendo necesario establecer criterios para la gestión de la jornada laboral.

2.5 Adecuación de condiciones de trabajo para la prevención de riesgos laborales con ocasión del COVID-19

Ante esta situación excepcional de salud pública y a consecuencia de la Declaratoria del Estado de Alarma Nacional, el plan de flexibilización de la cuarentena nacional, la Resolución ministerial que establece la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia y la Providencia Administrativa emanada del INPSASEL, fue imperioso adecuar las condiciones de trabajo en las entidades de trabajo autorizadas a reactivar su proceso de producción en consonancia con las instrucciones oficiales de acuerdo al sector económico, su ubicación geográfica y los niveles de flexibilización pautados por los órganos gubernamentales.

Entonces bien, son dos los principales factores a ser ajustados, la prevención de riesgos en materia de salud relacionadas con el virus y la adecuación de las jornadas laborales para disminuir la movilidad de personas y para evitar

aglomeraciones en los establecimientos y unidades de producción.

Así pues, la gestión actual de prevención de riesgos laborales debe ser ajustada, tomando especial importancia el ser rigurosos en la información que se pone a disposición de los profesionales que conforman los SSSL quienes además deben contar con la cooperación de gerentes, supervisores y demás trabajadores para lograr cambios positivos en el lugar de trabajo, con la imprescindible participación de los Comités de Salud y Seguridad Laboral (CSSL) y particularmente de los delegados de prevención.

Sobre la COVID-19 aun no existen estudios científicos definitivos e incuestionables que determinen su origen ni los protocolos para su tratamiento y cura, pero todos los estudios concuerdan en que se trata de un virus. En ese sentido, puede decirse que, los virus, junto a las bacterias, las toxinas y los animales figuran entre los tipos más comunes de riesgos biológicos. Todos ellos pueden causar distintos efectos en la salud como irritaciones y alergias, infecciones, toxicidad, cánceres y otras enfermedades. En nuestro ordenamiento jurídico son calificados como agentes de riesgo biológico, perjudiciales para la salud humana.

Al respecto, la LOPCYMAT cataloga los agentes de riesgo biológico como posibles causantes de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo. Esto no quiere decir que la Covid-19 deba considerarse de pleno derecho como una enfermedad de origen ocupacional, pues deben concurrir varios elementos en ese sentido.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) recomienda que la lista nacional de enfermedades profesionales (a los fines de la prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización de las mismas) debería incluir enfermedades causadas por agentes biológicos en el trabajo cuando se haya establecido científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos

agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la enfermedad contraída por el trabajador. La Recomendación específica que al aplicar esta lista, habrá que tener en cuenta, según proceda, el grado y el tipo de exposición, así como el trabajo o la ocupación que implique un riesgo de exposición específico.

En el caso de la COVID-19 consideramos que no podría ser clasificado como un riesgo de exposición específico pues se trata de una enfermedad caracterizada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), lo que significa que todas las personas somos susceptibles a contagiarnos en cualquier momento y lugar, ya sea laborando o no.

No obstante, debemos tener presente que la responsabilidad del empleador siempre dependerá del cumplimiento de los deberes en materia de salud y seguridad laboral, si no se cumplen los extremos necesarios para evitar el contagio y propagación del virus podría prosperar una demanda por indemnización al considerarse el contagio como enfermedad de origen ocupacional o agravada con ocasión al trabajo.

En ese escenario, las entidades de trabajo autorizadas a desarrollar su actividad durante el Estado de Alarma debieron crear y poner en práctica protocolos de bioseguridad para la prevención de riesgos relacionados con la pandemia, teniendo presente las características propias de su proceso productivo así como las prácticas más comunes y la disponibilidad de insumos y recursos existentes en el país, siendo un aspecto relevante adecuar la jornada laboral para cumplir las recomendaciones y normas relacionadas con el aforo máximo y así garantizar el distanciamiento físico entre las personas y el contacto mínimo entre ellas.

2.6 Adecuación de la jornada laboral

El impacto de la pandemia en materia laboral puede observarse en dos momentos, el inmediato, durante la crisis sanitaria que amerita un compromiso

activo para ralentizar o contener la propagación del virus, procurando mantener a flote la producción de bienes y servicios, y a mediano y largo plazo en el transitar hacia la reactivación total de la economía y todas las actividades sociales hasta alcanzar la anhelada *normalidad*.

Cabe destacar que, para la toma de decisiones respecto a los horarios de producción y prestación de servicio y en relación a las jornadas laborales, en ambos momentos debemos considerar que la reactivación se produce de forma gradual, de acuerdo al plan de flexibilización de la cuarentena, según el área geográfica y el sector productivo que se trate, en razón de los niveles de flexibilización estatuidos oficialmente.

En este texto nos hemos enfocado en la gestión de la jornada laboral durante la crisis sanitaria, esto es, bajo la permanencia del estado de alarma nacional declarado y el plan de flexibilización de la cuarentena con ocasión de la pandemia. En principio, se trata de adecuaciones provisionales a la jornada laboral aplicadas durante la crisis sanitaria, las cuales son revisadas y modificadas paulatinamente según se desenvuelva el proceso de trabajo y a medida que el estado de alarma es flexibilizado por parte de las autoridades gubernamentales. Al gestionar la jornada laboral bajo esta crisis sanitaria excepcional se requiere alinear los objetivos de la unidad de producción con las exigencias oficiales, procurando alcanzar sus metas mientras garantiza el bienestar de todos sus trabajadores, esto es, planificar, organizar y administrar los procesos productivos con las personas que la conforman o que de alguna manera intervienen en la actividad económica desarrollada.

Es conveniente, aunque no privativo, contar con la participación del CSSL así como de los representantes de los trabajadores (Sindicatos si los hubiera), para llegar a los mejores acuerdos preventivos posibles y mantener la paz laboral. No contar con esta participación no obsta para que se apliquen de forma inmediata las medidas pertinentes, ya que el Decreto donde se declara el Estado de Alarma obliga

a crear mecanismos para evitar aglomeraciones y tránsito de personas, esto conlleva a adecuar horarios y jornadas para evitar la acumulación y movilidad de trabajadores, de modo que en el caso de los trabajadores de una misma entidad de trabajo, su circulación se restrinja a la menor cantidad posible de ocasiones y al menor número de personas, tomando las previsiones necesarias para evitar la exposición al virus.

Se considera que manejar efectivamente la jornada de trabajo y el número de trabajadores activos al mismo tiempo en el establecimiento de que se trate supone un reto para las organizaciones y para que la empresa camine en la dirección adecuada tanto desde el punto de vista organizacional como legal, es menester hacer una revisión de los siguientes aspectos para la adecuación de sus procesos de trabajo:

- Número de trabajadores en nómina.
- Número de trabajadores mínimo requerido para que el proceso de producción sea eficiente y productivo.
- Aforo máximo permitido en el establecimiento.
- Turnos de trabajo estrictamente necesarios para cubrir los requerimientos de servicio o de producción en relación a la demanda y a la capacidad productiva relacionada también con los recursos e insumos con que cuente la organización para desarrollar su actividad.
- Alternativas reales para el traslado del personal.
- Puestos de trabajo cuyas funciones puedan ser ejecutadas mediante teletrabajo, a distancia o a domicilio.
- Medidas sanitarias para disminuir el contagio y propagación de la COVID-19.

Por tanto, la gestión de la jornada laboral en este sentido tiene un impacto

importante en cuanto a la prestación del servicio, al pago de salarios y otros beneficios de carácter económico y social derivados de la relación de trabajo, y dependerá si la entidad de trabajo está incluida dentro de los sectores prioritarios o no. Algunas medidas laborales tomadas en las organizaciones han sido las siguientes:

- Disminuir los turnos de trabajos,
- Reducir las horas laborales diarias.
- Restringir el número de trabajadores en cada turno de trabajo.
- Crear grupos de trabajo que laboren en forma escalonada o por rotación.
- Ajustar los horarios de trabajo según las restricciones horarias emanadas de las autoridades nacionales, regionales y locales.
- Emplear el teletrabajo y el trabajo a domicilio.
- Suspender la relación de trabajo con los trabajadores que sea necesario.

Los *sectores prioritarios* están exceptuados de las medidas dispuestas en el Decreto que declara el Estado de Alarma Nacional, por lo tanto, no deben suspender su actividad productiva. Entonces, se consideró en un primer momento que las condiciones de trabajo no serían objeto de modificaciones, los trabajadores continuarían obligados a prestar sus servicios y el patrono a pagar todos los beneficios sin variación alguna, en las mismas condiciones que tenían antes de la circunstancia excepcional actual, sin suspensión.

Sin embargo, la implementación de protocolos de bioseguridad forzó el cambio en estas condiciones, por reducir el número de trabajadores en los establecimientos, suspender aquellos con condiciones de salud que los hiciera más vulnerables (según edad, embarazo, enfermedades crónicas, otras), reducir las jornadas para crear más grupos de trabajo, suspender el número de trabajadores

que excedieran el aforo máximo permitido, adecuar los horarios de trabajo a los horarios del servicio de transporte público e implementar la modalidad de trabajo a distancia.

Por su parte, las *entidades de trabajo no consideradas prioritarias*, en un principio debieron acatar la suspensión de sus actividades laborales, también implementaron la modalidad de trabajo a distancia cuando fue posible, otras optaron por el cierre definitivo del establecimiento y mutar a la virtualidad; hasta que en forma gradual la cuarentena nacional se fue flexibilizando y permitiendo la reactivación de sectores no prioritarios bajo las limitaciones que hemos puntualizado con anterioridad en este texto.

Ahora bien, el Decreto ordena la suspensión de actividades en los sectores no prioritarios, pero nada refiere sobre el pago de salarios y demás beneficios laborales a los trabajadores. Empero, al referirse a la suspensión de actividades laborales corresponde aplicar la regulación de la *Suspensión de la Relación de Trabajo* establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en sus artículos 71 y siguientes, por causa de fuerza mayor. En ese sentido, se deja claro que las consecuencias de esta suspensión son las siguientes:

- Prohibición de despido: El trabajador no podrá ser despedido durante este período
- Prestación del servicio: El trabajador no está obligado a prestar el servicio
- Salario: El patrono no está obligado a pagar el salario (salvo el caso de los trabajadores que cuenten con reposo por enfermedad o accidente, vigente y debidamente validado por el Seguro Social)
- Cesta ticket: El patrono no está obligado a pagar este beneficio (salvo el caso de los trabajadores que cuenten con reposo por enfermedad o accidente o licencia por descanso pre y post natal, validado por el Seguro Social y permiso por paternidad).

- Otros beneficios de carácter social de contenido económico: Los contratos colectivos contienen sus regulaciones propias sobre aquellos beneficios de carácter social de contenido económico, las cuales habría que analizar de forma puntual para determinar si deben ser pagadas durante el periodo de suspensión laboral.
- Antigüedad: El tiempo de suspensión se computa en la antigüedad del trabajador.
- Vacaciones pendientes o futuras: El período de suspensión no se imputa a cuenta de vacaciones pendientes o futuras.
- El patrono cumplirá con: Dotación de vivienda y alimentación, en cuanto fuera procedente (p. Ej. campamentos, trabajadores residenciales, entre otros), cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, obligaciones acordadas en convenciones colectivas. Lo anterior no impide que el empleador acuerde otorgar a sus trabajadores en situación de suspensión las pagas que considere pertinentes en atención a la evidente emergencia social y en un acto de solidaridad y compromiso hacia su personal.

Por lo que se refiere al *trabajo a domicilio o a distancia*, cuando las funciones del cargo así lo permitan, el trabajador no podrá negarse a prestar el servicio, estará obligado a hacerlo, siempre que le sean suministrados los recursos y herramientas necesarias para tal fin (servicio de internet, telefonía, equipos telemáticos, otros).

En estos casos, no se suspende la relación de trabajo y el patrono queda obligado a pagar todos los beneficios sin variación alguna. A todo evento, quien labore bajo esta modalidad debe ser instruido sobre las medidas de salud y seguridad laboral que deben tomar aun cuando se encuentre en su lugar de habitación (tiempo en pantalla, postura, pausas activas, área de trabajo, horas de dedicación, comidas, hidratación, entre otros).

En los casos en que el sector económico al cual pertenece la entidad de trabajo le corresponde laborar bajo el plan de flexibilización aplicando el sistema 7 +

7, el patrono solo deberá pagar los beneficios de acuerdo al tiempo en que efectivamente se dé la prestación del servicio por parte del trabajador, pues el resto del tiempo permanecerá en suspensión de la relación de trabajo.

Otra forma adoptada por las entidades de trabajo fue la *reducción de la jornada, jornada parcial*, en cuyo caso, los beneficios también se pagarán en proporción al tiempo de servicio prestado.

Bajo todas estas circunstancias siempre es conveniente contar con el acuerdo por escrito entre los involucrados y aclarar si los cambios puestos en práctica son provisionales (mientras permanezca vigente el estado de alarma) o si afectarán las condiciones laborales permanentemente.

3. Reflexiones finales

El impacto de la COVID-19 en el ámbito laboral es innegable. De un día a otro las unidades de trabajo se vieron forzadas a suspender su actividad productiva y reinventarse para reiniciarla aun cuando tuvieran que migrar al campo digital o virtual, algunas tuvieron que cerrar de forma definitiva y otras reorganizaron sus jornadas laborales de acuerdo a las instrucciones gubernamentales que de forma gradual ha reglado la reanudación de los procesos de trabajo bajo una serie de medidas destinadas a mitigar y erradicar la propagación del virus.

En colorario, la gestión de la jornada laboral en las organizaciones se vio marcada por las Declaratorias de Estado de Alarma y sus prórrogas y por el Plan de Flexibilización de la Cuarentena Social Colectiva, así como por la Normativa de Responsabilidad Social frente al virus emanada del Ministerio con competencia en Salud, lo que afectó los horarios de prestación de servicio y producción y las jornadas de trabajo.

En fin, el manejo efectivo de la jornada de trabajo supone un reto que amerita la revisión de algunos aspectos para la adecuación de sus procesos de

trabajo, como el número de trabajadores en nómina, número de trabajadores mínimo requerido para que el proceso sea eficiente y productivo, aforo máximo permitido en el establecimiento, turnos de trabajo estrictamente necesarios en relación a la demanda y la capacidad productiva, alternativas reales para el traslado del personal, puestos de trabajo cuyas funciones puedan ser ejecutadas a distancia, medidas sanitarias para disminuir la exposición al riesgo que supone el virus, tanto en el puesto de trabajo como durante el traslado desde y hacia el establecimiento.

Ahora bien, es indudable que estos cambios se pensaron para ser aplicados de manera provisional, mientras permanece la crisis sanitaria, sin embargo, ha evidenciado que una nueva forma de trabajo es factible, siendo el protagonista el trabajo a distancia y la reducción de las jornadas laborales, lo que, de cara al futuro, será una oportunidad para la creación de nuevas plazas de trabajo y para procurar una mayor conciliación entre las actividades laborales y familiares, bien porque ahora el trabajador tendría más tiempo libre o bien por efecto del trabajo en sus hogares. En esta dirección se avizora esa *nueva normalidad* de la que tanto se escucha estos días.

4. Lista de referencias

Criterios para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del Riesgo Biológico por exposición al virus SARS-COV-2 (COVID-19), en las entidades de trabajo públicas, privadas y mixtas en el Territorio Nacional (2020). *Providencia Administrativa No. CL-060-2020*. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). Julio 01, 2020. Caracas.

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.519, Extraordinaria. *Decreto No. 4.160*. Marzo 13, 2020. Caracas.

Daniela L. (02 de agosto de 2020). *Los errores que se han cometido en la flexibilización 7+7*. El Diario. <https://eldiario.com/2020/08/02/los-errores-que-se-han-cometido-en-la-flexibilizacion-77/>

Decreto por el cual se prorroga el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.528, Extraordinaria. *Decreto No. 4.186*. Abril 12, 2020. Caracas.

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.535, Extraordinaria. *Decreto No. 4.198*. Mayo 12, 2020. Caracas.

Decreto por el cual se prorroga el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.542, Extraordinaria. *Decreto No. 4.230*. Junio 11, 2020. Caracas.

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.554, Extraordinaria. *Decreto No. 4.247*. Julio 10, 2020. Caracas.

Decreto por el cual se prorroga el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.560, Extraordinaria. *Decreto No. 4.260*. Agosto 08, 2020. Caracas.

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.570, Extraordinaria. *Decreto No. 4.286*. Septiembre 06, 2020. Caracas.

Decreto por el cual se prorroga el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.579, Extraordinaria. *Decreto No. 4.337*. Octubre 10, 2020. Caracas.

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de

la República Bolivariana de Venezuela 6.590, Extraordinaria. *Decreto No. 4.361*. Noviembre 03, 2020. Caracas.

Decreto por el cual se prorroga el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.602, Extraordinaria. *Decreto No. 4.382*. Diciembre 02, 2020. Caracas.

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.610, Extraordinaria. *Decreto No. 4.413*. Diciembre 31, 2020. Caracas.

Decreto por el cual se prorroga el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2021). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.614, Extraordinaria. *Decreto No. 4.428*. Enero 30, 2021. Caracas.

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional (2021). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.618, Extraordinaria. *Decreto No. 4.448*. Febrero 28, 2021. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076, Extraordinaria. *Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Mayo 07, 2012. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236. Julio 26, 2005. Caracas.

Organización Internacional del Trabajo. (20 junio 2002). *Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:R194

Organización Mundial de la Salud. (11 de marzo de 2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>.

Resolución mediante la cual se establece la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada Coronavirus (Covid-19), con el objeto de mitigar y erradicar los contagios del virus dentro del territorio nacional (2020). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 41.891. *Resolución No. 090*. Junio 01, 2020. Caracas.

DISCURSIVIDAD DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS COMO EXPRESIÓN LABORAL COMPLEJA EN TIEMPOS DE PANDEMIA



Mirtha Camacho

mirtacamacho@gmail.com

Doctoranda Cultura Latinoamericana y Caribeña de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador- Maracay, Magister en Educación Mención Gerencia Educacional. Diplomada en Investigación. Profesora en Ciencias Sociales Mención Geografía UPEL Maracay. Docente V Ministerio del Poder Popular para Educación. Fundador- Miembro Centro Local de Investigación del Patrimonio Cultural (CLIP Cultural). Investigadora, tutora y conferencista.



Yorman Bracho

yomar.bracho@gmail.com

Abogado. Doctor en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo de la Universidad de Carabobo. Doctorando Cultura Latinoamericana y Caribeña de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador- Maracay. Magister Educación, Mención Gerencia Educacional. Docente V Ministerio del Poder Popular para Educación. Fundador- Miembro Centro Local de Investigación del Patrimonio Cultural (CLIP Cultural). Profesor Ordinario Asociado Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de

la Salud, Escuela de Salud Pública y Desarrollo Social Departamento de Ciencias Sociales Bárbula.
Investigador, tutor y conferencista.

DISCURSIVIDAD DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS COMO EXPRESIÓN LABORAL COMPLEJA EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Mirta Camacho

Yomar Bracho

Introducción

El desarrollo de una nueva cultura laboral asociada a los avances del conocimiento y la multiculturalidad en tiempos de pandemia, tiene un impacto significativo en las prácticas pedagógicas universitarias, estas transformaciones en el mundo laboral dejan al descubierto una serie de elementos que cambian una realidad mundial y que conducen a una mayor visualización de los efectos de dichas prácticas educativas adaptadas al confinamiento social. Por tanto su estudio, en diversas dimensiones, debe contribuir con la organización de mejores condiciones en los trabajadores de esta área, así como la optimización del desarrollo y la gestión del conocimiento de quienes participan en la formación profesional a distancia.

La investigación tiene su origen en una recopilación documental y audiovisual , que lleva por nombre “ Discursividad desde el Trabajo Inmaterial de los Docentes Universitarios como expresión compleja de las formas de resistencia e hibridación cultural en América Latina” (2021), realizada desde el seminario Raíces de la Multiculturalidad Latinoamericana y Caribeña del Doctorado En Cultura Latinoamericana Y Caribeña de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador núcleo Maracay y la fundación Clip Cultural. De esta forma se pretende fundamentar lo expuesto por los docentes universitarios en el documental descrito, contextualizado desde la realidad educativa latinoamericana.

Para ahondar en la investigación antes mencionada, se conformó un equipo de trabajo, en el que se discute la fundamentación teórica, se programan y realizan un conjunto de entrevistas, una parte de ellas publicadas, con el propósito de



evidenciar los efectos del teletrabajo desde las vivencias de los docentes universitarios en las prácticas pedagógicas virtuales durante el confinamiento social en los años 2020-2021. Se realiza una hermenéusis de la discursividad docente en diversas universidades e institutos a este nivel, recopilada a través de audios y videos, relacionados con postulados teóricos de importancia, así como estadísticas generales en Latinoamérica, logrando establecer el impacto multifactorial de la labor docente durante el confinamiento social.

En este orden de ideas, se entrevistaron en el primer trimestre del año 2021 a 27 profesores universitarios con más de 15 años de experiencia en distintas ramas del saber, adscritos a casas de estudio en Venezuela, tales como la Universidad de Carabobo, campus Bárbula y La Morita; Universidad Pedagógica Experimental Libertador, núcleos Maracay y El Macaro; Universidad Nacional de la Seguridad, núcleo Maracay; Universidad Central de Venezuela, así como el Instituto de Altos Estudios de Salud Antonio Gabaldon. Esto con el propósito de evidenciar las implicaciones del trabajo a distancia, al cual se encuentran sometidos docentes y estudiantes en tiempos de pandemia.

De este modo, se pretende realizar la interpretación compleja del trabajo desde el discurso de los docentes venezolanos, en sus múltiples dimensiones, el cual define las interacciones entre los sujetos y sus ideas, donde se encuentran claves para comprenderlo (Foucault, 1970"18) "Es indudable que los discursos están formados por signos; pero lo que hacen es más que utilizar esos signos para indicar cosas. Es ese *más* lo que los vuelve irreductibles a la lengua y a la palabra. Es ese "más" lo que hay que revelar y hay que describir."

En esta realidad, uno de los aspectos que más resalta es el fenómeno de migración digital, el cual constituye un reto para quienes han tenido que adaptar sus prácticas pedagógicas mediante el uso de medios virtuales, interpretado desde una posición intercultural y transdisciplinaria. El fenómeno cultural enfocado hacia los

intercambios comunicativos cada vez más tecnificados y complejos, nos lleva a reflexionar, en cómo se están asumiendo estos procesos en la actualidad regional latinoamericana. El desarrollo de las prácticas educativas desprovistas de la presencialidad del aula, con un manejo informativo tan amplio y en algunos casos poco confiable, caracterizado con largas horas de trabajo para el docente, ha impactado la salud y el quehacer sociocultural de todos los actores involucrados.

La importancia de la comprensión de las interacciones y conformación de comunidades virtuales, da cuenta de un ritmo acelerado en las prácticas pedagógicas transformadas a raíz de la llegada de la covid-19. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020, p.2) “garantizar que el aprendizaje de calidad continúe en sus nuevas formas adoptadas durante la crisis es necesario que los docentes tengan acceso a entornos de enseñanza seguros y con recursos adecuados y condiciones de trabajo decentes”. Crear dichas condiciones se ha convertido en un reto para los países que no cuentan con las plataformas digitales adecuadas para tal fin y para sus docentes.

Este cambio en las prácticas educativas, con un inesperado confinamiento, en ocasiones crea resistencia por algunos trabajadores educativos, en la hibridación de formas tradicionales y modernas, donde se fusionan diversas maneras de insertarse al cambio tecnológico. Conocer su desarrollo actual, desde sus prácticas pedagógicas virtuales también nos conduce a reconocer nuevas formas de hibridación cultural y efectos bio psico sociales en los docentes.

Ahora bien, educar desde la virtualidad es un acción compleja, lo cual puede repensarse en función de promover nuevas prácticas , menos mecanicistas de las que expone la tecnología digital, con un conjunto de valores, que le devuelvan la calidez a sus acciones, donde el ámbito cultural abre un abanico de posibilidades. Pero, en este caso nos planteamos, diversas interrogantes, relacionadas con: la transmisión de valores sociales, los medios desde donde se manejan las

informaciones, el papel de las comunidades virtuales, los elementos de socialización en la formación del futuro ciudadano, los problemas que confronta el docente que forma a los profesionales en tiempos de pandemia, y muchos otros elementos que pueden surgir al conocer las impresiones de quienes protagonizan estos escenarios de virtualidad.

Desarrollo

La intensificación en Latinoamérica como en otras partes del mundo de los intercambios migratorios, comunicacionales y económicos, son abordados como en el caso de teóricos como García Canclini, con especial atención en los sistemas de comunicación multimedia para la construcción de los llamados circuitos culturales en Latinoamérica, donde median procesos educativos interculturales.

Al respecto, García Canclini en entrevista realizada por López (2020), manifiesta a propósito del confinamiento y el uso de medios digitales para la educación virtual que

La universidad da clases en línea. Hay un bloqueo de las formas presenciales de comunicación, pero es muy valioso que estemos ahora viendo estas oportunidades a distancia, que no sabemos si van a subsistir. En fin, vivimos en una situación de enorme inestabilidad y de gran ocultamiento” (p.2).

De modo dentro del proceso globalizador y su combinación con las medidas de confinamiento social a raíz de la pandemia de la covid 19, hace que se desarrollen nuevas formas comunicativas y de trabajo, donde los estudios latinoamericanos y especialmente en Venezuela con una crisis económica sin precedentes, son compartidos en países vecinos desde diferentes realidades en una misma región, lo que se traduce en un reto para la ciencias sociales dar explicación a este fenómeno.

Indagar sobre el impacto de los intercambios comunicativos universitarios, en el marco de una diversidad cultural, desde prácticas laborales como la educación virtual, intenta descubrir nuevas formas del capitalismo, que se hacen presentes en

el desarrollo de la región, marcado en ocasiones con poca disposición de recursos tecnológicos para hacerlo. A pesar que la prioridad mundial fue el confinamiento social para proteger la vida ante la invasión del virus, estas prácticas laborales desde la virtualidad, también trajeron consigo altas cargas y ritmos de trabajo, que han venido afectando la salud, en diversas organizaciones, entre ellas las educativas a nivel universitario. Siendo la salud un derecho humano fundamental que debe ser protegido.

Hay que destacar, que el carácter heterogéneo de la concepción de salud, sugiere su estudio en variadas dimensiones, contextualizando la salud más allá de un estado biológico. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) conceptualiza la salud como “un estado completo de bienestar físico, mental y social”; resaltando su relevancia, tanto desde el punto de vista individual y colectivo. Este derecho en ocasiones se ve seriamente afectado durante las actuales prácticas universitarias, no solo por el tiempo dedicado sino la suma del impacto psicológico de la amenaza del virus mundial.

Hay que destacar, que en el caso de las prácticas educativas universitarias, la salud es fundamental para interactuar y transmitir adecuadamente lo que se planifica, por lo tanto los medios que se utilizan deberían ser lo más adecuados y de menor impacto a la salud, durante el ejercicio pedagógico. Ahora bien, el llamado trabajo inmaterial, también catalogado como teletrabajo, Giordano y Montes (2012:23) manifiestan que es una nueva forma en la que muta el capitalismo Hardt y Negri la van a denominar “producción biopolítica” debido a las consecuencias directas que causa en el trabajador, termina produciendo que se desdibuje la línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo libre.

Desde las consideraciones planteadas emergen nuevas realidades en el ámbito laboral universitario y en la vida personal de sus actores sociales, que impactan su desempeño en comunidades virtuales. Para Jabonero y Pedró (2021:1) “No nos

referimos solo a que ciertos hábitos sociales van a ser sustituidos por otros. Hablamos de profundos cambios en el modo de relacionarnos a nivel personal, de trabajar, de estudiar, de consumir, de disfrutar de nuestro ocio y de los espacios públicos o de viajar”. Esta interpretación puede indicar una visión amplia y compleja del entramado de significados, de las construcciones sociales que pueden derivarse de la llamada, nueva normalidad.

Esta realidad nos conduce a la dimensión incluyente de la hibridación cultural, en la coexistencia de prácticas tradicionales de enseñanza, que subyacen a pesar del avance comunicacional y la inmersión en prácticas multiculturales en el afán de incursionar en los avances de la sociedad del conocimiento. En tal sentido, Rodríguez (2002) argumenta que teóricos como Marshall y Bernand, así como García Canclini proponen que la modernidad Latinoamericana es sumamente contradictoria, pues se han desarrollado procesos de modernidad cultural pero con grandes desequilibrios socio económicos. De este modo, el desarrollo del conocimiento tecnológico emerge en la realidad latinoamericana, problematizado y complejo, sumado a esto biológicamente también está contribuyendo a al aislamiento y pérdida de otras capacidades que se encuentran vinculadas paradójicamente a la comunicación y las relaciones humanas.

A pesar del desarrollo comunicativo que nos brinda alta tecnología, y nuevas formas de socialización, la neurociencia predice un hombre alejado de sensibilidades, como la de distinguir las señales que brindan las posturas y expresiones físicas en otros seres humanos. Tal ha sido el impacto en las prácticas laborales en pandemia que organismos como la CEPAL a través de investigaciones como la de Weller (2020:7) asumen que “Entre las principales consecuencias de la digitalización se ha identificado la sustitución tecnológica del trabajo humano, la transformación de ocupaciones existentes y el surgimiento de nuevas ocupaciones”.

Nuevos patrones de comportamiento y relaciones laborales que desdibujan el necesario contacto cara a cara del tradicional acto pedagógico.

En concordancia al tema planteado, es preciso destacar diversas posturas teóricas que pretender brindar una explicación que evidencie la complejidad del hecho social trabajo y las hibridaciones culturales presentes en Latinoamérica y en consecuencia Venezuela, las cuales están inmersas en cambios laborales importantes, que se relacionan con la disponibilidad de los recursos digitales que hoy día exige el teletrabajo, Weller (Ob.Cit) la crisis sanitaria podría incidir una aceleración de la introducción de tecnologías digitales y la adaptación correspondiente de los procesos productivos y de las competencias de los trabajadores”. Pero se consideran también las formas en que estos procesos puedan ser concatenados con la disponibilidad de recursos para el desarrollo del talento humano.

En el caso de Venezuela la ENCOVI (2021) estima que “Solo 35% utilizó plataformas de aprendizaje o videos para la enseñanza en línea. Acorde con la baja disponibilidad de dispositivos y conectividad a Internet entre docentes y estudiantes”. Además de estos datos esta misma fuente asegura que “solamente en el año 2021 versus el período 2019-20, la disminución del empleo formal (tanto público como privado) fue de 1,3 millones de puestos de trabajo. Además, solamente 40% de los ocupados están en el sector formal de la economía.” Esta situación incluye a los docentes universitarios, que declaran tener que buscar otras fuentes de ingreso en la economía informal para cubrir necesidades básicas.

La educación a distancia en el escenario de la crisis venezolana sumado a la pandemia, deteriora notablemente las mermadas condiciones laborales existentes antes del confinamiento social, cuyas estadísticas sobresalen ante las cifras estimadas sobre los efectos laborales del COVID-19 en la región latinoamericana. Para Melean y Contreras (2020:1) Ante la situación pandémica y de confinamiento extremo, producto del COVID-19, “se oculta una realidad restrictiva y disruptiva,

cargada de deficiencias y problemas que ponen a flote y desnudan el verdadero escenario en el que conviven los venezolanos y sus instituciones.”. Por tanto las percepciones y valoraciones expuestas por el talento humano universitario, no son nada alentadoras ni benefician su salud y labor pedagógica.

En el contexto Latinoamericano, la heterogeneidad es una característica que impera y ha sido catalogada como “multitemporal”, por la coexistencia de lo tradicional y moderno en permanente interacción, lo que crea contradicciones y conflictos en diversos escenarios. De acuerdo a lo expuesto en décadas anteriores por García Canclini (1997:20) “la industria no elimina las artesanías, la democratización no suprime en forma evolucionista los hábitos autoritarios, ni la comunicación escrita las formas antiguas de comunicación oral”. En esta realidad híbrida, se interrelacionan costumbres y pensamientos antiguos, con un desigual acceso a los bienes que ofrece la modernidad, como los vinculados a las tecnologías de la comunicación e información.

Las experiencias educativas no escapan a esta realidad, la hibridación entre lo tradicional y lo moderno, puede expresarse como parte de la complejidad en las prácticas formativas y su intercambio comunicacional, como aquellas que se desarrollan a nivel universitario, que hoy exigen una veloz incorporación a la virtualidad en tiempos de pandemia, pero en la mayoría de los países de la región sin la plataforma tecnológica adecuada en todas sus dimensiones.

En este orden de ideas, la hibridación como un concepto social es complejo, no es planificado, simplemente surge de acontecimientos sociales que van dando forma a la realidad. En el desarrollo de procesos de hibridación e integración cultural latinoamericana, García Canclini asegura (ob. cit) “que con frecuencia la hibridación surge del intento de reconvertir un patrimonio (una fábrica, una capacitación profesional, un conjunto de saberes y técnicas) para reinsertarlo en nuevas

condiciones de producción y mercado.” Los docentes universitarios, transitan hacia prácticas de tecnología avanzada, con la incertidumbre de no poder alcanzarlas.

Cuando se aborda el estudio de nuevas prácticas del docente universitario, para insertarse en este proceso de innovación tecnológica y comunicacional, las mismas se orientan a una reconversión necesaria para desarrollar sus actividades laborales y nuevos conocimientos, que en algunos casos crea resistencia.

Este planteamiento puede fundamentarse desde el carácter complejo del sujeto cognoscente, al respecto Morín (2004:17) aludiendo a lo complejo de la búsqueda de conocimientos explica que: “No hay solo condiciones bio-antropológicas del conocimiento. Existen correlativamente, condiciones socioculturales, de producción de todo conocimiento...”, apoyando con esto la idea de la interrelación del contexto sociocultural con el conjunto de conceptos que se estructuran y se transmiten a otros en la construcción identitaria.

En el panorama que se presentan las prácticas universitarias, interrelacionadas con las formas de vida, los avances del conocimiento, el acceso a los recursos, los valores y otros elementos en la contemporaneidad, las mismas se encuentran condicionadas por el saber social que se construye día a día, devenido principalmente de las fuerzas productivas, en constelaciones conceptuales que rigen la comunicación social y las prácticas educativas. Se distingue este modo de vida, según Virno (2003:8) “por las abstracciones reales típicas de la modernidad, los lenguajes artificiales, las teorías de la información y de sistemas, toda la gama de cualificaciones en materia de comunicación, los saberes locales, los “juegos lingüísticos” informales e incluso determinadas preocupaciones éticas”. Surgiendo un entramado, en que las prácticas educativas se apropian de nuevas categorías y relaciones con los avances del conocimiento.

En este orden de ideas, la categoría del trabajo Inmaterial, cobra vigencia en el 2021, ante la proliferación en tiempos de pandemia de la educación virtual, aunque

no es reciente esta concepción, aporta fundamentos importantes ante el fenómeno formativo y su integración en los avances tecnológicos, en que los docentes universitarios desarrollan en sus prácticas laborales. Esta variante del trabajo propuesta por Antonio Negri, tiene su génesis aproximadamente en la década de los años setenta del siglo XX próximo pasado.

Dicha teoría, se sustenta en el hecho de reconocer la centralidad de un trabajo más intelectualizado, donde el operario no sólo está en la capacidad de desplegar su fuerza de trabajo, como tradicionalmente se considera, sino que éste ahora va a ser complementado por la capacidad del ejecutante de controlar la gestión del proceso productivo, tomar decisiones, desarrollar facultades comunicacionales, definir las condiciones de producción y el contenido del trabajo junto al empleador. Estos novedosos roles, que toca desplegar a los trabajadores e, en este caso a los docentes, está a favor de instituir la intelectualidad de masa, según el proponente de esta teoría.

De esta forma, se está ante un docente que va a desplegar no sólo su fuerza de trabajo, sino que va a contribuir con sus capacidades cognitivas y demás talentos a la labor. Constituyendo estas facultades, una de las principales fuentes de producción en las organizaciones. El trabajo inmaterial se funda, según Negri (2001:12) en “una fuerza de trabajo social y autónoma, capaz de organizar el propio trabajo y las propias relaciones con la empresa”. Esta nueva cualidad del trabajo tiene como plataforma de sustentación el desarrollo científico y tecnológico que ha permeado a los tenedores de capital y a los propios trabajadores, dotándolos de una nueva subjetividad, de una nueva consciencia.

El redimensionamiento del concepto trabajo, desde Latinoamérica plantea un nuevo relacionamiento entre empleadores y trabajadores, quizás entre docentes y los Estados desde sus políticas educativas, que sobrepasa la tradicional e histórica vinculación dialéctica y antagónica del capital y el trabajo, donde se propugna un

nexo más bien alternativo, variable, capaz de constituir una realidad social distinta. Lo que convierte a este tipo de trabajo en un poderoso instrumento para la gestión del conocimiento y más aún para un abordaje multicultural en los espacios de discusión que se abren de modo exponencial

En este sentido, el trabajo inmaterial tiende a volverse hegemónico, a causa de que éste avanza de manera paralela con el desarrollo científico y tecnológico de la sociedad. No obstante, se puede advertir que la tendencia de esta teoría, apunta hacia la preponderancia, desarrollo y avance de la ciencia y la tecnología como factores que van a modificar y determinar la arquitectura, contenido y vinculación en el trabajo con otras formas de vida.

Esta prefiguración del desarrollo del conocimiento, conduce implícitamente a que las producciones en las organizaciones van a estar menos supeditadas, según Negri (2001:12), al: “tiempo de trabajo y de la cantidad de trabajo empleado y más de la potencia de los agentes que están colocados en acción durante el tiempo de trabajo”. En tal sentido, se reivindica u otorga, mayor importancia al trabajo intelectual y por antonomasia al trabajador intelectual donde está inserto el docente, quien era considerado extraño en el proceso de trabajo clásico, tradicional o fordista.

Ahora bien, hoy, bajo el enfoque del trabajo inmaterial, es imposible soslayar los aportes del sujeto social intelectual, a lo interno de cualquier proceso de producción. Por cuanto se está ante la centralidad de un trabajo cada día más consciente y vivo. Que supone indefectiblemente una transformación subjetiva de los docentes y de la sociedad en su conjunto frente al hecho productivo, que se traslada a la formación.

Hay que destacar que Negri (2001), le atribuye al trabajo inmaterial, la dificultad de “distinguir entre el tiempo de trabajo y el tiempo de placer...” En principio, porque el hecho de trabajar deja de ser calamitoso, sufrido, el trabajo se transforma

en ocio productivo. Sin embargo la práctica universitaria, de intensidad laboral, en algunos casos dista de esta concepción placentera. Al respecto Giordano y Montes (2012:2) aseguran “Al desdibujarse esta línea termina desapareciendo la distinción entre un afuera y un adentro de la producción cuya consecuencia principal es que la vida misma asume una función productiva”.

En este orden de ideas, el esquema de producción en el trabajo inmaterial no está circunscrito ni al tiempo ni al espacio, entre otros aspectos, debido a que otros estudiosos como Neffa o de La Garza, sustentan sus propuestas en un trabajo prescrito y limitado por el tiempo de su ejecución. A pesar de ello, la versión intelectual del trabajo de Negri continúa valorando la dinámica diacrónica de los contextos y sus repercusiones en la producción. En consecuencia, la perspectiva inmaterial del empleo, se fundamenta en el raudo avance del conocimiento, que demanda el desarrollo y actualización constantes de capacidades y talento epistemológicos y cartesianos en los operarios.

El trabajo flexible, fundamentado en las aptitudes antes señaladas, promueven un trabajador “afectivamente comprometido” y “siempre dispuesto con la organización”, facilita el incremento de las tareas, puesto que la carga horaria de trabajo, bajo este esquema de desarrollo, no se ciñe a las ocho horas clásicas diarias de trabajo característica del modelo fordista, sino que, en lo adelante, la labor no discriminará, ni reparará en días, horas o tiempos de trabajo, que asigne la organización.

El rasgo múltiple, variado y diverso que distingue la complejidad en el mundo del trabajo permite advertir, desde la perspectiva de autores como Morín (2004), que existe un entrelazamiento “complexus” de elementos heterogéneos inseparables, debido a que la implicación de ellos dan fisonomía y determinan la naturaleza del hecho social trabajo, el universitario, debe darse en una atmósfera de libertad, respeto, confianza y autonomía, de tal manera que permita al sujeto que ejerce tal

labor descubrir y desarrollar, talentos, virtudes, conocimientos, conciencia social e identidad como clase trabajadora.

Por consiguiente, se puede advertir que se está en medio de una transición que supone indefectiblemente una transformación subjetiva de los operarios y de la sociedad en su conjunto frente al hecho social trabajo. De acuerdo con Vercellone (2019:66), vamos encaminados hacia un capitalismo cognitivo, es decir «el desarrollo de una economía basada en la difusión del saber y en la que la producción de conocimiento pasa a ser la principal apuesta de la valorización del capital.» En esta transición, confluyen argumentos relacionados con el capital inmaterial e intelectual, que podrían ser desarrollados como parte de una investigación más amplia.

Como podemos evidenciar, la acción docente implica el desarrollo de un conjunto de roles y tareas impuestas, que demandan un profesional con altos niveles de responsabilidad, capacidad y cualidades personales y emocionales *sui generis*, que hace de la docencia una praxis compleja. Rasgos que como anteriormente se afirma coinciden con los postulados de la tesis acerca del trabajo de Negri. Consecuentemente, la acción de educar, no es susceptible a la improvisación, sobre todo si se pretende desarrollar el capital o el talento humano de los Estados. Ahora bien, ese elevado grado de capacitación y cualificación del profesional de la docencia y el uso y disposición de los medios adecuados en condiciones ventajosas, influirá positivamente en la formación del ser social, condiciones que no se muestran entre los docentes venezolanos en la actualidad.

Conclusiones

En suma, los antagonismos, las pretensiones consideradas de antaño, que marcaron las relaciones industriales, todavía perviven en la actualidad eufemísticamente, debido a que, en apariencia, existe una transfiguración del proceso productivo y sus relaciones inmanentes. Pero todavía subyace el

sentimiento de dominio, de poder, de superposición del capital sobre el trabajo, constituyéndose una hibridación que subyace en las prácticas pedagógicas virtuales.

En medio de estas relaciones de cambio y permanencia, cumple un papel fundamental la sociedad del conocimiento por la función que desempeña al articular nuevas y más completas formas de organización, desde distintas disciplinas, para lograr adaptarse a las necesidades del entorno, considerando la dinámica mundial y la comprensión del espacio local y regional.

Sin embargo las actuales condiciones laborales en tiempos de pandemia coadyuvan a la reconfiguración del hecho social trabajo, su organización y contenido en un tiempo histórico inédito y transformador. Además de prefigurar el carácter complejo de la labor, al estar, esta expresión de la civilización humana, supeditada a tantos determinantes vinculados dialécticamente

El proceso histórico que hoy viven las naciones del mundo y especialmente la región latinoamericana, ante el confinamiento social impuesto por la pandemia del Covid-19, desde el 2020, ratifica el carácter multidimensional del estudio laboral de las prácticas docentes, que han estado expuestas a la influencia de contextos o condiciones sociales e históricas inéditas y complejas

De tal modo, laborar desde la virtualidad, permite inferir y reiterar, el carácter complejo, variable y dinámico, que demanda el abordaje interdisciplinario para su estudio y comprensión. Así como, la consideración de los distintos factores constitutivos de las condiciones y medio ambiente de trabajo, que prefiguran a su vez el hecho social productivo.

De modo que la acción docente en la contemporaneidad bajo los efectos del covid -19 puede relacionarse con la teoría inmaterial del trabajo, en el entendido, a que propende al desarrollo de un trabajo y un docente más centrado en los dominios gnoseológicos, epistemológicos y axiológicos. Para el enfoque inmaterial

de la producción, resulta imperativo no soslayar los aportes intelectuales de los agentes sociales, a lo interno de cualquier esquema de producción.

De tal manera, la educación es el único medio o instrumento con que cuentan las naciones Latinoamericanas, para desarrollar las potencialidades y talentos humanos, que permitan a su vez, transformar, explotar y aprovechar racionalmente los recursos que aporta la naturaleza. En fin, el progreso del aspecto educativo constituye una palanca para el desarrollo de los pueblos en todos sus órdenes, que demanda, el concurso real y consciente de los actores del hecho educativo

Lista de referencias

De la Garza, E. (2000) El Papel del Concepto del Trabajo en la Teoría Social. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. 1ra Edición. México.

Discursividad desde el Trabajo Inmaterial de los Docentes Universitarios como expresión compleja de las formas de resistencia e hibridación cultural en América Latina (2021) 30 de Julio de 2021 (video) YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=Gm5CxWZ1PRU>

ENCOVI (2021) Encuesta sobre Condiciones de vida en Venezuela. IIES. Universidad Católica Andrés Bello

García Canclini, N. (1997) Culturas híbridas y Estrategias comunicacionales. Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, vol. III, núm. 5, junio, 1997, pp. 109-128. Universidad de Colima: México

Giordano y Montes (2012) Diez Tesis sobre el trabajo Inmaterial. Revista GPT Gestión de las Personas y Tecnología / Edición N° 14 / Agosto de 2012

Hernández, T. (2020) Néstor García Canclini: Lo más novedoso que está sucediendo no es que nos inyecten información, sino que nos la sustraigan. 6 de Septiembre 2020, Entrevista Diario El Nacional. Documento en línea, disponible: <https://www.elnacional.com/papel-literario/nestor-garcia-canclini-lo-mas-novedoso-que-esta-sucediendo-no-es-que-nos-inyecten-informacion-sino-que-nos-la-sustraigan/>

Jabonero, M. y Pedró, F. (2020) La Gran Expansión en Tiempos de Pandemia. UNESCO Instituto Internacional para la Educación superior en América latina y El Caribe. Documento en línea Disponible en:



<https://www.iesalc.unesco.org/2020/05/20/la-gran-expansion-en-tiempos-de-pandemia/>

- Melean, R. y Contreras, J. (2020) Universidad venezolana en tiempos de pandemia: ¿acción o reacción? Ante la nueva normalidad. Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 25, núm. Esp.13, pp. 194-209, 2020. Universidad del Zulia. Maracaibo: Venezuela
- Morín, E. (2004) La epistemología de la complejidad. Artículo publicado en la Gaceta de Antropología N°20, 2004. Francia. Documento en línea. Disponible en: http://www.ugr.es/~pwlac/G20_02_Edgar_Morin.html
- Neffa, J. (2015) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Contribución a su Estudio. 1ra Edición. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Buenos Aires. Libro Digital, PDF.
- Negri, A. (2001) Trabajo Inmaterial: Formas de Vida y Producción de Subjetividad. D P & A Editora. Río de Janeiro. Documento en Línea Disponible en: www.rebelion.org/docs/121986.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2020) Nota informativa sectorial de la OIT: La COVID-19 y el sector de la educación 02. Abril 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/sector/documents/briefingnote/wcms_745393.pdf
- Rodríguez, F. (2002) Hibridación y Heterogeneidad en la Modernidad Latinoamericana: La perspectiva de los Estudios Culturales. Rev. Comunicación, Vol.12, ISSN 0379 3974. Instituto Tecnológico de Costa Rica
- Vercellone, C. (2019) Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva.
- Virno, P. (2003) Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporánea. Traficantes de sueños. Buenos Aires
- Weller, J. (2020) La pandemia del Covid 19 y sus efectos en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de proyectos (LC/TS.2020/67). Santiago, Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL)



Realidad de las entidades de trabajo

LA NUEVA REALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA



Manuel Eugenio Bellera Campi
manuelbellerac@gmail.com

Universidad de Carabobo

Abogado de la promoción Dr. Hadel Mostafá Paolini en el 1974, Universidad de Carabobo. Libre Ejercicio de la Profesión de Abogado en el Escritorio Jurídico Dr. Donato Pinto. Profesor Universitario adjunto a las Cátedras de Principios de Derecho Público y Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Procurador General Encargado del Estado Carabobo. Director Principal del Instituto de Aeropuertos del Estado Carabobo. Miembro Suplente de la Representación Empresarial de la Comisión Tripartita del Trabajo del Estado Carabobo. Juez designado del Distrito Valencia del Estado Carabobo. Juez Suplente del Tribunal Primero de Primera Instancia del Trabajo del Estado Carabobo.

LA NUEVA REALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA

Manuel Eugenio Bellera Campi

Vivimos una realidad en el país, que producto indudablemente de erradas e ilógicas políticas gubernamentales, han colocado tanto a empresarios como a trabajadores en una situación desconcertante.

Áspero Clima, que ha contribuido aceleradamente al deterioro de importantes conquistas que a lo largo de los años obtuvieron los trabajadores, en clara y responsable sintonía con patronos tanto en el ámbito público como privado, que hicieron de Venezuela en su momento un país de vanguardia, que conglomeró uno de los ejes industriales más importantes de Latinoamérica, valga decir, el comprendido entre los Valles del Tuy y Barquisimeto.

Cruda realidad social y económica que impide ante una inflación jamás observada, que los trabajadores gocen de la necesaria estabilidad que le permitan garantizar a estos los beneficios necesarios para su bienestar y el de su familia.

Palpable situación de inoperancia que se traduce en la falta de sostenibilidad inclusive a breve tiempo, de quienes se atreven a discutir convenciones colectivas de trabajo, y que aunado al desconcierto de las organizaciones sindicales, han colocado a las relaciones obrero patronales en una suerte de improvisación, implementando medidas coyunturales con el propósito de paliar la necesidad del momento.

Nos es el objetivo de este sencillo trabajo, constituirme en una suerte de propulsor de la negatividad, solo que, la situación que experimenta la nación, agravada en adición con el advenimiento de la sostenida pandemia que ha afectado el concierto internacional, ameritan en el campo del derecho trabajo, reflexionar respecto de la necesidad de repensar en acciones y políticas que al menos contribuyan a estimular y garantizar el fin y propósito del trabajo, representado por

unos beneficios que en su conjunto garanticen al trabajador y a su entorno familiar una vida digna y sin sobresaltos en el complejo diario acontecer.

Es por ello, e insisto, que trataré de ser portavoz con base a mi diaria experiencia en el ámbito de las relaciones obreros patronales, en promover la reflexión sobre el marco regulatorio de algunos aspectos consagrados en la legislación laboral vinculados al régimen salarial y de prestaciones sociales en el país.

Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, consagra como objetivo, el desarrollo de las normas y principios constitucionales, protegiendo al trabajo como un hecho social, garantizando los derechos de los trabajadores, creadores de la riqueza socialmente producida como sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para garantizar los fines de un estado democrático y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República, regulando las situaciones y relaciones jurídicas derivadas de la producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del estado como proceso liberador indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Como es de todos conocido, es el salario en sus diferentes modalidades y características, la base de sustento y eficacia del régimen de prestaciones sociales en el país. Salario que en los actuales momentos, bien por la propia política del Estado, bien por la carencia de sentido social de algunos patronos, no satisfacen en lo más mínimo las necesidades y expectativas de los prestadores de servicios.

Quien no ha tenido como abogado a un apremiado consultante indagando la manera como desnaturalizar tal beneficio (salario) para que este no incida en el beneficio de la antigüedad del dependiente. Quien no ha tenido frente así, a alguien que bajo el signo de la indiferencia, hace efectivo la cancelación de beneficios salariales sin el debido soporte de tal cumplimiento.

Cabe destacar, la Constitución Nacional en su artículo 91 que dispone que todos los trabajadores, tanto del sector público como privado, tendrán derecho a un salario suficiente, que le permitan vivir con dignidad, cubriendo sus necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, garantizándose una necesaria correspondencia entre lo que se trabaja contra lo que se recibe, percibiendo en su justa medida una participación en los beneficios de la empresa.

Por su parte, el artículo 92 de la expresada disposición señala que todos los trabajadores tienen derecho a sus prestaciones sociales, como mecanismo que le recompense la antigüedad por sus servicios y que los amparen en caso de cesantía.

Del texto constitucional y de su redacción queda evidenciado que tales elementos (salario-prestaciones sociales), representan como he venido insistiendo, en la piedra angular garantizadora la protección social del trabajador y de su entorno, garantizando una vida digna de estos y mecanismo eficaz con su suficiencia para el desarrollo social y económico del país.

La evolución del régimen de prestaciones sociales en Venezuela

He considerado conveniente efectuar un breve recorrido histórico en torno a la evolución experimentada por el régimen salarial y de las prestaciones sociales en Venezuela, desde el año de 1936, oportunidad en que tuvo lugar la promulgación de la segunda Ley del Trabajo, hasta nuestros días. Ello nos dará una visión general del marco regulatorio que ha experimentado los expresados beneficios y de las reflexiones que, de cara al futuro pudiéramos efectuar con relación a los mismos como mecanismo que recompense del trabajo realizado.

Con la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, quedó consagrado el beneficio a la antigüedad en nuestro país con una naturaleza eminentemente indemnizatoria, que amparaban al trabajador, solo en aquellos casos de despido injustificado o de retiro justificado. De ello, observamos, el sentir del legislador

orientado a promover y resguardar la estabilidad del trabajador en su sitio de funciones.

Disponía la normativa al respecto lo siguiente: “En caso de terminación del contrato por tiempo indeterminado, cuando el obrero o empleado pierde el trabajo por razón del despido u otra causa ajena a su voluntad, el patrono deberá pagar al empleado u obrero una indemnización de una quincena de salario por cada año de Trabajo ininterrumpido al servicio de él. Esta indemnización no podrá exceder del salario de seis meses”.

En el año de 1947, con ocasión de una reforma sufrida por la Ley del Trabajo, es incorporada la figura de la indemnización por auxilio de cesantía, figura igualmente de condición indemnizatoria, procedente también solo en casos de despido injustificado o retiro justificado.

La existencia de este régimen de prestaciones sociales, así concebido, representaba en un País que gozaba de cierta estabilidad económica, la negación a la condición garantizadora del bienestar social y económico del trabajador, luego de concluida la relación del trabajo.

Como ya referí, Venezuela viviría en el orden económico, un largo período que pudiera incluirse al constituido desde el Gomecismo y hasta el primer periodo constitucional de gobierno de Rafael Caldera (1973-1978), en total desconocimiento de la existencia y efectos de la inflación, circunstancia esta que permitiría la obtención de un salario por parte de los trabajadores en cierta forma capaz de satisfacer las necesidades básicas de la familia venezolana, a tal punto que fue factor importante en la consolidación de la clase media que surgiría en el país. Un producto interno bruto apuntalado por la industria petrolera así lo haría posible.

Vale la pena recordar un hecho significativo ocurrido en el año de 1959, cuando el Presidente en funciones Rómulo Betancourt, mediante decreto, ordenó en un diez por ciento (10), la reducción de los salarios de los trabajadores públicos, acompañado por la variación del promedio cambiario Dólar- Bolívar, modificado de

Tres Bolívars con Treinta Céntimos (\$1 a Bs.3, 30) a Cuatro Bolívars Con Treinta Céntimos (\$1 a Bs. 4,30), el valor respectivo. A pesar de que parte importante de las conquistas laborales para el citado momento no se habían producido en el país, el realce de la economía era evidente. Los trabajadores en su gran mayoría, gozaban de un salario digno que paliaba sus necesidades, producto de una inflación razonablemente controlada.

Para el año de 1974, en el primer gobierno constitucional de Carlos Andrés Pérez, se producen dos hechos significativos dentro del marco de las relaciones obreros patronales en el país, constituidas en primer lugar, por la declaratoria mediante Decreto de las Prestaciones Sociales como Derechos Adquiridos.

En segundo lugar, la promulgación de la Ley Contra Despidos Injustificados, la cual parcialmente garantizaba la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo, toda vez que producido el despido, el trabajador podía acudir a la Comisión Tripartita prevista en dicha ley, compuesta por un representante del Estado, otro de los Trabajadores y un tercero designado por el sector empresarial y solicitar el correspondiente reenganche y pago de salarios caídos en el supuesto caso de un despido injustificado Sin embargo la propia Ley preveía que si el patrono persistía en el despido en dicho procedimiento, pagando las prestaciones sociales de manera doble junto a la indemnización sustitutiva del preaviso, y los salarios caídos causados en el procedimiento, la relación de trabajo se daba por finalizada. En muchos casos, esta situación producida y sus consecuencias, le daba al trabajador condiciones de independencia para emprender sus propias actividades comerciales dado la importancia de lo recibido.

Dentro del señalado mandato presidencial del Presidente Pérez, los primeros efectos importantes del desconocido hasta entonces inflación comienzan a evidenciarse. Dicho mandatario, ungido por una ley habilitante (delegación legislativa), procede a dictar ciertas medidas en materia económica y financiera, entre las que caben resaltar la decretada el día 31 de Julio de 1976, cuando se

produce por primera vez en Venezuela la fijación de un salario mínimo nacional y el primer aumento de los sueldos y salarios que experimentó el país.

Como dato curioso podemos indicar que desde esa oportunidad y hasta el año de 1998, en Venezuela, el Ejecutivo Nacional procedería mediante decreto a aumentar el salario mínimo en trece (13), oportunidades, en tanto que desde el año de 1998 y hasta nuestros días, tal mecanismo se ha producido en más de cuarenta y cinco (45) oportunidades, circunstancia que evidencia el progresivo deterioro e insostenibilidad de dicho beneficio.

En este sentido, si hacemos un balance histórico del comportamiento de la paridad cambiaría en la República, desde el año 1980 hasta el año de 1999, oportunidad en que se inicia la administración de Hugo Chávez Frías, la divisa norteamericana se elevó de Cuatro Bolívars con Treinta Céntimos (Bs. 4,30), por cada dólar a Quinientos Setenta y Tres Bolívars (Bs. 573,00), por cada dólar de los Estados Unidos de Norteamérica, balance si se quiere manejable en cuanto a la protección del salario y de las prestaciones sociales, como mecanismos de satisfacción de las necesidades básicas del trabajador.

La relación cambiaría se trastornaría incontrolablemente desde ese último referido año y hasta nuestro días al pasar de Quinientos Setenta y Tres Bolívars (Bs. 573,00), por cada dólar de los Estados Unidos de Norteamérica a Cinco Millones Doscientos Mil Bolívars (Bs. 5.200.000,00), por cada Dólar Norteamericano, días previos a una tercera reconversión monetaria.

Apelando de nuevo a la historia, vale recordar que desde el año 1959 y hasta el 13 de Agosto de 2011, todos los asuntos contenciosos del trabajo que no correspondían ni a la conciliación ni al arbitraje, valga decir las cuestiones de carácter judicial que motivaran la aplicación de las disposiciones legales y de las estipulaciones de los contratos de trabajo, serían sustanciados y decididos por los Tribunales del Trabajo conforme al procedimiento establecido en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, sancionado por el Congreso de la República

de Venezuela el 19 de Noviembre de 1959. Texto legal este que por su ambigüedad, sobre todo en el trámite de incidencias (oposición de excepciones y o cuestiones previas) se prestaba a diversas interpretaciones, sobre todo la oportunidad del acto de contestación de la demanda, situación está que no solo afectaba el normal desarrollo del proceso, estimulando su atraso, sino que en muchas situación fue causa para una inoportuna contestación de la demanda con las consecuencias del caso. Sin embargo, sorteadas las dificultades y el angustioso retraso que se sucedía, el resultado judicial, en caso de ser favorable al trabajador, conservaba un valor económico que satisfacía sus aspiraciones. En palabras sencillas, era inusual la solicitud de una experticia complementaria del fallo, en cuanto a la adecuación del valor de lo condenado.

Retomando la secuencia que planteo, y en aras de conservar la hilaridad de la evolución legislativa salario-prestaciones sociales tal y como comentamos, la reformada Ley del Trabajo, acaecida bajo el mandato presidencial de Carlos Andrés Pérez (artículo 37) nos señala que todo trabajador tendría derecho a recibir del patrono por cada año o fracción superior a ocho meses de trabajo ininterrumpido que tuviera de antigüedad en la empresa la mitad de los salarios que hubiere devengado en el mes inmediatamente anterior, determinándose que dicha indemnización (término incorrecto) en mi entender, habría de considerarse como derecho adquirido, no perdiéndose tal beneficio cualquiera que hubiese sido la causa de la terminación del contrato de trabajo. Idéntico tratamiento se tendría respecto de la indemnización por cesantía.

Como podemos observar para el momento, el legislador no determinaba con precisión la naturaleza del salario que servía de base de cálculo para la cancelación de tales beneficios, máxime que la noción salario solo se circunscribía a los pagos efectuados al trabajador a cambio de su cuota diaria de servicios, incluidas las gratificaciones, percepciones, habilitaciones y cualesquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria. Aunado a ello, se carecía de norma

expresa que señalara que retribuciones no tenían carácter salarial, aspecto que alimentaba a pesar del comentado logro obtenido por los trabajadores una suerte de incertidumbre relacionado con la naturaleza del salario que servía de base de cálculo para satisfacer sus prestaciones sociales.

Esta situación, varía de forma notable con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, que entra en vigencia el 1 de mayo de 1991, cuando la definición de salario se clarifica, ampliando su espectro, al considerar salario no solo lo estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por piezas o a destajo, sino lo percibido por el trabajador por comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios, bono vacacional, entre otros.

Pero este mismo texto legislativo, consagraba una previsión que en mi entender clarificaba ciertos beneficios que en la concertación de voluntades obrero patrono, previo al inicio de la relación de trabajo, no se consideraban como retribución salarial, y que representaban evidentes aportes directos destinados a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de su familia, como los subsidios o facilidades, aportados por el patrono, para la obtención de bienes y servicios esenciales a menor precio del corriente (pago parcial de pólizas de seguro), o los aportes que el patrono pudiera efectuar en beneficio del trabajador en cajas de ahorro, brecha esta que se cierra, y que en mi opinión supone en la práctica una desmejora en los beneficios del trabajador, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que elimina toda posibilidad de concertación consensuada sobre las condiciones de prestación de los servicios por parte del trabajador, al considerar salario toda remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuera su denominación o método de cálculo y siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal. Es decir, todo es salario integral a los fines del cálculo del abono en cuenta, primero mensual y ahora trimestral, en el beneficio de la antigüedad del trabajador, de acuerdo a la vigente legislación laboral.

Mi humilde aporte en estas notas, en donde he querido resumir a grandes rasgos la evolución de los comentados beneficios sociales, si se quiere en un marco teórico concordante con los principios de la intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores, motivan en los actuales momentos a una profunda reflexión.

Nadie puede negar que años de esfuerzos de trabajadores al servicio de una empresa han quedado en la nada, por no decir pulverizados, ante contingencias de políticas internas desalentadoras del auge industrial del país, elemento vital para el desarrollo económico y social de país, y que en el mediano plazo de acuerdo a los principales voceros internacionales no prevén ni siquiera en niveles mínimos el crecimiento de nuestra economía.

Un mundo cambiante, ante fenómenos adicionales que vivimos como la pandemia que ha modificado de manera sustancial y definitiva las relaciones laborales, aunado al desarrollo tecnológico, nos obligan a repensar sobre la forma de concebir y regular las condiciones para la protección social del trabajador. Bajo las condiciones actuales las existentes no tienen sentido. Los desolados tribunales del trabajo son prueba de ello.

Es la hora de la adecuación de nuestra legislación laboral a los nuevos tiempo que haga factible bajo un marco de seguridad jurídica, un vínculo laboral si se quiere pragmático y novedoso que le permita al trabajador una vida digna, sin sobre saltos de servicios, es el tiempo de un cambio de cultura patronal que necesariamente debe tener como norte, esa anhelada empresa con sentido social.

Lista de Referencias

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.



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.

Ley Contra Despidos Injustificados. Gaceta Oficial N° 30.468 del 08/08/1974.

Ley del Trabajo. Gaceta Oficial del 23 de julio de 1928.

Ley Orgánica De Tribunales Y Procedimientos Del Trabajo (19 de noviembre de 1959) *Gaceta Oficial* N° 26.266.

Ley Orgánica del Trabajo (20 de diciembre 1990). Gaceta Oficial N° 4.240 (Extraordinaria).

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, CULTURA TRIBUTARIA
Y CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR EN VENEZUELA**



Freddy Orlando Pina Faneite
freddyp.ve@gmail.com

Doctorando en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Especialista en Gerencia Fiscal. Licenciado en Administración Comercial. Miembro Investigador del Centro de Investigación y Desarrollo de las Tendencias y la Cultura Tributaria. Docente-Investigador de la asignatura Régimen Aduanero en la Especialización en Gerencia Tributaria y profesor Contratado en la asignatura Problemas Socioeconómicos de Venezuela y América Latina de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.



Leonardo Ernesto Villalba González
lvillal2007@gmail.com

Doctor Ciencias Administrativas, Convenio Universidad de Carabobo y Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (2008), Abogado. Docente Titular, cátedra Derecho Financiero y Tributario. Coordinador de las Líneas de Investigación Mega Tendencias Tributarias y Gestión de la Cultura Tributaria. Coordinador-Fundador del Centro de Investigación y Desarrollo de las Tendencias y la Cultura Tributaria (CIDTCT). Coordinador Especialización Gerencia Tributaria y Miembro de la Comisión Coordinadora Doctorado Ciencias Administrativas y Gerencias, Universidad de Carabobo. ORCID: 3-4820-7134.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, CULTURA TRIBUTARIA
Y CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR EN VENEZUELA**

Freddy Orlando Pina Faneite

Leonardo Ernesto Villalba González

Introducción

La presente indagación documental tiene como propósito estudiar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Cultura Tributaria en la Calidad de Vida del trabajador, considerando los efectos de la dinámica socio laboral en tiempos de pandemia en Venezuela. La expresión global de una nueva realidad en materia de salud, acompaña a un panorama nacional poco alentador frente a una crisis económica sin precedentes. De acuerdo con la encuesta ENCOVI (2021:4) “Las medidas de cuarentena por la pandemia del COVID 19 llegan a Venezuela en un contexto donde ya se vivía una semiparalización por la recesión económica prolongada, la escasez de combustible, la crisis de los servicios públicos, la baja movilidad internacional”. Constituyendo un escenario propicio para la compleja agudización de problemas ya existentes.

En este contexto, la realidad mundial y regional impacta los indicadores económicos en Venezuela, los cuales disminuyen progresivamente. Se considera por Weller (2020:8) “como consecuencia de estos procesos de destrucción, la OIT ha estimado para América Latina y el Caribe en su conjunto, una pérdida de 10,3% de las horas de trabajo para el segundo trimestre del año, lo que corresponde a 25 millones de empleos a tiempo completo. Estas estimaciones en la región, se suman a estadísticas nacionales como las presentadas por ENCOVI (ob cit) que estima a nivel nacional “Entre el 2014 y el 2021 se ha reducido el empleo formal 21.8 puntos porcentuales (4.4 MM de empleos) 70% del sector público y 30% del privado”. Representando las cifras más críticas entre los países latinoamericanos

Las características socioeconómicas, empeoradas con la llegada del Covid-19 en Venezuela, afectan aceleradamente las expectativas, planes a futuro y calidad de vida del trabajador, donde las prioridades cambian, enfocados a cubrir necesidades básicas del hogar, como la alimentación, medicamentos, acceso a servicios públicos y a planificar incluso ejercer su labor fuera de la nación. De tal modo las estadísticas demuestran un empobrecimiento progresivo que impacta a todos los hogares venezolanos.

Por tanto, el Estado debería garantizar la calidad de vida desde el fortalecimiento del bienestar social, pero en la actualidad no provee respuestas oportunas a la población. Otro factor importante a considerar, es la inversión de las empresas como generadoras de empleo, bienes y servicios, así como su acción social alrededor de los centros de trabajo a partir del cumplimiento (RSE). Por tanto el Estado, así como las empresas tiene un compromiso de alto impacto en la población que dinamiza el espacio laboral y trasciende a las comunidades. De acuerdo a Pilar (2008: 166) la responsabilidad social empresarial “...lejos de ser un esquema de trabajo es una concepción del papel de la empresa en la sociedad, y por tanto de su ser, su hacer en medio de ella, con ella y para ella.” Esta posición trasluce la nueva filosofía empresarial dominante, que pone en relieve, prioriza, al ser humano y no a la producción.

Ahora bien, aspectos como la formación y motivación del trabajador son notablemente afectadas, más aun ante el acecho del covid 19, entre otros aspectos críticos de su realidad socio familiar, donde el proceso social del trabajo disminuye de acción, no solo por la carencia de insumos que se requieren dentro del proceso productivo, sino con una mano de obra severamente afectada, desde el punto de vista físico y mental, por las carencias que sufre.

En este contexto existe una compleja interrelación entre diversos componentes que inciden en la calidad de vida del trabajador, entre ellas las relaciones y patrones

que se establecen dentro de su entorno social y laboral, en las que no escapa la inversión social y la cultura tributaria, componentes que se están viendo afectados a nivel nacional tanto en el sector público como privado. Lo cual puede ser abordado desde el punto de vista interdisciplinario.

La importancia del estudiar esta realidad diversa radica, en lograr una vía expedita de conocimiento del trabajo como acto complejo, donde se demuestre la importancia de la integración social, que debe corresponderse en el medio laboral con una seguridad económica y calidad de vida, que garantice la productividad y el mejoramiento del medio ambiente que le rodea.

Hay que destacar la vigencia de la temática en tiempos de pandemia, razón para demostrar la aplicación de normativas y acuerdos que regulan la actividad laboral, donde la “Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento” aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, la OIT se plantea como metas estratégicas la defensa de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social y el diálogo social. Este hecho y las posteriores declaraciones realizadas por este organismo, dan cuenta de una creciente preocupación por la defensa de los derechos de los trabajadores, trascendiendo del lugar de trabajo hacia su entorno social

Análisis y disertación

Para que el Estado venezolano pueda cumplir con su obligación constitucional de velar por el bien común y proporcionar a la población todos y cada uno de los servicios básicos que ésta necesita, requiere de recursos que provienen fundamentalmente de las erogaciones realizadas por los contribuyentes en tanto sujeto pasivo al Estado el cual ejerce la función de sujeto activo, esto se traduce en el pago de los impuestos o tributos. En tal sentido, el Artículo 132 de la carta fundamental venezolana dispone que: Toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y

comunitaria del país... (omissis). Por tal motivo, la obligación de tributar representa una acción tanto moral como jurídica, por cuanto el cumplimiento de dicho deber contribuye indefectiblemente con el desarrollo de la nación.

Adicionalmente, para profundizar aún más en este orden de razonamiento, el Artículo 133 constitucional consagra que: Toda persona tiene el deber de coadyuvar a los gastos públicos mediante el pago de impuestos, tasas, y contribuciones que establezca la ley. En tal sentido, la acción de tributar es un deber, es una obligación ciudadana, expresada, en forma de impuestos, tasas y contribuciones especiales, su impacto en la dinámica nacional ha sido muchas veces cuestionado a razón de la inversión social o beneficios que el estado proporciona.

En consecuencia el pago de los tributos puede realizarse utilizando la concientización, en principio, o la coerción como medida extrema. Para ello, el Estado venezolano cuenta con un gran andamiaje jurídico-legal, que legitima y ampara las actuaciones de la República en la consecución de las metas del sistema tributario. Esta estructura, apunta a contribuir con la formación de una cultura tributaria, a objeto que las personas, tanto natural como jurídica, comprendan y asuman la importancia de su papel como sujetos contribuyentes dentro del marco de la responsabilidad social, y el impacto de este rol, en el desarrollo de la nación.

Ahora bien, son innumerables las percepciones y desigualdades existentes acerca de la cultura tributaria, la realidad apunta a que cada vez se profundiza la brecha entre la cultura tributaria, la responsabilidad social empresarial en su influencia en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, hecho que denota cierto nivel de complejidad en el cumplimiento del ciudadano por falta de confianza entre los sujetos intervinientes en la relación jurídica tributaria actual.

No obstante, emerge una dicotomía, en la interpretación que hacen los contribuyentes del uso apropiado de los recursos aportados a través de la

retribución fiscal, la cual se convierte en un acicate o motivación o por el contrario en una inhibición o condicionamiento a estar dentro de las acepciones coercitivas, vale decir contribuir por la obligación que ejerce el Estado a través del uso de su potestad jurídico tributaria. Es por ello, que la utilización o conducción del dinero público, puede ser un factor determinante de la creación y sostenimiento de una verdadera Cultura Tributaria.

El pago de tributos como producto cultural presenta características propias en cada nación, al referirnos a la cultura tributaria se alude a las circunstancias personales o sociales en que se logra el pago de los impuestos. En tal sentido se refiere a componentes como la forma, información, pago voluntario o forzoso, evasión tributaria, elusión, y la contraprestación efectivamente realizada por el Estado como respuesta a la contribución del sujeto pasivo, entre otros factores relacionados. Todos estos componentes definen si se tiene un alto nivel de cultura tributaria o si por el contrario es escaso o inexistente. En Venezuela, se debería fomentar el cumplimiento voluntario de los contribuyentes, con una organización y distribución eficiente de recursos, tanto para los contribuyentes como para la administración tributaria nacional.

La Cultura Tributaria para Armas y Colmenares, (2009: 148), no es más que: un conjunto de valores, conocimientos y actitudes compartidos por los miembros de una sociedad respecto a la tributación y observancia de las leyes que la rigen, esto se traduce en una conducta manifestada en el cumplimiento permanente de los deberes tributarios con base en la razón, la confianza y la afirmación de los valores de ética personal, la ley, la responsabilidad ciudadana y la solidaridad social, tanto de los contribuyentes como de los funcionarios de las diferentes administraciones tributarias.

Sin embargo en la realidad venezolana, la cultura tributaria del sector empresarial, es constantemente cuestionada, destacándose con una visión donde prevalece el beneficio económico de la empresa. De esta manera también se cuestiona la inversión del Estado para promover el bienestar general de la nación, como está establecido constitucionalmente. Las contribuciones especiales parafiscales entendidas como los pagos que deben realizar los contribuyentes o sujetos pasivos a organismos públicos, mixtos o privados, para asegurar el financiamiento de estas entidades de manera autónoma.

En este sentido, uno de los objetivos de la educación fiscal debe ser, precisamente, romper ese círculo vicioso y promover conciencia de que la tributación, no sólo es una obligación legal, sino un deber de cada persona ante la sociedad. Además, se le debe convencer de que cumplir con tal responsabilidad le confiere la autoridad moral necesaria para exigir al Estado que haga un uso correcto y transparente de los recursos públicos. Para Castellanos (2011:66) “el alcance de la política fiscal es la totalidad de la economía, influyendo en relaciones económicas y también en las sociales... en la política general del Estado, y dentro de la política económica, la política fiscal, tiene una asignación funcional relevante”.

Esta mirada acerca de la cultura en general aplicable al campo tributario, justifica la presencia de este fenómeno social, debido a que precisamente esta categoría de estudio garantiza la convivencia humana, el progreso y el bienestar de los Estados. Por cuanto a través de ella se pretende alcanzar y desarrollar el tipo de sociedad y de hombre anhelado. En este caso se pretende alcanzar una cultura tributaria, producto de un aprendizaje social corresponsable con la ciudadanía, lo cual cobra mayor relevancia ante una pandemia.

Sin embargo cuando Bonilla (2014: 24) aduce que “la cultura en general abarca las distintas formas y expresiones de una sociedad determinada, entendiendo esto como sus costumbres, las prácticas, el comportamiento y los diferentes valores.” El

comportamiento esperado nos conduce a expresar que la cultura hoy en día en el ámbito tributario; trasciende de las formas de organización, para conocer, valorar, actuar sostenida sobre una inestable realidad nacional, que no ha permitido consolidar una cultura generacional sólida, que avance a partir de sus propios mecanismos y transformaciones.

En la contemporaneidad, referirse al sistema tributario y en específico a la cultura tributaria, conduce a considerar los nuevos conceptos y roles que socialmente se le atribuyen a las empresas. Juicios y tareas que necesariamente marcan un cambio y una conversión de los principios éticos y morales que indefectiblemente tiene una incidencia fundamentalísima en las valoraciones filosóficas. Es aquí precisamente, donde entra a ser considerada precisamente la cultura de manera genérica. Preceptuada, grosso modo, como todo aquello que el hombre dice, hace, y piensa en un tiempo y lugar determinado. En consecuencia, puede estimarse que tanto la cultura tributaria, así como la responsabilidad social empresarial son categorías que derivan de esa nueva concepción ética, moral, filosófica y cultural que orientan a las empresa por estos tiempos.

En este marco, el alcance que tienen los entes públicos y privados, de afrontar nuevos retos en la realidad nacional en crisis, es el otorgamiento de beneficios fiscales e incentivos por la responsabilidad social , concibiéndose esta, según, El Libro Verde (2001 :4) como “...la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales...” estableciéndose que dichas instituciones reconocen y consideran la responsabilidad social como un factor constituyente de su identidad, y en tal sentido, esta debe tomarse como una inversión y no una erogación.

La responsabilidad social empresarial, se fundamenta en Venezuela en el artículo 135 de la CRBV (1999:19) cuando dispone que: “las obligaciones que correspondan al Estado en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no

excluyen las que, en virtud de la solidaridad, responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los particulares según su capacidad”. Si se considera a la empresa como una organización netamente social, donde se espera de ella la integración de los aspectos económicos y sociales, cuya cultura tributaria sea sinónimo de un comportamiento ético, que involucre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) entre los principales objetivos de la empresa.

Las mejoras al contexto social en tiempos de pandemia, deberían derivarse de estrechas relaciones y colaboración de las empresas, las organizaciones civiles y el Estado, lo cual debería activarse profusamente en esta coyuntura a nivel mundial. De existir una orientación precisa sobre los avances en cada empresa derivados de la RSE en el ámbito socio comunitario y la calidad de vida laboral, se pudiesen establecer planes conjuntos y trazar objetivos en beneficio de colectivo de trabajadores y sus familias .Para la OIT (2020:28)” Ante la pandemia del Covid 19 las medidas eficaces de prevención y control de riesgos en el trabajo, tienen un efecto positivo en la continuidad de la actividad económica y el empleo, ya que ayudan a prevenir o evitar nuevos brotes” Lo que amerita una mayor inversión por parte del Estado y las empresas, mediante una certera planificación.

En el contexto del avance social de las organizaciones desde principios de un nuevo siglo, Drucker (2004:37)”expresaba que: las instituciones incluidas las empresas, serán responsables de la calidad de vida del trabajador, y tendrán que convertir la realización de los valores sociales, las creencias y los propósitos básicos en objetivo principal de sus actividades”. Hoy en día, preservar la calidad de vida del trabajador desde el mejoramiento de su entorno social, es un propósito ineludible para cualquier organización laboral. Sin embargo la crisis económica de la sociedad venezolana, crea unas condiciones nada favorables, donde se conjugan una serie de indicadores negativos que dificultan estos propósitos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2007) la responsabilidad social empresarial es:” el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La definición aportada por este organismo internacional revela que el despliegue de las actividades empresariales en el marco de la responsabilidad social empresarial no sólo debe hacer énfasis en que los bienes o productos finales beneficien al colectivo social, sino que sus planes y procesos también deben estar consustanciados con este esquema.

De este modo se pueden evidenciar componentes éticos y condiciones económicas nacionales, con las que lidian las organizaciones empresariales, donde se encuentran inmersas las relaciones con sus trabajadores y en la forma en que desarrollan su (RSE) en las comunidades, dándose ahora la oportunidad de relacionar su acción social, con la llamada “nueva normalidad” ante el Covid 19 .Ciertamente, es necesario reconocer que en toda organización existe una interrelación entre la ética empresarial en el modo que desarrolla su tributación y la manera en que esta contribuye, no solo a aportar soluciones a problemas sociales sino a incidir de un modo significativo en beneficio de sus trabajadores y las comunidades donde viven.

En el caso de la pandemia que nos afecta, es la vida como derecho humano fundamental, la que debe priorizarse y por tanto protegerse desde la responsabilidad social empresarial, aun en hiperinflación, usando diversos mecanismos de acción, ante el decaimiento progresivo de la misión estatal. En tal sentido, se estima que dentro de la RSE se demuestra un complejo sistema de relaciones donde coexisten por una parte, las políticas innovadoras del Estado para cubrir necesidades económicas y sociales del país y garantizar el crecimiento de

sectores productivos, a través de una eficiente administración tributaria, centrada hoy día en garantizar la salud y por otra parte el papel de las empresas para el cumplimiento de sus obligaciones tanto con el Estado como con sus trabajadores, lo cual está condicionado en cada una de las regiones de Venezuela por especificidades en las formas y relaciones de producción .

El impacto de los proyectos de responsabilidad social empresarial (RSE) tanto en el sector público o privado como factor de cambio social, serian de importante estudio, para conocer los beneficios directos a los propios trabajadores de las empresas, sus familias o las comunidades donde residen, considerando su epidemiología y prácticas culturales. El alcance social del establecimiento de fundaciones, financiamiento de organizaciones deportivas, educativas, de salud y ambientales entre otros casos, expresarían el alcance de la RSE en Venezuela y el impacto que esta pudiese tener desde la organización laboral, para lograr un ambiente más seguro y adaptado a nuevas amenazas epidemiológicas.

En ocasiones la RSE contribuye a desarrollar proyectos que si bien es cierto, tienen un impacto social beneficioso en convenio con diversas organizaciones, la mayoría de los casos, no es significativo para mejorar la calidad de vida del trabajador, ni para darle participación en el diseño de planes referidos a esta área. De esta manera, partiendo del principio de que la calidad de vida, en atención a la propuesta conceptual aportada por la Universidad de Carabobo (2013; 12), “Es una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas”.

Hay que destacar que, la calidad de vida laboral es un amplio concepto que relaciona diversos determinantes en el talento humano de toda organización, las

cuales inciden directamente en la salud física y emocional y psicológica del trabajador, la Organización Mundial de la Salud (2002) define calidad de vida como:

la manera en que el individuo percibe su vida, el lugar que ocupa en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, la relación con sus objetivos, expectativas, normas, criterios y preocupaciones, todo ello permeado por las actividades diarias, la salud física, el estado psicológico, el grado de independencia, las relaciones sociales, los factores ambientales y sus creencias personales (p. 75)

La postura ofrecida reafirma la naturaleza multidimensional y personal de la calidad de vida. Dicha esencia concita la demanda del enfoque complejo para su asimilación, comprensión y concreción en su relación con la responsabilidad social empresarial y la cultura tributaria. Lo cual contrasta según ENCOVI (2021) “En el periodo 2014-2020 el PBI muestra una reducción acumulada del 74%. Se ha mermado la capacidad potencial de producción y la productividad de los factores disponibles, efectos difíciles de revertir en el corto y mediano plazo”. Afectando esta situación no solo al empresariado sino también la calidad de vida del trabajador.

Sin embargo, es conveniente destacar que, la visión ofrecida por la Organización Mundial acerca de la Promoción de la Calidad de Vida demanda necesariamente “principios y valores como la responsabilidad social, la corresponsabilidad, el compromiso, la autonomía, la libertad, la democracia, la participación, la cooperación, la solidaridad y la dignidad humana.” (Bracho, 2013:7) Por todo lo argumentado anteriormente, se reivindica el respeto y consideración a la condición humana al tiempo de esbozar, ejecutar y controlar planes y programas que consideren aspectos vinculados a la calidad de vida, más aun en tiempos de pandemia.

Se estima que la responsabilidad social empresarial, denota la concienciación que se ha adquirido hoy día en el mundo empresarial y social acerca del desarrollo del capital humano y el impacto que tiene éste, desde una perspectiva dialéctica, en

la propia dinámica económica de las naciones. En consecuencia, el compromiso empresarial con el área social constituye una cosmovisión, un carácter, una manera de ser y de vivir, una cultura, que asumen tanto las personas naturales como las jurídicas. En aras de alcanzar la tan anhelada calidad de vida y el estado de bienestar biológico, psicológico y social.

Conclusiones

Considerando desde lo axiológico a la tributación como un compromiso ético social, se debe motivar al trabajador y a los empresarios a mejorar una carga valorativa como ciudadanos miembros de un colectivo social, que exprese su compromiso en promover y contribuir con una cultura tributaria que retribuya beneficios a su calidad de vida. Lograr un equilibrio entre las condiciones laborales y el rendimiento económico, siempre ha representado un reto para las organizaciones empresariales, pero también para garantizar la permanencia con menores impactos nocivos a los sistemas de vida.

Las diferentes estrategias que se han aplicado para fomentar el desarrollo de una cultura tributaria, va entrelazada a la difusión de conocimientos en esta área y aunque su capacidad para generar hábitos de cumplimiento tributario parece una tarea cuesta arriba cuando el entorno económico se muestra debilitado y el impacto de la pandemia ha mermado progresivamente los escasos recursos que se manejan derivados de la tributación. Sin embargo los mismos son necesarios para generar una mayor sostenibilidad en cualquier nación.

Promover la defensa de derechos humanos, como una necesidad en los entornos laborales, no se desvincula del modelo social y tributario. El sentido de promover el desarrollo de una cultura centrada en la salud del hombre y su entorno familiar, es un requerimiento que disminuye factores de riesgo en las generaciones futuras, lo cual lleva a reflexionar , sobre los costos del desarrollo económico, donde se ha privilegiado un modelo industrial devastador para los sistemas de vida. De esta

forma los seres humanos hemos buscado el privilegio económico, en detrimento del ambiente en que vivimos, que cada día se muestra más deteriorado.

La cultura tributaria puede convertirse en una herramienta para privilegiar la sostenibilidad, a partir de la activación de mecanismos, donde se describa el destino de los recursos, con una mayor conciencia sobre las circunstancias y formas de mejorar los sistemas de vida, lo cual impacta positivamente en el componente valorativo de esta cultura y el desarrollo humano.

El deber ciudadano en materia tributaria, debe ser estimulado, informado y caracterizado por la retribución social, creando nuevos hábitos y comportamientos culturales en esta materia, estimulando una nueva percepción del bienestar colectivo. Disminuir los niveles de resistencia, evasión o las diversas formas de incumplimiento, conlleva mostrar una nueva imagen de la administración pública, con la inversión sostenible de tributos, acompañada de una educación dirigida a diversos estratos socioeconómicos, con el mayor objetivo de elevar la conciencia cívica como resultado de un proceso sociopolítico y cultural.

Fomentar una cultura tributaria en la ciudadanía, implica avanzar en la convivencia y el desarrollo humano, para ello se deben adoptar prácticas y comportamientos favorables para la contribución nacional. En tal sentido sumarse a los objetivos del milenio en materia de sostenibilidad, tendría un doble propósito, no solo mejorar y sensibilizar la actuación hacia el entorno en que vivimos sino captar mayores recursos para mantenerlo, en base a la justicia, tolerancia entre diversos actores sociales y la equidad desde la tributación.

La intervención social en Venezuela, a partir de la RSE es prioritaria, generar confianza y compromiso de los ciudadanos a partir de la retribución de sus aportes es primordial, para la promoción de valores como la tolerancia, la convivencia, el trabajo colaborativo, la conservación ambiental, la responsabilidad individual y

colectiva, así como el respeto a la ciudadanía en general. Esto contribuye a enfrentar diversos problemas relacionados con la calidad de vida en las comunidades a las que pertenecen los trabajadores, donde establecen un sistema de relaciones laborales en favor del avance socio económico nacional.

Ahora bien, el desarrollo de programas de salud, en áreas comunitarias a través de la RSE, sin el debido proceso educativo o la inversión en el mejoramiento de servicios sin la supervisión, control, mantenimiento y seguridad corresponsable de la ciudadanía, solo son simples inversiones temporales, sin connotación alguna para el mejoramiento de la calidad y modo de vida, asociados a la dinámica laboral.

Estas consideraciones, orientan el redimensionamiento de las actuales prácticas en materia de RSE en Venezuela, donde surge la necesidad de conducir la acción empresarial hacia la protección de la vida de los ciudadanos, desde sus componentes bio psico social, estimulando la necesidad del cuidado humano, donde se advierte un nuevo modo de atender las demandas sociales actuales.

En virtud de que las principales participantes actuales en el sistema financiero nacional son las empresas, reorientar sus prácticas hacia una RSE que impacte positivamente la calidad de vida del trabajador, debe ser el objetivo principal de la dinámica económica. Las políticas en materia fiscal deben responder a un sistema en permanente cambio, que se conecta con las necesidades de la ciudadanía.

Contribuir al desarrollo socioeconómico de las comunidades, a partir de la RSE impacta en el desarrollo humano integral de las familias, considerando la mancomunidad en la toma de decisiones para solucionar problemas comunes de los agentes sociales y sus espacios geográficos. La comunicación asertiva, la discusión de normativas, la defensa de derechos humanos, son factores que influyen en el desarrollo de las prácticas económicas y sociales locales en el marco de la globalización.

La responsabilidad empresarial, debe partir por el mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad, asumiendo un comportamiento ético, por lo que la interacción con el entorno se hace necesaria, el conocimiento de las vivencias y necesidades reales, activando mecanismos complementarios y creativos, trascendiendo la mera función productiva del capital humano que asiste a la empresa

La satisfacción de necesidades importantes en el trabajador, van vinculadas a una filosofía de gestión, para realizar cambios y brindar oportunidades, no solo en lo económico sino también en lo cultural. Redimensionar los planes estratégicos de las empresas con el propósito de valorizar la calidad de vida del trabajo, parte de aspectos en el ámbito psico social, financiero y humano. Para planificar es necesario investigar, para conocer los niveles de calidad de vida de la población laboral, lo que amerita de una valoración de la misma, partiendo de estándares mundialmente conocidos, que aportan indicadores de CDV que pueden ser adaptados a los contextos locales.

Partiendo de este conocimiento, puede iniciarse una planificación estratégica enfocada a construir planes de gestión a corto, mediano y largo plazo, donde por supuesto intervenga la RSE como parte del enfoque estratégico. Hay que destacar también, la planificación dentro del papel formativo del Estado hacia la ciudadanía, lo cual no puede subestimarse, pues se convierte en un factor determinante hacia la concienciación para la inversión de los recursos. Esto amerita una planificación desde el sector educativo y financiero que permita la promoción del componente ético y cultural en el pago de tributos por parte de la colectividad.

Otro componente a considerar es la participación del trabajador y otros actores sociales en la planificación de la inversión social, teniendo en cuenta que son los principales involucrados y conocedores de las necesidades, y elementos que puedan interferir o contribuir en el desarrollo de objetivos y consecución de metas,

constituyendo esta acción un componente ético y valorativo de las nuevas relaciones laborales que deben establecerse al reorganizar la dinámica de la RSE de modo inclusivo e innovador

Las organizaciones de diversa naturaleza, requieren de sistemas de gestión en materia tributaria, que se apoyen en las múltiples ventajas que proporcionan las nuevas tecnologías, para que faciliten el conjunto de actividades destinadas a garantizar el cumplimiento de deberes en materia fiscal pero también el aseguramiento de derechos desde la RSE, en los, por lo que se tienen que asimilar los cambios del entorno y proveer respuestas rápidas a las demandas de la sociedad.

Promover la calidad de vida, como objetivo en las organizaciones laborales, se constituye no solo en una aspiración, sino en uno de los objetivos presentes para concretar una nueva visión del desarrollo de la RSE. Finalmente, es importante destacar, que el compromiso laboral es requerido por todas las partes involucradas en el proceso productivo, como condición previa para el alcance de la salud y la calidad de vida.

Lista de referencias

Armas A y Colmenares M. (2009). Educación para el Desarrollo de la Cultura Tributaria. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín (URBE), Redhecs, edición 6, año 4.

Bracho, Y. (2013) La participación social en la Promoción de la calidad de vida. Documento en línea disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/participacion-social-promocion-calidad-de-vida/>

Bonilla, J. (2014) "Sociología: Teoría y Técnica." Facultad de Humanidades. Ediciones de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, Diciembre 30). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 36.860

Drucker, P. (2004). La Gerencia, Tareas, Responsabilidades y Prácticas .Octava Edición. Buenos Aires: Editorial El Ateneo

ENCOVI (2021) Encuesta sobre Condiciones de vida en Venezuela. IIES. Universidad Católica Andrés Bello

Libro Verde (2001) Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas

Organización Mundial de la Salud (2002) Programa Envejecimiento y Ciclo Vital. Envejecimiento Activo: un Marco Político. Revista Especializada Geriátría – Gerontología

Organización Internacional del Trabajo (1988) Convenio Número 161 Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo. Documento en Línea Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO>

Organización Internacional del Trabajo (2007) Guía de recursos sobre responsabilidad Social de la empresa. Ginebra OIT 2007

Organización Internacional del trabajo OIT (2020) Frente a la pandemia, Garantizar la salud y seguridad en el Trabajo. Ginebra OIT 2020

Pilar, A. (2008) Responsabilidad Social , Calidad de Vida y Trabajo Social. Trabajo Social N°10 Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Bogotá.

Universidad de Carabobo (2013) Áreas Prioritarias de Investigación de la Universidad de Carabobo: Gestión 2008 – 2013. Vicerrectorado Académico. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico.

Weller, J (2020) La pandemia del Covid 19 y sus efectos en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de proyectos (LC/TS.2020/67). Santiago, Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL).



Expansión, innovación y evolución de los mercados de trabajo

COVID-19 Y FACTORES MULTIDIMENSIONALES DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO VENEZOLANO



Yenitza Poriet

yporiet@gmail.com

Doctora en Innovaciones Educativas de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, Venezuela, Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, Nivel I de Docencia en Educación Superior, Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, Venezuela. Especialista en Estudios Virtuales de Aprendizaje (OEI/Virtual Educa, Argentina). Profesora Titular jubilada de la Universidad de Carabobo. Asesora/Tutora de trabajos de grado y tesis. Ponente en eventos nacionales e internacionales. Amplia experiencia profesional y con publicaciones en el área de Gerencia, Recursos Humanos, Liderazgo, Formación, Desarrollo del Talento Humano, Educación e Investigación.



Nina Poriet

nporiet@gmail.com

Ingeniero en Informática egresada de la Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado" (UCLA) – Venezuela. Culminación académica del Programa de Doctorado en Ingeniería en Informática Industrial / Tecnologías Avanzadas de la Producción, obteniendo el Certificado de Suficiencia Investigadora en la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) - España, formando parte del Grupo de

Investigación de Ingeniería del Conocimiento con publicaciones en el área de Redes Neuronales Cualitativas. Amplia experiencia profesional en Gerencia de Sistemas y docencia universitaria. Actualmente es profesora de la Universidad de Oriente, imparte la cátedra de Informática para las carreras de Medicina y Bioanálisis.

COVID-19 Y FACTORES MULTIDIMENSIONALES DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO VENEZOLANO

Yenitza Poriet

Nina Poriet

Introducción

La pandemia del COVID-19 que padece hoy el mundo entero, ha hecho que todos los sectores productivos y de servicios recurran a la tecnología para continuar con su cometido, y la educación obviamente es una de estas áreas, por lo que las clases virtuales han tomado un auge sin precedentes que define una marcada tendencia que está muy lejos de desaparecer; más bien, por el contrario, su uso será aún mayor.

Dentro de esta perspectiva, en el presente capítulo se comparten reflexiones basadas en incipientes vivencias y experiencias de las autoras como docentes universitarias en entornos virtuales de aprendizaje desarrollados en Venezuela, ante la situación tan compleja y difícil que ha tocado vivir con la pandemia de COVID- 19. El objetivo de esta investigación es describir los factores multidimensionales de la educación virtual en el contexto universitario venezolano durante la pandemia de COVID-19, en el período comprendido desde marzo 2020 a inicios de octubre 2021.

Principalmente, se abordan de manera general algunos de los factores multidimensionales como los recursos financieros, competencias tecnológicas del docente, servicios públicos, recursos y herramientas tecnológicas, niveles emocionales y principios éticos del estudiante, los cuales intervienen en la educación virtual en este contexto de pandemia, considerándolo un tema relevante

para el objeto de estudio de este libro porque está enmarcado en el eje temático referido a Expansión, innovación y evolución de los mercados laborales.

Con relación a los aspectos metodológicos, la presente investigación se desarrolló mediante análisis documental, desde una perspectiva descriptiva, al presentar características del fenómeno objeto de estudio (Rodríguez, Ochoa y Pineda, 2008), tomando en cuenta las vivencias de las autoras en el tema, así como análisis de documentos y encuestas de diferentes fuentes; utilizando técnicas de fichaje, resumen analítico y crítico (Palella y Martins, 2010). Otro aporte importante, es el mapa relacional que se presenta de los factores multidimensionales de la educación virtual en el contexto objeto de estudio, mediante la técnica presentada por N. Poriet (1998).

COVID-19, tecnología y educación virtual

En todos los ámbitos del quehacer humano está inmersa la tecnología; día tras día se depende cada vez más de internet, celulares y redes sociales, generando ventajas y desventajas en los hábitos, costumbres, cotidianidad, trabajo, emprendimientos y por supuesto, en el contexto educativo. Considerando la pandemia del COVID-19, decretada el 11 de marzo de 2020 (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2020) y en Venezuela por Decreto N° 4.160, el 13 de marzo 2020, se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional; podría resultar paradójico que los recursos tecnológicos se hayan convertido en aliados para mantener la comunicación, acortar el distanciamiento social por el confinamiento, realizar actividades laborales y académicas en entornos virtuales, pero al mismo tiempo, esos escenarios han originados situaciones de estrés cuando falla o se tiene acceso limitado a las tecnologías.

Son muchas las preguntas que surgen ante el hecho inevitable sobre el uso de la tecnología para la enseñanza vía remota. Por ejemplo: ¿Realmente existe la preparación para llevar a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje de forma

virtual? ¿Docentes y alumnos tienen las competencias necesarias? ¿Se poseen los recursos financieros, herramientas tecnológicas y servicios que permitan un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad? ¿Se mantienen o se quebrantan los principios éticos del estudiante al momento de ser evaluados bajo esta modalidad? ¿La modalidad virtual produce estrés e incertidumbre o por el contrario proporciona cierta seguridad y tranquilidad? Estas interrogantes emergen interés por realizar investigaciones sobre las experiencias de educación virtual en contextos disruptivos.

A pesar de que en otros países se han venido desarrollando hace décadas políticas y estrategias de educación virtual, en el caso de Venezuela han surgido prácticas desarticuladas, carecen de infraestructura, limitaciones de formación e inversiones continuas y pertinentes a procesos educativos con plataformas y recursos online eficientes; prevaleciendo en muchos casos la improvisación en vez de la innovación, sin garantizar la calidad en el logro de objetivos de aprendizaje y de gestión (Martelo, Franco y Oyola, 2020; Molina, Arias, Benavides y Quintero, 2021). Esas deficiencias profundizan la brecha digital, las desigualdades en cuanto al acceso a recursos, infraestructura, tecnologías y competencias requeridas (Weller, 2020).

Factores multidimensionales de la educación virtual en un contexto de pandemia

Después de un año de la pandemia de COVID-19, durante el 2021 se empezaron a realizar clases mediante entornos virtuales de aprendizaje en algunas facultades de las universidades públicas de Venezuela, como es el caso de la Universidad de Oriente, Núcleo Bolívar, de la cual se presentan algunos resultados de la encuesta aplicada en el mes de septiembre 2021 por una de las autoras, a fines internos de la cátedra; encuestando a 33 estudiantes de la asignatura de Informática de las carreras de Medicina y Bionálisis, con el propósito de obtener realimentación sobre las clases virtuales desarrolladas durante la pandemia y mostrar hallazgos de interés que promuevan acciones pertinentes para abordar

distintos factores de la educación virtual con características particulares que distinguen al caso venezolano por su compleja situación política, social, económica, educativa y sanitaria.

Dentro de este contexto, múltiples factores son los que influyen al momento de estudiar la complejidad que significa implementar y llevar a cabo de manera eficiente el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entre ellos, lo correspondiente a procesos académicos, los métodos educativos, objetivos de aprendizaje, contenidos, plataformas virtuales, materiales y recursos didácticos, horarios, evaluación, entre otros que son relevantes. Sin embargo, por la amplitud del tema objeto de estudio y las razones expuestas sobre vivencias como docentes y revisión documental, el abordaje que se ha realizado dentro del ámbito de la educación virtual en Venezuela durante la pandemia, está orientado a los factores: financieros, formación y competencias, servicios y recursos tecnológicos, así como elementos relacionados con las emociones y la ética.

Se han denominado factores multidimensionales porque son diversos los aspectos que intervienen en la educación virtual; considerando el abordaje realizado se identifica la dimensión financiera, formación, servicios, tecnológica y actitudinal. Al respecto, Martelo, Franco y Oyola (2020) al referirse a los factores que influyen en la calidad de la educación virtual, señalan: “...todas las variables y factores son importantes y se deben tener en cuenta a la hora de formular estrategias para implementar mejoras en esta modalidad de estudio” (p.359).

En este orden de ideas, los factores señalados en el presente capítulo, se han derivado principalmente de las vivencias y experiencias como docentes en clases virtuales durante la pandemia y revisión documental sobre la temática. Por ello, se ha considerado oportuno para determinar los factores multidimensionales que se describen a continuación, tomar en cuenta los resultados de la encuesta señalada anteriormente, elaborada por N. Poriet (2021), destacando que algunos coinciden

con factores identificados en la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida 2021 (ENCOVI), referida al contexto venezolano, realizada por la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB, 2021) y publicada recientemente a inicios de octubre 2021. Asimismo, ha resultado de interés lo planteado por Martelo et al. (2020), investigadores de la Universidad de Cartagena, Colombia sobre factores que influyen en la calidad de la educación virtual, entre otras fuentes que se citan.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se han abordado en esta investigación, los siguientes factores multidimensionales de la educación virtual en el contexto universitario venezolano durante la pandemia:

Recursos Financieros

El poder adquisitivo tanto del estudiante como del docente es un aspecto clave, ya que de este factor depende que los protagonistas principales de este proceso puedan contratar servicios, adquirir equipos y herramientas que le faciliten cumplir con su rol en este ámbito.

En este sentido, Julián C. (2021) en su artículo del 01 de septiembre de 2021 publicado en el medio de comunicación digital eldiario.com, destaca los resultados de una encuesta realizada por la asociación civil para la Formación de la Dirigencia Sindical (Fordisi) a 167 maestros de todo el país, arrojando que el “92% de los docentes consultados afirmó no tener las herramientas para dictar educación a distancia. El 98,8% de los consultados contestó no tener los recursos para pagar la tarifa de su celular”.

Considerando índices de pobreza extrema, en la ENCOVI realizada por la UCAB (2021) se encontró que “En el sector privado el 58% de los trabajadores están en condición de pobreza extrema, en el sector público son 75%” (p.54), lo cual representa que una gran parte de la población venezolana no puede cubrir sus necesidades básicas.

Desde la perspectiva del Estado, no se proveen los recursos económicos pertinentes para desarrollar procesos de educación virtual en Venezuela. Se mantiene vigente y con mayor profundidad en la actualidad, lo expresado por Curci (2005): “En las universidades públicas u oficiales el desarrollo es más lento porque dependen de los recursos del Estado y en los últimos años la economía venezolana no ha dado buenos frutos” (p.61).

Por consiguiente, se puede destacar que el recurso financiero condiciona la efectividad de la educación virtual en el contexto venezolano, lo cual podría aplicarse a cualquier país del mundo en un sentido general.

Competencias Tecnológicas del Docente

Otro factor clave sin duda son los conocimientos, habilidades y destrezas que pueda poseer el docente en el uso de materia tecnológica. El manejo del hardware, el uso del software y la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación son fundamentales para el buen desempeño de sus funciones. Es necesario que el personal docente tenga un dominio amplio y suficiente sobre una variedad de recursos tecnológicos que le permitan ejercer la práctica docente de manera eficiente. No sólo debe conocer cuáles son esas herramientas sino también manejarlas adecuada y oportunamente, así como las instituciones educativas deben proveer a los estudiantes la preparación necesaria para utilizar los recursos tecnológicos que usarán en los entornos virtuales de aprendizaje. La gerencia universitaria juega un papel importante en esta gestión (Poriet y Martínez, 2014).

En concordancia con la investigación de Molina, Arias, Benavides y Quintero (2021), destacan que surgen limitaciones por la implementación repentina de la virtualidad en Latinoamérica, entre ellas: “...débil infraestructura informática, escasa preparación de docentes, limitada disposición de equipos y población estudiantil sin competencias para la educación virtual; no obstante, los involucrados merecen reconocimiento por los grandes esfuerzos realizados” (p.16). A pesar de que estas

situaciones son notorias en Venezuela, también se aprecia el compromiso de muchos docentes y estudiantes por dar continuidad al proceso educativo, afrontando desafíos y tratando de prepararse en contextos adversos.

Servicios Públicos, Recursos y Herramientas Tecnológicas

El servicio de internet y la electricidad, como servicios públicos que provee el Estado en el caso venezolano, son fundamentales para el desarrollo de la educación virtual. En el caso de la electricidad no todos pueden disponer de plantas eléctricas ante las recurrentes fallas de este servicio público y tampoco contratar el de internet a través de un proveedor privado, por las limitaciones económicas. Estos servicios al igual que las herramientas y equipos tecnológicos (PC, laptop, Smartphone, entre otros) son los componentes principales que le dan vida a la educación virtual.

Dentro de este contexto, Muñoz (2020) expresa: “Los problemas de conexión a la red, la posibilidad de acceso a Internet y las fallas eléctricas se han convertido en los principales retos.” (p.390). Igualmente considera que a pesar de que la modalidad virtual es la opción que se ha tenido que desarrollar por la situación de pandemia y se ha llevado a cabo con cierta flexibilidad, el no desarrollar las infraestructuras adecuadas, preparar al talento humano y disponer de los recursos físicos pertinentes, puede resultar ineficaz.

Niveles emocionales

Las emociones pueden clasificarse de distintas maneras pero en este trabajo a lo que se hace referencia, muy brevemente, son aquellas que podrían producir malestar, afectar la conducta, los niveles emocionales, interacción y aspectos psicológicos que pudieran percibirse como negativos al participar de forma activa en la educación virtual en condiciones inadecuadas; entre las cuales se destacan: el estrés, miedo, angustia, desesperación, aversión, tensión, nerviosismo, incertidumbre, preocupación, timidez, entre otras.

Estas coinciden con varias de las emociones negativas que se presentan en el aprendizaje online, de acuerdo al estudio realizado por Rebollo et al. (2008). Haciendo mención a otros estudios efectuados en el ámbito universitario del exterior, la investigación de Sastoque, García, Cuéllar y Villarreal (2020) reflejó que en general, las emociones negativas han estado más presente en el aprendizaje virtual que las positivas, principalmente desorientación-confusión, inseguridad y frustración.

Principios éticos del estudiante

El compendio de valores y normas que definen la actuación del estudiante de alguna manera ha estado vigilada y controlada por representantes y docentes, y el hecho de que hoy en día se haga uso de la educación virtual no debería eximir de la aplicación de estos mecanismos. Algunos alumnos han intentado sacar provecho de las clases online cometiendo ciertas faltas, como por ejemplo: copiarse en los exámenes, hacer ver que un trabajo ajeno es producto de su autoría, irrespeto a sus compañeros y profesores en los encuentros mediante videoconferencias, entre otros. Es importante señalar que los docentes deben desarrollar estrategias y conductas en los procesos de educación virtual enmarcados en la ética personal y profesional.

En este orden de ideas, Rivera y Minelli (2020) señalan:

El referente inmediato de la literatura sobre ética y educación virtual, así como de las acciones éticas prácticas dentro del campus virtual de la educación a distancia, es el plagio, es la falta grave y penalizada en los diversos reglamentos de Instituciones de Educación Superior. La ética en cuanto reflexión que nace necesariamente de la educación no puede agotar sus fines en una acción automática de copiar y pegar. Al contrario, el presente escrito analiza las distintas acciones humanas que se dan en el campus virtual y que tienen un fundamento ético. Nuestro objetivo es identificar situaciones reales vividas por alumnos y docentes

de la educación virtual en que los valores éticos se perciben como un componente relevante en el proceso formativo (p.156).

Considerando los planteamientos expuestos y con la intencionalidad de mostrar situaciones particulares de la educación virtual que podrían ser similares en diferentes universidades del país, se presentan resultados derivados de la encuesta realizada por N. Poriet (2021), los cuales muestran factores que limitan la participación de los alumnos en las clases virtuales, de acuerdo a la información suministrada por 33 estudiantes de la cátedra de Informática, cursantes de las carreras de Medicina y Bioanálisis de la Universidad de Oriente (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Factores que limitan la participación de los alumnos en las clases virtuales.

Factores	Nada	Poco	Mucho
Fallas de electricidad	15%	52%	33%
Fallas de internet	-	36%	64%
Ingresos limitados	12%	42%	46%
Carencia de recursos tecnológicos	18%	46%	36%
Lugar inadecuado	22%	36%	42%
Falta de conocimientos previos	9%	55%	36%

Fuente: Poriet, N. (Septiembre de 2021). *¿Clases virtuales o presenciales?* [Encuesta por Google Forms]. Cátedra de Informática, Escuela de Medicina, Núcleo Bolívar, Universidad de Oriente.

En la Tabla 1 se puede destacar que el factor principal que afecta la participación del estudiante en las clases virtuales son las fallas de internet, manifestado por 21 estudiantes que representan el 64% de los encuestados. Ciertamente, disponer de un adecuado servicio de internet es esencial para la educación virtual.

En el ranking de agosto 2021 que presenta Speedtest Global Index sobre Velocidad de Internet banda ancha móvil y fija de todo el mundo, Venezuela a nivel

móvil, ocupa la posición 139 de un total de 140 países, posee 7,41 Mbps, mientras que el primer lugar tiene 195,52 Mbps. En velocidad de banda ancha fija ocupa la posición 132 de 180 países con 22,33 Mbps y el primer lugar tiene 262,20 Mbps. (Speedtest, 2021). De acuerdo a este ranking, Venezuela es un país con una velocidad de internet muy lenta, afectando esto todas las actividades que requieren uso de la red. En tal sentido, tanto docentes como estudiantes, se ven críticamente afectados por la falta y fallas de internet.

Por otra parte, se observa que los ingresos limitados representan el segundo factor que restringe la participación en las clases virtuales, indicando un 46% de los estudiantes que le afecta mucho. Este aspecto coincide con lo expuesto anteriormente en la parte de recursos financieros como uno de los factores multidimensionales de la educación virtual. Por lo cual, es pertinente señalar que la insuficiencia de ingresos es el principal componente de la pobreza multidimensional (UCAB, 2021). En tal sentido, acarrea que tanto estudiantes como profesores no cuenten con los recursos económicos necesarios para el desarrollo de clases virtuales y más grave, aumenta la deserción escolar y universitaria (Muñoz, 2020; UCAB, 2021).

Otro aspecto de interés es que el 42% de los estudiantes, expresó que le afecta mucho el lugar inadecuado donde desarrolla las clases mediante plataformas y recursos virtuales, lo cual representaría que un alto número de estudiantes, no poseen las condiciones ergonómicas ni espacio adecuado para su proceso de aprendizaje, pudiendo generar desconcentración y problemas de salud. Es muy importante disponer de un mobiliario ergonómico para prevenir malas posturas, padecimientos psicomotores, disminuir el estrés, contribuyendo a aumentar el rendimiento y productividad (Jervis, 2020).

Igualmente amerita importante atención, que les afecta mucho la carencia de recursos tecnológicos y falta de conocimientos previos, de acuerdo a lo

respondido por un 36% de los encuestados en cada uno de estos aspectos, los cuales se relacionan con los factores de índole tecnológica, en cuanto a recursos, herramientas y competencias en este ámbito.

Con relación a la carencia de recursos tecnológicos, los hallazgos de la ENCOVI aplicada por la UCAB (2021) indican: "La dotación de computadora y tablet está limitada a 24% y 8% de la población de referencia, respectivamente" (p.15), lo cual representa que ni la cuarta parte de la población estudiada dispone de una computadora, afectando de manera significativa el desarrollo de procesos virtuales de aprendizaje si no se cuenta con ese recurso básico.

Con respecto a la falta de conocimientos previos, sin una sólida preparación del profesorado no se puede garantizar el flujo del proceso educativo, disminuyendo la calidad de la educación virtual (Martelo et al., 2020). Esto es aplicable tanto para los estudiantes como docentes, porque al no poseer competencias para el uso de tecnologías utilizadas en la educación virtual, afecta sus avances en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En la Tabla 1, el factor con porcentaje más bajo que les afecta mucho son las fallas de electricidad, según lo manifestado por 11 estudiantes que representan el 33% de los encuestados. El servicio eléctrico es otro factor esencial para desarrollar las clases virtuales. En artículo del diario El Nacional se señala que el Observatorio Venezolano de Servicios Públicos (OVSP) según consultas realizadas, determinó que 40,3% de los encuestados sufren interrupciones diarias del servicio (Brizuela, 2020).

Considerando esos resultados y lo que viven día a día los venezolanos, se evidencia que es una problemática nacional, la frecuencia y duración de las interrupciones del servicio eléctrico varían de un estado a otro pero a todos afecta, lo cual no permite que puedan realizarse actividades educativas virtuales porque en la mayoría de los casos los recursos tecnológicos, internet y Wifi dependen de la electricidad.

Cabe señalar, con respecto a las herramientas tecnológicas si son de uso propio o no los recursos que utilizan los estudiantes para participar en las clases virtuales (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Recursos tecnológicos que poseen los estudiantes.

Recurso	Propio	Prestado	Compartido	Alquilado	No poseo
PC o Laptop	47%	27%	25%	-	3%
Smartphone	79%	6%	12%	-	3%
Internet	33%	18%	30%	12%	7%
WiFi	30%	15%	27%	9%	19%

Fuente: Poriet, N. (Septiembre de 2021). *¿Clases virtuales o presenciales?* [Encuesta por Google Forms]. Cátedra de Informática, Escuela de Medicina, Núcleo Bolívar, Universidad de Oriente.

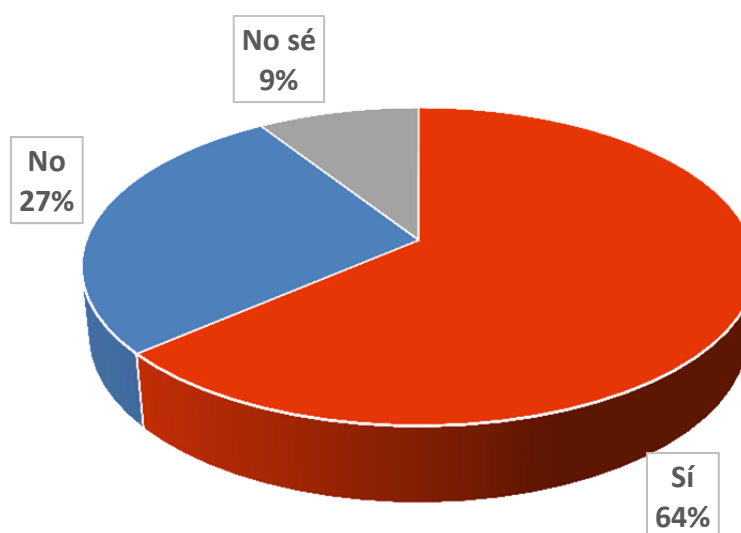
De acuerdo a lo que muestra la Tabla 2 se destaca que en el caso de los estudiantes de la UDO, el recurso tecnológico que poseen predominantemente, es el Smartphone, lo cual es común en otros niveles educativos. En concordancia con este resultado, la ENCOVI realizada por la UCAB (2021) señala: “Lo más común en los hogares en situación de pobreza es llegar a contar con un celular con conexión a Internet, 78%” (p.15). En tal sentido, esto evidencia que los celulares y aplicaciones como WhatsApp son una de las herramientas que se utilizan para asignaciones, desarrollo de contenidos y actividades inherentes a las clases virtuales.

En cuanto a internet, un 33% expresó tener de manera propia este recurso. De manera similar, otro estudio del OVSP, realizado en septiembre 2020, determinó que solo 34% de los sujetos encuestados cuenta con acceso al servicio de Internet en el hogar (Brizuela, 2020); lo cual indica que para una mayoría significativa de los actores de procesos de aprendizaje virtual se dificulta desarrollarlos por no disponer de internet.

Otros aspectos de interés que se observan en la Tabla 2 es que menos de la mitad de los estudiantes posee PC o Laptop y deben recurrir a un uso compartido o prestado, lo cual también ocurre con las otras herramientas; inclusive alquilan internet y Wifi, el 12% y 9%, respectivamente, según lo indicado por los encuestados. Por otra parte, Wifi es el recurso que no poseen un 19% (6) de los encuestados. Esta situación muestra que existen limitaciones de recursos tecnológicos como se ha indicado con anterioridad en otras fuentes como UCAB (2021) entre otras y también hay que destacar que ante el compromiso de desarrollar las clases virtuales, los docentes y estudiantes se deben ingeniar para disponer de esas herramientas básicas.

Por otra parte, es importante mencionar lo manifestado por los 33 estudiantes de la UDO sobre su rendimiento académico bajo la modalidad de la virtualidad durante la pandemia (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1. ¿Considera usted que la aplicación de la educación virtual a causa del Covid-19 ha mermado su rendimiento académico?



Fuente: Poriet, N. (Septiembre de 2021). *¿Clases virtuales o presenciales?* [Encuesta por Google Forms]. Cátedra de Informática, Escuela de Medicina, Núcleo Bolívar, Universidad de Oriente.

Con base a lo mostrado en el Gráfico 1, una mayoría significativa de los encuestados, el 64% (21) expresaron que ha disminuido su rendimiento académico con la educación virtual, modalidad utilizada como alternativa para dar continuidad a los períodos académicos durante la pandemia de COVID-19. Esto llama a la reflexión sobre los efectos que se están generando en cuanto a rendimiento y calidad del proceso educativo, lo cual son consecuencias de las “debilidades para el desarrollo de educación a distancia...” (UCAB, 2021, p.11).

Relaciones cualitativas entre factores dimensionales de la educación virtual

Para mostrar las relaciones cualitativas que existen entre los diferentes factores se ha utilizado y adaptado una técnica que se presenta en N. Poriet (1998), la cual consiste en definir (a partir de criterios de expertos) una cantidad n de nodos y las relaciones que se dan entre ellos, afectando el aumento o disminución de sus niveles (Ver Figura 1).

En el tema objeto de estudio, los nodos están representados por los diferentes factores y las relaciones por conectores con dirección, los cuales tienen un símbolo positivo o negativo al inicio y al final del enlace. Por ejemplo, una relación $+ \rightarrow -$ indica que a medida que el nodo inicial aumenta el nodo final disminuye.

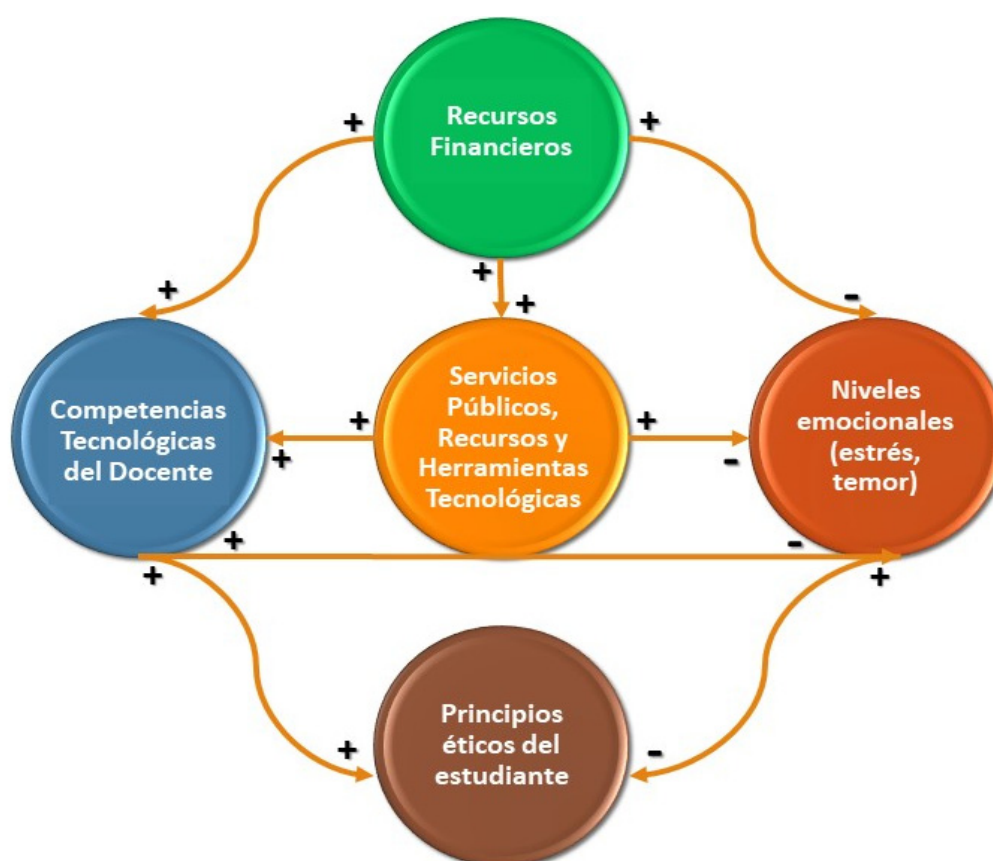
La Figura 1 ilustra lo que se ha denominado Mapa Relacional Cualitativo, allí se puede observar como algunos factores influyen directamente sobre otros. Se explican algunas de las relaciones que se derivan del modelo planteado haciendo hincapié en aquellas que son más significativas.

Considerando esta representación gráfica, primeramente, no cabe duda que en la medida que mayor sea el caudal financiero que se posee, más recursos

tecnológicos y mejores servicios se pueden adquirir; por eso se habla de una relación cualitativa de más a más (+ → +).

De igual manera, las competencias adquiridas pueden aumentar y renovarse ya que la capacidad económica permite obtener y actualizar nuevos conocimientos para adaptarse a los cambios tecnológicos que demanda la realidad de hoy en día (+→+).

Figura 1. Mapa Relacional Cualitativo. Afectación de la realidad pandémica del COVID-19 sobre factores claves de la educación virtual



Fuente: Elaboración propia (2022).

Paralelamente, cuanto mayor sean las competencias que se poseen, los recursos financieros y tecnológicos con los que se cuenta y se disponga de mejores servicios, entonces los niveles emocionales negativos mermarán (+ → -),

produciendo esa sensación de tranquilidad y seguridad necesaria para lograr un mejor desenvolvimiento dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por otra parte, el tener unos servicios eficientes y los recursos y herramientas tecnológicas, abrirá las puertas hacia un mundo repleto de innumerables oportunidades para desarrollar y optimizar las competencias tecnológicas requeridas (+ → +).

Al mismo tiempo, evitar el plagio de las actividades asignadas a los alumnos puede ser una ardua tarea que conlleva a los docentes a invertir más tiempo en el planteamiento y gestión de sus estrategias de evaluación, y esta labor se complica aún más cuando no se cuenta con los conocimientos tecnológicos necesarios. Por ello, mientras más capacitados estén los docentes en este sentido, se les hará más fácil detectar ciertas irregularidades y en consecuencia el quebrantamiento de los principios éticos del estudiante disminuirá. Es decir, los mecanismos de control para autenticar la autoría de las asignaciones promoverán en el alumnado el cumplimiento de las normas (+ → +).

Con relación a esas emociones que producen ansiedad, miedo, tensión y desesperación, inducen muchas veces a flaquear en los principios y valores que se poseen. Por ello, muchos alumnos que se encuentran en esta situación solo ven como salida el transgredir las normas con el fin de intentar aprobar los créditos que están cursando en el semestre. En consecuencia, esta relación cualitativa va de más a menos (+→-), en otras palabras, mientras mayores sean los niveles emocionales negativos menor será el cumplimiento de los principios y ética estudiantil.

Analizando de una manera más detallada los nodos y las relaciones, se muestra que existen factores fuertes o determinantes y factores débiles; es el caso por ejemplo de los “Recursos Financieros”, este nodo es altamente decisivo, ya que su nivel definirá buena parte del resto de los factores, lo mismo se puede decir de

los “Servicios, Herramientas y Recursos Tecnológicos” y de las “Competencias del Docente”, son nodos taxativos con una influencia importante dentro del mapa relacional; en cambio el “Nivel emocional” y los “Principios éticos del estudiante” son nodos más dependientes.

Es necesario señalar que un mapa relacional es único dependiendo de la situación o contexto que se quiera describir. El mapa que aquí se ha ilustrado, se puede aplicar a la realidad venezolana con referencia al uso de la educación virtual tras la aparición del COVID-19, entendiendo así que dicho mapa hace referencia, a la educación sea ésta pública o privada, incluso podría ser aplicable para cualquiera de los niveles del ámbito educativo (primaria, educación media general y universitaria), y por qué no, hasta podría ser una figura representativa a un nivel global, abarcando de esta manera la educación virtual desde el punto de vista mundial.

Lo que si puede pasar es que al momento de cotejar las relaciones causales el valor de los niveles de los diferentes nodos sean distintos en una realidad o en otra. Por ejemplo, es muy probable que ese 82% de estudiantes que representan la suma de los que se ven afectados en poco o en mucho por la carencia de recursos tecnológicos, de acuerdo a lo que se presentó con anterioridad en la Tabla 1, sea mucho menor si la encuesta se aplica en una institución educativa privada, en donde tal vez los ingresos económicos de estos alumnos sean mayores y en consecuencia tienen la capacidad de adquirir equipos tecnológicos que apoyen su desarrollo educativo.

Sin embargo, no es así en el caso de los servicios de electricidad e internet proporcionados por el Estado, en donde todos por igual (independientemente del estatus económico que se tenga) se ven afectados por su deficiencia, pero otra realidad distinta sería si se aplicara en algún país desarrollado en donde los servicios de esta índole sí funcionan. Por tanto, lo que sí es concluyente es la afectación o

influencia de un nodo sobre otro dejando como resultado (según su cota) la calidad y el rendimiento académico que se pueda lograr.

Reflexiones finales

El escenario ideal es conseguir un equilibrio en las relaciones de los factores multidimensionales, de forma tal que el impacto de la pandemia en la educación virtual realmente tenga resultados positivos, pero para ello es necesario la participación y el esfuerzo de varios actores de la sociedad (Estado, universidades, docentes, estudiantes, científicos, entre otros). Por ejemplo, hoy en día hubiese resultado más práctico y seguro para los estudiantes de medicina hacer sus prácticas de cirugía o aprender anatomía en un Laboratorio de Realidad Virtual, pero ello implica inversión en las universidades, adecuar la infraestructura para su funcionamiento, adquirir equipos, capacitar en el uso de esa tecnología a los docentes, en fin, son soluciones que en el contexto en que se vive, difícilmente se pueden implementar.

En síntesis, en procesos de innovación se debe asumir un rol proactivo para anticiparse a posibles situaciones, necesidades o problemas y determinar las estrategias para resolverlos. En estos últimos tiempos el ámbito educativo es objeto de transformaciones y cambios de diferente índole: estructurales, financieros, legales, curriculares, tecnológicos, formación, entrenamiento, actitudinales y éticos, entre otros. Por tal razón, se deben considerar los diversos factores multidimensionales de la educación virtual por sus características de diversidad organizativa, tecnológica y sociocultural.

Lista de referencias

Brizuela, Ariany. (17 de septiembre de 2020). La educación a distancia: un modelo fracasado en Venezuela. *El Nacional*.

<https://www.elnacional.com/venezuela/la-educacion-a-distancia-un-modelo-fracasado-en-venezuela/>

Curci, Renata. (2005). *Diagnóstico de la educación superior virtual en Venezuela*. IESALC/UNESCO. <https://isae.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1548>

Decreto N° 4160 mediante el cual se declara el Estado de Alarma para atender la emergencia sanitaria del Coronavirus (COVID-19). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6519 Extraordinario, Caracas, 13 de marzo 2020. <http://www.tsj.gob.ve/gaceta-oficial>

Jervis, Gabriela (Septiembre 2020). *La guía para recibir las clases en línea en el hogar*. <https://criteriosdigital.com/contexto/gjervis/la-guia-para-recibir-las-clases-virtuales-en-el-hogar/>

Julián C. (01 de septiembre de 2021). 92% de los docentes no cuenta con las herramientas para dictar clases a distancia. Prensa digital *eldiario*. <https://eldiario.com/2021/09/01/docentes-no-cuenta-herramientas-clases-distancia/>

Martelo, Raul, Franco, David y Oyola, Paulo. (2020). Factores que influyen en la calidad de la educación virtual. *Revista Espacios*, 41(46),352-361. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n46/a20v41n46p29.pdf>

Molina, Teresa, Arias, Wilmer, Benavides, Merck y Quintero, Gisela. (2021). Educación virtual universitaria: posibilidad real de formación o respuesta improvisada ante la emergencia sanitaria. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9, 16-27. <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/581>

- Muñoz, Daniel. (2020). Educación virtual en pandemia: una perspectiva desde la Venezuela actual. Revista *EDUCARE* - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 24(3), 387–404. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1377>
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*, 11 March 2020. Geneva, Switzerland.
- Pallela, Santa y Martins, Feliberto. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3era ed. Caracas: Fedupel.
- Poriet, Nina. (Mayo de 1998). *Qualitative Approximation of Neural Cognitive Maps*. Presentación de trabajo en congreso, 2nd International Conference on Cognitive and Neural Systems, Boston University, USA. <https://futur.upc.edu/2432207>
- Poriet, Nina. (Septiembre de 2021). *¿Clases virtuales o presenciales?* [Encuesta por Google Forms]. Cátedra de Informática, Escuela de Medicina, Núcleo Bolívar, Universidad de Oriente
- Poriet, Yenitza. y Martínez, Oscar. (2014). *Competencias Tecnológicas en la Gerencia Universitaria*. <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/27/art3.pdf>
- Rebollo, M^a. Ángeles., García, Rafael, Barragán, Raquel, Buzón, Olga y Vega, Luisa. (2008). Las emociones en el aprendizaje online. *RELIEVE*, v. 14, n. 1, p. 1-23. http://www.uv.es/RELIEVE/v14n1/RELIEVEv14n1_2.htm
- Rivera, José y Minelli, Janaina. (2020). Más allá del plagio: relevancia de la ética en entornos virtuales de aprendizaje. Revista *Étic@net*. 20(1), 156-185. <https://doi.org/10.30827/eticanet.v20i1.15140>

Rodríguez, Yajaira; Ochoa, Nilda y Pineda, Miguel (2008). *La Experiencia de Investigar*. 3era. Ed. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.

Sastoque, Jairo, García, David, Cuéllar, Oscar y Villarreal, Jorge. (2020). *Influencia de las emociones en el aprendizaje virtual en educación superior*. Editorial Coruniamericana. <https://www.researchgate.net/publication/348675060>

Speedtest (Agosto 2021). *Speedtest Global Index Ranking mobile and fixed broadband speeds from around the world on a monthly basis Ranking mobile and fixed broadband speeds from around the world on a monthly basis*. <https://www.speedtest.net/global-index/venezuela#fixed>

Universidad Católica Andrés Bello (UCAB, 2021). *Condiciones de vida de los venezolanos: entre emergencia humanitaria y pandemia*. Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida 2021 (ENCOVI, Septiembre 2021). Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales [Archivo PDF]. https://assets.website-files.com/5d14c6a5c4ad42a4e794d0f7/6153ad6fb92e4428cada4fb7_Presentacion%20ENCOVI%202021%20V1.pdf

Weller, Jürgen. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)[ArchivoPDF]. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

EL TRABAJO DOCENTE UNIVERSITARIO EN EL TRÁNSITO HACIA LA EDUCACIÓN A DISTANCIA POR LA PANDEMIA COVID-19



Sara García Nieves

Sgarcia2@uc.edu.ve

Saragn2575@gmail.com

Licenciada en Administración, mención Gerencia, Especialista en Gerencia Fiscal, Magíster en Administración de Empresas Mención Finanzas. Doctoranda en Ciencias Administrativas Gerenciales de la Universidad de Carabobo. Profesor Asociado de la Universidad de Carabobo en la Asignatura: Auditoría Administrativa. Autora del Libro “La auditoría administrativa. Teoría y práctica”. Tutora de Trabajos de Grado. Área de interés investigativo: sostenibilización curricular y procesos administrativos. Directora de Docencia y Desarrollo Curricular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales-UC. Jefe de la Cátedra de Gestión del Departamento de Gerencia y Finanzas. Ámbito de desempeño: gestión de la docencia, administración del currículo y gestión de procesos administrativos.

EL TRABAJO DOCENTE UNIVERSITARIO EN EL TRÁNSITO HACIA LA EDUCACIÓN A DISTANCIA POR LA PANDEMIA COVID-19

Sara García Nieves

Introducción

La pandemia por Covid-19 ha venido a incorporar un elemento más al escenario de emergencia compleja que ya tenía la realidad universitaria en la que están sumergidas las instituciones de educación superior en Venezuela, es una profunda crisis que ha afectado de manera significativa el normal desarrollo de las labores académicas y por ende a la comunidad universitaria, Venezuela y el mundo en general se encuentran atravesando por un momento histórico particularmente complejo, tal vez inimaginable para algunos e impensable por todos. La presencia de un virus nos ha sacado de las zonas de confort, ha cambiado nuestras prácticas habituales y nos llevado a repensarnos como seres humanos, como familia, profesionales, equipos de trabajos, sociedad, y como institución.

Ante esta sorpresiva situación y la urgencia que trajo consigo la crisis sanitaria por la pandemia, hizo que los gobiernos cerraran las puertas de las instituciones educativas como una medida para mitigar los efectos de la pandemia, afectando así al 94% de los estudiantes a nivel mundial (UNESCO, 2020), pero a la par de ello existía una condición ineludible, y es que a pesar del contexto de extrema emergencia, la educación debe ser garantizada como un derecho humano fundamental, así lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 102 “la educación es un derecho humano y un deber social fundamental” siendo las instituciones de educación las garantes de este derecho y las que cumplen ese deber fundamental.

Surge así el reto de los sistemas educativos de asegurar la prosecución de los estudiantes en sus planes de estudio, mantener la vitalidad de la educación,

promover el desarrollo de aprendizajes significativos y la calidad de los procesos educativos. En ese momento se contó con elementos claves: los docentes, la virtualidad, y los procesos de mediación que permitirían la práctica docente a través de la virtualidad. Representando un desafío sin precedentes, ya que la mayoría de los profesores y las instituciones tuvieron que generar sus propios procesos de aprendizajes para trabajar en entornos virtuales y, a la vez utilizar las tecnologías de información y comunicación como una alternativa para seguir, de alguna manera, conectados con los demás y para continuar desarrollando procesos conexos a las funciones inherentes.

Se dio así la migración de la modalidad educativa presencial a modalidad educativa virtual a todos los niveles educativos; proceso que en el caso de las instituciones de educación superior especialmente la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo se asumió con seriedad, respeto y la rigurosidad necesaria en procesos tan complejos y vitales como son la enseñanza y el aprendizaje, sucedió así una resignificación de los procesos y los roles dentro de la institución, impulsado el teletrabajo más como una consecuencia de la pandemia que por la utilidad y versatilidad demostrada de las herramientas virtuales, a tal efecto la CEPAL señala “en el contexto del COVID-19 el teletrabajo destaca como una modalidad que atenúa el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones” (CEPAL et al., 2020)

La covid-19 trajo la toma de decisiones consecuentes con el cuidado y autocuidado de la salud, y las directrices del gobierno central a través de lo que denominó el Plan Universidad en Casa, diseñado por el Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, como una estrategia para la contingencia ante el Decreto de Estado de Alarma y basado en el artículo 338 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde materializó acciones estratégicas mediante la educación a distancia como modalidad alternativa para garantizar el

derecho a la educación, la prosecución académica de pre y postgrado, en todas la Instituciones de Educación Universitaria en Venezuela, según el Boletín Universidad en Casa N°1 se incorporaron a la educación a distancia en su fase inicial 1.612.825 estudiantes, 100.800 docentes y se crearon 5.372 aulas virtuales.

La nueva realidad se evidencia con el primer decreto N° 4.160 de fecha 13/03/2020 Gaceta Extraordinaria 6.519, donde se declara “Estado de Excepción de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus Covid-19”. En los espacios directivos o coordinadores de los ambientes universitarios, lo primero que se experimentó fue una profunda sensación de incertidumbre frente a lo que pasaría con los procesos que ya habían iniciado o que estaban por iniciar, era incierto las formas y mecanismos bajo los cuales se debía garantizar el acompañamiento a los docentes y estudiantes, cómo mantener el vínculo entre los procesos de la enseñanza y el aprendizaje en los trayectos formativos de los futuros profesionales. Se empezó a manejar la frase “tenemos que migrar de la presencialidad a la virtualidad o a la educación a distancia”, con una realidad de que pocos habían sido formados en estos ambientes y, mucho menos, incorporado las tecnologías de la comunicación y la información como herramientas de mediación para la formación de los profesionales.

En el contexto particular de la Universidad de Carabobo para dar respaldo y dejar firme las directrices por las que se tenía que regir las decisiones en cuanto a la migración a la modalidad virtual, se estableció el marco normativo interno para desarrollar las estrategias que permitieran diseñar en cada una de las Facultades las formas posibles de empoderar las prácticas pedagógicas, identificar experiencias educativas valiosas y aportar elementos que pudieran servir como puntos de referencia, construir los nuevos procesos y crear conocimiento en función al propio transitar en el aprendizaje de la nueva modalidad, entendiendo de inmediato que ni la educación, ni la docencia, ni el aprendizaje son experiencias que se pueden construir en solitario; sino que son procesos que se resignifican y transforman de

manera colectiva y participativa donde cada actor de la institución se configura como un elemento de valor para el avance y éxito institucional en un momento tan complejo, donde no sólo la variante pandemia o virtualidad están presentes sino otras variables de carácter socio económicas de gran envergadura también para la organización universitaria en Venezuela.

Se estable entonces el marco normativo en la Universidad de Carabobo que dio base legal al proceso de migración a la modalidad virtual en todas las dependencias y en especial a la que nos vamos a referir, que transcurre en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales:

- ✓ Resolución de emergencia de orden Académico dictado por el Consejo Universitario (CU-001-1877-2019) en base al cual se propusieron a través del Consejo General de Currículo los “Criterios y orientaciones de flexibilización y adecuación curricular para dar respuesta a la emergencia académica en la Universidad de Carabobo”, dentro de los 12 aspectos podemos hacer señalamiento especial a los siguientes:
 - Selección, organización y priorización de los contenidos programáticos de las Unidades Curriculares/Asignaturas.
 - Incorporación en los procesos de enseñanza y aprendizaje de estrategias virtuales como apoyo a la presencialidad.
 - Promoción y fortalecimiento de la autogestión del conocimiento
- ✓ Resolución Nro. CU-001-1906-2020, dictada por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria Nro. 1906, de fecha 23 de mayo de 2020, donde se exhorta a las facultades a realizar un Acompañamiento Académico de carácter Formativo en las circunstancias actuales, que permitan posteriormente reprogramar y ajustar el calendario académico y en consecuencia, las actividades académicas hasta retomar la normalidad y así lograr la continuidad de la prosecución de los estudios universitarios. En concordancia a ello se establecieron los “Criterios tecno curriculares para el desarrollo del acompañamiento académico formativo”,

elaborado por el Consejo General de Docencia y Desarrollo Curricular, en la sesión ordinaria N° 7 de fecha 26/05/2020, resaltando de los 9 criterios el siguiente:

- El Acompañamiento Académico de Carácter Formativo es un plan que parte de una decisión personal y voluntaria de los actores involucrados (docente y estudiantes), a partir de acuerdos de aprendizaje para cada unidad curricular, el cual se va a administrar bajo criterios de flexibilización y adecuación curricular en entornos virtuales.

- ✓ Resolución Nro. CU-001-1909-2020, dictada por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria Nro. 1909, de fecha 21 de agosto de 2020, en vista a la situación que afecta esta Casa de Estudios Superiores desde el 15 de marzo 2020 fecha en que fueron suspendidas las actividades en ocasión del estado de alarma decretado en todo el territorio nacional dadas las circunstancias de orden social que afectan gravemente la salud pública producto de la Pandemia COVID-19, acuerda la realización por vía excepcional de un Período Académico Especial. Estableciéndose a través de la Dirección Central de Docencia y Desarrollo Curricular las “Orientaciones tecno curriculares para el desarrollo del plan correspondiente al período académico especial” señalando alguno de los aspectos más significativos de este documento como los siguientes:

- ✓ Se propone el uso de herramientas y plataformas tecnológicas de confiabilidad comprobada y compatibilidad con los equipos más comunes que permitan el buen desenvolvimiento de este proceso, conforme a la disponibilidad y realidad institucional.

- ✓ Se propone el fortalecimiento del trabajo colaborativo como estrategia para favorecer el intercambio productivo de información en la gestión, autogestión y socialización del conocimiento a través de la interacción comunicativa en diálogo de pares como elemento esencial de los procesos formativos en entornos virtuales de aprendizaje.

- ✓ Se sugiere, entre otros la utilización de los siguientes recursos bases de datos, buscadores, libros digitales, imágenes, animaciones, audios, sitios web, guiones de clase, video conferencias, videos, video tutoriales, bibliotecas y repositorios, Museos en línea, presentaciones, catálogos de sitios web, guías con ejercicios o problemas propuestos a través de aulas virtuales o cualquier herramienta tecnológica para la construcción intra e intersubjetiva del conocimiento, con el objeto de estimular al estudiante para que por autogestión avance en el logro de sus metas de aprendizaje.
- ✓ Utilizar estrategias y herramientas de mediación sincrónica y asincrónica que le permitan a los estudiantes realizar las tareas y actividades adaptándose a sus necesidades y posibilidades.
- ✓ Seleccionar materiales y actividades de fácil acceso y disponibilidad que puedan ser descargados por los estudiantes a través de los dispositivos electrónicos que posean, para consultarlos de acuerdo a sus posibilidades e intereses.
- ✓ Establecer de manera flexible y consensuada con los estudiantes criterios de evaluación, evidencias de logro y tiempos de entrega para que el estudiante pueda organizar las actividades, asignaciones y tareas.
- ✓ Planificar y desarrollar estrategias de asesoría y acompañamiento de manera continua y permanente mediante acuerdos con los estudiantes

Es así como la Universidad de Carabobo a través de su órgano máximo de coordinación central de la docencia y el desarrollo curricular, adscrito al Vicerrectorado Académico de la institución, sienta las bases para lo que sería la gran transición de la presencialidad a la virtualidad, operativizada por cada Facultad según sus características y necesidades propias.

Primeros pasos hacia la virtualidad en tiempos de pandemia covid-19, la incertidumbre ante el nuevo escenario

En la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo fue necesario resignificar y replantear todos los procesos de la institución

sobre escenarios complejos, una frase ilustrativa puede ser: “cambiando de motor en pleno vuelo”, a partir de la declaración del estado de emergencia y del aislamiento preventivo obligatorio, se necesita culminar un período académico ya en curso e iniciado en la modalidad presencial, fue necesario replantearse los procesos administrativos, los procesos académicos, las tutorías y presentaciones de trabajos de grado y tesis, la planificación académica, las prácticas educativas, la mediación docente bajo la lógica de la nueva modalidad, la selección de los recursos, los materiales y herramientas diseñadas, las metodologías pensadas y las estructuras conceptuales, el diseño de nuevos objetos de enseñanza y aprendizaje, en fin, todo el trabajo administrativo y académico cambió en cuestión de días.

Era necesario y urgente establecer otras formas de relación e interacción, en otros contextos y con otros canales que se ajustaran a las emergencias personales, familiares, sociales e institucionales que trajo un diminuto pero poderosamente letal enemigo. En medio de esta situación caótica, aparecen defensores y detractores de la educación a distancia con el uso de herramientas virtuales, del teletrabajo, del concepto universidad en o desde casa. Hubo quienes decidieron cruzar el río en ese momento, otros esperarían cautelosos en la orilla. Pero estábamos en el momento en que la incorporación de las herramientas de comunicación e información no eran “una opción” para el desarrollo de las prácticas educativas; era la “única opción” conocida que nos garantizaba el enseñar, formar y evaluar, y todas las demás actividades propias de la actividad docente.

Inmersos en este panorama incierto, los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales empiezan toda una fase de creación y reacomodo de su práctica docente sustentado en los cuestionamientos de: ¿cómo se reinventa la práctica docente bajo esta nueva modalidad? ¿Cuál es el rol del docente y del estudiante en medio de la eventualidad compleja? ¿Cómo se manejarán las interacciones con y entre los estudiantes? ¿Cómo salir adelante sin perder la calidad académica en este momento histórico? ¿En qué áreas necesitaban formación los

docentes? ¿Cuáles y cómo se crean o se modifican los objetos de enseñanza y aprendizaje en los nuevos contextos? ¿Cómo superar las brechas tecnológicas para continuar acompañando y formando a los estudiantes? ¿Cómo pueden los estudiantes construir y dar respuestas en los nuevos escenarios para construir conocimientos desde la virtualidad? ¿Cuáles son las estrategias de planificación, de mediación y evaluación pertinentes para acompañar en entornos virtuales a los estudiantes? ¿Cuáles son las dinámicas del teletrabajo en la virtualidad?, ¿cómo hacer cuando la academia, el trabajo y la vida familiar están en un solo lugar?, y así miles de inquietudes que se plantearon los directivos y docentes en un breve tiempo donde lo único seguro era que había que transformar prácticas presenciales y convencionales que durante décadas habían caracterizado el sistema educativo de la Universidad y la Facultad.

La transformación en las prácticas docentes durante la pandemia covid-19, el rol del docente continúa y se transforma en teletrabajo

Con los ajustes necesarios a las directrices institucionales se continuó con la prestación del servicio educativo en medio de la contingencia nacional y bajo una modalidad de educación a distancia mediada por herramientas tecnológicas y en ambientes de aprendizaje virtuales, el rol como docentes continuó y se transformó en teletrabajo y la educación se daba desde casa, mediada por la virtualidad, emergiendo como alternativas para direccionar el acompañamiento y asesoría de los estudiantes, dando paso a uno de las limitantes más fuertes del proceso, que es el problema de conectividad ante la desigualdad en el acceso de todos los actores del acto educativo.

Dentro de los cambios necesarios llevados a cabo por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y que definen el nuevo ambiente del trabajo docente están:

- ✓ El ambiente virtual de aprendizaje conjuntamente con el protocolo del uso de herramientas de apoyo tecnológico permisibles para la educación en

ambientes de enseñanza-aprendizaje virtual desarrollado por la Dirección de Tecnología de Información y Comunicación de la Facultad.

- ✓ Desde la dirección estratégica de la Facultad se establecieron las políticas y lineamientos para operar bajo el nuevo esquema, referido a estrategias de enseñanza y de aprendizaje en ambientes educativos con apoyo de tecnología, al uso del aula virtual, nivelación en el manejo de herramientas tecnológicas como alternativas de apoyo entre otras.
- ✓ Innovación en la medicación docente (pedagógica, didáctica) y los procedimientos evaluativos (tareas, procesos, procedimientos y experiencias).
- ✓ Cronograma de capacitación permanente a docentes y comunidad estudiantil y talleres de construcción objeto de aprendizaje.
- ✓ Participación de las líneas de mando y coordinación administrativas y académicas como son los Jefes de Departamentos y Jefes de Cátedras respectivamente en los avances de adecuación de los contenidos programáticos bajo esquema virtual.
- ✓ Generación estrategias y mecanismos de seguimiento y control continuo que aseguren el desarrollo y consolidación de los aprendizajes consustanciados con la calidad educativa deseada.
- ✓ El trabajo colaborativo como estrategia para favorecer el intercambio productivo de información en la gestión, autogestión y socialización del conocimiento a través de la interacción comunicativa en diálogo de pares como elemento esencial de los procesos formativos en entornos virtuales de aprendizaje; apostando a la construcción colectiva del saber y al trabajo colaborativo, referido a la conjugación de esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos y propósitos comunes.
- ✓ Los encuentros entre estudiantes y docentes se establecieron en mutuo acuerdo con flexibilidad, con estrategias y mediación sincrónica y

asincrónica, como procesos de adaptación a esta nueva realidad universitaria. En base a la combinación y organización de encuentros sincrónicos (que se lleven a cabo con claridad, ilación, concreción) y asincrónicos (que se lleven a cabo con rapidez, estructuración, coherencia).

- ✓ Redes y plataformas de comunicación como canales permanentes de comunicación entre los actores institucionales, para activar rutas de atención integral.
- ✓ Aprovechar el momento de transición como oportunidad para reflexionar sobre nuestras prácticas, con el fin de mejorarlas y adaptarlas a las necesidades o potencialidades de los estudiantes por medio de la consulta constante a los actores principales.
- ✓ Aprender sobre la marcha y direccionar el acompañamiento a la práctica docente para el aseguramiento de la calidad educativa y de la práctica docente, desde el trabajo de aula y los diversos ambientes de aprendizaje.
- ✓ Asumir los procesos de evaluación como alternativa para comprender, mejorar y aprender sobre nuevas estrategias.
- ✓ Algunas estrategias pedagógicas, didácticas y evaluativas que se incorporaron para la apropiación de saberes fueron:

Estrategias y actividades de enseñanza/aprendizaje		
Para el intercambio de información (mediación)	Para Comunicación Video/Conferencia	Para la evaluación de los aprendizajes
Foro Académico Chat académico.	Zoom Jitsi Meet	Pruebas a través de cuestionarios

Ideas sustentadas en imágenes. Videos. Audios. Videoconferencias Infogramas. Enlaces a otros sitios web, Organizadores gráficos. Cuadros comparativos. Mapas conceptuales. Mapas mentales. Líneas de tiempo. Portafolio Estudio de Caso. Simulaciones.	Google Meet Whatsapp, Telegram Correos electrónicos Otras plataformas de video/conferencia y comunicación Aula virtual institucional	electrónicos Exposición en videos test Trabajos monográficos, Ensayos Artículos Científicos Mapas Conceptuales Portafolios Foros Debates Virtuales Grupos de Discusión Grupos de Trabajo Exposiciones a través de videoconferencias Líneas de tiempo Infografías

Fuente: Instructivo para la práctica docente 2S-2021 FaCES UC 2021

Reflexión en tiempos de pandemia

La circunstancia mundial, llena de cambios, tensiones y conflictos personales, psicológicos, familiares, sociales, organizacionales, políticos, económicos, sanitarios, y, por ende educativo, se han convertido en una oportunidad de repensar y replantear la labor docente y las formas convencionales bajo las cuales se venía desarrollando el contexto educativo en todos los niveles y modalidades. En esta perspectiva, el aislamiento y repliegue social, productivo y laboral, causado por una emergencia epidemiológica, ha puesto de manifiesto miedos, resistencias, cambios, disyuntivas, pero también nuevas interrogantes, motivaciones, experiencias y oportunidades para crear y aprender de las propias experiencias. Por lo tanto las dinámicas propias de las prácticas educativas no son ajenas a todas estas circunstancias.

Queda claro que en nuestra institución subsiste la emoción al desafío para continuar aportando a la formación y desarrollo de las futuras generaciones de profesionales en las ciencias económicas y sociales que requiere el país, demostrado por una participación del 98% de la plantilla profesoral global de la facultad en la nueva modalidad. Ello nos ubica en la perspectiva de pensar, liderar, incursionar, aprender e ir mejorando en modos diversos de interacción educativa desde la educación a distancia o remota, el teletrabajo, la virtualidad, como imperativo decisivo, pues de ser así, sería pensar que la eventualidad hubiese reducido las prácticas a un asunto de terminologías o moda, sin transformaciones profundas.

El momento se perfila como una oportunidad para que todos los actores involucrados en el proceso de teletrabajo docente tengan:

- ✓ La posibilidad de plantear nuevas acciones en términos de la mediaciones formativas, los diseños curriculares y las estrategias evaluativas, como alternativa para replantear ya no solo la formación de los estudiantes sino también la formación y cualificación de los docentes.
- ✓ Resignificar las prácticas desde los contextos y los actores de toda la comunidad universitaria.
- ✓ Reconocer que en estos tiempos la formación de los profesores y estudiantes se pueden desarrollar en ambientes institucionalizados y no institucionalizados con la mediación de herramientas tecnológicas.
- ✓ Entender educación como una experiencia relacional por excelencia entre seres humanos, y que por lo tanto son muchas y muy variadas las opiniones, tensiones, puntos de vistas, resistencias y situaciones que están detrás de la práctica.
- ✓ Por ser un asunto complejo debe abordarse desde lo disciplinar, lo educativo, lo institucional, lo humano, lo social, lo legal, lo económico entre otros, pero basado

en el diálogo constructivo, la discusión reflexiva e integrativa, y principalmente en el trabajo colectivo.

- ✓ Ha sido una experiencia humana y humanizadora por lo tanto es necesario que las nuevas experiencias docentes deben posibilitar el intercambio de sentires, de afectos, de compartir las perspectivas de lo que cada uno está viviendo.
- ✓ En una situación excepcional, los encuentros entre estudiantes y profesores estuvieron signados por fuertes limitantes y factores particulares que permitían o no la conexión o comunicación dando paso a los encuentros sincrónicos y el aseguramiento asincrónico.

Como punto final, tal como lo refieren Mora y Bejarano (2016), enseñar y aprender mediados por las tic, supone nuevas relaciones con las tecnologías, la informática, las redes sociales y las fuentes de información, las telecomunicaciones, las tecnologías del sonido y de la imagen y sus diversas combinaciones; la telemática, la multimedia, entre otras. En este sentido, la UNESCO (2008), plantean los estándares que guían la formación docente e incorporan las tic en lugar relevante, planteando los siguientes retos totalmente necesarios y vigentes:

- ✓ Incorporar herramientas y estrategias que lleven al estudiante a la estructuración de reflexiones sistemáticas sobre las diversas formas como interactúa con el ciberespacio, demostrando **inteligencia tecnológica**.
- ✓ **Uso adecuado, responsable y ético** de redes sociales como medios para el aprendizaje significativo.
- ✓ Desarrollo de competencias éticas, para **garantizar la transparencia en el proceso educativo y formativo**.
- ✓ Formación de criterios para la **selección y gestión de la información**
- ✓ Almacenamiento y **digitalización de la información**.

Lista de referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5452 Extraordinario del 24-03-2000. Caracas.

CEPAL 2020

Mora Mora, Deissy Paola, Bejarano Aguado, Gustavo Adolfo. (2016). Prácticas educativas en ambientes virtuales de aprendizaje. Aletheia. Revista de Desarrollo Humano, Educativo y Social Contemporáneo. On-line Versión ISSN 2145-0366. Vol.8 no.2 Bogotá July/Dec. 2016

UNESCO (2008). Normas Unesco sobre competencias en TIC para docentes. <http://www.oei.es/tic/normas-tic-marco-politicas.pdf>

Dirección de Docencia y Desarrollo Curricular Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (2021, agosto). Instructivo para la práctica docente bajo la modalidad de educación a distancia. FaCES. Universidad de Carabobo. Bárbula.

UNESCO (06 de agosto de 2020). El Secretario General de las Naciones Unidas advierte de que se avecina una catástrofe en la educación y cita la previsión de la UNESCO de que 24 millones de alumnos podrían abandonar los estudios. <https://es.unesco.org/news/secretario-general-naciones-unidas-advierte-que-seavecina-catastrofe-educacion>

Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Boletín Universidad en casa (2020, abril) <http://universidadencasa.educacionuniversitaria.gob.ve/nextcloud/index.php/s/Dd2jcnjZiN8d9mT#pdfviewer>

Resolución Nro.CU-001-1877-2019. Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo. Sesión extraordinaria Nro. 1877 fecha 25 de marzo de 2019. Universidad de Carabobo. Valencia.

Resolución Nro. CU-001-1906-2020. Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo. Sesión extraordinaria Nro. 1906 fecha 23 de mayo de 2020. Universidad de Carabobo. Valencia.

Resolución Nro. CU-001-1909-2020. Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo. Sesión extraordinaria Nro. 1909, de fecha 21 de agosto de 2020.

TRANSFORMACIÓN Y DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS DE RETAIL EN TIEMPO DE PANDEMIA EN VENEZUELA



Themis Sandoval Uzcátegui
themissandoval@gmail.com

Doctoranda en Gestión de la Producción Intelectual, Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Licenciada en Relaciones Industriales. Docente de la Facultad de Ciencias , Venezuela. Directora de Holos Consultores S.C. Consultora especialista en recursos humanos, desarrollo organizacional e inserción laboral de personas con discapacidad. Coordinadora de la línea de investigación Mundo del Trabajo Económicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo. Articulista y ponente nacional e internacional en las áreas de investigación: personas en condición de vulnerabilidad, trabajo, calidad de vida y desarrollo organizacional.

TRANSFORMACIÓN Y DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS DE RETAIL EN TIEMPO DE PANDEMIA EN VENEZUELA

Themis Sandoval Uzcátegui

Problema/Introducción

Nuestro país ha estado sumergido en una crisis económica prolongada desde ya hace varios años; el *Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello*, publicó su *Informe de Coyuntura Venezuela Junio 2021*, en el que “estima una tímida recuperación de la economía, que no redundará en la reducción de los niveles de pobreza” (s/p) inclusive plasmando que profundizará la desigualdad. Entre los datos resaltantes del mencionado informe, se encuentran la desaceleración de la hiperinflación con respecto a años anteriores, estabilizándose la misma entre 2.000 y 2.500% anual, destacando que sigue siendo elevada pero menor a los años anteriores (2020 de 3.000%, 2019 de 9.600% y 2018 de 130.000%). Otro elemento importante es la dolarización de facto de la economía, como “resultado inevitable de la permanente alta inflación que ha restado toda significación relevante al signo monetario local”(s/f). Así mismo presenta datos de un estudio anterior en el que revela que la industria de manufactura solo está utilizando el 18% de su capacidad instalada, acotando también que hay un incremento importante de la informalidad, tanto en el mercado de trabajo como en la actividad empresarial, aseverando que “desde la perspectiva laboral, las implicaciones recaen principalmente en el desempleo, el incremento del empleo informal y la precarización de los empleos en general, así como la disminución de la productividad y del capital humano, lo que agudiza los elevados niveles de desigualdad y pobreza de la población” (s/p). Por otro lado recalca que el mercado interno ha sido afectado por la pérdida de la población producto de la emigración reciente que aún continúa, siendo las remesas que envían a sus familiares factor clave para sostener el nivel de la actividad económica dentro del país. KPMG de

Venezuela (2021) expresa que las empresas venezolanas afrontan desafíos importantes, entre las que refiere: la falta de fuentes de financiamiento, la escasez de combustible (situación que se ha agravado en el tiempo), el deterioro de los servicios públicos, la reducción del tamaño del mercado como resultado de la contracción del poder adquisitivo, el incremento del empleo informal, la disminución de la productividad y de la fuerza de trabajo, la dolarización y el hecho de que parte de la población económicamente activa no ha sido vacunada. Así mismo plantea, que las empresas venezolanas deben comprender todos los cambios producto del entorno multimoneda (siendo la información financiera clave para tomar las decisiones gerenciales (Negocios/UCAB, 2020), los indicadores macroeconómicos de su estructura financiera, indicadores del negocio ante la nueva realidad, la importancia de realizar estudios de mercado y con ello evaluar sus estrategias comerciales ante los riesgos, los competidores y las nuevas tendencias del consumidor.

La industria del *retail* y consumo en nuestro país no escapan a esta realidad, y si bien es cierto ya venían dándose unas transformaciones con base a la tecnología y sus avances, los canales de ventas e incluso los cambios en el comportamiento del consumidor, entre otros, la pandemia aceleró el proceso, generando unos desafíos importantes para la gerencia, quien debe concebir acciones para adecuarse a esta nueva realidad si quiere sobrevivir y mantenerse dentro del mercado competitivo.

Al respecto Jürgen Weller en su obra La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales publicado por el Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2021), señala la importancia de que los estados en unión con el sector privado de la economía, busquen vías para evitar una caída mayor del desempleo y el aumento de la informalidad y la desigualdad, estableciendo políticas de flexibilización socio laborales y patrocinando aquellos mercados que puedan brindar fuentes de empleos estables y formales, entre ellas el sector comercio

(automercados, farmacias, restauración), a fin de seguir transitando este duro camino de la pandemia, teniendo la convicción que la mayoría de los cambios que se realicen en este tipo de mercados, seguramente perdurarán en el tiempo, ya que la pandemia ha marcado un antes y un después en la composición, desarrollo y manifestación de los mercados laborales.

Por lo anterior, el interés de esta investigación se centra en analizar la transformación y los desafíos de las empresas de *retail* en tiempo de pandemia en Venezuela; la misma es un estudio de nivel descriptivo, con base documental. Para recabar la información se utilizó la técnica de revisión documental de fuentes bibliográficas y digitales, tanto nacional como internacional, con la finalidad de brindarle soporte teórico al estudio permitiendo generar aportes para comprender el objeto de estudio señalado.

Análisis/Disertación

Este tema tan interesante fue abordado tomando en consideración cuatro aspectos: el mundo del *retail* y su evolución, las transformaciones de las empresas de *retail* en Venezuela en tiempo de pandemia, el comercio informal a la orden del día y los desafíos impuestos al sector. A continuación se desarrollan cada uno de ellos.

El mundo del retail y su evolución.

El sector *retail* se encarga de proveer productos y servicios al consumidor final; el mismo agrupa a todos los comerciantes y las empresas dedicadas a comercializar dichos bienes y servicios. Para comprender mejor el tema es necesario aclarar dos términos: *retail* y *retailer*.

Según Fundéu RAE (s/f), *retail* significa minorista, término que se emplea para referirse a un sector económico que engloba a las empresas de productos o servicios que llegan a un cliente final. Cabe destacar que la institución mencionada afirma que, el modo más adecuado es emplear los siguientes términos equivalentes en español: “Comercio minorista y gran consumo, tierra fértil para las supermarcas” (s/p); sin embargo, en caso de mantener la forma inglesa, el modo correcto sería en cursiva o entre comillas. A los efectos de este documento, se utilizará el término en forma inglesa presentado en cursiva.

Globalkam Consultores (s/f), en su plataforma en línea creada por empresarios y asesores de marketing y gestión comercial para pequeños negocios minoristas, plantea que *retail* es un término que en inglés significa ventas al menor o al detalle, comercio minorista; también lo presenta como la venta de productos y servicios, utilizando para ello diversos canales, con el objetivo de satisfacer las necesidades del consumidor final. En cuanto a los canales, señalan tres: la tienda física, la tienda de venta en línea y el modelo de negocio de carácter híbrido (ambos canales de ventas).

Por otro lado, la empresa consultora precitada, reconoce al término *retailer*, como comerciante detallista o minorista, es decir, “persona o empresa que compra productos a un fabricante o mayorista y los vende a través de distintos canales a los usuarios finales o consumidores, con la finalidad de obtener ganancias” (s/p); se reconocen como intermediarios entre el fabricante y el consumidor final, indicando que por lo general no fabrican (aunque pueden haber excepciones); en fin, el *retailer* se muestra como “el eslabón final de la cadena de suministro que lleva un producto a un cliente” (s/p).

La composición del *retail* viene dada por sub sectores o especialidades, entre las cuales, según lo plasmado por la empresa consultora, se encuentran: la venta de productos y la venta de servicios.

- Venta de productos: entre ellos, alimentos y bebidas, moda, hogar, artículos de belleza y cosméticos, electrodomésticos, electrónica, construcción y ferretería, especialidades (artesanía, regalos, floristería, pintura, música, librería, juguetes, mascotas, arte, deporte, entre otros), farmacias.
- Venta de servicios: entre ellos, restauración (cafés, bares, comida rápida, panadería, heladería), belleza (peluquería, estética), deportes - estilo de vida (gimnasios, yoga, baile), lavanderías, reparación y mantenimiento del hogar, servicios de limpieza, veterinarias, costura y arreglo de ropa, ocio, inmobiliarias, turismo, salud, educación, transporte, comunicación, entre otros.

Para finalizar plantea que todos los negocios, tanto de ventas de productos o prestación de servicios requieren atraer y fidelizar a los clientes “a través de sus valores diferenciales, de la innovación y de la utilización del marketing inteligente” (s/p).

El mundo del *retail* ha estado en constante cambio tomando en consideración el accionar de sus protagonistas; a tales efectos se presenta una figura en la que se refleja la evolución y el resumen de lo que ha marcado cada una de sus etapas:

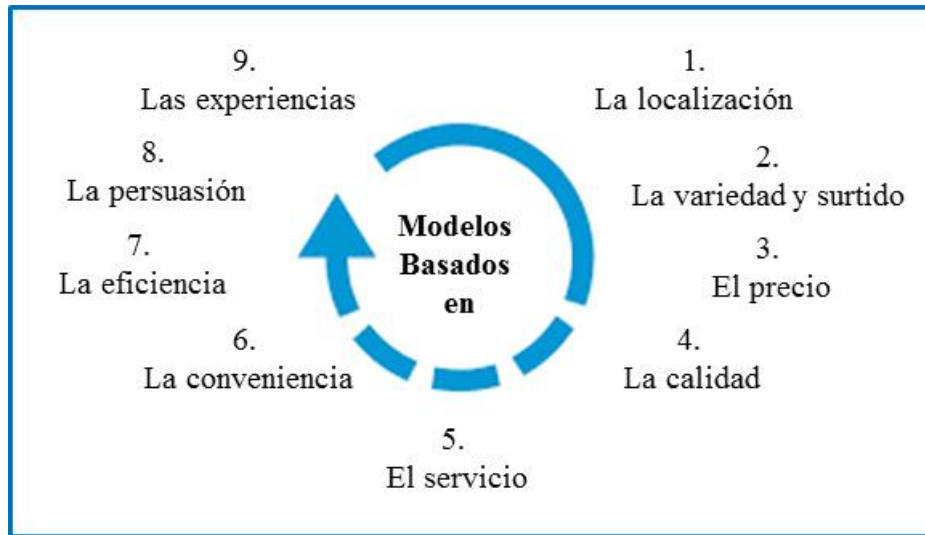


Figura 1. Evolución del *retail*. Modelos de lo que hacen cada uno de los actores.

Elaborado por Themis Sandoval (2021) a partir de Globalkam Consultores (s/f).

1. La localización: formatos de tienda centrados en captar a clientes que acuden al negocio por el valor de la proximidad y la comodidad.
2. La variedad y surtido: para competir con los anteriores, formatos que ofrecen una mayor variedad de productos, ya sea por la amplitud de categorías o del surtido.
3. El precio: factor importante en la motivación de compra, no solo en situaciones económicas determinadas, sino también porque el mercado de bajo precio suele ser el de mayor volumen.
4. La calidad: la evolución de este modelo de negocio busca como la principal oferta de valor, la organización y el funcionamiento basado en una gestión de calidad; en el que los detalles comienzan a tener relevancia y la marca adquiere importancia.
5. El servicio: modelo basado en agregar un valor diferencial para sobrevivir, en este caso el servicio.

6. La conveniencia: los modelos fundamentados en la ubicación, cercanas al hogar o al trabajo, en sus horarios o en la emergencia para así satisfacer una necesidad puntual; el mismo potencia la compra por impulso.
7. La eficiencia: basado en el servicio, se transforma para garantizar la rentabilidad necesaria que permita hacer viable el negocio, para ello se requiere una eficiencia que facilite reducir los costos, para así ofrecer un valor de calidad percibida como alta y precios bajos.
8. La persuasión: esta generación busca influir en los consumidores para atraerlos y cautivarlos mediante un formato vendedor que impulse a comprar.
9. Las experiencias: este modelo es producto de la decadencia de los anteriores, impulsan la innovación para no ofrecer más de lo mismo. De allí la necesidad de ir más allá de la persuasión y del impulso a comprar, procurando que los clientes vivan experiencias inolvidables basadas en los sentidos.

Para finalizar, la empresa consultora antes citada recalca que, si bien es cierto el comercio es una de las actividades económicas más antiguas y tradicional, los últimos años ha sufrido cambios profundos, proyectando que los años venideros serán más fuertes, por lo que sobrevivirán los negocios que evolucionen, los que comprendan lo complejo y exigente del sector, en el que cada día hay que prestarle más atención a los detalles que al final son los que hacen que algo funcione.

Transformación de las empresas de retail en Venezuela en tiempo de pandemia

Si bien es cierto al principio de esta disertación se planteó los cambios que han vivido las empresas venezolanas en tiempo de pandemia, este apartado pretende considerar los dos sub sectores del mundo del *retail*, tanto el de ventas de productos, específicamente el área de automercados y farmacias, como el de

prestación de servicio, particularmente el de restauración (restaurantes, cafés, comida rápida, panadería).

Venta de productos en automercados y farmacias: al inicio de la pandemia este rubro fue uno de los que no suspendieron actividades por su naturaleza (art. 9) con sus sucesivas prórrogas en ocasión al Decreto 4.160 publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519 dictado por el Ejecutivo Nacional el 13 de marzo de 2020, considerado como sector prioritario; ante esto todos, al igual que el resto de las entidades de trabajo que permanecieron activas, debieron asumir los protocolos de bioseguridad establecidos por el Estado, tanto en la Gaceta antes mencionada como en el Decreto N° 4.160 de fecha 1 de junio de 2020, Resolución mediante la cual se establece la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada Coronavirus (COVID-19), Gaceta Oficial Nro. 41.891 del Ministerio del Poder Popular para la Salud de la República Bolivariana de Venezuela. Resolución 090.

Aunado a la pandemia, y tal como se describió en la introducción del presente capítulo, la crisis de los servicios públicos en el país marcado por la escases del combustible y su repercusiones para el traslado de los clientes aceleró el proceso de compras en línea, tal como lo plantea la Cámara Venezolana de Comercio Electrónico CAVECOM “sólo en 2020 el comercio electrónico se triplicó en la región y, en el caso de Venezuela, aumentó cerca de 2.000%, es decir, aumentó 20 veces su actividad”. Así mismo el Jefe de Innovación de ECOEM afirmó que “durante la pandemia el número de usuarios en las redes sociales aumentó cerca de 17%, es decir, se sumaron dos millones de usuarios, siendo todavía Facebook la más activa en Venezuela”; en contraste con este incremento de usuarios en la red, se encuentra la realidad de la conectividad en el país, refiriendo los datos del sondeo realizado por Speedtest.net, empresa dedicada a medir la velocidad de internet en

el mundo, quien plantea que nuestro país tiene la conexión más lenta de la región, siendo esta más baja que países como Cuba y Haití (El Estímulo, 2021).

Por otro lado, el Presidente de la Asociación Nacional de Automercados y Autoservicios ANSA, a la cual están afiliados negocios y cadenas de farmacias, bodegones, supermercados, licorerías y tiendas, expresó que el balance en el año 2021 es positivo, por cuanto la tendencia al consumo ha ido en incremento indistintamente de la pandemia, señalando que existe un aumento importante en la cantidad de este tipo de locales comerciales, teniendo la misma comparativamente con el año 2020 un crecimiento de 12%. Cabe destacar que la tendencia de este tipo de negocios es seguir creciendo, indicando que hay un supermercado por cada 66 mil habitantes, lo que deja un campo fértil para que nuevos actores se sumen a esta oportunidad en el mercado (Banca y Negocio, 2021).

Es este orden de ideas, en cuanto a las farmacias en nuestro país, es público y notorio la cantidad de nuevos locales que han abierto sus puertas en tiempo de pandemia; así mismo en este sub sector se ha venido dando desde hace algunos años transformaciones importantes, producto de la inversión en nuevos locales, su modernización, las diversas opciones de pago y medios para realizar las compras, lo que la han llevado a convertirse en locales que permiten adquirir no solo medicamentos, sino también productos de higiene personal, venta y alquiler de equipos médicos y variados tipos de alimentos, pasando de ser simples expendios de medicinas a tiendas de conveniencia.

Prestación de servicio en locales de restauración (restaurantes, cafés, comida rápida): A diferencia de los automercados y negocios de comercialización de productos de primera necesidad, los locales destinados a la venta de productos terminados en este caso, los restaurantes, cafés, y expendio de comidas rápidas fueron unos de los más afectados a principio de la pandemia a nivel mundial. En el

caso de Venezuela, al ser declarado el Estado de Alarma en el territorio nacional (según Gaceta Oficial precitada) con el fin de mitigar y erradicar los riesgos para la población relacionado con la COVID-19, fueron cerrados los establecimientos que suponían la aglomeración de personas, pudiendo, los dedicados al expendio de comidas y bebidas prestar servicios bajo la modalidad de reparto, servicio a domicilio o pedidos para llevar (pick-up), tomando en consideración las medidas de prevención y protección para el personal, establecida en la Resolución mediante la cual se establece la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada Coronavirus (COVID-19) emitida por el Ministerio del Poder Popular para la Salud en el mes de junio de 2020, Gaceta Oficial Nro. 41.891 del Ministerio del Poder Popular para la Salud de la República Bolivariana de Venezuela; en ella, se insta a las entidades de trabajo a instituir mecanismos de control y seguimiento epidemiológico que permitan garantizar espacios de trabajo sanos y seguros, así como se establecen algunas medidas relacionadas con el uso de equipos de protección personal y con las condiciones de higiene necesaria en los espacios de trabajo; en consecuencia, muchos de estos establecimientos desarrollaron los protocolos sanitarios correspondientes de conformidad con la precitada resolución.

A medida que fue pasando el tiempo, la regulación del cierre de estos establecimientos fue flexibilizándose, con la aplicación por parte del Ejecutivo Nacional en uso de las atribuciones establecidas en el Decreto de Emergencia por efecto de la pandemia, tomando medidas relativas a adaptar los controles establecidos con el fin de promover la actividad económica del país. Una de las principales medidas fue el denominado 7+7 (cuarentena intermitente) que se estableció desde el mes de junio 2020 hasta el mes noviembre de 2021 (BBC News Mundo, 2020), consistente en un esquema de trabajo en el cual los comercios no esenciales podrían abrir sus puertas durante una semana y a la siguiente tenían que cerrar nuevamente sus puertas, con el fin de proteger a la población de nuevos contagios. El referido Decreto establece en sus artículos 7 y 8 que el Ejecutivo

Nacional puede tomar medidas de esta índole, sin embargo no existe ningún documento oficial que establezca la metodología y aplicación del sistema antes mencionado, produciendo esto confusión entre los comerciantes, muy en especial a los dedicados al tema de la restauración, por lo que los restaurantes, cafés y centros de comida rápida en muchos caso fueron cerrados en semanas flexibles por parte de los organismos de seguridad, incluyendo la entrega a domicilio (*delivery*) o la modalidad recogida en tienda (*pick-up*).

Otras medidas establecidas para permitir o restringir el acceso de los comensales a los establecimientos de comida son el Semáforo COVID-19, “plataforma tecnológica que se ha creado para ir normalizando relativamente la vida comercial en el país”, que consiste en que las personas deben presentar la cédula de identidad en la entrada del local, donde un trabajador ingresará el número de cédula en una aplicación instalada en un teléfono Android o sea leído el código QR; la luz roja indicará alerta ya que la persona está contagiada con el virus por lo que no puede ingresar al establecimiento, la luz verde indicará que la persona está vacunada y puede entrar y la luz amarilla que mostrará que la persona está sana, no contagiada del virus pero no aparece estar vacunada (Ministerio del Poder Popular de Economía, Finanzas y Comercio Exterior, 2021), ante esto pudiese presentar el respectivo carnet de vacunación. Cabe destacar que un representante de la Cámara Nacional de Restaurantes indicó que el mencionado mecanismo resulta defectuoso, por cuanto la persona puede estar contagiada y no haberse sometido a una prueba de detección, comentando que esto se aplica de modo eficiente en otras naciones, siendo la diferencia en nuestro país la limitación en la realización de los test de detección (El Nacional, 2021).

Resulta importante destacar que la medida antes descrita permitirá evitar el cierre de los locales y darle más bien un impulso a la actividad económica, sin perder el norte en cuanto a los protocolos de seguridad y el cuidado a las personas con

respecto al contagio del virus, sin embargo, esta no se encuentra en ningún texto oficial emanado por las autoridades, solamente la divulgación parcial en los medios oficiales y la información obtenida en los portales de noticias, sin que hasta la fecha de presentación de esta de investigación se haya dado continuidad a la medida arriba señalada. Todo lo anterior, produce en los representantes de las entidades de trabajo dedicadas a la restauración incertidumbre, puesto que no queda claro el plan del Estado Venezolano en cuanto a las medidas a seguir y la puesta en práctica de las mismas, siendo difícil pronosticar un crecimiento sostenido del subsector, aunado a las dudas en cuanto al tiempo que estaremos viviendo junto a la pandemia.

El comercio informal a la orden del día.

La pandemia generada por la COVID-19 vino a agravar la crisis económica en nuestro país, afectando a todos los sectores incluyendo el del comercio. El Consejo Nacional de Comercio y Servicio (Consecomercio) indica que se ha producido una estampida hacia el comercio informal, producto de la ausencia de créditos además de la pandemia, afectando así al 30% de los negocios en sus ventas ante la imposibilidad de abrir sus puertas a diario producto de las cuarentenas establecidas por el Ejecutivo Nacional. Así mismo la organización refiere que “entre un 20 y un 30 % de los comercios que definitivamente decidieron cerrar sus puertas como consecuencia de la covid-19, en realidad, están trabajando sin tributar”, por lo que la mayoría de ellos decidieron emprender actividades “que les puedan ayudar a resolver el problema a diario” (s/p) (Portafolio, 2021).

Basta con transitar por las calles venezolanas para observar la gran cantidad de negocios informales que han abierto sus puertas, sean estas en los hogares (apartamentos, estacionamientos y/o anexos), espacios públicos (comercios ambulantes que funcionan de modo itinerante en vehículo, remolques, mobiliarios, entre otros), muchos de ellos con gran presencia en la redes sociales,

promocionando sus productos y/o servicios a los consumidores, sin cumplir los deberes formales establecidos en el marco regulatorio del país. Es así como se puede visualizar que los comercios formales se han visto afectados por una competencia desleal, presentándose en el mercado con mejores ofertas para el consumidor. Aunado a esto, la comercialización electrónica ha traído como consecuencia el despacho de productos a domicilio, la mayoría de estos entregados por personas que carecen de las condiciones laborales mínimas establecidas por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012). Por otro lado, la informalidad de este tipo de negocio lleva a que su fuerza de trabajo también se encuentre al margen de la legalidad.

La Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida (ENCOVI) llevada a cabo por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello en el mes de septiembre de 2021, da cuenta que sólo el 40% de las personas ocupadas tienen trabajo formal, esto ha dado como consecuencia un incremento de 20 puntos en los trabajadores por cuenta propia, “hoy 1 de cada 2 trabajadores está auto-empleado” (p.44).

Con relación a los tipos de trabajadores, Hernández y Richter (2002) plantean:

Dos tipos de trabajadores conviven en el mercado laboral venezolano: los altamente protegidos y los absolutamente desprotegidos. Esta segmentación muy vinculada a la informalización de la economía y a una arraigada cultura patronal de incumplimiento de la ley determina una tendencia hacia la desprotección de los trabajadores, la cual comprende no solo a los trabajadores bajo relaciones encubiertas, sino también a aquellos cuya relación de trabajo es formalmente reconocida y a los trabajadores autónomos (p. 25).

Los autores antes mencionados refieren en cuanto a la segmentación, que hay incumplimiento de la norma laboral por parte del patrono tanto para los protegidos

y mayor aún para los no protegidos, por cuanto una manifestación más evidente, es el trabajo en condiciones de simulación o fraude a la ley, tal como está establecido en el art. 94 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

En los últimos cinco años se ha visto un incremento de un 74% de trabajadores informales, es decir, 8 de cada 10 trabajadores en el país están en este sector, producto de la crisis económica y su impacto en las entidades de trabajo venezolanas. Al respecto, el profesor Demetrio Marotta, en su artículo La informalidad laboral en Venezuela (El Ucabista, 2021) establece que se debe realizar un nuevo diseño de políticas públicas en materia laboral, con base a un real conocimiento del grave problema de la informalidad, por cuanto permitiría abordar normas laborales que minimicen esta situación y aumenten la formalización de los trabajadores informales. Para que esto sea posible, es necesaria una reforma integral de la legislación laboral vigente, a fin de promover la flexibilización de los mercados laborales, esto sin olvidar lo derechos laborales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Desafíos impuestos al sector retail en tiempo de pandemia

Tal como se ha descrito, los *retailer* se han visto afectados por la pandemia imponiéndole al sector grandes desafíos para mantenerse dentro del mercado competitivo y cubrir las necesidades de los clientes. A continuación se detallan los mismos con base a estudios y documentos elaborados por empresas dedicadas al sector *retail*, entre las que se encuentran America Retail (2021), KPMG de Venezuela (2021) y Fujitsu Europe (2021).

1. Conocer y fidelizar a los clientes: Uno de los principales retos planteados es el de conocer con mayor profundidad al consumidor, por lo que los *retailer* se deben enfocar en establecer estrategias que permitan recolectar mayor información sobre estos para así comprender su cambio de hábitos o

patrones en cuanto al consumo, respondiendo a sus necesidades más allá de una mera transacción y teniendo como norte su fidelización con base a una experiencia diferenciada. Cabe destacar que el principal atractivo de compras en las tiendas sigue siendo la experiencia emocional de tocar y sentir los productos, siendo esta mejorada por los medios digitales.

2. Mejorar y ofrecer experiencias integrales para sus clientes: Fujitsu Europe (2021) plantea que la creciente popularidad de las compras “*offline-to-online* (O2O), aporta lo mejor de ambos mundos: el acceso a un conocimiento profundo del producto y la posibilidad de comparar artículos con un clic del mouse, además de oportunidades rápidas y cómodas en la tienda” (s/p). Cabe destacar que el término O2O es el acrónimo de *Online to Offline* y viceversa, de *Offline to Online*, entendida estas como la multicanalidad que hace que una empresa pueda llevar a su clientela del punto online al físico o viceversa (Marketing4ecommerce, 2018). A tales efectos, la Cámara Venezolana de Comercio Electrónico (CAVECOM) informó que sólo en el 2020, el comercio electrónico en la región se triplicó, aumentando en Venezuela cerca del 2.000%, equivalente este a 20 veces su actividad (El Estímulo, 2021).
3. Captar, formar y mantener el capital humano. El capital humano siguen siendo el activo más valioso para definir la experiencia de los consumidores, por lo que el tema de la contratación de un personal con las aptitudes y actitudes adecuadas será fundamental, cobrando importancia su formación constante y la retención de los mismos, asegurando así la adopción de estrategias que permitan solidificar los lazos de confianza y lealtad de los compradores. A tales efectos, el Presidente de ANSA ratifica que “la atención al cliente pasó a ser un atributo muy importante al momento de

comprar en Venezuela, lo cual es algo en lo que se debe apostar” (Banca y Negocio, 2021).

4. Utilizar la tecnología como medio para crear nuevos modelos de negocio y soluciones creativas: La creciente demanda de comodidad y eficiencia impulsará los procesos de innovación, planteándose inclusive la opción de micro-tiendas emergentes ubicadas en espacios de gran afluencia de personas (estadios deportivos, espacios públicos, hoteles, entre otros); también la tecnología permitirá que los nuevos modelos de negocio ofrezcan más opciones para la cancelación de sus productos y/o servicios. Por otro lado, el uso de la tecnología no sólo es a nivel externo (para asegurar la visibilidad), también a nivel interno, permitiendo así la digitalización de la tienda física, la organización, el manejo del inventario, entre otras.
5. Asimilar que el *internet retailing* es el canal con mayor crecimiento: El comercio electrónico (*e-commerce*) con el pasar de los años ha venido ganando cada vez más importancia, pasando a ser un componente fundamental de la estrategia comercial tanto de fabricantes como de los *retailers*. Por otro lado, el acceso a la tecnología en todo el mundo y el número de usuarios que se conecta cada día más a internet por medio de sus dispositivos móviles o tabletas se ha incrementado de modo vertiginoso y con ello las compras en línea, dándole mayor protagonismo al *m-commerce* sobre el *e-commerce*, lo cual permite que los usuarios puedan realizar sus compras en cualquier momento y lugar, disfrutando inclusive de la experiencia simulada en tiendas a través de sus dispositivos móviles.

En Venezuela, a pesar de tener la conexión más lenta de la región, tal como lo han demostrado los sondeos realizados por Speedtest.net, que reúne datos sobre la velocidad de internet de una red de usuarios en todo el mundo (tanto de dispositivo móvil como por la web), el 72% de la población tiene acceso a este servicio, siendo la más destacada la conexión móvil; es preciso acotar que en el 2020, el 80% de las compras realizadas por internet fue desde un teléfono celular o tableta (El Estímulo, 2021).

6. Los envíos a domicilio, el desafío logístico: El rediseño de la red de distribución es fundamental para optimizar la gestión de los *retailers*, marcada esta por las rutas de transporte, tipos de transporte a utilizar, tiempo de entrega y la paquetería para el traslado de forma segura y con los estándares de calidad establecidos para cubrir la necesidad de los compradores garantizando una excelente experiencia de compras.

En Venezuela, muchos de los *retailer* han optado por realizar alianzas comerciales con empresas de entrega de pedidos, lo que lo hace atractivo al público consumidor, ya que puede contar con otras opciones de compra; así mismo dichos negocios reducen los gastos operativos trasladando esa responsabilidad a los operadores logísticos; a tales efectos, el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) realizó un estudio en el mes de mayo de 2021 en el que reveló que el 89% de las ventas eléctricas se concentra en dos aplicaciones: Yummi y PedidosYa (Apps de Delivery); otro dato resaltante es que una de estas Apps, en sus inicios consolidó alianzas con 120 comercios a nivel nacional, y para octubre de 2020 procesó más de 12 mil ordenes mensuales (CEDICE, 2021).

7. Comprensión de que el consumidor tiene cada vez un comportamiento más

híbrido: Tal como se describió, la pandemia aceleró las estrategias relacionadas con el ofrecimiento de una experiencia híbrida a sus compradores, por lo que elige lo que más le conviene: comprar en la tienda, comprar en línea y recogerlo en la tienda (pick-up) o comprarlo en línea y recibirlo en su domicilio (delivery). Por lo que los productos se deben mostrar como un todo, es decir de modo real y disponible en el momento a través de todos los canales, desdibujando la línea que separa la tienda física de la tienda virtual, siendo esto un reto para muchos retailers que no cuentan con los sistemas adecuados para ello.

Es público y notorio que los *retailers* en Venezuela tienen una presencia importante en línea, utilizando para ello las redes sociales, en las que cada día publican información importante sobre sus productos y/o servicios manteniendo a los usuarios informados. El Director de Innovación Estratégica de Ecoem detalló que más de 20 millones de usuarios en Venezuela se encuentran activos, con una penetración de 72%, que supera incluso a los países de Centroamérica en el uso de internet. Así mismo informó que entre el 2020 y el 2021 hubo un incremento de 17% en cuanto a la cantidad de usuarios en las redes sociales en medio de la pandemia, representando esto más de dos millones de personas que abrieron sus cuentas en las plataformas más importantes (Finanzas Digital, 2021).

8. Trabajo en conjunto, el impulso de la co-creación: Más allá de competir, la tendencia en el mercado es clara, los *retailers* requieren el trabajo en conjunto que potencie las relaciones beneficiosas para todos, es decir, que tanto los distribuidores al mayor, los comerciantes y las empresas de logística, deben comprender la importancia de trabajar en equipo para el beneficio de todos, entendiendo la relación como un ecosistema.

Conclusiones • Reflexiones finales:

1. La industria del *retail* es un sector en constante redefinición y transformación producto de lo que hacen cada uno de los actores que la componen; la pandemia producida por la COVID-19, vino a acelerar este proceso y ha marcado la pauta en el cambio de los hábitos del consumidor, resultando fundamental que las empresas de *retailer* conozcan sobre ellos, para así establecer las estrategias que permitan crear prácticas favorables de compra que sumen a su futura fidelidad.
2. Los *retailer* tienen unos desafíos importantes si quiere sobrevivir y mantenerse en el mercado competitivo entre los que se encuentran: ofrecer experiencias integrales inolvidables a sus consumidores tomando en consideración sus hábitos y comprendiendo su comportamiento híbrido al momento de tomar la decisión de comprar; la creciente participación del comercio electrónico da cuenta que en un futuro muy próximo será la principal forma de comprar, siendo esto un insumo fundamental para el establecimiento de estrategias, entendiendo que el auge del comercio utilizando dispositivos móviles llama a fomentar la inversión en tecnología para crear nuevos modelos de negocio y la digitalización de los procesos; adecuar constantemente los canales de distribución de sus productos, entendiendo que estos son parte de la rutina de compras; contar con un capital humano capacitado (con las aptitudes y actitudes favorables hacia la prestación del servicio), actualizado (con los conocimientos de los hábitos del consumidor, los procesos y la tecnología) y motivado, puesto que estos serán los garantes de la generación de experiencias memorables de compras; llevar a cabo alianzas que permitan darle valor agregado a los productos y/o servicios prestados.

3. La cantidad de trabajadores informales ha incrementado en estos tiempos de crisis, generando así condiciones de trabajo sin tutela normativa. Para ello es fundamental una reforma tanto de políticas públicas como institucional y legal, permitiendo por un lado, que los emprendimientos paulatinamente puedan migrar a su formalización, y por el otro la creación de empleos de calidad, tal como lo establece nuestra Carta Magna.
4. El Estado Venezolano debe propiciar las condiciones mínimas para reactivar la inversión, mejorando los servicios públicos esenciales como son la electricidad, agua potable, combustible, transporte, servicios de telecomunicación, seguridad jurídica y personal, otorgamiento de créditos por parte de la banca pública y privada, mantener índices macroeconómicos estables para que los inversionistas puedan tener a Venezuela como una oportunidad de negocio en todos los ámbitos y sectores de la economía.

Referencias

America Retail (3 de noviembre 2021). Estudios: Los retos en Retail 2022: nuevas perspectivas y oportunidades. <https://www.america-retail.com/estudios/los-retos-en-retail-2022-nuevas-perspectivas-y-oportunidades/>

Banca y Negocio (8 de diciembre 2021). ANSA: Tiendas de proximidad y mixtas son oportunidades de negocio en Venezuela. 8 de diciembre de 2021. <https://www.bancaynegocios.com/ansa-tiendas-de-proximidad-y-mixtas-son-oportunidades-de-negocio-en-venezuela/>

BBC News Mundo (29 de junio de 2020). Coronavirus en Venezuela: qué es el sistema 7-7, la peculiar cuarentena con la que el país trata de frenar el avance de la covid-19. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-53187996>

CEDICE Centro de Divulgación del Conocimiento Económico para la Libertad (3 de agosto de 2021). Apps de Delivery en Venezuela: ¿La Historia sólo Empieza? <https://cedice.org.ve/observatoriogp/apps-de-delivery-en-venezuela-la-historia-solo-empieza/>

Comisión Económica para América Latina (CEPAL). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999.

Decreto N° 4.160, fecha 13 de marzo de 2020, Establecimiento del Estado de Alarma en todo el territorio nacional, con el fin de mitigar y erradicar los riesgos de

epidemia relacionados con el coronavirus (COVID-19), publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N°6.519 de la República Bolivariana de Venezuela. <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/gaceta-oficial#>

Decreto N° 4.160, fecha 1 de junio de 2020, Resolución mediante la cual se establece la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada Coronavirus (COVID-19) con el objeto de mitigar y erradicar los contagios del virus dentro del territorio nacional. Gaceta Oficial Nro. 41.891 del Ministerio del Poder Popular para la Salud de la República Bolivariana de Venezuela. Resolución 090. <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/gaceta-oficial#>

El Estímulo (3 de julio de 2021). Comercio electrónico en Venezuela: ¿se acabaron las tiendas físicas. <https://www.eleconomista.com.mx/internacionales/Comercio-electronico-en-Venezuela-se-acabaron-las-tiendas-fisicas-20210703-0009.html>

El Nacional (11 de octubre de 2021). Lo que explicó la Cámara Nacional de Restaurantes sobre el semáforo covid-19. <https://www.elnacional.com/venezuela/lo-que-explico-la-camara-nacional-de-restaurantes-sobre-el-semaforo-covid-19/>

El Ucabista (4 de noviembre de 2021). En 84,5% se ubica la informalidad laboral en Venezuela, sostiene investigador del IIES UCAB. <https://elucabista.com/2021/11/04/en-845-se-ubica-la-informalidad-laboral-en-venezuela-sostiene-investigador-del-iies-ucab/>

Finanzas Digital (20 de mayo de 2021). El comercio electrónico en el país alcanzó 2000% de crecimiento solo en 2020, dijo Ecoem. <https://finanzasdigital.com/2021/05/el-comercio-electronico-en-el-pais-alcanzo-2000-de-crecimiento-solo-en-2020-dijo-ecoem/>

Fujitsu Europe (1 de marzo de 2021). Fujitsu muestra cuáles serán las 10 tendencias para el sector retail a lo largo del 2021. <https://www.fujitsu.com/es/about/resources/news/press-releases/2021/01-03-2021-fujitsu-muestra-cuales-seran.html>

Fundéu RAE (s/f). Palabra clave: Retail. <https://www.fundeu.es/dudas/palabra-clave/retail/>

Globalkam Consultores (s/f). Retail. <https://globalkamconsultoresretail.com/retail/>

Hernández, Oscar. Richter, Jackeline (2002). El Trabajo sin Tutela en Venezuela. Nuevas y viejas formas de desprotección laboral. Editado por el Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello (Septiembre, 2021). Condiciones de vida de los venezolanos: entre emergencia humanitaria y pandemia. https://assets.website-files.com/5d14c6a5c4ad42a4e794d0f7/6153ad6fb92e4428cada4fb7_Presentacion%20ENCOVI%202021%20V1.pdf

KPMG de Venezuela (Agosto, 2021). La empresa venezolana ante la nueva realidad. Visión Venezuela 2021. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ve/pdf/2021/08/la-empresa-venezolana-ante-la-nueva-realidad.pdf>

KPMG de Venezuela (Marzo, 2021). Consumo y Retail en América del Sur. Tendencias 2021. Consumo y Retail. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/co/sac/pdf/2021/04/kpmg-tendencias-en-retail.pdf>

Marketing4ecommerce (22 de junio de 2018). ¿Qué es el O2O?. <https://marketing4ecommerce.net/que-es-el-o2o/>

Ministerio del Poder Popular de Economía, Finanzas y Comercio Exterior (8 de octubre de 2021). Venezuela implementará semáforo para el acceso a espacios públicos y prevenir contagios de Covid-19. <http://www.mppef.gob.ve/venezuela-implementara-semaforo-para-el-acceso-a-espacios-publicos-y-prevenir-contagios-de-covid-19/>

Negocios UCAB (26 de agosto de 2020). Hiperinflación y Entorno Multimoneda. Webinar. <https://negocios.ucab.edu.ve/blog/entornos-multimoneda-e-hiperinflacion/>

Portafolio (5 de marzo de 2021). El comercio informal venezolano ya negocia con el dólar. <https://www.portafolio.co/internacional/el-comercio-informal-venezolano-que-ya-negocia-con-el-dolar-549759>

SALUD EN TIEMPO DE PANDEMIA EN VENEZUELA Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO



Martha Díaz
fcs.usf@gmail.com

Doctora en Ciencias Sociales, Mención Salud y Sociedad; Magister en Orientación y Asesoramiento Educativo; Especialista en Tecnología de Información y Comunicación Aplicada a la Educación; Licenciada en Psicología Social; Licenciada en Pedagogía Social. Docente Asociado a Dedicación Exclusiva del Departamento de Salud Mental adscrita a la Escuela de Salud Pública y Desarrollo Social de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad de Carabobo. Investigadora Adscrita al Laboratorio de Investigación sobre Procesos Sociales y Condiciones de Vida. Autora del Manual de Atención Primaria en Salud Mental. Biblioteca Ciencias de la Salud.

SALUD EN TIEMPO DE PANDEMIA EN VENEZUELA Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO

Martha Díaz

Introducción

Sin salud no hay vida ni individual ni colectiva. La salud, así como también el trabajo son hechos sociales, tanto materiales como inmateriales, por lo tanto, se trata de fenómenos multidimensionales y multicausales que trascienden y desbordan las competencias estrictamente médicas en el caso de la salud, y en el caso del trabajo, estrictamente económicas, relacionándose además de la biología y la psicología, con la economía y la política, en tanto son asuntos individuales y colectivos al unísono. Sin salud no hay desarrollo social, ni económico, ni político. Sin salud, no hay trabajo, es decir son hechos humanos y sociales estrechamente interrelacionados. El constructo salud-enfermedad es transversal a todo proceso humano. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), en el preámbulo de su Constitución establece que: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

En cuanto al trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.”

Sin embargo, esta definición ha tenido que ser repensada a la luz de un hecho incuestionable: tanto la salud como el trabajo comportan un abordaje desde la interdisciplinariedad, por estar enmarcadas en áreas de intersección de diversas ciencias, tanto naturales como sociales. Se trata de áreas de conocimiento que estudian lo que se denomina como sistema global, en tanto “investigar uno de tales

sistemas significa estudiar un trozo de la realidad que incluye aspectos físicos, biológicos, sociales, económicos y políticos” (Organización Panamericana de la Salud /OMS, 2021). En tal sentido, la salud deja de ser un fenómeno exclusivamente médico, encerrado en el interior de los hospitales, para conformar un tema que les atañe a todos los actores de la sociedad, y el trabajo deja de ser asunto de empleadores y trabajadores para convertirse en un medio de expresión de las todas las capacidades humanas, no solo laborales, sino más bien, con alcances ilimitados en cuanto a su relación transversal a todo el quehacer individual y social.

Una crisis de salud colectiva como la pandemia de la Covid-19 notificada por primera vez en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019, ha degenerado en crisis económica y laboral con alcance mundial. Esta no es la primera pandemia que transforma el mundo. La humanidad a lo largo de su historia ha presenciado enfermedades pandémicas que han jugado un papel determinante en el desenvolvimiento de sus sociedades y economías.

Tal es el caso de La Peste Negra en el Siglo XIV (1346- 1353) y la Gripe Española en el Siglo XIX (1918-1920), estas han sido afectaciones a la salud y a la vida que han impulsado profundos cambios en la historia al ser factores de la transformación en las estructuras económicas de la época a la que corresponden.

A pesar de que la Covid-19 registra menor tasa de mortalidad que las enfermedades pandémicas mencionadas anteriormente, se pueden observar ciertas similitudes en materia económica, entre ellas: existe una transformación de los factores productivos y la actividad económica, con consecuencias en la productividad. La pandemia del Coronavirus, tiene como escenario un mundo interconectado por redes que se encuentra en constante evolución tecnológica, que ha venido incorporando progresivamente la digitalización de los procesos productivos y comerciales. Sin embargo, la aparición de esta pandemia acelera exponencialmente el proceso de transformación de las relaciones laborales, como lo

hizo la Gripe Española con la inserción de las mujeres en el mercado laboral generando incluso una revolución cultural, sino que, en la situación actual, esta nueva relación no incorpora una nueva fuerza de trabajo, esta vez se trata de una herramienta como el trabajo mediado por internet o teletrabajo, creando una nueva forma de organización laboral.

Asimismo, los intercambios comerciales, el capital e infraestructura de las economías también se están viendo impactados por el adelanto en el desarrollo de nuevas tecnologías y la digitalización, reestructurando la economía al incorporar la transformación digital de los procesos productivos y comerciales hacia una economía digital que abarca todos los sectores de producción. El tiempo de recuperación económica post pandemia en los casos anteriormente mencionados, ha sido variado. En el caso de la Peste Negra, recuperar los niveles de actividad económica que se tenían antes de la pandemia llevó al menos un siglo. Debido a las condiciones de la época y el poco progreso técnico, el crecimiento de la economía dependió del aumento de una población que fue reducida casi a la mitad. La recuperación de la crisis por la Gripe Española fue rápida y eficiente, los constantes avances tecnológicos que permitían mayor eficiencia y productividad en el capital y en la mano de obra, atenuando los efectos de esta crisis, además, el avance tecnológico permitió un mayor desarrollo de la actividad económica.

Con la llegada del Siglo XIX el mundo alcanzó el período de mayor crecimiento económico registrado hasta ahora. Es apresurado hablar de la transformación económica que ha traído consigo la pandemia del coronavirus, sin embargo, el mundo actual cuenta con los recursos necesarios para adaptar la estructura económica y productiva a los desafíos de realidad actual. Se espera que los procesos de la economía se digitalicen con mayor rapidez y estén sujetos a recursos tecnológicos que aumenten la productividad de los procesos de producción.

El contexto global pudiera abrir oportunidades a las economías en desarrollo y los mercados emergentes dirigidos a su recuperación económica, si esta situación da pie a diversificar sus economías generando así la reducción de la pobreza y la desigualdad. Sin embargo, en este análisis no debemos dejar por fuera del escenario lo que implica un mundo cuya principal forma de trabajar y ser productivo implica recursos altamente costosos además de destrezas y habilidades que suponen hasta un nuevo lenguaje. Estamos hablando aquí de la destrucción de formas de trabajo clásico, presencial, la exclusión del mercado laboral de grandes grupos humanos no formados en el uso de la tecnología, cuya forma de trabajo ha sido tradicionalmente manual y de los recursos económicos y políticas públicas que provean acceso a esta nueva forma de vivir, pues casi todo los ámbitos de acción como la salud, el trabajo, la educación, incluso la gestión de lo cotidiano como las compras o los movimientos bancarios esta hoy mediado por tecnología. No estamos diciendo que la tecnología sea mala o buena, estamos poniendo en contexto una gran oportunidad que también puede ser una gran amenaza, ya que la brecha digital amenaza con convertirse en la nueva forma de segregación humana.

En este capítulo abordaremos la especificidad de esta crisis de alcance mundial, en un caso particular: Venezuela, un país que ya estaba devastado en materia de economía, con un gravísimo impacto en la salud, en el trabajo, el acceso a la alimentación, el agua, la electricidad, la conexión a internet, la educación, todo esto en medio de una severa crisis política-social que data de más de 20 años, antes de la llegada de la pandemia de la Covid-19.

Metodología utilizada

Para el análisis y desarrollo de este trabajo, se ha utilizado la sistematización y recopilación de publicaciones de organismos multilaterales, estudios científicos publicados internacionalmente, notas de prensa de diversos medios de comunicación e informes de ONG, nacionales e internacionales para hacer una

aproximación al conocimiento de las condiciones de salud y trabajo de la población venezolana en vista que, en los últimos años, el gobierno venezolano no ha emitido datos formales sobre la situación epidemiológica y económica con alcance en lo laboral en el país, en un intento por esconder la magnitud de la crisis de humanitaria, ya existente antes de la llegada de la pandemia covid-19 y agravada por esta.

La pandemia de la Covid-19. Su impacto en el mundo.

Esta pandemia ha causado estragos en la economía mundial dado el impacto de las medidas tomadas por los gobiernos para evitar la propagación de la enfermedad que se basan en la restricción social. Entre confinamientos, distanciamientos sociales, medidas de seguridad e higiene laboral, que se traducen en la suspensión de actividades, la economía del mundo presenta una contracción de 5,2% durante el 2020, según cifras del Banco Mundial (BM, 2020), según su informe “Perspectivas económicas mundiales”, asegura el órgano que la contracción de la actividad económica de las economías avanzadas será de 7%, y en el caso de los mercados emergentes y economías en desarrollo de 2,5%, por la distorsión de la oferta y la demanda de los mercados mundiales. El informe también prevé la disminución del ingreso per cápita en 3,6%, provocando que millones de personas vivan en condiciones de pobreza extrema.

Salud y Trabajo. En lo humano todo está relacionado sistémicamente.

El impacto de esta crisis a largo plazo será económico más que sanitario. El número de horas trabajadas en todo el mundo durante el segundo trimestre de 2020 se redujo en un 6,7%. El **equivalente a suprimir 195 millones de puestos de trabajo**. Solo en este periodo, sin embargo, se estima que la afectación generada desde que se declaró la pandemia es de 3.300 millones de trabajadores parados en el mundo, es decir, alrededor del 80% de la masa laboral mundial.

Esto ha provocado a su vez alteraciones en las cadenas de suministros de todas las industrias y una fuerte caída en los ingresos y la demanda, dos **factores que impactarán en el trabajo a más largo plazo**, incluso cuando las restricciones físicas ya no existan. Tal como señalan en el informe de la OIT (2021), la pérdida de empleos suele producirse como efecto de una contracción económica. En la crisis actual, la contracción económica todavía se está produciendo, pero partimos ya de una situación de reducción importante del mercado laboral.

En cuanto a Venezuela:

Concepto de salud en la legislación venezolana.

Como dice el refrán popular venezolano: “el papel aguanta todo”. Es así como en Venezuela, el proyecto de Ley de Salud y del Sistema Público Nacional de Salud, aprobado en primera discusión por la Asamblea Nacional el 14 de diciembre de 2004, desarrolla lo expresado en esencia por la OMS con respecto a la salud, acotando en su artículo 3 que la misma se manifiesta como: “la condición individual y colectiva de calidad de vida y bienestar, es el resultado de condiciones biológicas, materiales, psicológicas, sociales, ambientales, culturales y de la organización y funcionamiento del sistema de salud; producto de las determinantes sociales, ambientales, biológicas y del sistema de salud. Su realización define la condición de estar y permanecer sano, ejerciendo cada cual a plenitud sus capacidades potenciales a lo largo de cada etapa de la vida”.

Esta Ley define exactamente el alcance de la violación al derecho a la salud de los venezolanos por parte del gobierno nacional incluso con lo concerniente a la publicación de información epidemiológica que permita toma de decisiones en materia de salud pública.

En los últimos años, el gobierno venezolano ha omitido publicar datos sobre la situación epidemiológica en el país, en un presunto intento por esconder la

magnitud de la crisis de salud. En 2015, el Ministerio de Salud interrumpió de manera abrupta la difusión de actualizaciones semanales sobre indicadores de salud relevantes, una fuente clave de información de salud pública, aunque sigue informando algunos datos a la Organización Panamericana de la Salud (OPS). En el 2017, cuando el Ministerio de Salud divulgó estadísticas mostrando que la mortalidad materna había aumentado 65 % y la mortalidad infantil 30 % en 2016, la ministra fue despedida pocos días después.

Los más confiables indicadores que nos dan una idea de la magnitud del daño a la salud de todo un país, solo aparecen en los informes de organizaciones humanitarias, asociaciones científicas de médicos y profesionales de la salud que se enfrentan a la censura y ONG locales que están Venezuela.

La pandemia del covid-19 llega a en un momento en el que enfrenta la crisis económica más profunda de su historia. La contracción económica desde 2014, la caída de los precios del petróleo, la pésima gestión de los recursos económicos existentes por parte del Gobierno, ya venía horadando la calidad de vida del venezolano, (Venezuela sumó en 2020 siete años consecutivos de recesión económica) convirtiéndonos en una población a niveles de pobreza extrema, incluso con niveles de ingresos inferiores a lo establecido mundialmente para esta categoría de pobres o sumamente pobres, es decir, personas y familias viven con una suma inferior a 3,20 dólares por persona al día (0,51 en el coeficiente de Gini, que pasó de 0,39 en 2010 a 0,51 en el 2020), lo cual representa un retroceso sin precedentes. El 96% de los hogares estudiados para este cálculo, vive en situación de pobreza de ingresos y casi el 80% en pobreza extrema.

Las cifras evidencian una crisis de salud en Venezuela.

Ante una crisis que se agudiza, un equipo de Human Rights Watch viajó en el año 2019 a las fronteras con Colombia y Brasil para evaluar el alcance de la crisis humanitaria de la que huyen los venezolanos. Human Rights Watch viajó con



profesionales médicos y de salud pública del Centro por la Salud Humanitaria (Center for Humanitarian Health) de John Hopkins University y del Centro de Salud Pública y Derechos Humanos (Center for Public Health and Human Rights), que forma parte de la Escuela de Salud Pública Bloomberg en Johns Hopkins.

"El sistema de salud pública de Venezuela ha colapsado y ha puesto en riesgo las vidas de un número incalculable de venezolanos", expresó Shannon Doocy, profesora asociada de la Escuela de Salud Pública Bloomberg en Johns Hopkins, quien integró el equipo que viajó a la frontera entre Colombia y Venezuela. "La combinación de un sistema de salud fallido y escasez generalizada de alimentos ha provocado una catástrofe humanitaria, que seguirá empeorando si no se aborda con urgencia".

Vacunación

Venezuela presenta actualmente brotes de enfermedades que pueden prevenirse con vacunas y que habían sido eliminadas del país. Estos brotes sugieren que existen graves deficiencias en la cobertura de vacunación. Según la Organización Panamericana de la Salud.

Malaria

La cantidad de casos sospechados y confirmados de malaria en Venezuela ha aumentado de manera constante en los últimos años -de casi 36.000 en 2009 a más de 406.000 en 2017, según la Organización Mundial de la Salud. Actualmente, la malaria es una epidemia que persiste en más de nueve estados venezolanos, de acuerdo el Ministerio de Salud de Venezuela.

En cuanto a la vacunación contra el COVID 19, según la data oficial, Venezuela a finales del 2021 ya puso doble dosis a un millón cien mil personas, lo que representa un total de 3.9% de la población.

Tuberculosis



Hasta hace algunos años, los venezolanos consideraban que la tuberculosis era una enfermedad bajo control, pero el deterioro de sus condiciones de vida ha generado que el virus reaparezca y su contagio se expanda a todos los segmentos de la población. Los grupos más vulnerables siguen siendo las personas detenidas en cárceles y la población indígena. Según la OMS, el programa nacional de tuberculosis de Venezuela solo tenía financiado el 14% de su presupuesto para el 2018.

Cáncer: faltan médicos y medicinas contra el dolor

El cáncer es la segunda causa de muerte en Venezuela. En el 2017, al menos 26.510 personas fallecieron por causas relacionadas con este diagnóstico, según la Sociedad Anticancerosa de Venezuela y la Universidad Simón Bolívar.

La falta de medicamentos y de médicos de cuidados paliativos son problemas constantes en los hospitales. Hasta hace algunos años, se disponía de 45 medicamentos, entre analgésicos, antiinflamatorios y coadyuvantes, para aliviar el dolor de los pacientes con cáncer, pero ahora la mayoría no está disponible.

Servicios de salud colapsados

Ya en 2018, la Encuesta Nacional de Hospitales, realizada por la Red Médicos por la Salud, reveló una grave situación: 92 hospitales de 23 estados de Venezuela tenían diversos problemas que impedían la atención en condiciones mínimas a los pacientes. El 88% de centros médicos no cuenta con medicamentos, mientras que el 53% tiene quirófanos o pabellones inoperativos. "Enfermarse en Venezuela es comenzar a morir", dice René Rivas, presidente del Colegio de Médicos en el estado Lara (2021).

Generaciones de hambre

La crisis ha obligado a muchas familias a inventarse formas de cubrir las comidas del día. Desde comer menos raciones, buscar alimentos en la calle y

sustituir insumos para preparar algo que quite el hambre, como arepas hechas de remolacha por falta de maíz y cáscaras de plátano que simulan ser carne mechada.

En marzo de 2019, la organización católica Cáritas reportó un aumento de 100% en el índice de desnutrición aguda severa en menores de cinco años de 14 estados del país durante el primer trimestre del año. Según Huniades Urbina, presidente de la Sociedad de Pediatría de Venezuela, "el 78 por ciento de la población infantil venezolana está en riesgo de algún tipo de desnutrición".

El más grande éxodo

Según datos reportados por la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR), más de 4 millones de venezolanos ya vivían en el exterior en junio de 2019, la mayoría en países de Sudamérica. La salida de familias por la crisis sigue imparable. Se trata del éxodo más grande en la historia reciente de la región y la segunda más importante del mundo. Sin embargo, se han aprobado restricciones migratorias en seis países latinoamericanos, como la exigencia de una visa para los venezolanos y limitaciones en corredores de tránsito.

En el más reciente informe de Un Mundo Sin Mordaza presentado por los activistas internacionales Hanoi Reyes, Presidenta de Venezolanos en Omaha y Daniel Bastardo, presidente de venezolanos en Memphis se reveló que 41,1% de los migrantes venezolanos quedó desempleado durante la pandemia y 17,2%, se mantienen laborando, pero no perciben salario. A su vez, producto de la falta de ingresos, 69,2% de los consultados considera difícil o muy difícil cubrir sus gastos de alimentación. También se conoció que 72,6% de las familias migrantes no tiene ahorros, mientras que el 16,4% piensa usar el dinero ahorrado para cubrir gastos corrientes. A su vez el 5,8% usará sus ahorros para enviar dinero a Venezuela, pero un 52,5% manifestó que no podrá hacerlo. El impacto de la pandemia en los venezolanos en el exterior es devastador.

VIH

Venezuela es el único país de ingresos medios del mundo donde numerosos pacientes con VIH se ven obligados a suspender el tratamiento debido a la escasez generalizada de medicamentos antirretrovirales. El 87% de las más de 79.000 personas que viven con VIH y están inscritas para recibir tratamiento antirretroviral del gobierno venezolano no lo están obteniendo. La cantidad de casos de VIH recientemente identificados en Venezuela aumentó un 24 % entre 2010 y 2016, y en 2016 hubo 6.500 nuevos diagnósticos. El número real de nuevas infecciones por VIH es sin duda mayor, sobre todo si se considera que muchos centros de salud ya no pueden realizar pruebas de detección del VIH.

Mortalidad materna e infantil

Las estadísticas oficiales más recientes del Ministerio de Salud de Venezuela indican que, en 2016, la mortalidad materna aumentó un 65 % y la mortalidad infantil creció un 30 % en apenas un año.

Desnutrición

Las complicaciones médicas que sufren los pacientes en Venezuela se ven agravadas por la severa escasez de alimentos y el acceso limitado a una nutrición adecuada. Muchos venezolanos, entre las decenas de los entrevistados en la frontera por el equipo de Human Rights Watch y John Hopkins, manifestaron haber perdido peso y comer una o dos veces por día en su país. Para algunos, la comida consistía únicamente en yuca o sardinas.

Aunque el gobierno venezolano no ha publicado datos nacionales sobre desnutrición desde 2007, la información disponible sugiere que estaría en aumento: una encuesta nacional representativa realizada por tres prestigiosas universidades de Venezuela concluyó que el 80 % de los hogares venezolanos están en situación de inseguridad alimentaria, lo que implica que no cuentan con una fuente segura de

alimentos, y que las personas relevadas habían perdido un promedio de 11 kilos durante 2017, “Problemas como el acceso a los alimentos básicos, la desnutrición, la desescolarización, la inseguridad y la falta de servicios públicos básicos como el agua, la electricidad y la movilidad, influyen de manera sustantiva en la producción de enfermedades, sus complicaciones y la capacidad de prevenirlas”.

Concluye que “cada vez hay menos acceso a ciertos medicamentos y opciones de tratamiento. En general, se pronostica una profundización de la grave situación de salud. Esto requiere de los ciudadanos un grado mínimo de planificación, aguante y una dosis alta de solidaridad. Del estamento gubernamental se requieren cambios muy sustanciales que pongan el foco en la gente, la enfermedad y la calidad de vida”.

Como consecuencia de la crisis en el sistema de salud venezolano, la organización Amnistía Internacional (AI) advirtió el pasado 9 de marzo 2021, que la vida de miles de personas en Venezuela está en riesgo debido a las violaciones al derecho a la salud y las dificultades para acceder a alimentos y otros servicios básicos. El ente sostuvo que la situación y los riesgos en Venezuela generaron “una crisis de migración forzada de ámbito regional”. La directora de Amnistía Internacional en las Américas, resaltó que los servicios básicos de salud en Venezuela “están colapsados” y que conseguir medicamentos esenciales “es una lucha constante”, por lo que a miles de personas no les queda otra salida que buscar atención fuera del país.

Tres factores -la crisis política, la imposibilidad de acceder al dólar y la desidia del Gobierno de Maduro- influyen en la profunda crisis del sistema de salud que actualmente vive Venezuela. Y así, como advirtió la OMS, las causas que más impacto tienen en la salud no provienen del sector salud sino de decisiones políticas, sociales y económicas. Son el sufrimiento y las muertes provocadas por los determinantes sociales de la salud.

Venezuela cuenta con 301 hospitales públicos, con buena infraestructura “pero hoy fueron convertidos en un gran cementerio de equipos médicos obsoletos, tirados en sus instalaciones”, afirmó el Dr. Duglas León Natera, destacado representante gremial.

Como ha impactado esta crisis de salud en el trabajo de los venezolanos.

El Fondo Monetario Internacional (FMI, 2021) confirmó que Venezuela tiene la peor tasa de desempleo del mundo. En estos momentos, producto de la situación sanitaria y asistencial, aunada a la crisis económica y política, el país registra una tasa de desempleo de 58,3% en 2020 y lo que va de 2021, representando la cifra más alta del mundo. Los niveles de desempleo en el país superan incluso los de naciones pobres como Suráfrica (29%), Sudán (21%9) y Armenia (17,5%). El economista Luis Oliveros dijo que “las cifras oficiales del régimen ubican la tasa de desempleo en entre 7% y 8%, lo que en su opinión refleja falta de información”. Agregó que “el sector de manufactura es el más afectado, pues en 1999 había 11.138 industrias, pero esa cifra se fue en caída libre y en 2020 solo quedaban 2.121 operativas, mientras que de 600.000 comercios que había el año pasado, sólo quedan 2.000”.

Conclusiones y recomendaciones

Esta revisión demuestra la estrecha relación existente entre Salud, Economía y el mercado de trabajo. Más aún demuestra que los procesos de salud impactan directamente el curso de las sociedades. A su vez, la política y la economía de un país, hacen parte importantísima de sus determinantes de salud que a su vez incide en la capacidad productiva de sus trabajadores por la vía del trabajo.

En el análisis y recorrido a los datos cuantitativos y cualitativos sobre Venezuela, queda en evidencia la grave crisis económica-social, devenida en crisis

humanitaria, donde la COVID-19, vino a agravar una situación nunca conocida en países que no estén en guerra o bajo circunstancias tales como desastres naturales.

La recuperación del país de cara a la COVID-19 no es una mera cuestión sanitaria. También habrá que superar el grave daño a la economía, a las relaciones de trabajo y la sociedad venezolana en general. Sin un esfuerzo deliberado para acelerar la creación de empleo decente y ayudar a los miembros más vulnerables de la sociedad, y a la recuperación de los sectores de la economía más afectados, los efectos de la pandemia podrían prolongarse durante años en forma de pérdida de potencial humano y económico, y de mayor pobreza y desigualdad, se requiere una estrategia integral y coordinada, basada en políticas centradas en las personas, y respaldadas por la acción y la financiación. No puede haber una recuperación real sin una recuperación de puestos de trabajo dignos.

Es necesaria la toma de decisiones ejecutivas inmediatas en torno a cuatro principios: promover el crecimiento económico de base amplia y crear empleo productivo; apoyar los ingresos de los hogares y la transición en el mercado de trabajo; fortalecer los fundamentos institucionales necesarios para un crecimiento y un desarrollo económicos inclusivos, sostenibles y resilientes; y utilizar el diálogo social para formular estrategias de recuperación centradas en lo humano.

Venezuela debe implementar políticas de inversión en infraestructura para mejorar las condiciones de incorporación masiva al uso de las TICs, aumentar el número de usuarios del internet e incrementar la velocidad de conexión (tercer internet más lento del mundo con una velocidad de 8.35Mps). También deben crear políticas que incentiven el uso de las TIC en todos los sectores sociales y a económicos, estimular la creación de softwares, aplicaciones y hardware que ayuden a reactivar el motor empresarial, promoviendo la creación de empresas en la industria de las TIC y, por ende, generar empleo.

Por último, establecer un marco político-legal que permita la inversión en infraestructura física y digital. El desarrollo de la economía digital le brindaría a la población herramientas que pueden mitigar los efectos de la crisis. Cambiar el panorama económico de Venezuela requiere reestructurar el modelo productivo, basándose en la diversificación de su economía, abandonando la dependencia de la renta petrolera y generando mejores condiciones para su población. El modelo económico petrolero parece tener un tiempo límite en cuanto el crudo sea sustituido por energías más limpias, y la crisis actual demuestra que el petróleo, haciendo referencia a la frase de Arturo Uslar Pietri, no fue sembrado correctamente, lo que hace de Venezuela un suelo fértil para la economía digital. El uso de las TICs en los procesos productivos aumentaría la productividad y permitiría el crecimiento económico-social.

Lista de referencias

Banco Mundial (2020) Informe Perspectivas económicas mundiales 2020 del BM. Referencia en Línea Consultada en <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2021/October/Spanish/ch1.ashx>

Civilis Derechos Humanos (2021). Salud En Emergencia: El Caso De Venezuela. Informe Sobre Patrones de Vulneración del Derecho a la Salud 2020. Referencia en Línea Consultada en <https://www.civilisac.org/civilis/wp-content/uploads/InformeSaludenEmergencia.pdf>

Entorno Inteligente (2021). Holocausto De La Salud: Enfermarse En Venezuela Es Una Tragedia, Denuncia La Federación Médica. Referencia en Línea Consultada en <https://www.entornointeligente.com/06/10/2021/fmv-enfermarse-en-venezuela-es-una-tragedia/>

Hablemos de Empresas (2021). Impacto De La Pandemia En El Trabajo: 3.300 Millones De Empleos En Juego. Referencia en Línea Consultada en <https://hablemosdeempresas.com/>

Hernández Rodríguez, José. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Medicentro Electrónica. Pp. 578-594. Referencia en Línea Consultada en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&tlng=es.

Human Rights Watch (2018). Venezuela: Las cifras evidencian una crisis de salud. Referencia en Línea Consultada en <https://www.hrw.org/es/news/2018/11/15/venezuela-las-cifras-evidencian-una-crisis-de-salud>

Human Rights Watch (2021). Emergencia Humanitaria Y Covid-19. Informe Mundial 2021: Venezuela. Referencia en Línea Consultada en <https://www.hrw.org/>

Mayo Foundation for Medical Education and Research (2021). ¿La Preocupación De Que El COVID-19 Interrumpa Su Vida?. Red De Noticias De Mayo Clinic. Referencia en Línea Consultada en <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/expert-answers/covid-variant/faq-20505779>

Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (2021). La Definición de Salud Comunitaria en el siglo XXI. Referencia en Línea Consultada en <https://www.paho.org/>

Organización Mundial de la Salud (1948).| Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Referencia en Línea Consultada en https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021). Perspectivas Sociales y Del Empleo 2021: Daños De La COVID-19 A Largo Plazo: Lenta Recuperación Del Empleo Y



Riesgo De Mayor Desigualdad. Referencia en Línea Consultada en https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_794452/lang--en/index.htm

Revista Electrónica de PortalesMedicos.com (2021). Evolución histórica del sistema de salud en Venezuela y proceso de Descentralización. Referencia en Línea Consultada en <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/sistema-de-salud-venezuela-descentralizacion/>

Scientific Electronic Library Online (2018). Sistema De Salud En Venezuela: ¿Un Paciente Sin Remedio? Referencia en Línea Consultada en <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2018.v34n3/e00058517/es>

Tal Cual (2020). 41% De Migrantes Venezolanos Quedó Desempleado Durante La Pandemia. Referencia en Línea Consultada en <https://talcualdigital.com/41-de-migrantes-venezolanos-queda-desempleado-durante-la-pandemia/>

Transparencia Venezuela (2021). Venezuela Reporta 194 Trabajadores de la Salud Fallecidos por COVID-19 hasta Agosto. Salud Crítica. Referencia en Línea Consultada en <https://transparencia.org.ve/>

**LA BIOSEGURIDAD – ELEMENTO INTRÍNSECO EN LAS
RELACIONES DE TRABAJO SANAS Y SEGURAS**



Harriet Conde Pérez

harrietconde@gmail.com

Abogada egresada de la Universidad Santa María. Magíster en Derecho del Trabajo Universidad de Carabobo. Docente de pregrado y postgrado de la Universidad de Carabobo en la Escuela de Relaciones Industriales. Abogado Asesor y Litigante en materia de Derecho del Trabajo tanto individual como colectivo, Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión de Recursos Humanos. Investigadora adscrita al Grupo de Investigación en Discapacidad, Equidad y Trabajo (GIDET) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Articulista y ponente nacional e internacional en las áreas de investigación: derecho del trabajo, seguridad social, salud y seguridad laboral.

LA BIOSEGURIDAD – ELEMENTO INTRÍNSECO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO SANAS Y SEGURAS

Harriet Conde Pérez

Introducción

Desde Diciembre del año 2019, la humanidad atraviesa por una grave crisis sanitaria generada por la aparición y persistencia de la COVID 19; crisis sanitaria que cambio de forma radical el vivir diario de las personas, paralizando la economía, así como los diferentes roles educativos, productivos, sociales y hasta familiares, todo teniendo en cuenta que la prioridad es la no propagación del virus y la conservación de la vida y salud. Las primeras medidas de no propagación han sido muy traumáticas, ya que las mismas cambiaron el rumbo de la habitualidad que se venía cumpliendo en el mundo entero.

En la actualidad la ciencia ha avanzado en el control y cura de la enfermedad, lo que ha permitido el progresivo regreso a una nueva normalidad, pero sin dejar atrás los protocolos de Bioseguridad, lo que trae como consecuencia un cambio radical en el vivir diario del ser humano en todos sus roles, ya que el uso de la mascarilla, el lavado de manos, la distancia social y el manejo de antibacteriales forma parte de la rutina diaria, siendo las herramientas más utilizadas para contener la pandemia, y que debe ser respetada en forma estricta, así como la reestructuración de los espacios cerrados a espacios abiertos, de las actividades que se desempeñan en la economía, la creación de nuevas actividades laborales, la virtualidad y el nuevo orden mundial, a tal efecto el Presidente de la Organización Mundial de la Salud, en fecha 24 de Septiembre del año 2021, declara el compromiso del ente multilateral que preside, así como los países asociados en el logro de vacunación del 40% de la población de todos los países para finales de 2021 y al 70% para mediados del próximo año (2022), además de la toma de medidas eficaz y eficiente en forma rápida en todo lo concerniente a la aplicación de



pruebas diagnósticas y la secuenciación, así como el acceso al oxígeno, los EPP y otros elementos, todo con miras a prevenir la propagación del virus y proveerse de conocimientos para la atención de futuras emergencias sanitarias, así como la resiliencia de los sistemas de salud.

Teniendo en cuenta los resultados arrojados en el control de no propagación del Coronavirus COVID 19, así como los trastornos provocados por la pandemia, entre las cuales están: confinamiento obligatorio, fuerte impacto económico, relaciones comerciales interrumpidas, pérdidas de millones de fuente de empleo formales directos e indirectos, ambiciones profesionales frustradas, pérdidas de años y semestres de educación formal, prohibición de viajar, familias separadas, surge la necesidad del regreso a la normalidad dirigido principalmente a la recuperación de la economía mundial, no abandonando los protocolos de Bioseguridad indicado por los entes multilaterales y nacionales competentes en materia de salud pública; cumplimiento de medidas de prevención que conlleva cambio y aceptación económica psicológico y social en el mundo entero y el cual ha sido adaptado a cada cultura e idiosincrasia de los países y regiones en donde el Coronavirus COVID 19, ha llegado.

Análisis

El ser humano a través del tiempo su evolución se ha trazado entorno a la conservación de la salud, expectativa de vida y desarrollo de medios de producción que les permita la obtención de ingresos económicos provenientes de la ejecución de actividades laborales dignas, estables, rentables, seguras y saludables; ingresos que son destinados en la adquisición de bienes y servicios que mejoren su calidad de vida. La aparición de pandemias trastoca el ritmo de vida desarrollado para el logro de los objetivos generales alcanzar en la conservación de la vida y salud; el Coronavirus ha provocado al menos 5.042.330 muertos en el mundo desde que la oficina de la Organización Mundial de la Salud en China dio cuenta de la aparición de

la enfermedad en diciembre de 2019, su desconocimiento en tratamientos, praxis médica – sanitarias y en medidas preventivas ha afectado sorpresivamente a la población, desencadenando una fuerte crisis económica que se ha acentuado en los estratos más pobre de la población, por carecer de ahorros que les permita la atención de la emergencias en periodos largos, lo que no permite reducir las horas de trabajo para disminuir el riesgo de contagio.

Ante la necesidad económica de sufragar tanto en lo individual como en lo familiar los gastos derivados de las necesidades básicas del ser humano, así como los altos costos de los tratamientos contra la COVID 19, aunado a la imposibilidad de cumplimiento de los distintos subsidios estatales por un mediano y largo plazo por parte de los Estados, enfrenta al mundo laboral al gran reto de la reactivación de la economía dentro del cuidado y la protección de la salud física y mental de las personas, estableciendo medidas de prevención contra la COVID 19 que valore "la dignidad" de la persona y no solo los beneficios que registre la recuperación económica a nivel macro (mundo) y a nivel micro (Estados).

Los protocolos de Bioseguridad impuestos por la Organización Mundial de la Salud al inicio de la pandemia y que se han ido perfeccionado a lo largo de los últimos 20 meses a lo largo y ancho del planeta, ha sido objeto de rechazo por parte de la población, al manifestar incomodidad física y lesión psico – social, al tener que limitar su actuación y desenvolvimiento diario por el riesgo constante al contagio del virus y su consecuencia en la vida y salud, ya que los avances científicos registrados en los tratamientos aplicables al enfermo, así como las vacunas que en la actualidad se inoculan a lo largo y ancho del mundo, así como la creación y fabricación de fármacos que disminuyen el riesgo a desarrollar gravedad que requiera hospitalización y la tasa de mortalidad, no contrarresta el temor a su padecimiento, por lo que la aplicación constante de protocolos de Bioseguridad en forma

permanente, en el corto plazo, transforma el paradigma de control de riesgo proveniente de los procesos productivos.

La gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, hasta finales del año 2019, se encontraba basada en el control de los riesgos provenientes de la fuente de los procesos productivos a los cuales se exponía al trabajador una vez comenzaba la relación de trabajo; toda la gestión fue desarrollada enfocada en un control de la fuente del riesgo y casos hasta en sustitución de procesos peligrosos, hoy en día la gestión de seguridad y salud en el trabajo no solo busca el control de los riesgos de la fuente, sino también en el control del riesgo que se desprende la existencia del Coronavirus Covid 19.

La Organización Mundial de la Salud, en la publicación denominada ACTUALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA FRENTE A LA COVID-19 (2020), afirma:

La pandemia de enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) está exigiendo un alto precio a personas, familias, comunidades y sociedades de todo el mundo. Las vidas cotidianas se han transformado significativamente, las economías han entrado en recesión y muchas de las redes sociales, económicas y de sanidad pública tradicionales en las que la gente confía en épocas de penuria se han visto sometidas a una presión sin precedentes. (p. 1)

En el mismo orden, el Banco Mundial, en su Informe Anual 2021, afirma:

Este año, la pandemia de COVID-19 continuó teniendo un impacto perjudicial en la salud y el bienestar de miles de millones de personas, devastando las economías y empeorando la desigualdad en todo el mundo. Se calcula que, en 2020, unos 100 millones de personas más cayeron en la pobreza extrema. Ese mismo año, entre 720 millones y 811 millones de personas de todo el mundo sufrieron hambre, es decir, 161 millones de personas más que en 2019. Los cierres de escuelas dejaron a 1600 millones de estudiantes sin poder asistir a clases, lo que trajo aparejadas pérdidas significativas de aprendizaje. Las interrupciones en los servicios de salud han hecho que muchas enfermedades no transmisibles y prevenibles quedaran sin tratar. Las mujeres y las niñas se ven especialmente afectadas por estos impactos de gran alcance, ya que han sido las más propensas a perder el empleo o no volver a la

escuela; también han sido víctimas de un aumento de la violencia de género. [Documento en línea]

Teniendo en cuenta los trastornos económicos, sociales, psicológicos, familiares e individuales causados por la Covid 19 a todo nivel, ha producido cambios la vida de la población que rompió con las rutinas normales del ser humano, por lo que la relación de trabajo no escapa de sus efectos, trayendo como consecuencia la transformación de la relación de trabajo influida por todo el entorno de la pandemia, así como por el surgiendo de la tecnología no solo como medio de comunicación inmediato y seguro, sino como parte de los procesos de trabajo y factor fundamental de la económica mundial.

El trabajador actual obedece a una nueva realidad: satisfacción de las necesidades básicas (impacto económico) – adaptación tecnológica (nuevas formas de trabajo) e incertidumbre (riesgo psico – social por la persistencia a nivel mundial de la Covid 19 y sus variantes); nueva realidad que no solo está presente en el entorno del trabajo, sino en todos los roles que desempeña en su diario vivir.

Es evidente entonces que las nuevas políticas de recursos humanos, referidas a la creación y puesta en práctica de la nueva relación de trabajo está sujeta a la existencia del Coronavirus Covid 19, así como a la dinámica de sus variantes y a la necesidad del ser humano en la satisfacción de sus necesidades básicas, a través del hecho social trabajo, que es el principal ingreso económico de las sociedades, también como el medio de desarrollo de la personalidad del hombre – mujer trabajadora.

Antes de Diciembre del año 2019, el paradigma de la relación de trabajo concebía en la prestación del servicio en forma responsable y eficiente, la obtención de su remuneración a cambio digna y en la garantía de puestos de trabajo saludables desde la salud ocupacional; hoy en día, todo este paradigma queda atrás, en razón de la aparición del Coronavirus Covid 19, enfermedad respiratoria aguda

grave (que presenta fiebre y al menos un signo/síntoma de tos, falta de aliento) y que en muchos casos requiere hospitalización.

Dadas las condiciones que anteceden, la relación de trabajo presente (2021) y futuro, tiene que estar adaptada a nuevos instrumentos propios del ámbito laboral, normas o baremos de medida sobre los que tomar decisiones (nueva realidad con presencia de la Covid 19 y sus variantes); modelos y teorías psicológicas que incluyan los factores implicados en las condiciones de trabajo y sociales presente en la rutina diaria del trabajador, en perfecta concordancia con la satisfacción laboral y la mejora del rendimiento y la aceptación de la incidencia desproporcionada de la pandemia en las empresas y los sectores productivos, así como el desarrollo propio de centros de trabajo preventivos, con condiciones laborables ajustadas a las directrices de estos estándares actuales: cuidado y protección de la salud mental y física de los trabajadores "la persona en el centro", partiendo de la afectación causado por la crisis sanitaria y económica mundial sin precedentes en escala e impacto, por las medidas de confinamientos, cierres de escuelas, interrupciones en el suministro de alimentos y pérdidas de ingresos de manera desproporcionada a los pobres, las mujeres, los ancianos, los trabajadores informales y otros grupos de personas.

Por lo que el cambio y la incertidumbre ante nuevas situaciones presente en la relación de trabajo, tiende a confundir la incertidumbre con conceptos como "peligro o amenaza", generando en el ser humano el surgimiento de herramientas capaces de adaptarse a los cambios que conlleva diariamente en el control de la pandemia, sin expectativa de finalización de la nueva realidad.

Los Organismos Internacionales competentes en materia sanitaria, como en materia del trabajo, realizan constantes llamados a frecuentes a la recuperación de empleo con condiciones de trabajo seguras y saludables, trabajo decente, justicia social y dialogo social, todo en pro de la generación de fuentes de empleos con base

emocional y humana, siempre se encuentre presente, partiendo de la premisa del trabajo como parte fundamental del desarrollo de la personalidad del ser humano en su tránsito en el planeta tierra.

La pandemia derivada de la aparición del Coronavirus Covid 19, marcó un hito en la historia de la humanidad, tanto en sus inicios, como en la adaptación de la nueva realidad, ya que el cumplimiento de las medidas de bioseguridad y el constante registro de nuevas variantes, unas más contagiosas que otras, pero siempre con el riesgo letal, en más bajo porcentaje por los efectos de las diversas vacunas aplicadas a nivel mundial, genera un riesgo psicosocial en el individuo, el cual, no puede ser obviado ni en el mundo laboral, ni en el mundo social.

A lo largo de lo transcurrido en el año 2020 y 2021, la noticia más resaltante a nivel mundial ha estado dirigida a la presencia del Coronavirus Covid 19, sus variantes, números de casos y muertes, lo cual, trastoca el vivir diario de la humanidad, aun mas, teniendo en cuenta los niveles de pobreza presente en el mundo.

Ante el nuevo paradigma surgido social y económicamente en la humanidad durante los últimos 18 meses, el mundo del trabajo, busca a reinventarse, tanto en lo económico – productivo, como en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, factor clave en la garantía de la sanidad de la masa trabajadora. No solamente por el control de los riesgos inherentes a los procesos productivos y/o de servicio, sino también en el control de la no propagación del Coronavirus Covid 19, cumpliendo los protocolos de Bioseguridad, todo dirigido a mitigar los efectos en la vida del trabajador, siendo importante mantener a todo el personal sano (trato humano en la continuación de su vida laboral dentro de la nueva realidad) y equilibrado psicológicamente, lo cual se traduce en una prestación de servicio eficaz, eficiente y con calidad.

El mundo del trabajo, se encuentra en los actuales momentos en transformación, todo como consecuencia de la pandemia, en lo económico (efecto de las medidas de confinamiento, paralización de los procesos de la cadena de suministro, pérdidas de horas y fuentes de empleo) y en lo laboral (mejoras en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, nuevas estrategias de producción con técnicas y herramientas adecuadas, oportunas a la emergencia sanitaria mundial), todo dirigido a la adaptación de las modalidades de trabajo presencial y teletrabajo, que garantice la sostenibilidad de los centros de trabajo, así como la seguridad y sanidad de los trabajadores (análisis de los riesgos & organización de los puestos, funciones, horarios de trabajo, flexibilización, todo en concordancia con los protocolos de Bioseguridad).

Ante la realidad implementada por el Coronavirus Covid 19 a nivel mundial, las relaciones interpersonales y económicas están sometidas a un riesgo especial que es el brote de contagios, lo cual índice en todo el proceso de producción, comercialización de bienes y servicios, lo que va en detrimento de la calidad de vida de la población y en la incapacidad de los Estados en la garantía de las necesidades básicas de la población, el Banco Mundial, ha declarado, en su resumen anual 2021:

La pandemia está provocando retrocesos en el desarrollo y suponiendo un revés en los esfuerzos para poner fin a la pobreza extrema y reducir la desigualdad. Debido a la COVID-19, la pobreza extrema aumentó en 2020 por primera vez en más de 20 años y alrededor de 100 millones (i) más de personas viven con menos de USD 1,90 al día. [Documento en línea]

Lo declarado por el Banco Mundial, en su resumen anual, confirma la necesaria transformación del mundo del trabajo en la actualidad, ya que el trabajo representa una fuente primordial de la economía tanto mundial como nacional, por ser el medio idóneo para la generación de ingresos que permite el combate de la pobreza, así como la calidad de vida de la humanidad; transformación que debe tener como premisa, no solo la recuperación económica (medios de producción,

activación de la cadena de suministro, reinversión de los puestos de trabajo, como también de las actividades laborales), sino también, el enfoque humanista del ser humano como parte del proceso trabajo, ya que la humanidad transita en una nueva normalidad, con medidas de restricción y flexibilización sanitarias, aplicación de dosis de vacunas anti COVID-19, y la aparición de variantes, no tan letales como el virus original y versiones pasadas, pero sí de especial atención, por la rápida propagación y elevación de los niveles de contagio, lo cual incide en el ser humano en su salud física, sino también mental, ya que debe extremar las medidas de prevención, no confiarse, equilibrando la satisfacción de las necesidades básicas y el bienestar físico y mental a que tiene derecho todo ser humano, dentro de un panorama lleno de incertidumbre y desconocimiento ante el fin de la pandemia.

Es evidente entonces, que ante el impacto causado por la pandemia generado por el Coronavirus Covid 19, surge la necesidad de aprender nueva forma de vida, así como de trabajo, todo coordinando objetivos estratégicos dentro del mundo del trabajo y sus relaciones, como a nivel psico – social del ser humano.

Dadas las condiciones que anteceden, existe la preocupación de gobernantes, políticos, personal médico – sanitario, empresarios y profesionales, ante la canalización del nuevo paradigma, ante la realidad social, familiar y personal a la que esta expuesto el ser humano en la crisis sanitaria que ya arriba a dos años, contado desde la aparición del caso cero de contagio del Coronavirus Covid 19 en Wuhan – República Popular de China.

En Europa, la NTT DATA, realizó estudio “Profesionales del Futuro”. Cuyo objetivo general es la comprensión del perfil del profesional para los próximos cinco años, con base en posibles escenarios y habilidades esperadas, todo en razón de realidad de la pandemia durante al año 2021 y su impacto en los mercados laborales y sus relaciones; estudio cuya metodología estuvo basada en la realización de 34 entrevistas a ejecutivos de grandes empresas y especialistas en cultura

organizacional y comportamiento humano diferentes, que trabajan en países como Brasil, Colombia, México, Chile, Perú, España y Portugal. El estudio cuantitativo se llevó a cabo entre el 2 y el 20 de agosto de 2021, a través de un enlace digital, y contó con una adhesión de 3.249 colaboradores de diferentes empresas en más de 10 países, comprendidos en edades comprendidas entre 22 y 35 años, con equilibrio en igualdad de género: 55% mujeres y 45% hombres, y en el desempeño de funciones públicas y líderes en empresas.

En el estudio prenombrado se afirma:

La pandemia ha afectado el funcionamiento de la sociedad. Cambió el estilo de vida de las personas, sus comportamientos y hábitos. Influyó en las formas de pensar y actuar, trayendo dudas e inseguridades. Incluso puede haber traído lecciones, pero dejó un legado de transformación de contextos sociales, relaciones y también del mercado laboral (p. 2)

En este mismo orden y dirección, el estudio afirma:

El futuro no admite predicciones

... Es natural que el 47% de los profesionales sientan curiosidad con relación al futuro del trabajo. La curiosidad representa un atractivo y una voluntad de desentrañar este enigma. Por otro lado, esta misma curiosidad acaba generando sentimientos más negativos como la incertidumbre, la preocupación y la ansiedad. Lo desconocido genera miedo, aún más asociado a la experiencia que todos vivieron en 2020 y 2021. ... [Documento en línea]

EL TEMA DE LA SALUD MENTAL YA SE CONSIDERA HOY COMO UNA PREOCUPACIÓN CUANDO LOS PROFESIONALES PIENSAN EN EL FUTURO.

1 de cada 5 personas se sienten bien con relación a sus problemas psicológicos.

En 2019, el índice era de 1 de cada 3.

Universidad de Vrije, (Bruselas) | 2021.

44% Preocuparse mucho por la cantidad de trabajo con relación a la salud mental.

43% Se preocupan de alguna forma por la cantidad de trabajo con relación a la salud mental.

A manera de resumen final, el estudio concluye:

La pandemia dejó marcas importantes que afectaron las relaciones laborales y la seguridad de los profesionales.

Como puede observarse, el miedo y la incertidumbre de la situación vivida por la COVID-19, se encuentran presente en la psiquis del ser humano en sus diferentes roles, por lo que la transformación del mundo del trabajo (modificaciones de las condiciones del trabajo, de procedimientos, de actividades), pasa por la consideración de las situaciones generales personales vividas, lo cual influye en el comportamiento de los trabajadores, resultando clave en los planes de reactivación económica y retorno al trabajo, la consolidación de forma sólida de actuación enfocadas a identificar y actuar en el ámbito de la salud y el bienestar psicológicos de los trabajadores. La estabilidad mental (estabilidad que dependerá de cómo se canalice la incertidumbre y la actuación en ella.) y la inteligencia emocional, ambos aspectos que deben estar presente en los cambios a realizarse en forma constantes, todo en búsqueda del bienestar del ser humano dentro de la nueva realidad, de un futuro incierto y un proceso de autoconocimiento.

La finalización de la pandemia, a través del control de la propagación del Coronavirus Covid 19 y sus afecciones en el ser humano infectado teniendo en cuenta los avances de la ciencia (fármacos orales, espray nasales y vacunas), es el reto de los científicos desde la aparición del caso cero y para la humanidad, es la esperanza de paz y evolución, siempre presente mucha incertidumbre al respecto.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), durante los últimos dos años, ha efectuado estudios sobre las consecuencias que ha generado la aparición y persistencia del Coronavirus Covid 19, en el ser humano, las declaraciones efectuada en fecha 25 de Noviembre del año 2021, “destaca *el efecto devastador de la pandemia por COVID-19 en la salud mental y el bienestar de las poblaciones de las*

Américas, así como el impacto que tuvieron las interrupciones de los servicios en toda la región.”

A lo largo de los planteamientos analizado, se evidencia la importancia de la salud mental y física del ser humano, así como la necesidad de preservar la calidad de vida, como evidencia de la erradicación de la pobreza, por lo que la persistencia del Coronavirus Covid 19 en la vivir diario de la humanidad conlleva a los actores sociales inmersos en la relación de trabajo a coexistir tanto planes de recuperación económica, como de recuperación y preservación de la salud mental de la población, lo cual debe ser inserto en un sólo proyecto de relaciones de trabajo futuristas - multidisciplinario, en un mundo post covid y con suficiente experiencia para enfrentar cualquier otra pandemia que pueda surgir en el mundo. Este cambio de paradigma exige refortalecer al mundo del trabajo como un punto de entrada clave en las nuevas relaciones de trabajo.

Conclusión

De los anteriores planteamientos se deduce, no existe duda alguna, que la pandemia generada por el Coronavirus Covid 19, marca un antes y un después de la relación de trabajo en todo el globo terráqueo, cambiando las condiciones de trabajo y empleo, así como la normativa jurídica que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, todo orientado a la obtención de una relación de trabajo que no solo desarrolla la personalidad del hombre y/o mujer trabajadora, sino que contribuye a la recuperación del logro del bienestar común de la masa trabajadora, dentro del contexto rentable y social que se deriva del trabajo como hecho social, ajustada a la nueva normalidad ante el riesgo constante que genera la existencia del Coronavirus Covid 19 y las diversas variantes que han ido mutando durante el desarrollo de la pandemia.

En este propósito, la relación de trabajo actual y del futuro, pasa por la creación de nuevas formas de trabajo, ajustadas a la necesidad mundial en la

actualidad y el futuro por venir– post covid 19, por lo que el mundo del trabajo no puede ceñirse a una recuperación y reinversión futurista de forma unilateral por parte del sector empleador, o del sector de los trabajadores o por parte de los Estados, la nueva realidad a desarrollarse en el mundo del trabajo pasa por el trabajo de los actores sociales de la relación de trabajo, acompañado de un equipo multidisciplinario con intereses dirigidos al logro de sociedades sanas, productivas, evolucionadas y garantes del bienestar y derechos humanos del hombre y debidamente asesorados por la ciencia y las disciplinas inmersas en el bienestar del ser humano, todo con el fin último la superación de los niveles de pobreza que se registra en el mundo entero y que se profundizaron con la pandemia, así como el logro de la calidad de vida a que la humanidad tiene derecho y que le pertenece.

Lista de referencias:

NTTDATA (2021) “Profesionales del Futuro” [Documento en línea] Recuperado de <https://es.nttdata.com/> Profesional del futuro.

Informe Gubernamental:

Organización Mundial de la Salud (2020). Actualización de la Estrategia Frente a la Covid-19 [Documento en línea] Recuperado de <https://www.who.int/>

Banco Mundial (2021). Informe Anual 2021. [Documento en línea] Recuperado de <https://www.bancomundial.org>

Organización Panamericana de la Salud (2021). La OPS destaca la crisis de salud mental poco reconocida a causa de la COVID-19 en las Américas. [Documento en línea] Recuperado de <https://www.paho.org/>



Profundización de la desigualdad

BRECHA DIGITAL EN TIEMPO DE PANDEMIA



Ana Cordero-Borjas

aecorder@gmail.com

Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Licenciada en Relaciones Industriales títulos obtenidos en la Universidad de Carabobo, Venezuela. Profesora Titular a Dedicación Exclusiva de la Cátedra de Organización de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo. Veinte años de experiencia docente e investigativa. Autora de artículos en revistas indexadas en España, México, Colombia, Perú, Chile y Venezuela. Ponencias publicadas en Congresos Nacionales e Internacionales y autora de capítulos de libros arbitrados. Coordinadora del Grupo de Investigación en Estudios Culturales y Organizacionales de la Universidad de Carabobo.



Luz Alexandra Montoya-Restrepo

lamontoyar@unal.edu.co

Doctora en Ciencias Económicas, Magister en Administración, Administradora de empresas, Universidad Nacional de Colombia. Tesis Laureada en el pregrado y en la Maestría. Premio Portafolio a la excelencia académica. Profesora titular con derecho a tenencia de cargo. 22 años de experiencia docente e investigativa. Ha sido consultora empresarial, empresaria e investigadora en ciencias administrativas. Tiene más de 120 artículos en revistas indexadas, 20 capítulos de libros y unas 80 ponencias internacionales. Actualmente pertenece a dos grupos de Investigación en: Cuidado de Enfermería Al Paciente Crónico, Modelamiento Y Análisis Energía Ambiente Economía y Grupo Management & Marketing (M&M).

BRECHA DIGITAL EN TIEMPO DE PANDEMIA

Ana Cordero-Borjas

Luz Alexandra Montoya-Restrepo

A modo de introducción

El Covid-19 es una enfermedad respiratoria altamente transmisible causada por un nuevo tipo de coronavirus humanos, el Síndrome Respiratorio Agudo Severo Corona Virus-2 (SARS-COV2), ello ha provocado una crisis de salud pública que enferma a personas de todas las edades en todo el mundo (Saha et al., 2021). Unos meses después de su descubrimiento, el virus se convirtió en una pandemia global que impactó a casi todos los países del mundo; con la economía global y las fuentes de sustento siendo fuertemente impactadas (Azubuiké et al., 2021).

Este virus, detectado por primera vez en Wuhan (China) en diciembre de 2019, afectó rápidamente a 215 naciones, regiones o territorios con 4.547.782 muertes y 219.456.675 casos positivos en todo el mundo (Fuente: Our World in Data in Google.com, 6 octubre de 2021). Por lo cual la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo anunció como una pandemia el 11 de marzo de 2020 (Saha et al., 2021).

La declaración oficial como pandemia del Covid-19 provocó cambios urgentes en la sociedad y el nuevo término "distanciamiento social" se utilizó como la principal política de los gobiernos de todo el mundo como una práctica recomendada para las personas de la comunidad o dentro de un hogar para mantener un espacio seguro y sano (Cho y Kim, 2021).

Para Saha et al. (2021), debido al elevado número de muertos en todo el mundo, para muchos gobiernos, el distanciamiento social fue la única forma de evitar la propagación del virus. Ello implicó el cierre de los servicios escolares tradicionales, ante lo cual, aproximadamente 1.600 millones de estudiantes en 190

países de todo el mundo se vieron afectados por la pandemia y el cierre de escuelas (Azubuike et al., 2021).

Los gobiernos centrales y regionales de muchos países de todo el mundo cerraron no sólo todas las instituciones educativas, sino también centros comerciales y restaurantes, entre otros espacios de uso público, lo que implicó trastornos organizativos a gran escala.

Las repercusiones no sólo han sido en el ámbito de la salud pública y la epidemiología, la respuesta social a la pandemia ha perturbado profundamente el trabajo y la organización. Por un lado, la respuesta organizacional a la pandemia de Covid-19 ha revelado posibles historias de éxito, como el cambio a la telesalud, el aumento de los acuerdos laborales flexibles y la intensificación de la digitalización en muchos sectores. Por otro lado, la pandemia ha interrumpido profundamente el trabajo y la organización, y ha revelado cuántas organizaciones han luchado por adaptarse y podrían tardar años en recuperarse. Por lo tanto, se requiere una perspectiva matizada para comprender mejor las consecuencias de la pandemia y la digitalización (Faraj et al., 2021).

Es necesario señalar que, ante la digitalización como respuesta a la pandemia y el consecuente confinamiento, se ha reforzado la desigualdad social en grupos marginados que sufren discriminación y exclusión social, política y económica.

Como se mencionó anteriormente, uno de los sectores más afectados por la pandemia del Covid-19 ha sido el educativo. De acuerdo con la UNESCO referido por el SELA (2020), hay más de 1 mil millones de estudiantes afectados a nivel mundial. Adicionalmente, hay varios obstáculos que esta organización señala tales como: deficiencias en el aprendizaje remoto, el costo de la brecha digital (entendido como la disparidad que hay en el acceso a la tecnología e internet), el rol que juegan las escuelas en la salud y el bienestar de los estudiantes.

Es oportuno señalar que Azubuike et al. (2021) sostienen que el concepto de brecha digital se utilizó desde la segunda mitad de la década de 1990, para referirse a las desigualdades en el acceso y el uso de las nuevas tecnologías de los medios entre los denominados "que tienen" y "no tienen". La investigación sobre la brecha digital, especialmente entre finales de la década de 1990 y mediados de la década de 2000, fue valiosa para poner "el importante tema de la desigualdad en la sociedad de la información en la agenda académica y política" y fue un punto de referencia útil para los objetivos políticos básicos.

La investigación sobre la brecha digital utiliza en gran medida una variedad de indicadores sociodemográficos y socioeconómicos, entre los cuales destacan: los ingresos, el género, la edad, el nivel de educación y la ubicación geográfica para explicar las divisiones de primer, segundo y tercer nivel. Este cuerpo de literatura ha ayudado a explicar quién se beneficia más del uso de Internet o quién se está quedando atrás (Azubuike et al., 2021).

De acuerdo con Ortuño (2020a) según la UIT (2017), el número de desconectados o *digitalmente excluidos* en América Latina y el Caribe superaba los 200 millones de personas en edad de trabajo, por ello:

Una de las prioridades de América Latina y el Caribe (ALC) es superar la distancia entre los individuos "conectados" o *digitalmente incluidos* y los "no conectados" o *digitalmente excluidos*. Esta situación, categorizada por Baigorri y Fernández (2000) como fractura digital, o por otros autores como brecha digital (BD) o *digital divide*, consiste en la reducida posibilidad que tiene un considerable segmento de la población para acceder y utilizar de forma efectiva las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC); con el fin último de alcanzar una mejora de sus condiciones de vida. Las razones que no permiten alcanzar el uso efectivo no sólo radican en la carencia de instrumentos y fuentes de acceso de calidad, sino también en el acervo de habilidades o conocimientos para utilizar estos dispositivos. (Ortuño, 2020a)

Bajo este escenario, destaca que la gran crisis desatada por el Covid-19 está empujando al mundo hacia la digitalización más que ninguna otra fuerza lo había hecho hasta ahora. Para algunos, el Covid-19 se ve como una aliada inesperada de la transformación digital y como una fuente de aceleración del desarrollo digital en el mundo (Barros referido por Ortuño, 2020b).

De hecho, como secuela de esa crisis se está produciendo un poderoso impulso de la transición hacia la economía digital a través de la creación e instrumentación de herramientas y dispositivos digitales que ya están siendo utilizados globalmente para viabilizar y potenciar el alcance y los beneficios de las medidas dispuestas por los gobiernos para contrarrestar el impacto de esta enfermedad (Ortuño, 2020b).

Emergen así, dos miradas opuestas ante la digitalización como respuesta al distanciamiento social como política sanitaria frente a la pandemia: los conectados y los no conectados, una suerte de incluidos y excluidos que amplía las desigualdades ya existentes. Lo anterior, motiva la presente investigación que pretende analizar la situación actual de la brecha digital en el marco de la pandemia originada por el Covid-19.

Es de destacar lo expuesto por Hylland (2021), quien afirma que hay ventajas y desventajas de intentar analizar un fenómeno cultural en tiempo real. Una ventaja evidente es la proximidad temporal a los eventos, que brinda amplias oportunidades para descripciones empíricas ricas y densas. Una desventaja igualmente evidente es que no hay los beneficios de la retrospectiva. El análisis se escribe en medio de una situación con un resultado poco claro. Cualquier indicio de consecuencias duraderas se considera necesariamente especulativo, lo que deja espacio para investigaciones interesantes en los meses y años venideros

Como investigación exploratoria, el presente trabajo es de carácter descriptivo ya que se seleccionaron documentos vinculados a la temática planteada y se recolectó información de manera independiente y luego conjunta sobre cada uno de estos temas (Hernández et al., 2006). A fin de analizar la situación actual de la brecha digital en el marco de la pandemia originada por el Covid-19 este estudio se fundamentó en la revisión de documentos primarios (documentos originales) de acuerdo a Ander-Egg (1995); por tanto, esta investigación es documental, ya que “consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema” (Bernal, 2006, p. 110) lo cual es acorde a la naturaleza del fenómeno que hay que estudiar y el objetivo de la investigación (Ander-Egg, 2003).

Covid-19: el desafío de los vulnerables

La situación actual presenta un escenario nunca visto, tanto por la rápida propagación del virus como por el contexto regional existente, en el cual los amplios niveles de desigualdad han profundizado la vulnerabilidad para los grupos que históricamente han sido excluidos y marginados. Es necesario reconocer que

Existe amplio consenso respecto al hecho de que se está ante una situación sanitaria y de inmovilidad sin precedentes a escala mundial. De alguna manera, en diversos informes se compara la situación actual con la crisis de los años treinta, con los efectos de la Segunda Guerra Mundial o con la gripe española. (CEPAL, 2020, p. 2)

A causa del virus, en diciembre de 2020 América Latina y el Caribe (ALC) registró la tasa de mortalidad más alta en todo el mundo teniendo 20% de todos los casos positivos de Covid-19 a nivel mundial. La región ocupa el segundo lugar en cuanto al número de infecciones reportadas, después de Estados Unidos, reportando además las mayores desigualdades en el mundo (Lopez-Ercilla et al., 2021).

La pandemia no sólo representa un problema de salud pública, sino que también es una amenaza para los derechos humanos, aumentando la vulnerabilidad de los grupos marginados (por ejemplo, mujeres, niños y pueblos indígenas), entre los muchos impactos derivados del Covid-19. Al respecto, Lopez-Ercilla et al. (2021) sostienen que

Los grupos más vulnerables de la sociedad, a saber, las personas mayores, las mujeres, los niños, los pueblos indígenas y los que viven en comunidades rurales, se encuentran entre los más afectados. Por lo tanto, se debe prestar especial atención a estos grupos y los temas circundantes para reducir las consecuencias desiguales de la crisis del Covid-19.

La pandemia del Covid-19 ha revelado y puesto de relieve las desigualdades profundamente arraigadas en diferentes sociedades, desde las economías más avanzadas hasta las económicamente subdesarrolladas. Bajo la pandemia, las discrepancias sociotécnicas existentes a menudo se magnifican y surgen diversas formas de exclusión, marginación y vulnerabilidades. Zheng y Walsham (2021) afirman que muchas de estas disparidades están mediadas a través de la tecnología digital, en parte debido al distanciamiento social y los bloqueos que reemplazan los contactos cara a cara con interacciones digitales.

Gran parte del análisis actual se ha centrado en la promesa de la digitalización y las nuevas formas de trabajo y organización que hace posible. Específicamente, la pandemia ha expuesto debilidades y límites fundamentales en la forma en que las organizaciones gestionan la digitalización. Faraj et al. (2021) consideran que la pandemia de Covid-19 se ha abordado como un experimento de ruptura natural a gran escala que ha alterado muchas de las “expectativas de fondo de la vida cotidiana” como por ejemplo ir a trabajar, socializar o incluso salir de casa. Para los autores arriba mencionados

...la llegada del virus, su novedad científica y la respuesta de salud pública aparentemente fortuita a la pandemia resultante han generado una disrupción en el mundo real en los procesos organizativos y han desafiado los supuestos fundamentales sobre la organización. (Faraj et al., 2021)

En este contexto, a medida que se profundiza la dependencia tecnológica en todas las esferas de la vida, las desigualdades digitales han puesto en mayor riesgo a los más desfavorecidos digitalmente. Durante la pandemia el acceso y la comprensión de la información actualizada en línea sobre el virus es fundamental para protegerse de él. Los gobiernos y las agencias oficiales, como la OMS, han estado trabajando arduamente para difundir información confiable sobre el virus y brindar servicios en línea (Cho y Kim, 2021). Sin embargo, es difícil llegar a algunos de los grupos sociales vulnerables que están excluidos de los procesos de digitalización.

Por otra parte, la pandemia ha revelado un mundo ansioso por mantenerse conectado, pero que enfrenta grandes disparidades en términos de acceso a la tecnología y alfabetización digital. Pese a que la discriminación y la brecha digital se estaban abordando antes de la pandemia, las desigualdades en cuanto al acceso tecnológico se han visto agravadas por el Covid-19 y las posteriores medidas de bloqueo, generando una nueva fuente de exclusión, la brecha digital. Para Lopez-Ercilla et al. (2021), una conexión a Internet estable es fundamental para garantizar el acceso a la educación y las oportunidades de formación, información, mercados y transacciones de servicios mientras simplemente permanece conectado en un mundo socialmente distanciado.

En el marco del Día Internacional de la Alfabetización 2021 que se celebró bajo el lema: “Alfabetización para una recuperación centrada en las personas: reducir la brecha digital”, Plataforma Acción Climática Participativa (2021) sostiene que

La crisis provocada por el Covid-19 creó trastornos sin precedentes en el aprendizaje de los niños, jóvenes y adultos. También, acentuó las desigualdades ya existentes en cuanto al acceso a oportunidades de alfabetización significativas. Durante este periodo de crisis mundial se llevaron a cabo esfuerzos para encontrar otros medios para garantizar la continuidad pedagógica, en particular mediante el aprendizaje a distancia. La rapidez con que se pasó a un aprendizaje a distancia también dejó al descubierto la fractura digital que persiste en términos de conectividad, infraestructura y capacidad para utilizar la tecnología, así como las desigualdades que existen en otros servicios, tales como el acceso a la electricidad.

Plataforma Acción Climática Participativa (2021) continúa afirmando que “los obstáculos en materia de infraestructura, los costos elevados de acceso a la tecnología, y las limitaciones en la alfabetización digital de la población, conllevan a una situación de ralentización en el proceso de despegue digital”.

Lo anterior, lleva a reflexionar sobre la necesidad de que en un momento en que lo digital se ha vuelto repentina y necesariamente dominante, la dificultad de muchos para participar adecuadamente hace que las poblaciones ya marginadas sean aún más invisibles.

Brecha digital y Covid-19: poblaciones sean invisibles en el ámbito digital

En esta pandemia originada por el Covid-19, la mayoría de las actividades diarias han cambiado de entornos cara a cara a entornos virtuales, como aprendizaje electrónico, trabajo y chequeos médicos remotos, servicios religiosos transmitidos en vivo y compras en línea. Para Gonzalo (2021)

Durante el primer año de la pandemia, las herramientas digitales sirvieron para facilitarnos una nueva normalidad con restricciones. 2020 exigió cambios de hábitos y el aislamiento físico propició el traslado de gran parte de la actividad a entornos en línea para toda la población.

Ortuño (2020b) considera que “la brecha digital (BD), *digital divide* o brecha de acceso, continúa afectando al 50% de la población mundial. Su progresivo

ensanchamiento es una seria amenaza para el crecimiento de los países menos adelantados”. El autor antes mencionado señala que la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD por sus siglas en inglés) afirma que actualmente en el mundo existe una enorme brecha entre los países *infraconectados* y los países *hiperdigitalizados* (Ortuño, 2020b).

En pandemia, el acceso a las herramientas tecnológicas ha sido determinante para el desarrollo de las actividades cotidianas, por ello, no es de extrañar la preocupación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales por el estudio de la brecha digital ya existente y las consecuencias de esta para la incorporación de la población excluida en procesos tan necesarios como la educación y la salud de manera remota.

Las estadísticas básicas de brechas digitales ya indicaban que en 2019 sólo 53,6% de la población mundial estaba en línea, y en los países menos desarrollados, la cifra es del 19,1% (UIT, 2019 referido por Zheng y Walsham, 2021). Zheng y Walsham, (2021) afirman que incluso en un país rico como el Reino Unido, se estima que 5 millones de personas no están conectadas a Internet. Los autores señalados consideran que pese a que estos números dicen poco sobre cómo la gente usa Internet en la práctica, la consecuencia de las brechas digitales básicas en términos de acceso a la tecnología se ha vuelto más prominente durante la pandemia.

A continuación, se presentarán pinceladas de los casos de algunos grupos vulnerables que se han visto afectados por la virtualización propiciada por el confinamiento y aislamiento social como medida preventiva ante el Covid-19, especialmente aquellas personas que sufren enfermedades crónicas, pacientes vulnerables, estudiantes en situación de pobreza o con discapacidades, personas de la tercera edad, e incluso las brechas digitales que afrontan las personas por su etnia.

Las personas que padecen enfermedades crónicas se ven afectadas de manera desproporcionada debido a serias interrupciones en los servicios de los que dependen. Estas personas no sólo tienen un mayor riesgo de exposición al virus cuando tienen que ir a lugares públicos para acceder a Internet, sino que también tienen más probabilidades de experimentar una baja conexión social en comparación a otros grupos (Cho y Kim, 2021).

Faraj et al. (2021) estiman que la telesalud creó obstáculos de acceso para los pacientes vulnerables que no tenían acceso a Internet. Los esfuerzos gubernamentales que en algunos países se llevaron a cabo para distribuir ayuda financiera relacionada con Covid-19 dejaron atrás a toda una clase de beneficiarios potenciales cuya falta de conectividad a Internet les impidió solicitar ayuda.

Por su parte, y pese a que algunos países proporcionaron computadoras portátiles gratuitas para estudiantes vulnerables por situación de pobreza o con alguna discapacidad, al estar del lado desfavorable de la brecha digital, se vieron afectados negativamente por la abrupta incursión de las clases en línea. Además, las escuelas suelen ser una fuente de apoyo sanitario, nutricional y social para quienes pertenecen a clases socioeconómicas desfavorecidas, en otras palabras, la exclusión digital tiene sus raíces en la desigualdad social (Zheng y Walsham, 2021).

Por ejemplo, en el norte de Canadá, el cierre de escuelas relacionado con la pandemia y el consiguiente cambio hacia el aprendizaje a distancia fue difícil de lograr dada la falta de conectividad digital. Como resultado, miles de estudiantes se quedaron atrás y, de hecho, desaparecieron del sistema educativo (Faraj et al., 2021).

La brecha digital se ha reflejado en varios ámbitos y sectores demográficos, entre ellos, las personas de la tercera edad. Por ejemplo, de acuerdo con Gonzalo (2021) el Barómetro de Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España

(UDP) marca la dimensión de la brecha en las personas mayores de 65 años: 40,5% de las personas mayores aseguran que nunca han accedido a internet. Vale citar a Gonzalo (2021) quien sostiene

Las gestiones cotidianas que sólo se pueden hacer a través de internet o en una máquina son un obstáculo para el 27,1%, que manifestaron que no pudieron lograrlo. Este porcentaje sube hasta llegar casi al 60% (58,9%) entre quienes tienen una capacidad de gasto insuficiente. Dentro de la brecha hay otras brechas. Las mujeres, los mayores de 75 años, quienes viven solos y quienes tienen un menor nivel formativo caracterizan el perfil de los que quedan fuera del ámbito digital. Estos no usuarios lo son en porcentajes significativamente superiores al 40,5% registrado entre el total y también por sus segmentos opuestos.

La falta de acceso digital también se ve reflejada por la etnia, cabe señalar un estudio realizado en Estados Unidos con respecto a las tasas de suscripción de banda ancha las cuales varían significativamente según la etnia, con una brecha del 8,4% existente entre las poblaciones negras y blancas (Faraj et al., 2021).

Todo lo anterior, conduce a compartir la reflexión de Faraj et al. (2021), quienes afirman que

La pandemia de Covid-19 ha puesto de manifiesto la mala distribución del acceso digital entre las poblaciones. Esto ha superado las expectativas de que la gran mayoría de las personas (al menos en los países desarrollados) tiene acceso digital y ha creado desafíos de acceso y servicio para las poblaciones pobres, ancianas y rurales en un momento en que los canales no digitales están severamente restringidos.

En el caso particular de ALC, Ortuño (2020a) destaca que la conectividad en la región se caracteriza por: déficits en la infraestructura de telecomunicaciones, baja densidad de población, falta de capital humano, pobreza, un marco regulatorio inadecuado, barreras asociadas a la carencia de habilidades digitales o bajo nivel de competencia en el manejo de equipos (“analfabetismo tecnológico”).

Ortuño (2020a) también destaca que de acuerdo con el BID (2020)

...para 2018 un 56% de la población de ALC utilizaba Internet, pero sólo un 45,5 % de los hogares en la región contaban con conexión de banda ancha. Esta proporción es inferior a la que presentan los países miembros de la OCDE de 86,3. Según la CEPAL, el promedio de la brecha digital entre las zonas rurales y urbanas es de un 27%.

El aprovechamiento efectivo de las TIC no sólo depende del acceso a Internet sino también de su uso, por lo cual, la penetración de Internet *per se* no indica un elevado grado de resiliencia digital. Ortuño (2020a) refiere un estudio reciente de la CAF-banco de desarrollo de América Latina (2020), dicho estudio concluye lo siguiente

...la brecha digital en ALC se está agravando debido a que “el uso de Internet en gran parte de los hogares latinoamericanos se limita a herramientas de comunicación y redes sociales”... La brecha digital impide que la región aproveche las TIC de manera efectiva y se apoye en ellas para impulsar los procesos de desarrollo sostenible y de integración de los países que la conforman.

En esta sección se han presentado las principales aproximaciones que la brecha digital impacta en diversos grupos vulnerables, todo ello invita a la reflexión acerca del acceso a las tecnologías digitales y su vinculación con las oportunidades para adquirir y/o mejorar las competencias requeridas para hacer uso efectivo de estas tecnologías. La brecha digital es un problema tecnológico asociado a factores socioeconómicos y políticos, especialmente en el marco de la progresiva digitalización en tiempo de pandemia.

Reflexiones finales

Al analizar la situación actual de la brecha digital en el marco de la pandemia originada por el Covid-19, se aprecia que las posibilidades de tener acceso a infraestructura tecnológica, infraestructura de conectividad y alfabetización

tecnológica o digital pueden llevar a reducir las inequidades en un mundo altamente conectado y que a raíz de la pandemia tuvo que acelerar este proceso.

Como afirman Sumoza y Santiago (2020) “la totalización tecnológica, en medio de la pandemia ha encontrado asideros y detracciones, en estados trascendentes y transgresores. La brecha digital se ha transformado en un elemento determinante para alcanzar o no el trabajo decente” (p. 242)

Los sectores más vulnerables se encuentran excluidos de estos procesos, aumentando aún más las dificultades de tener un acceso a servicios de educación, salud e información y en algunos casos hasta de conexión con sus familias y grupos sociales.

La inclusión digital permitiría promover el desarrollo individual y social no sólo a través de la tenencia de equipos y software para que el individuo pueda acceder a Internet y a las TIC, sino también como una acción que incorpore factores cognitivos de significación (Ortuño, 2020a).

La pandemia trajo mayores niveles de pobreza, lo que en la región viene a dar mayor impacto a las personas, las cuales se alimentan peor, desertan de sus estudios, tienen menor acceso a la salud y en general se encuentra que los objetivos del milenio se retrasarán por los diversos impactos, sociales y económicos que dejó, la digitalización precipitada se presentó frágil al encontrarse con la pandemia de Covid-19.

Se requiere por parte de las comunidades y sus gobiernos un esfuerzo aún mayor, no sólo por garantizar la conectividad sino también por un compromiso de permitir a los más vulnerables tener mayor acceso a las oportunidades tecnológicas actuales, reconociendo que los sectores rurales, algunos grupos raciales y personas en situación de discapacidad y pobreza al ser más vulnerables necesitan un apoyo

real que les permita al menos, tener las oportunidades mínimas para recuperar condiciones de vida aceptables que posibiliten, finalmente, el desarrollo de toda la sociedad.

Por último, es oportuno compartir las recomendaciones de la UNESCO para consolidar el uso del Internet, componente fundamental del ecosistema digital en la región, el organismo internacional recomienda la incorporación de las siguientes premisas dentro del marco de planificación los programas regionales para la disminución de la brecha digital:

- i) el abordaje de las barreras críticas para el acceso: asequibilidad, habilidades digitales y relevancia; ii) la ampliación del marco regulatorio dirigido a fortalecer la competencia en los mercados de acceso; y iii) la necesidad de instrumentar políticas públicas que orienten las inversiones privadas y las complementen en áreas de baja rentabilidad económica y alto impacto social (Ortuño, 2020a)

Lista de referencias

- Ander-Egg, Ezequiel (1995). *Métodos y técnicas de investigación social*. Grupo Editorial Lumen, Buenos Aires.
- Ander-Egg, Ezequiel (2003). *Técnicas de investigación social: técnica para recogida de datos e información*. Grupo Editorial Lumen, Buenos Aires.
- Azubuike, Obiageri Bridget; Adegboye, Oyindamola & Quadri, Habeeb (2021). Who gets to learn in a pandemic? Exploring the digital divide in remote learning during the Covid-19 pandemic in Nigeria. *International Journal of Educational Research Open*, 2(2), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100022>
- Bernal, César (2006). *Metodología de la investigación* (2da. ed.). Pearson, México.
- CEPAL (2020). *Informes Covid-19: Los efectos del Covid 19: una oportunidad para reafirmar la centralidad de los derechos humanos de las personas migrantes en el desarrollo sostenible*. Recuperado de

<https://www.CEPAL.org/es/publicaciones/46353-efectos-Covid-19-oportunidad-reafirmar-la-centralidad-derechos-humanos-personas>

Cho, Minhae & Kim, Kyung Mee (2021). Effect of digital divide on people with disabilities during the Covid-19 pandemic. Disability and Health Journal. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2021.101214> Manuscrito aprobado para su publicación.

Faraj, Samer; Renno, Wadih & Bhardwaj, Anand (2021). Unto the breach: What the Covid-19 pandemic exposes about digitalization. Information and Organization, 31(1). <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100337>

Gonzalo, Marilín. (2021, 20 de julio). Brecha digital: El 40% de las personas mayores asegura que nunca ha accedido a internet. <https://www.newtral.es/brecha-digital-mayores-internet/20210720/>

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2006). *Metodología de la investigación* (4ta. ed.). Mc Graw-Hill, México.

Lopez-Ercilla, Ines; Espinosa-Romero, Maria Jose; Fernandez Rivera-Melo, Francisco J.; Fulton, Stuart; Fernández, Rebeca; Torre, Jorge; Acevedo-Rosas, Araceli; Hernández-Velasco, Arturo J & Amador; Imelda (2021). The voice of Mexican small-scale fishers in times of Covid-19: Impacts, responses, and digital divide. Marine Policy, 131. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104606>

Hylland, Ole Marius (2021). Tales of temporary disruption: Digital adaptations in the first 100 days of the cultural Covid lockdown. Poetics. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2021.101602> Manuscrito aprobado para su publicación.

Ortuño, Carlos I. (2020a, 4 de junio). COVID-19 e Inclusión Digital en América Latina y el Caribe: un problema de conectividad y acceso. <http://www.sela.org/es/prensa/articulos/a/64480/covid-19-inclusion-digital-america-latina-y-el-caribe>

- Ortuño, Carlos I. (2020b, 7 de noviembre). Del digital divide a la transformación digital en América Latina y el Caribe <http://www.sela.org/es/prensa/articulos/a/69677/del-digital-divide-a-la-transformacion-digital-en-america-latina-y-el-caribe>
- Plataforma Acción Climática Participativa (2021). Día Internacional de la Alfabetización: reducir la brecha digital. Recuperado de <https://www.accionclimaticaparticipativa.org/actualidad/dia-internacional-de-la-alfabetizacion-reducir-la-brecha-digital/>
- Saha, Avijit; Dutta, Arpita & Sifat, Ridwan Islam (2021). The mental impact of digital divide due to Covid-19 pandemic induced emergency online learning at undergraduate level: Evidence from undergraduate students from Dhaka City. Journal of Affective Disorders, 294. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.045>
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe [SELA] (2020). Educación en tiempos de pandemia: Impacto del Covid-19 en los sistemas educativos de América Latina y el Caribe. Información sobre Webinar 06/08/2020. Recuperado de <http://www.sela.org/es/eventos/e/65995/educacion-en-tiempos-de-pandemia>
- Sumoza Matos, Rolando y Santiago, Claudia (2020). El trabajo decente en una nueva normalidad, desde la ciberontología transmoderna. En N. Pernia Hoyo, T. Sandoval Uzcátegui, W. Aranguren Álvarez y A. A. Delgado (Coords.) Mundo del trabajo: delineando la agenda postpandemia. 1ra ed. (pp. 222-245) Edición de la Universidad de Carabobo, Venezuela. Libro en línea. Recuperado: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8669/3/ISBN-9789802337736.pdf>
- Watts, Geoff (2020). Covid-19 and the digital divide in the UK. The Lancet Digital Health. 2(8), e395-e396. [https://doi.org/10.1016/S2589-7500\(20\)30169-2](https://doi.org/10.1016/S2589-7500(20)30169-2)

Zheng, Yingqin & Walsham, Geoff (2021). Inequality of what? An intersectional approach to digital inequality under Covid-19. *Information and Organization*, 31(1). <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100341>

EL FLAGELO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, UN AÑO DESPUÉS DEL CONFINAMIENTO POR LA COVID-19



Aura Adriana Delgado Castillo

adc711@gmail.com

Profesora Titular de Pre y Postgrado. Coordinadora de la Cátedra de Métodos de Investigación II, de la Faces, Campus Bárbula Universidad de Carabobo. Doctora en Ciencias Sociales UC. Magister en Investigación Educativa UC. Licenciada en Educación UNERMB. Investigadora acreditada por el Programa de Estímulo a la Investigación y a la Innovación. Categoría Investigador Nivel B. Coordinadora de las Línea de Investigación Diversidad y Equidad en el Mundo del Trabajo, del GIDET, adscrito INFACES de la Universidad de Carabobo. Articulista y Ponente a nivel nacional e internacional en las áreas de investigación: Género, Trabajo y Calidad de Vida.



Fabiola R. Delgado

delgadoF@si.edu

Abogada Venezolana de Derechos Humanos, Estratega Cultural, y Consultora Creativa. Como activista por la justicia social, lideró el primer capítulo de Amnistía Internacional en el estado Carabobo, y ahora, radicada en los EEUU, se dedica a la búsqueda de la justicia a través del arte y experiencias culturales. Ha trabajado con múltiples museos de la Institución Smithsonian, incluyendo el Museo Nacional de Historia Americana, el Museo Hirshhorn, el Museo Nacional de Arte Asiático, y el Museo

Comunitario de Anacostia, así como también la Embajada de España (Washington DC), Time Square Arts (Nueva York), y Fundred Project con el Genio MacArthur Mel Chin.

EL FLAGELO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, UN AÑO DESPUÉS DEL CONFINAMIENTO POR LA COVID-19

Aura Adriana Delgado Castillo

Fabiola Rondón Delgado

Estamos enfrentando una doble pandemia, no solo la del COVID-19, sino una pandemia estructural de violencia contra la mujer que vemos reflejado en el número de femicidios. *(Fernández, Sara: 2021)*

Introducción

En el marco de nuestra participación en el pasado producto editorial del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET), titulado: *Violencia de género: La pandemia real durante el confinamiento COVID-19* y convocadas por el fin último del Grupo de investigación en el cual hacemos vida, “la investigación con pertinencia e impacto social”, (Delgado, A: 2019), nos permitimos avanzar en la temática planteada, asociada a la trama de la violencia de género, por cuanto los profundos cambios ocurridos como consecuencia de la pandemia generada por el COVID-19 seguirán marcando la pauta y con ello la transformación del mundo. Los ajustes laborales, han traído como consecuencia el aumento de la desigualdad, la precarización y la pérdida del empleo, lo cual ha servido de detonador a problemas de violencia en los espacios familiares, en concordancia con lo expresado por Weller, J, en documento elaborado por la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en su documento, *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales* (2020:7).

Es importante destacar que

En los últimos años la violencia de género, dirigida contra la mujer, ha sido reconocida como un problema de salud pública a nivel mundial. La preocupación por estas agresiones ha impulsado la implementación en muchos países, de políticas destinadas a reducir la violencia de género y mitigar sus efectos en las víctimas (Delgado, A y Rondón Delgado, F; 144:2020).

Lo que se hizo evidente durante el confinamiento, se ha profundizado por el cambio sufrido en las dinámicas de vida y convivencia, uniendo a la violencia de género, la violencia intrafamiliar, puesto que afecta no solo a mujeres adultas sino a niños y niñas quienes comparten el espacio físico donde los eventos a causa del confinamiento, o la imposibilidad de cumplir con el regreso seguro a espacios escolares, se han visto aumentados.

En tal sentido, y frente a la preocupación por el continuo incremento de las cifras de violencia que como producto entre otros factores de la pérdida de empleo de las mujeres trabajadoras, se han visto sometidas las mujeres, la finalidad de la presente disertación es destacar el incremento de la violencia de género, a la luz de las cifras suministradas por los principales medios digitales en Venezuela, tomando como datos referenciales las cifras de los años 2020 y 2021.

Las cifras de violencia expresadas en los femicidios hasta ahora manejadas, indican que se ha convertido en un flagelo que como la pandemia viral, se ha mimetizado y afecta cada vez a un mayor número de mujeres y niños, como grupos vulnerables. Los hechos no se circunscriben a un país, al contrario se multiplican a nivel mundial, comprometiendo la salud mental y calidad de vida de los afectados, violando una amplia gama de derechos fundamentales.

Disertación

Frente a titulares como este, “Venezuela registró 151 femicidios entre enero y julio de 2021, mientras persiste la falta de políticas públicas” publicado el pasado 7 de octubre de 2021 por el periódico digital El Diario, en Caracas,

podemos apreciar que el tema de la violencia, mas allá de la situación coyuntural del confinamiento producto del Covid-19, durante el año 2020, no solo no ha mejorado, sino que el número de víctimas ha aumentado de forma alarmante.

Recurramos una vez más a la aproximación sobre la violencia de género, entendido este como un fenómeno complejo que afecta a mujeres indistintamente de la edad, cultura, clase social, nivel educativo, que no son solo las muertes o los golpes. Hay todo un patrón de conductas que deberían alertarnos y no podemos identificarlos porque nadie nos enseña. Una vez dentro de una relación violenta, la dificultad para salir es proporcional al tiempo que se lleva en ella. (Delgado, A y Rondón, F: 2020). Es tan evidente la normalización de la violencia que mientras escribimos la palabra femicidio una y otra vez a lo largo del presente documento, el procesador de palabras, no la identifica, destacándola en rojo una y otra vez.

La Oficina Regional para las Américas y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) define el *femicidio* como “el asesinato de una mujer por el hecho de serlo, el final de un continuum de violencia y la manifestación más brutal de la sociedad patriarcal” (documento en línea) Existen muchos tipos de violencia de género. Sin embargo, el femicidio es el resultado final de un ciclo de violencia preexistente contra la mujer por parte de su pareja, familiares o personas cercanas a la víctima.

Ahora bien no se puede atacar la violencia sin entender sus causas. En tal sentido la Organización No Gubernamental Centro de Justicia y Paz (CEPAZ) señala:

Así, pasar de una idea de violencia cerrada en la familia y en otros sectores a una idea general de la misma, pero sin entender que además de los individuos, el Estado forma parte de esa agresión, conduce a una visión tan limitada como las previas. En ese sentido, el hecho de que la ley parte de un Estado proactivo y sin prejuicios contra la mujer es igual a creer que los derechos humanos se cumplen solo por la publicación de una norma en esta materia en la Gaceta Oficial. Esto constituye una pesada carga en el pensamiento funcional venezolano, que se centra en la norma y

no en las dinámicas necesarias para hacerla realidad. Así, al establecer la ley toda una serie de obligaciones a estructuras públicas (institutos autónomos, ministerios y otros órganos públicos) como medidas de protección a la mujer, sin reconocer las fallas de base que esas mismas estructuras tienen, se parte de una concepción que desconoce al propio Estado al que se pertenece; se requiere incluirlo como uno de los ámbitos en los que la violencia debe combatirse. En ese sentido, la falta de un papel protagónico, vinculante y permanente de la sociedad civil, y en particular de las organizaciones que por décadas han luchado por los derechos de las mujeres, es una de las más evidentes carencias de la ley en su visión de un Estado feminista que no es más que una quimera. Es necesario recordar que cuando hablamos del derecho a una vida libre de violencia, como con cualquier otro derecho humano, la concreción del mismo es fundamental, y ello se torna imposible si no se toma en cuenta que la violencia puede partir desde el propio sujeto garante de hacerla efectiva (17:2021).

Sara Fernández, abogada y miembro de la ONG Cepaz, establece la relación **entre el femicidio y la violencia de género**

Usualmente es el resultado final de un ciclo de violencia que tiene otros actos de violencia como violencia física, psicológica, acoso u hostigamiento y culmina con el acto fatal del femicidio. Pero debemos recordar que el femicidio es un problema estructural de violencia contra la mujer y es lo que hace que hoy en día tengamos esos números de femicidios que estamos viendo. (Documento en línea)

Precisa además que los femicidios no deben verse como hechos aislados y destaca que la sociedad venezolana “normaliza” la violencia contra la mujer. Señala que es una sociedad en donde existen estereotipos de género en las dinámicas familiares que fomentan la normalización de la violencia y de la mujer como propiedad. Todo esto genera una tormenta perfecta ya que dichos elementos son los que convierten a la violencia en un problema social y que transversaliza las dinámicas de la sociedad venezolana.

Como un agregado cultural, muchas mujeres están envueltas en un entorno de pareja o de vida familiar tan violento que son incapaces de reconocerse como

víctimas de violencia y tienden a normalizar y justificar las actitudes de sus agresores. La lamentable realidad es que se convierten en multiplicadoras de la cultura en la cual se han formado o ¿deformado? Siendo cómplices inconscientes, pues no han sido capaces de pensar sobre la cultura que las socializó y por tanto son incapaces de identificarla por ende no tienen los recursos para transformarla. (Rivera, M: 2003)

Fernández destaca que:

En muchos casos la dinámica es tan violenta que la mujer ve ciertos signos que son anormales y violentos, como algo normal que forma parte de la dinámica de pareja. Por eso es importante detectar los primeros signos. En cuanto existe una relación que se basa en control, en una dinámica de desigualdad del poder entre la pareja, en tratar de controlar lo máximo posible, tratar de limitarla, coartarla de su entorno o aislarla psicológicamente, son signos de que se está en una relación que se pueden generar hechos de violencia graves. (2021)

En este mismo orden de ideas, Marcela Lagarde (2014) en su ensayo “Violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres”, indica que para que ocurra el femicidio es necesaria la convergencia de la omisión, la negligencia y la colusión parcial o total de autoridades encargadas de prevenir y erradicar dichos crímenes. Por ejemplo, cuando se realizan investigaciones incompletas y se actúa con laxitud ante la persecución de los delitos luego de una denuncia de amenaza, y se produce la muerte violenta. (mujeresdeguatemala.org)

Por su parte Fabiano, Antonella psicóloga especialista en el tema, afirma que las víctimas de violencia de género están siendo sometidas a mucho más estrés y angustia durante la cuarentena porque están constantemente con su agresor, estas mujeres se encuentran lejos de sus familiares quienes constituyen su única red de apoyo. En un trabajo previo sobre este tema realizado por el diario digital, El Diario, la psicóloga señala que

En estos momentos, el hogar para muchas personas es un refugio seguro, pero para estas mujeres es todo lo contrario ya que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad y riesgo de sufrir más maltrato y abuso por parte de sus agresores inclusive teniendo mayor riesgo de perder la vida (Fabiano: 2020).

Abordado lo relacionado con violencia, femicidio y la normalización de este flagelo, pasemos a analizar de qué manera esta situación se ha visto incrementada exponencialmente durante el año 2020 y 2021, recordemos que

Una vez declarada la pandemia, las familias a nivel global tuvieron que refugiarse en sus hogares como medida de contención frente al virus, esto generó un caldo de cultivo en el cual agresores y víctimas, confluyeron en un mismo espacio, lo cual degeneró en una pandemia de violencia dentro de una pandemia vírica. (Delgado, A y Rondón, F; 158:2020)

Los más importantes organismos a nivel mundial, activaron sus alarmas con miras a detener un fenómeno global y pusieron su mirada en la postpandemia, entendiendo que los múltiples cambios que ha todo los niveles traería este juste, debía pasar por la prevención y erradicación de este flagelo, ampliamente conocido. Sin embargo la lenta vuelta a una “normalidad” ha contribuido con la pérdida de empleos o la precarización de muchos espacios. En tal sentido en Venezuela la situación de las mujeres se ha visto empeorada y las cifras han aumentado exponencialmente. Para muestra los datos aportados por el informe del Cepaz.

Dicho cuya data es enero de 2021, elaborado por el Cepaz, señala que el 83.3% de los casos de femicidios ocurrieron en el hogar de la víctima o la vivienda que compartía con su pareja. Esta cifra muestra que las mujeres están más expuestas a sufrir violencia de género en su propio hogar. Desde abril hasta noviembre de 2020, meses en los que el país estuvo sometido a confinamiento por la pandemia, el Cepaz registró 127 femicidios en Venezuela.

Según el balance del Observatorio Digital de Femicidios del Centro de Justicia y Paz,

- El mes de julio del año 2021 estuvo marcado por al menos un femicidio cada 24 horas, la ONG registró un total de 26 femicidios consumados y siete frustrados en Venezuela.
- La cifras oficiales de violencia contra la mujer son desconocidas en el país, sin embargo, el conteo que llevan organizaciones como el Cepaz reflejan una trágica realidad.
- Desde enero a julio de 2021, Cepaz contabilizó 151 femicidios en Venezuela. En sumatoria registró un total de 30 casos de este delito en grado de frustración.
- En el informe de julio, la información obtenida por la organización a través de redes sociales y medios de comunicación refleja que el 80% de los agresores no están detenidos.

Lamentablemente, en Venezuela no es posible tener acceso a una estadística oficial precisa sobre la cantidad de víctimas de violencia basada en género. Solo los observatorios sobre violencia de género como el del Cepaz y el de Utopix, dan cuenta de las particulares características que presentan tanto víctimas como victimarios.

Este aspecto demuestra que cada vez es más escabrosa la vía para el acceso a la justicia para las mujeres. Mientras tengamos un sistema judicial que no responde con calidad, y en un tiempo adecuado, las mujeres seguirán siendo víctimas. Primero de su agresor y segundo del Estado, a través de su sistema de justicia (CEPAZ, 2021. Mitos y realidades de la violencia contra la mujer en Venezuela: 2021).

Esto coincide con la afirmación de Fernández (2021) quien señala que, desde el año 2014 no existen datos oficiales por parte del Ministerio Público u otro organismo del Estado sobre los índices de violencia de género en el país. Esta carencia de información deriva en varios problemas que afectan la integridad y

seguridad de las víctimas de este tipo de violencia. Todo ello ocurre a pesar de contar con una legislación que prevé y tipifica este tipo de violencia pero que se ha convertido en letra muerta en gran parte por la indiferencia de los funcionarios inmersos en una profunda ceguera de género.

Recordemos que en Venezuela entra en vigor la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, instrumento que busca combatir la violencia de género. El 25 de noviembre de 2014 (Gaceta Oficial N.º 40.548), se reforma, y se incluye el tipo penal de Femicidio. Ahora, la Asamblea Nacional (AN) dominada por el chavismo aprueba en primera discusión una nueva reforma del texto para fortalecer dicho instrumento legal.

Sin embargo, el informe del Cepaz señala que

...la opacidad actual complica la tarea de evaluar si la ley vigente ha sido efectiva o no para contar, según señala la exposición de motivos de la ley (2014), con un pretendido «sistema integral de protección a la mujer víctima de violencia, donde el aspecto penal es solo un componente con fines propios del Derecho Penal en una sociedad democrática, enfatizando en medidas que garanticen el efectivo ejercicio de los derechos de la mujer en los distintos ámbitos de desarrollo (Cepaz; 2020).

Un elemento de relevancia a destacar del reporte es el siguiente:

Una de las mayores incoherencias del Estado venezolano respecto a las mujeres, y en particular, respecto a la lucha contra la violencia por razones de género, es sin duda, el incluirla dentro del grupo de temas vinculados a los Derechos Humanos que ha sido silenciado en las fuentes oficiales de información (Cepaz; 2020).

La anterior conclusión es ratificada por las cifras publicadas por el Observatorio Digital de Femicidios del Centro de Justicia y Paz (Cepaz), que muestran la gravedad de la situación de violencia contra la mujer en Venezuela. En este sentido, la ONG documentó para el primer semestre del 2021:

- 125 femicidios ocurridos en Venezuela en los primeros seis meses de 2021.

- En el mismo periodo hubo 49 femicidios de mujeres venezolanas en el exterior.
- Cada 20 horas hubo una acción femicida.
- Este monitoreo incluye además los femicidios en grado de frustración.
- En estos seis meses hubo 23 casos en Venezuela y 9 de mujeres venezolanas en el exterior.
- Durante la primera mitad del año, 57 niñas y niños quedaron huérfanos por el femicidio de sus madres.
- De ellos, 34 en Venezuela y 23 en el exterior.

Informe del mes de agosto 2021

- Desde el 1 hasta el 31 de agosto de 2021 hubo 26 femicidios consumados. En promedio hubo una acción femicida cada 28 horas.
- En total, cinco (5) niños quedaron huérfanos. Ninguno de los hijos presencié el femicidio de su madre.
- En los casos de femicidios consumados, en el 46,2% de los casos presentó vínculos de parejas y exparejas entre víctima y victimario. El 19,2% eran miembros de la misma familia.
- En el mes de agosto hubo 4 muertes violentas de venezolanas en el exterior. No hubo femicidios en grado de frustración.
- Cada 7 días hubo una acción femicida contra una mujer venezolana en el exterior.

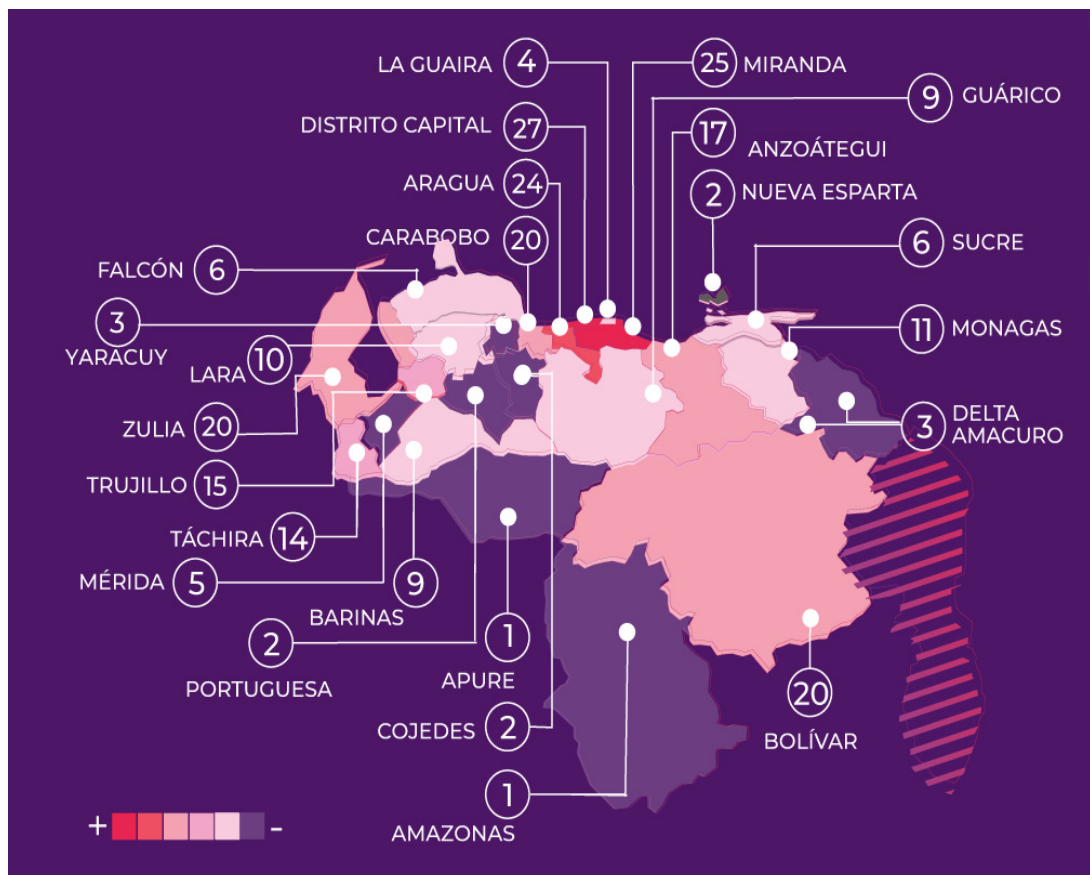
El informe agrega que en Venezuela no se recogen estadísticas que reflejen no solo las cifras, sino las características específicas de cada caso, en el entendido que

la identificación de estas características propias de cada caso y de los factores de riesgo es una de las tareas claves para la prevención, a partir de la toma de conciencia de las condiciones existentes que vulneran la integridad física, psicológica y sexual de las víctimas.

Por su parte para el Monito de femicidios UTOPIX, nos muestra gráficamente la información recabada, en la figura No. 1.

Figura No.1

Distribución de Femicidios en Venezuela durante el 2020



Fuente: Zambrano, A. UTOPIX (2021).

Es importante destacar que las áreas geográficas con mayor incidencia, corresponde a áreas urbanas, en la periferia de la ciudad de Caracas, así como los

estados centrales del país. Cabría preguntarse si estas cifras responden a la posibilidad de las víctimas y sus allegados a contar con el recurso de la denuncia y seguimiento, a diferencia de estados más lejanos a la ciudad capital.

Tipos de femicidios ocurridos durante el 2020:

- 130 femicidios íntimos (50,78%)
- 14 femicidios sexuales (5,46%)
- 9 feminicidios obstétricos (3,51%)
- 57 femicidios por bandas delincuenciales (22,26%)
- 46 indeterminados (17,96%).

Durante la cuarentena ocurrieron 187 femicidios consumados y 105 femicidios, en grado de frustración. Destacable el hecho que el 61,71% de los femicidas eran conocidos por sus víctimas. Lo cual coincide y avala la postura de las teorías feministas. El agresor está en casa o muy cercana a ella.

Figura No.2
Relación de los femicidas con las víctimas



Fuente Zambrano, A. UTOPIX (2021).

Son múltiples y diversas las desigualdades y violencias que vivimos las mujeres y las niñas día tras día en todo el mundo, y es de notar cómo las cifras de

violencia machista y de femicidios no dejan de aumentar. Venezuela no escapa de esa realidad, las mujeres seguimos expuestas a una violencia que nos termina matando por el hecho de ser mujeres, en una cultura que percibe nuestros cuerpos como objetos que tienen un dueño, lo que justifica que merezcamos gritos, amenazas, abusos, acosos, torturas e incluso la muerte.

Reflexiones finales

Resulta casi redundante afirmar que los femicidios siguen ocurriendo en el país, bajo la mirada de un Estado que continúa sin ofrecer cifras de los casos, ni anuncios de políticas públicas destinadas a erradicar y prevenir la violencia de género. Es un lugar común para las cifras también ausentes en materia de salud y educación.

Las cifras de observatorios digitales especializados en esta materia que se revisaron para aportar los datos del presente artículo, muestran cómo durante el año 2020 los femicidios se incrementaron de manera alarmante a 1 femicidio cada 34 horas, en comparación al año 2016 en el que ocurría 1 femicidio cada 72 horas. Dichas cifras de acuerdo a las fuentes consultadas, señalan que como la data levantada proviene de subregistros y no de datos oficiales, se estima que las cifras pueden ser más altas. En tal sentido, hacen lo que la ONG Cepaz, denomina un “llamado de Emergencia Feminista” en el cual se exhorta con carácter de urgencia al Estado venezolano a crear un plan que permita hacer frente a esta realidad que cada día acaba con la vida de cientos de mujeres y niñas en Venezuela y el mundo.

La postpandemia como un periodo de transición al complejo año 2020, ha encubierto la violación de los derechos básicos de las mujeres, ignorando todas las convenciones y compromisos suscritos por el estado venezolano. La intención de visibilizar estas cifras es alertar al lector de una situación que nos afecta y nos hace cómplices silentes de este flagelo. En materia laboral las mujeres siguen llevando la

peor parte y esa salida del mercado laboral la lleva a acceder a espacios laborales precarizados e informalidad, cuando no a la reclusión voluntaria en el espacio sagrado del hogar, un espacio seguro que se convierte en una celda de abusos, que la desestabiliza mental y emocionalmente a ella y a aquellos que están bajo su cuidado. En momentos extremos el maltrato consuetudinario se convierte en agresión y la agresión en femicidio... configurándose un círculo de violencia que parece no tener fin

Lista de referencias

CEPAZ (2020) *Mitos y realidades de la violencia contra la mujer en Venezuela: Historia de otro fracaso del Poder Judicial*. Centro de Justicia y Paz (Cepaz)

CEPAZ. (2021) Monitoreo de femicidios en Venezuela Agosto 2021 Informe de femicidios: Agosto 2021

Delgado, Aura Adriana. (2019): **Documento presentación del Gidet**. DIPI Faces, UC.

Delgado, Aura Adriana y Rondón, Fabiola. (2020) **Violencia de género: La pandemia real durante el confinamiento covid19**. Capítulo del libro Diversidad, equidad e inclusión: delineando la agenda postpandemia. Depósito Legal N° CA2020000076 ISBN: 978-980-233-772-9 © Ediciones Universidad de Carabobo Primera edición digital, 2020

Fabiano, Antonella. (2021): **151 femicidios primer semestre de 2021**. Diario digital. El Diario. Caracas

Lagarde, Marcela. (2014): **Violencia de género: La pandemia real durante el confinamiento covid19**. Disponible en

<http://mujeresdeguatemala.org/wp-content/uploads/2014/06/Violencia-feminicida-y-derechos-humanos-de-las-mujeres.pdf>



Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia Gaceta Oficial 38668 de 23 /4/2007

ONU Mujeres. (2020) <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/violencia-contra-las-mujeres/feminicidio>. Consultado 15 de agosto 2021

Rivera Garretas, María Milagros. (2003). **Nombrar el mundo en femenino**. Tercera Edición. Barcelona: Icaria Editorial.

Weller, Jürgen. (2020) **La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales** Cepal. Consultado 18 de septiembre 202

Zambrano Aimee, (2021) **Informe Anual Monitor de Femicidios** - Utopix

**SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL TRABAJO EN EL CARGO DE
JUEZ EN LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO
CARABOBO, VENEZUELA**



Nuvia Pernia Hoyo

nuviaph@gmail.com

npernia1@uc.edu.ve

Doctora Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo (2016) y Magíster en Derecho del Trabajo (2006) en la Universidad de Carabobo. Abogado, Universidad Arturo Michelena (2007). Licenciada en Relaciones Industriales Universidad de Carabobo (2000). Categoría Titular, Jefe de Cátedra de Derecho, Profesora de la asignatura Legislación Laboral; Departamento Economía y Derecho, Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Coordinadora del Grupo de Investigación Equidad, Diversidad y Trabajo (GIDET). Articulista y ponente nacional e internacional en las áreas de investigación: Mundo del trabajo, legislación laboral, negociación colectiva, seguridad social. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4456-2772>.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL TRABAJO EN EL CARGO DE JUEZ EN LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO CARABOBO, VENEZUELA

Nuvia Pernia Hoyo

Introducción

El presente capítulo estudia la segregación ocupacional de género en la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, específicamente en el cargo de jueces, en el año 2021, haciendo un abordaje teórico inicial, describiendo así la estructura organizativa de la población en estudio, determinando la categoría y función en la estructura organizativa, distribuidos en Tribunales Superiores, Tribunales de Primera Instancia y Tribunales de Municipio, haciendo la distribución por género; un segundo aspecto abordado es la estabilidad laboral de los jueces en los cargos, describiendo la cantidad de jueces titulares y provisorios, de acuerdo a la categoría ocupada en la estructura organizativa; asimismo, se destaca el nivel académico tanto de juezas como de jueces, es decir, cuantos tienen solo pregrado y cuantos tienen postgrados; también se señala la antigüedad en el servicio de la población en estudio; en cuanto al salario, solo se menciona que se aplica el principio de igualdad a los jueces en la materia, respetando el nivel que ocupan en la estructura organizativa, entre algunos otros aspectos legales y contractuales que deben aplicarse, sin menoscabar los derechos de esos trabajadores judiciales; se detalla la cantidad de juezas y jueces por la materia que conocen en sus despachos; se hace saber la edad cronológica y el estado civil de la población estudiada.

Aspectos metodológicos

El presente trabajo, se enmarcó en una investigación de nivel descriptivo, puesto que, el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho, incluye descripción, registro, análisis e interpretación de datos. Así las cosas, se

adecuó a los propósitos de una investigación de tipo documental, ya que se trabajó con datos obtenidos de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura (DEM), específicamente de la Coordinación de Recursos Humanos Carabobo. Por otra parte, se emplea el instrumento para medir o registrar algo, pero una técnica comprende los pasos para recaudar datos, según Arias F. (2012:25) “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, el cual conduce a la obtención de información, y debe ser guardada, procesado, analizado e interpretados posteriormente, a dicho soporte se le denomina instrumento”.

En ese sentido, el presente trabajo, se enmarcó en el tipo de investigación jurídico documental, se utilizó para la recolección de la información, el arqueo bibliográfico, la observación documental y el fichaje, éstas técnicas están basadas en la búsqueda de información de los libros, revistas, biografías, informes, actas y referente a la presente investigación leyes, doctrinas jurídicas y jurisprudencias, almacenando la información en fichas y carpetas en la computadora. La técnica que se utiliza para tener un buen reporte de este tipo de observación son las fichas bibliográficas, las cuales sirvieron para citar y tener presente las diversas fuentes que se han utilizado durante la observación, importantes de cada fuente.

De igual forma, se hizo uso del resumen analítico, lo que según Balestrini M. (2006:96), “Se incorporará para descubrir la estructura de los textos consultados, y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que se precisan conocer”. A su vez, se empleó el análisis crítico, el cual señalan Tamayo y Tamayo (2000:64), como: “la apreciación definitiva de un texto, a partir de los elementos hallados en él, mediante la presentación resumida y el resumen analítico...”. Desde este punto de vista, las técnicas relacionadas permitieron el abordaje teórico-analítico de todos los aspectos seleccionados para conformar el trabajo, de allí que, las técnicas son importantes para recolectar la información. En este sentido, las técnicas empleadas tuvieron como objeto incluir, analizar e interpretar los datos la información

recabada por medio de la revisión de diferentes materiales impresos vinculados al tema objeto de estudio.

Poder Judicial en Venezuela

A manera de introito, puede decirse que en Venezuela el Poder Judicial forma parte del Poder Público Nacional, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 136 de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), con funciones propias, e independencia (artículo 254 C RBV), y tienen entre sus funciones conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias (artículo 253 C RBV), pues los Tribunales forman parte del Sistema de Justicia, junto a otros tantos actores. Por lo tanto, el Poder Judicial está conformado por el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) y los demás Tribunales del país.

Por su parte, el TSJ está constituido por la Sala Plena y en las Salas Constitucional, Político Administrativa, Electoral, de Casación Civil, de Casación Penal y de Casación Social, sus miembros son llamados "Magistrados", y son electos por un período de 12 años (artículo 262 C RBV); para el año 2021, de acuerdo a información obtenida en su página web el máximo tribunal estaba compuesto de la siguiente manera:

Tabla N° 1

División sexual del trabajo en el Tribunal Supremo de Justicia Venezuela, 2021

Salas del TSJ Venezuela	Total Magistrados	N° Magistradas	Porcentaje	N° Magistrados	Porcentaje
Sala Constitucional	7	2	6,06	5	15,15
Sala Político Administrativa	5	3	9,09	2	6,06
Sala Electoral	6	5	15,15	1	3,03
Sala Casación Civil	5	2	6,06	3	9,09
Sala Casación	5	3	9,09	2	6,06

Penal					
Sala de Casación Social	5	3	9,09	2	6,06
Total Magistrados(as)	33	18	54,55	15	45,45

Elaboración propia (a partir de la página web TSJ, Venezuela 2021)

Tal como se ha visto, el TSJ para finales del 2021 tiene en su haber 33 Magistrados, distribuidos en 18 mujeres (54,55%) y 15 hombres (45,45%), por lo que puede destacarse la inclusión equitativa e igualitaria de mujeres y hombres en ocupar cargos de Magistrados dentro del Tribunal Supremo de Justicia, como máxima expresión del Poder Judicial patrio. Al respecto, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2019) coordinado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) asegura que:

La participación de las mujeres en los tribunales de justicia se ha duplicado en la última década, aunque el Poder Judicial es un ámbito predominantemente masculino, el número de mujeres dentro del campo laboral los últimos 10 años, pasó de un promedio de 20% a 66%, según los datos de su último informe, el cual concluye que en la mitad de los países de América Latina la presencia de mujeres en el máximo tribunal de justicia supera el promedio regional de 42,6%. En el caso de Venezuela (64%), Puerto Rico (43%), Costa Rica (35%), El Salvador (33%), Colombia (30%), Nicaragua (29%), la República Dominicana (27%), Cuba (27%) y Chile (25%). [Documento en línea]

En el marco de las consideraciones anteriores, podría decirse que ha disminuido la segregación laboral en el Poder Judicial en América Latina, sin embargo, y aunque es un tema interesante, resulta amplio, por lo que puede ser desarrollado en otras investigaciones, pues no es el tema de interés para el presente capítulo.

Poder Judicial Carabobo

En Venezuela existen tribunales en todas las regiones del país: Amazonas, Anzoátegui, Apure, Aragua, Barinas, Bolívar, Carabobo, Cojedes, Delta Amacuro,



Caracas, Falcón Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Nueva Esparta, Portuguesa, Sucre, Táchira, Trujillo, Vargas, Yaracuy y Zulia, en cada uno la estructura organizativa es la siguiente:

-Categoría A. Cortes de Apelaciones (Penal-Violencia contra la Mujer) y Tribunales Superiores (Civil, Tránsito, Bancario, Marítimo, Contencioso Tributario y Contencioso Administrativo).

-Categoría B. Tribunales de Primera Instancia: compuesto por Tribunales Penales, Responsabilidad Penal del Adolescente, Civiles (tránsito, bancario, marítimo), Protección Niños, Niñas y Adolescentes, Agrario, Laborales y de Violencia contra la mujer.

-Categoría C. Tribunales de Municipio Ordinario y Ejecutores de Medidas. [Documento en línea, consultado en 1 de diciembre 2021]

Vale la pena destacar que, el interés del presente trabajo es la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, en el año 2021, para estudiar la segregación ocupacional, que a decir de Guzmán F. (2002) y la Organización Internacional del Trabajo (2003), citados por Bañuelos D., Huesca L. y Horbath J. (2017:161) “es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía, separados unos de otros en la estructura ocupacional”, y más concretamente se desarrolla la segregación ocupacional por género (horizontal), al respecto, Espino A. y De Los Santos D. (2019:9) aseveran que la segregación horizontal se “debe a que los hombres y las mujeres se distribuyen de manera diferente entre sectores de actividad o tipos de ocupaciones”, es decir, se trabaja el tema considerando para ello el cargo de jueces únicamente; en ese sentido, en Carabobo se da la siguiente realidad en la vía judicial para diciembre de 2021:

Tabla N° 2

Distribución por categoría, competencia material, ubicación y función en el cargo de Juezas y Jueces



Competencia	Área geográfica	Categoría y Función en la estructura	N° Mujeres	% Mujeres	N° Hombres	% Hombres	N° cargos
Penal	Valencia	Primera Instancia. Control	6	4,69	5	3,91	11
		Primera Instancia. Juicio	1	0,78	6	4,69	7
		Primera Instancia. Ejecución	2	1,56	2	1,56	4
		Primera Instancia Municipal. Control	0	0,00	3	2,34	3
Penal Adolescentes		Primera Instancia. Control	2	1,56	1	0,78	3
		Primera Instancia. Juicio	1	0,78	0	0,00	1
		Primera Instancia. Ejecución	1	0,78	0	0,00	1
Penal		Puerto Cabello	Primera Instancia. Control	1	0,78	2	1,56
	Primera Instancia. Juicio		1	0,78	1	0,78	2
	Primera Instancia. Ejecución		1	0,78	0	0,00	1
	Primera Instancia Municipal. Control		0	0,00	1	0,78	1
Penal Adolescentes	Primera Instancia. Control		2	1,56	0	0,00	2
	Primera Instancia. Juicio		1	0,78	0	0,00	1
	Primera Instancia. Ejecución		1	0,78	0	0,00	1
Penal	Carabobo		Superior	5	3,91	1	0,78
Violencia	Carabobo	Primera Instancia. Control	0	0,00	2	1,56	2
		Primera Instancia. Juicio	1	0,78	0	0,00	1
		Primera Instancia. Ejecución	1	0,78	1	0,78	2
		Corte de	3	2,34	0	0,00	3

		apelaciones					
Laboral	Valencia	Primera Instancia. SME	10	7,81	1	0,78	11
		Primera Instancia. Juicio	2	1,56	2	1,56	4
		Superior	2	1,56	1	0,78	3
	Puerto Cabello	Primera Instancia. SME	0	0,00	2	1,56	2
		Primera Instancia. Juicio	0	0,00	2	1,56	2
		Superior	0	0,00	1	0,78	1
Protección NNA	Valencia	Primera Instancia. SME	7	5,47	1	0,78	8
		Primera Instancia. Juicio	0	0,00	2	1,56	2
		Superior	2	1,56	0	0,00	2
	Puerto Cabello	Primera Instancia. SME	1	0,78	0	0,00	1
		Primera Instancia. Juicio	1	0,78	0	0,00	1
Civil	Valencia	Municipio	15	11,72	4	3,13	19
		Primera Instancia	2	1,56	2	1,56	4
		Superior	1	0,78	1	0,78	2
	Puerto Cabello	Municipio	4	3,13	1	0,78	5
		Primera Instancia	1	0,82	1	0,82	2
		Superior	0	0,00	1	0,78	1
Agrario	Carabobo	Agrario	0	0,00	1	0,78	1
Contencioso		Tributario	0	0,00	1	0,78	1
		Administrativo	0	0,00	1	0,78	1
	Total Juezas y Jueces en Carabobo		78	60,98	50	39,10	128

Elaboración propia (2021)

Categoría en la Estructura Organizativa

Para simplificar la información antes señalada, puede organizarse por categorías en la estructura, distribuidos en Tribunales Superiores, Tribunales de Primera Instancia y Tribunales de Municipio, para el mes de diciembre de 2021, repartidos de la siguiente manera:

Tabla N° 3

Distribución por categoría en la estructura organizativa en el cargo de Jueza y Juez

Estructura organizativa	N° Juezas	Porcentaje	N° Jueces	Porcentaje	total	porcentaje
Tribunales Superiores	13	10,16	7	5,47	20	15,63
Tribunales de Primera Instancia	46	35,98	34	26,60	80	62,58
Tribunales de Municipio	19	14,84	9	7,03	28	21,88
Total Juezas y Jueces	78	60,98	50	39,10	128	100,00

Elaboración propia (2021)

De lo antes citado, se desprende que la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, ofrece oportunidades laborales a las mujeres, insertándolas en cargos que suponen poder y visibilización, sobre la base de una perspectiva fundada en la igualdad de género, y orientada a generar las condiciones necesarias para promover la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres, al menos en lo que respecta a la administración de justicia, en los diferentes niveles que conforman el Poder Judicial del estado en comentario, siendo 78 juezas, lo que equivale al 60,98% del total de jueces en Carabobo, mientras son 50 jueces (39,10% de la población acá tratada), pudiendo afirmarse que la segregación horizontal por sexo del Poder Judicial en Carabobo favorece numéricamente a las mujeres, pues desde la perspectiva de la división sexual del trabajo, podría decirse que es un cargo feminizado, aseveración que se hace sobre la base de que las mujeres en el cargo de juezas son 21,88% más en número que los jueces en el Poder Judicial de Carabobo para diciembre 2021.

Al respecto puede citarse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en una declaración difundida con motivo del Día Internacional de la Mujer (2018:2) en la que sostuvo “la participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe”, señala que, a partir

de los años noventa, consecuente con el incremento de desempleo masculino, aumentó significativamente la participación femenina al mercado laboral, todo ello, en razón a la transición demográfica, integración, participación de las mujeres al sistema educativo en las regiones, así como también, la disminución de las tasas de fecundidad, los cuales, fueron factores que incidieron a la disponibilidad de tiempo y mejorado sus credenciales para acceder a una actividad remunerada.

Estabilidad funcionarial

En otro orden de ideas, Ortiz Ortiz R. (2004:141) deja claro que el Juez es “todo funcionario público con una relación de empleo con el Estado de carácter estatutario, con todas las consecuencias de subordinación, salario y condiciones de servicio que dispongan las leyes”, no obstante, el Poder Judicial, por órgano del Tribunal Supremo de Justicia, el cual ejerce, entre otras las funciones de administración y gobierno del referido Poder, cuenta con distintos órganos que lo integran, como: la Dirección Ejecutiva de la Magistratura (DEM), la Escuela Nacional de la Magistratura (ENM), la Inspectoría General de Tribunales (IGT), igualmente otras dependencias tales, a saber: la Coordinación Nacional de Justicia de Género, la Coordinación Nacional para la Responsabilidad Penal del Adolescente; igualmente la Comisión Judicial, la cual funge como autoridad en la designación de las Juezas y Jueces en el ámbito nacional, para ocupar los cargos en los distintos Tribunales que conforman el Poder Judicial en el territorio del estado Venezolano.

Ahora bien, partiendo del contenido artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), el cual estatuye: *“El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión o retiro será de acuerdo con su desempeño”*; ello así y conforme a la definición aportada el autor antes señalado, la función de juzgar, a

cargo de una Jueza o Juez, se entiende como una como un cargo de carrera, y conforme a la Constitución Nacional, dicho cargo será obtenido mediante concurso público. Los datos estudiados demuestran que la mayoría de las Juezas y Jueces para el año 2021 ostentan una condición de provisoriedad y que una mínima cantidad posee la titularidad, no obstante, en términos de condiciones laborales en modo alguno se encontró evidencia de distinción para el ejercicio del cargo y de la función, lo que es reforzado con la realidad encontrada, a saber:

Tabla N° 4

Estabilidad funcional en el cargo de Jueza y Juez

Estructura organizativa	Mujeres				Hombres				total	porcentaje
	titular	porcentaje	provisorio	porcentaje	titular	porcentaje	provisorio	Porcentaje		
Tribunales Superiores	3	2,34	10	7,81	1	0,78	6	4,69	20	15,63
Tribunales de Primera Instancia	4	3,13	42	32,81	3	2,34	31	24,22	80	62,50
Tribunales de Municipio	2	1,56	17	13,28	1	0,78	8	6,25	28	21,88
Total Juezas y Jueces	9	7,03	69	53,91	5	3,91	45	35,16	128	100,00

Elaboración propia (2021)

De lo antes expuesto, 9 juezas son titulares (7,03%), mientras que 5 jueces son titulares (3,91%), haciendo un total de 14 jueces titulares en Carabobo de los 128 que constituyen el universo en estudio (lo que equivale al 10,94% del total de jueces); no obstante, 69 juezas son provisorias (53,91%) y 45 jueces son provisorios (35,16%), es decir, 114 juezas y jueces son provisorios (89,07% del total), por lo que puede destacarse que en el cargo de jueces lo común es que sean provisorios, no teniendo estabilidad en los puestos de trabajo, lo que constituye un símil con la denominación de puestos de trabajo de alto nivel, considerados de libre

nombramiento y remoción tal y como lo concibe el mismo artículo 146 constitucional: "...Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción...".

Se considera que los jueces, al ser quienes velan por el cabal cumplimiento de la normativa legal vigente en los casos y causas que son de su conocimiento, deben contar con condiciones de trabajo adecuadas, al menos deberían tener estabilidad en el empleo, por lo que se exhorta al Estado venezolano a que llame a concursos públicos y se sugiere que, previo análisis de las credenciales, se considere el tiempo y la calidad de servicio prestado por quienes ocupan los cargos y los contraten a través de los respectivos concursos públicos.

Nivel académico

Es conveniente destacar que los jueces tienen el deber y el derecho de formarse profesionalmente y actualizarse a la luz del artículo 13 del Código de Ética del Juez venezolano y la Jueza venezolana (2015). En ese sentido, se considera que uno de los aspectos que contribuye a soslayar las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a mejores puestos de trabajo es la formación en el ámbito profesional o de la educación superior, en ese sentido, López Castaño, H., y F. Lasso Valderrama (2015) sostienen:

Entre las mujeres, es notable la relación entre la educación y las mejoras alcanzadas en términos de las características del empleo, y observan que las mujeres sin educación superior forman parte del grupo menos favorecido por las mejoras experimentadas en el mercado laboral. (p. 40)

Debe destacarse que el tema de inclusión de las mujeres en igual oportunidad de empleo y condiciones, va en constante progreso, situación que va de la mano con el derecho que tiene la mujer a recibir una educación, lo cual, en virtud del

incremento y acceso a la universidad por parte de estas, ha otorgado importancia fundamental a los cambios económicos y sociales producidos a lo largo de la historia, en tal sentido, las modificaciones en la organización social de la profesión jurídica se debe a procesos de expansión de matrícula en la carrera de derecho, en la cual, día a día, es mayor el porcentaje de mujeres que ingresan a estudiar esa carrera, lo que innegablemente disminuye las desigualdades de género en el fortalecimiento de la división sexual del trabajo en el Poder Judicial venezolano. Hechas las consideraciones anteriores los Jueces en estudio tienen el siguiente perfil académico:

Tabla N° 5

Nivel académico de quienes ocupan el cargo de Jueza o Juez

estudios	N° Juezas	porcentaje	N° Jueces	porcentaje	Total jueces	porcentaje
Pregrado	59	48,36	36	29,51	95	77,31
Postgrados	19	15,57	14	11,48	33	22,69

Elaboración propia (2021)

En el caso en estudio, 95 jueces de los 128 en comentario tienen solo estudios de pregrado, es decir 77,31% son únicamente abogados; adicionalmente puede destacarse que las Juezas con postgrado son 19 (15,57%) mientras que los jueces con postgrado son 14 (11,48%), por lo que se considera que los niveles educativos de las mujeres coadyuvan en la disminución de la segregación laboral, pues dada la formación profesional de las mujeres, se infiere, es mayor el número de ellas en cargos de Juezas en Carabobo para el año 2021; por lo tanto, el nivel educativo es importante para insertarse en el mercado de trabajo, lo que es confirmado por un estudio realizado por la OIT (2019:41) en el que señalan en el caso de las mujeres que “el aumento de la participación femenina entre los funcionarios y altas autoridades del sector público se debe a su mejor preparación académica.” Se considera necesario que todas las juezas y los jueces tengan conocimiento sobre las diversas áreas técnicas especializadas de los distintos casos

que son de su competencia conocer y decidir, para garantizar una mejor administración de la justicia.

Antigüedad

Al respecto, Vivas Terán E. (1997:34) sostiene que la antigüedad es el “tiempo durante el cual una persona ha estado calificada para el ejercicio de un trabajo, cargo o función”, en ese mismo sentido, se encontraron los siguientes datos de la población en estudio:

Tabla N° 6

Antigüedad en el cargo de Jueza o Juez

Años de antigüedad	N° Juezas	Porcentaje	N° Jueces	porcentaje	total	Porcentaje
< 5	15	12,30	25	20,49	29	32,79
entre 6 y 10	22	18,03	12	9,84	34	27,87
entre 11 y 15	10	8,20	4	3,28	14	11,48
> 16	31	25,41	9	7,38	40	32,79
Total	78	63,93	50	40,98	128	104,92

Elaboración propia (2021)

De lo antes presentado se desprende que 31 juezas tienen en su haber más de 16 años de servicio (25,41%), lo que hace presumir que tienen experiencia en el ejercicio de sus cargos, sin embargo, en el caso de los jueces, la mayoría de ellos tiene 5 años o menos de antigüedad (20,49%), lo que supone que todavía pueden estarse formando para llevar a cabo sus funciones. En términos generales y en todas las categorías señaladas en la tabla N° 5, las juezas tienen mayor antigüedad que los jueces.

Salarios

En cuanto a los salarios, los jueces perciben tal beneficio de acuerdo al nivel que ocupen: Tribunales Superiores, Tribunales de Primera Instancia y Tribunales de Municipio; asimismo, depende de si son titulares o provisorios; el nivel académico que ostenten, la antigüedad que tengan en servicio, las cargas familiares, entre otros

aspectos legales y/o contractuales no violatorios del principio de igualdad para la remuneración del cargo de Juez, garantizando así los derechos laborales, tanto del hombre como de la mujer en igual condiciones dentro del proceso del trabajo.

Empero, la pandemia ha hecho mella en los ingresos de los trabajadores venezolanos, de tal manera que debe darse un debate acerca de la necesidad de mejorar las condiciones sociolaborales de los trabajadores judiciales, especialmente las juezas y los jueces, por ser quienes administran justicia y ostentan el cargo más alto del organigrama del tribunal. Amén de que la crisis sanitaria destaca la vulnerabilidad de los trabajadores y deja entrever la necesidad de que sean cubiertos por sistemas de protección social acordes a la demanda requerida, de cara a la Covid 19.

Competencias por la materia

De acuerdo a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (SC-TSJ), caso acción de amparo de la UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR, Expediente No 00-0056, sentencia 144, de fecha 24-3-00, los tribunales del país tienen competencias por la materia, por lo que estableció lo siguiente:

Los jueces a quienes la ley ha facultado para juzgar a las personas en los asuntos correspondientes a las actividades que legalmente pueden conocer, son los jueces naturales, de quienes se supone conocimientos particulares sobre las materias que juzgan, siendo esta característica, la de la idoneidad del juez, la que exige el artículo 255 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Dentro de estas parcelas, los distintos órganos jurisdiccionales a que pertenecen ellas, se distribuyen el conocimiento de los casos según las reglas de la competencia, bien sea por la cuantía, el territorio o la materia.

Para evitar un caos, y ordenar la administración de justicia, hay reglas de competencia que se consideran de orden público y son inderogables, mientras que hay otras que no lo son. La competencia por la materia se

encuentra entre las primeras, mientras que las que determinan el territorio, por ejemplo, están entre las segundas. El órgano que ejerce la jurisdicción, en cuanto a la competencia por la materia, es por excelencia el juez natural de las personas que tengan que ventilar litigios relativos a esas materias.

Como el ser juzgado por el juez natural es una garantía judicial, y un elemento para que pueda existir el debido proceso [Documento en línea, consultado en 1 de diciembre 2021]

De igual forma, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 49, consagra el derecho de las personas naturales o jurídicas de ser juzgadas por su juez natural, quien además debe existir como órgano jurisdiccional con anterioridad a los hechos litigiosos sin que pueda crearse un órgano jurisdiccional para conocer únicamente dichos hechos después de ocurridos. Asimismo, esa garantía judicial, es reconocida como un derecho humano por el artículo 8 de la Ley Aprobatoria de la Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto San José de Costa Rica y por el artículo 14 de la Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Dicho esto, los Tribunales de Carabobo están distribuidos por la materia de la siguiente manera:

Tabla N° 7

Competencia por la materia en el cargo de Jueza o Juez

competencias	N° Juezas	porcentaje	N° Jueces	porcentaje	total	porcentaje
Penal	25	19,53	22	17,19	47	36,72
Violencia	5	3,91	3	2,34	8	6,25
Laboral	14	10,94	9	7,03	23	17,97
Protección NNA	11	8,59	3	2,34	14	10,94
Civil	23	17,97	10	7,81	33	25,78
Agrario	0	0,00	1	0,78	1	0,78
Contencioso	0	0,00	2	1,56	2	1,56
Total	78	60,94	50	39,06	128	100,00

Elaboración propia (2021)

De los datos descritos se desprende, que son 47 tribunales penales, cuya distribución por sexo es numéricamente similar, pues son 25 juezas y 22 jueces, sin embargo, en materia Laboral son 14 juezas y 9 jueces; en cuanto a la competencia de niños, niñas y adolescentes predominan las mujeres: 11 juezas, ante 3 jueces; mientras que en materia de violencia contra la mujer son 5 juezas y 3 juez, puede inferirse que en las 3 últimas materias el predominio de las mujeres en los cargos de jueces, se debe a lo vulnerables que son los sujetos que protege el derecho que conocen en sus despachos, siendo las mujeres consideradas más empáticas que los hombres; en ese sentido, Lobo Dueñas, M. (2018) asegura “hay ocupaciones que se consideran masculinas (industria) o femeninas (enfermería y otros servicios relacionados con los cuidados) y las mujeres y hombres se distribuyen desigualmente por ramas y sectores de actividad”, [Documento en línea], en base a lo dicho, Maubrigades S. (2020) sostiene:

Uno de los elementos característicos de la segregación ocupacional es el hecho de que las mujeres se aglutinan en pocas tareas, en su mayoría consideradas como *femeninas*, puesto que involucran esencialmente labores semejantes a las reproductivas, como el cuidado y la alimentación. Por tanto, la segregación ocupacional implicaría la exclusión de parte de la población, en este caso las mujeres, de participar o desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye. [Documento en línea]

De modo que, las mujeres tienden a concentrarse en áreas consideradas adecuadas a su sexo, por lo que su presencia es mucho más común en el Poder Judicial, es dentro del ámbito del derecho que supone protección a sujetos vulnerables, cuyos casos son ventilados en sus Despachos, tales como laboral, civil y de familia; nótese el número de juezas en Carabobo con esas competencias para el año 2021: en materia laboral (14), niños, niñas y adolescentes (11), violencia (5) y civil (23), un total de 53 juezas, lo que equivale al 41,40% de todas ellas, pese al lugar prioritario que ha ocupado la igualdad de oportunidades y los discursos que han favorecido y apoyado políticas de empleo igualitarias dentro del Poder Judicial,

en consecuencia, se sigue estando considerablemente en presencia de la segregación por género, visto que las juezas siguen siendo relegadas a trabajo con competencias análogas a las labores del hogar, lo que doctrinariamente se estudia como la “esfera reproductiva”, que a su vez es considerada de menos valor que la “productiva”, está última se supone es llevada a cabo por los hombres.

Edad

En cuanto a la edad, debe considerarse lo aseverado por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2014:15, 18) “...han aumentado ostensiblemente los grupos etarios de 15 a 64 años y 65 años y más”, de igual manera, asegura el mismo instituto “...el país está mostrando un descenso de la natalidad y la mortalidad, un aumento de la longevidad...”

Tabla N° 8

Edad de quienes ocupan cargo de Jueza o Juez

Años de edad	N° Juezas	Porcentaje	N° Jueces	Porcentaje	total	porcentaje
< 30 años	3	2,34	3	2,34	6	4,69
entre 31 y 40 años	10	7,81	17	13,28	27	21,09
entre 41 y 50 años	41	32,03	15	11,72	56	43,75
entre 51 y <tercera edad	4	3,13	9	7,03	13	10,16
tercera edad	20	15,63	6	4,69	26	20,31
total	78	60,94	50	39,06	128	100,00

Elaboración propia (2021)

Así las cosas, la edad promedio en el Poder Judicial del estado Carabobo para el año 2021, en el cargo de jueces fue en promedio entre 41 y 50 años de edad (43,75%), demostrando porcentualmente que hay similitudes en las edades para ocupar el cargo, ya que la mayoría de la población en estudio se encuentra entre esos rangos de edad. No obstante, llama la atención que 20 de las juezas (equivale al 15,63% de la población en estudio) son igual o mayores a 55 años de edad, lo que quiere decir que son de la tercera edad, mientras que solo 6 de los jueces en estudio (el 4,69% del total) son mayores de 60 años (adultos mayores), en consecuencia, el

20,31% de las juezas y jueces son viejos (de acuerdo a lo establecido en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social). Se considera un porcentaje importante de inclusión al mercado de trabajo de longevos, lo que refleja que el cargo de juez demanda experiencia, conocimientos en el área de competencia y algunas otras cualificaciones sobrevenidas con los años de trabajo, pues son 26 jueces de un total de 128, lo que supone que así se beneficia el sistema de justicia, de su sapiencia y el propio sujeto (en edad avanzada) se siente útil, pues tiene todavía que ofrecer, lo que trae consigo la dignificación del sujeto trabajador, merma la segregación ocupacional e inclusive minimiza la discriminación de ingreso al mercado de trabajo por razones de edad.

Resulta oportuno citar a Colombet C. (2019:62) “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”, innegable es entonces la corresponsabilidad de cada actor. Se considera que con lo descrito se da cumplimiento al espíritu, propósito y razón de lo establecido en el artículo 80 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuando dispone que a las personas de la tercera edad “...se les garantizará el derecho a un trabajo acorde con aquellos que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello.”

Estado civil

Según Ossorio, M. (1995:256) “comúnmente, cuando se habla de **estado civil** se hace referencia a la situación de la persona en relación a una pareja. En nuestro país, son cuatro las posibilidades: se puede ser **soltero, casado, viudo o divorciado**.” En ese sentido, el trabajo puede determinar experiencias distintas para hombres y mujeres, de acuerdo a “su estado civil, en el caso de estas últimas, al regresar de su jornada laboral, deben abordar las labores familiares, por lo que Barraza N. (2015:9) asevera “...a diferencia de los hombres –las mujeres-, deben dedicar gran parte de su tiempo al cuidado de los hijos y el hogar”, de allí que Weller J. (2020:16) sostenga

“a nivel del hogar tienden a aumentar la carga de trabajo de las mujeres que tendrían que asumir tareas adicionales de cuidados de adultos mayores (con mayor riesgo de contagio), a menores que deben acompañarse en el proceso de educación (...) o a otras personas dependientes”, por lo que sin importar el estado civil de la juez, es probable que tenga que asumir ese tipo de actividades en el hogar.

En la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, en el año 2021, el estado civil de los jueces sea el siguiente: **Tabla N° 9**

Estado civil de las Juezas y Jueces en Carabobo, 2021

estado civil	N° Juezas	porcentaje	N° Jueces	porcentaje	total	porcentaje
viudos(as)	2	1,56	1	0,78	3	2,34
divorciados(as)	6	4,69	5	3,91	11	8,59
casados(as)	7	5,47	3	2,34	10	7,81
solteros(as)	63	49,22	41	32,03	104	81,25
Total	78	60,94	50	39,06	128	100,00

Elaboración propia (2021)

En ese orden de ideas, en la data suministrada se reportaron 2 viudas y 1 viudo (2,34%); asimismo, podría decirse que “...con relación a la situación conyugal en el ámbito nacional, puede señalarse que la condición de soltero/a es la de mayor porcentaje” (INE, 2014:23), en ese caso, el 49,22% de las juezas son solteras y el 32,03% de los jueces lo son, resultado la suma de ambos casos 81,25%, siendo el estado civil más común en la data en estudio, por lo que se puede inferirse que para asumir la responsabilidad que implica el cargo de jueza o juez, el mejor estado civil es estar soltera o soltero.

Por otra parte, 6 de las juezas (4,69%) y 5 de los jueces (3,91%) son divorciados (8,59%). Asimismo, el 7,81% de las juezas y los jueces son casados. De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, se considera pertinente citar a Sandoval T. y Delgado A. (2020):

Mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni ejecutan las mismas tareas, el rasgo básico radica en que el trabajo doméstico recae primordialmente sobre las mujeres. Esta situación es preocupante

debido a que son las mujeres quienes en general se ocupan de los hijos. Los hombres cuentan en casa con una esposa que resuelve lo doméstico, a diferencia de las trabajadoras, ya que la división sexual del trabajo sigue presente en el seno familiar, realice o no la mujer un trabajo remunerado.

Las mujeres siguen encargándose casi exclusivamente de las tareas domésticas, esta realidad condiciona su posición en el mercado laboral y obstaculiza su progreso profesional. Adicionalmente, la doble jornada conlleva una serie de consecuencias físicas y mentales, afectando la salud de las mujeres y su calidad de vida.

La asignación de tareas por sexo persiste. Las funciones realizadas por las mujeres en el hogar, no pueden quedar desiertas y como no existe ningún medio para cubrirlas, se mantiene la exigencia de que lo siga haciendo ella, ósea la responsable de supervisar a quienes le asisten con dichas labores. (p. 178)

Asimismo, puede advertirse lo sostenido por Casique I. (2000:2)

En cuanto al efecto de la ausencia de la mujer en el hogar por el trabajo extradoméstico, se ha sugerido que el tiempo que la mujer casada invierte en trabajar se traduce directamente en una disminución del tiempo que la misma dedica a sus responsabilidades en el hogar. Esto, inevitablemente, introduciría tensiones y conflictos en el matrimonio e incrementa los riesgos de divorcio. Sin embargo, los patrones generales de matrimonio y divorcio constituyen un tema poco estudiado hasta ahora en el contexto venezolano. (p. 3)

Así las cosas, el estado civil del sujeto trabajador redunda en el tiempo que dedica a sus labores, así como laborar puede tener o no efectos en la unión conyugal, lo que queda claro en la población en estudio, es que son pocos los jueces casados (solo el 7,81%).

Poder judicial y Covid 19

Según la International Legal Assistance Consortium (ILAC, 2020) el Poder Judicial “es clave para la protección del Estado de derecho y la gobernanza responsable”. Entre las medidas tomadas por el Ejecutivo para reducir la propagación de la Covid 19, puede destacarse que la actividad judicial se vio

paralizada entre marzo y octubre de 2020. A partir del 13 de marzo de 2020, en Gaceta Oficial N° 6.519, Decreto número 4.160, el Ejecutivo Nacional decretó la ejecución del Estado de Alarma y el estado de cuarentena en todo el territorio nacional prevista la llegada de la pandemia COVID-19, provocando la suspensión temporal de la actividad en los Tribunales de la República luego de haberse emitido la Resolución número 2020-0001, de fecha del 20 de marzo del 2020, lo que repercutió en la eficacia de su capacidad para impartir justicia, y cuya actividad fue reanudada en el mes de octubre 2020, mediante Resolución número 2020-0008, la cual estableció que todos los Tribunales reanudarían labores durante las semanas de flexibilización decretadas por el Ejecutivo nacional y tomando todas las medidas de bio-seguridad pertinentes, es decir había despacho una semana si y otra no.

Asimismo, mediante Resolución No. 05-2020 del 5 de octubre de 2020, la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia, acordó despacho virtual para todos los Tribunales en Venezuela que conformen la Jurisdicción Civil, a decir de la ILAC (2020) “El debido proceso y las garantías de juicios justos se han visto afectados por la imposibilidad de celebrar juicios de manera presencial y por el uso de herramientas digitales de justicia, lo que trae consigo nuevos desafíos en materia de seguridad cibernética” [Documento en línea], así como, generando de alguna manera una brecha tecnológica que coloca en desventaja el desarrollo del trabajo de administrar justicia, por lo que se exhorta al Estado a invertir para mejorar las plataformas digitales del Poder Judicial venezolano, formar a su personal y adaptar a la era tecnológica los procesos judiciales. De la misma manera, surge la posibilidad, como amenaza de precarización del acceso a la justicia, por parte de los administrados, pudiendo ser víctimas de ello quienes no cuenten con las herramientas para poner en funcionamiento las ruedas “digitales” de la justicia o no se formen para hacerlo.

A partir del 1 de noviembre 2021, se restablece el despacho de los tribunales de lunes a viernes, en virtud de la flexibilización laboral, social y familiar

determinada por el Ejecutivo Nacional por redes sociales, lo que supone especial atención a las condiciones de trabajo, a la seguridad y salud laboral, lo que requiere, entre otros aspectos poner en práctica controles de acceso a los usuarios y a los propios funcionarios judiciales a la sede de los tribunales, así como al hacerlo deben cumplir con las medidas de bioseguridad requeridas, lo que por corresponsabilidad obliga a todos a ajustar las experiencias para dar respuesta a la realidad actual.

Conclusiones

Por lo tanto, se mantienen algunos elementos de análisis sexista en la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, en el año 2021, lo que se evidencia en el reparto de las competencias a los jueces, pues, de un total de 128 jueces, 53 juezas tienen en su haber el conocimiento de causas judiciales que suponen servicios relacionados con cuidados de sujetos vulnerables, competencias de la “esfera reproductiva”, lo que equivale 41,40% del total de juezas y jueces, en consecuencia, la jurisdicción, no se hace valorando a la persona en la tarea, sino en función de su sexo, por lo que, debe procurarse soslayar algún indicio de desigualdad en el grupo en estudio. No obstante, de los datos obtenidos, se puede concluir que el techo de cristal que supone la teoría de la segregación ocupacional, en la Circunscripción Judicial de Carabobo para el año 2021, ha sido *quebrado*, pues, en los cargos de jueces la mayoría están ocupados por mujeres (90 en total de 128 jueces).

Entre las limitaciones de la investigación se encuentra la insuficiencia de información adicional de la carga familiar de los jueces, el tiempo de unión conyugal tanto de las juezas y jueces casados y los pocos estudios demográficos en el país. Otra de las limitaciones puede ser la precisión de los datos, toda vez que algunos cargos están vacantes o los jueces son temporales. Innegablemente investigaciones futuras requerirán información más detallada por región, e inclusive a nivel nacional, así como aplicar técnicas de análisis más sofisticadas que permitan una comprensión

más profunda del tema tratado. Podrían darse múltiples estudios en los cuales se destaque las similitudes o diferencias por sexos a nivel nacional en el Poder Judicial, para saber si es similar a la encontrada en Carabobo para el 2021, pudiendo inclusive llegar a hacer proyecciones al respecto para las próximas décadas; o relacionar el número de abogadas y abogados que egresan de las universidades, respecto de la proporción de los que ocupan estos cargos. Pudiendo hacer otros estudios de segregación vertical u horizontal, en fin el tema es interesante y permite darle diversos enfoques, se deja la inquietud para eventuales estudios.

Lista de referencias

- Anker, R. (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3): 343-370.
- Arias, F. (2012) *El Proyecto de investigación, Introducción a la Metodología Científica*. Sexta Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Balestrini, M. (2006) *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Séptima Edición. Caracas, Venezuela, Editorial Consultores Asociados.
- Bañuelos D., Huesca L. y Horbath J. (2017) Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *Revista El Periplo sustentable*. Universidad Autónoma del Estado de México. ISSN: 1870-9036. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eps/n33/1870-9036-eps-33-159.pdf> [Consultado: 5 de diciembre 2021]
- Casique I. (2000) Trabajo femenino extradoméstico y riesgo de disolución de la primera unión. El caso de las mujeres urbanas en la Región Capital de Venezuela. *Papeles de población*. *versión On-line* ISSN 2448-vol.6 no.25 Toluca jul./sep. 2000. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252000000300003 [Consultado: 2 de diciembre 2021]

Código de Ética del Juez venezolano y la Jueza venezolana (2009) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 39.236. Caracas 6 de agosto de 2009 (Venezuela): Asamblea Nacional.

Colombet, C. (2019) Los derechos humanos en el mundo del trabajo. Universidad de Carabobo. Disponible en: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8426/1/ISBN-9789802337668.pdf> [Consultado: 10 de diciembre 2021]

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.

Decreto N° 8.921 mediante el cual se dicta Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social. (8.921) Presidencia de la República. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 39.912, Abril 30, 2012.

Domínguez Guillen M. (s/f) El estado civil. Documento en línea. Disponible en: <http://rvli.com.ve/wp-content/uploads/2021/04/Homenaje-No5.-Tomo-I-396-447.pdf> [Consultado: 8 de diciembre 2021]

Espino, A. y De Los Santos D. (2019) La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf. [Consultado: 5 de octubre 2021]

International Legal Assistance Consortion (2020) Justicia en el tiempo de COVID-19: Desafíos del Poder Judicial en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://ilacnet.org/publications/justicia-en-el-tiempo-de-covid-19-america-latina/> [Consultado: 5 de octubre 2021]

- Instituto Nacional de Estadística (2014) XIV CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA. Resultados Total Nacional. Disponible en: <http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/nacional.pdf> [Consultado: 8 de diciembre 2021]
- Lobo Dueñas, M. (2018) División del Trabajo. Documento en línea. Disponible en: <https://mats-sanidad.com/2018/04/02/la-division-sexual-del-trabajo/> [Consulta 25 de noviembre 2021]
- López Castaño, H., y F. Lasso Valderrama (2015). Flujos de trabajadores en el mercado laboral colombiano, determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres, y futuro laboral esperado. Documento de trabajo N° 590. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Marzo.
- Maubrigades S. (2020) Participación y segregación ocupacional de género en los sectores económicos de América Latina durante el siglo XX. América Latina en la Historia Económica, vol. 27, N° 3, México sep./dic. 2020 Epub 16-Sep-2020. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-22532020000300001 [Consulta 19 de octubre 2021]
- Organización Internacional del Trabajo (2018) La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe [Disponible en línea: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm] [Consultada en fecha: noviembre 2021]
- Ortiz Ortiz, R. (2004) Teoría General del Proceso. (2da ed) Editorial Fronesis, Caracas-Venezuela.
- Ossorio, M. (1995). Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales (22a. ed. --). Buenos Aires: Heliasta.
- Sabino, C. (2005) *El Proceso de la Investigación*. Quinta Edición. Caracas, Venezuela. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (SC-TSJ), caso acción de amparo de la UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR, Expediente No 00-0056, sentencia 144, de fecha 24-3-00, Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/Julio/RC-00543-060704-031132.htm> [Consultada en 1 de noviembre 2021]

Sandoval T. y Delgado A. (2020) Mujeres del sector salud: su protección en tiempos de Covid-19. Un abordaje desde la perspectiva de género. Revista Gaceta Laboral. Vol. 26, No. 2 (2020): 156-184. Universidad del Zulia (LUZ) ISSN 1315-8597. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/35572/37757> [Consulta 11 de octubre 2021].

Tamayo y Tamayo. (2000) *El proceso de la Investigación*. Cuarta Edición, México. Editorial Limusa Noriega Editores, Tribunal Supremo de Justicia (2021) Estructura Organizativa Circunscripción Judicial del Estado Carabobo. Disponible en: http://carabobo.tsj.gob.ve/decisiones/decisiones_tribunal.asp?id=007&id2=CARABOBO [Consultada en 1 de diciembre 2021]

____ (2021) Magistrados. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/magistrados>. [Consultada en 1 de diciembre 2021]

Vivas Terán E. (1997) Diccionario de Relaciones Industriales. Segunda Edición. Universidad de Carabobo.

Weller, J. (2020) La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos Proyectos. Santiago. CEPAL.

EL ARTE COMO ELEMENTO TRANSFORMADOR EN TIEMPOS DE PANDEMIA



Marcelino Juárez

bandainedito@gmail.com

Licenciado en Dificultad del Aprendizaje en la Universidad Nacional Abierta. Maestrante en la Universidad Latinoamericana y del Caribe en Educación Especial Integral. En el área artística realizó estudios de música en la Escuela Sebastián Echeverría Lozano y ha desempeñado una labor en el área de las artes plásticas desde muy joven tomando como referencia a su abuelo materno, el cual fue un pintor destacado. Ha formado parte de diferentes agrupaciones musicales, siendo el director de la Banda Inédito, la cual se ha presentado en diferentes escenarios del país, entre los que se cuentan el Teatro Municipal de la Ciudad de Valencia. A nivel de artes plásticas ha venido desarrollando una serie de ilustraciones digitales titulada Iconos de mi Ciudad, en la cual promueve la identidad y la pertenencia del Valenciano hacia su ciudad, imágenes que se han hecho virales en las redes sociales más populares de la actualidad.

EL ARTE COMO ELEMENTO TRANSFORMADOR EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Marcelino Juárez M.

Definitivamente los procesos de nuestra vida son complejos e inesperados. Cuando pensamos que un ciclo importante está terminando y no nos queda más que lograr, se inicia otro mucho más trascendente, incluso en los momentos más tórridos. Venezuela ha visto desfilar en los últimos años frente a sí, una serie de eventos históricos que han hecho mella en su estabilidad económica y social, orientándose al cambio. En medio de toda esta coyuntura nos tocó enfrentar un evento global para el cual ningún país estaba preparado, la pandemia producida por la Covid-19.

De esta nueva realidad han emergido diversos términos que se han puesto en boga para explicar la manera como hemos tenido que mantenernos estables en nuestra vida de manera integral. Uno de esos términos ha sido la REINVENCIÓN. Hay un antes y un después marcado por la pandemia, del cómo nos desempeñamos en nuestras funciones, profesiones o actividades de la cotidianidad. El Arte no escapó de esta nueva realidad e incluso se ha redimensionado y hecho más accesible a las masas, pasando de los teatros a los patios de los hogares, de las salas de cine a el dormitorio de cualquiera de nosotros.

La necesidad de estar aislados aceleró el desarrollo de las áreas del entretenimiento a ubicarse en los medios tecnológicos, lo que llamamos *plataformas digitales*. Ya la música había dado el salto a dichas plataformas al dejar atrás su reproducción utilizando medios físicos como el vinilo o el compact disc, quedando estos como objetos nostálgicos. Ahora lo visual se apegó a esta tendencia con mucha más fuerza, el cine, el teatro, los conciertos, ahora se encuentran al alcance de un solo click y esto lo propició el aislamiento producto de la pandemia. Aún sin embargo podríamos decir que en nuestra realidad país, seguimos en

proceso de adaptación a una nueva realidad y sus diferentes vertientes, entre ellas el arte y el entretenimiento.

La recreación ha sido fundamental para el mantenimiento de la armonía emocional de cada individuo en época de pandemia y ha sido el Arte un elemento protagónico y fundamental. El Arte como movilizador de emociones, de sentimientos, de recuerdos, de identidad, el Arte como espacio en el que todos nos podemos sentir como iguales, lejos de algún tipo de discriminación.

Las manifestaciones artísticas poseen un carácter terapéutico que nos permite encontrar el equilibrio emocional tan necesario en estos tiempos que transcurren. No es limitante ser un artista talentoso para involucrarnos en alguna de sus ramas, incluso en nuestra cotidianidad hacemos uso de sus beneficios, desde la escucha o baile al ritmo de alguna pieza musical, hasta tomar crayones y papel y plasmar algún dibujo espontáneo; el disfrute terapéutico del arte siempre está a nuestra disposición.

Se subestima al Arte, así como al deporte como carreras a desempeñar. El pensum escolar coloca a estas dos asignaturas en segunda categoría, presentándolas como asignaciones complementarias. La música, la pintura, la danza, no son prioridades como materias a impartir en nuestro currículo escolar, sin embargo, un país se siente mayormente representado en sus artistas y deportistas que con cualquier otro profesional, ironías de la vida.

Traigo a colación la frase del escritor japonés Yukio Mishima de su ensayo “Lecciones espirituales para jóvenes samuráis” (1969), “Por lo general, uno comienza a dedicarse al arte después de haber vivido. Aunque creo que a mí me sucedió lo contrario, pues tengo la impresión de que me dediqué a la vida después de haber comenzado mi actividad artística”.

Se ha creado en nuestras generaciones el paradigma de que basar nuestro desempeño profesional en el área artística es un atrevimiento. El tiempo en pandemia nos obligó a buscar nuevas estrategias para mantenernos productivos, algunas opciones innovadoras, otras ya intrínsecas en muchos pero sin aflorar, vocaciones que eran apagadas por la necesidad de cumplir un rol tradicional y ortodoxo en el mercado laboral, forzados a cumplir roles que en teoría deberían aportar más estabilidad económica. Ahora todas las opciones que involucrarían nuestra nueva realidad estarían orientadas hacia la reinvención.

Algunas habilidades fueron forzadas a salir a la luz, en un tiempo de cambio y adaptación, no hay otra elección que tomar en cuenta todas las opciones posibles. Acá fue donde los emprendimientos se hicieron más notables, donde ya todos hablábamos del *delivery* como una posibilidad de abastecernos sin salir de casa, el músico comenzó a dar sus recitales usando las herramientas de la transmisión *streaming* vía web, el dibujante, el pintor, el ilustrador se hizo más creativo que nunca y globalizó su trabajo usando nuevos métodos de difusión, a través de las redes sociales, por ejemplo, y a mercadear su obra como es el caso de los *Non Fungible Tokens* (NFT), los cuales son certificados digitales de autenticidad y que permiten que una ilustración digital sea vendida como obra única o en serie numerada. Desde el punto de vista de la dramaturgia, el aislamiento ha mostrado caras distintas de la ansiedad, la soledad, el miedo, la vida en pareja y la cotidianidad.

El arte ha formado parte de este nuevo abanico de nuevas opciones laborales y se mantiene firme ahora más que nunca, en tiempos del ocaso de la pandemia. Mi experiencia ha estado relacionada con esta reinvención a través del arte, en estos dos últimos años pude descubrir el mundo del dibujo digital, de la ilustración. Apasionado hacia las artes plásticas, así como a la música, he formado parte de ese grupo de artistas que se han volcado a crear e intentar llevar a la visualización de su

obra al mayor número de personas posibles utilizando las nuevas herramientas tecnológicas.

En un período de casi dos años he podido realizar diferentes trabajos visuales de los que quisiera destacar la serie de ilustraciones inspiradas en la ciudad de Valencia, Venezuela, una experiencia que ha trascendido no solo a lo artístico, sino al desarrollo de una mayor identidad regional. Puedo decir con mucho orgullo que la serie titulada “Iconos de mi Ciudad” ha contribuido a que el Valenciano se sienta más perteneciente a su ciudad, independientemente donde se encuentre, ya que incluso los que más han expresado su sentir al gentilicio son los que por una causa u otra han emigrado a otros países.

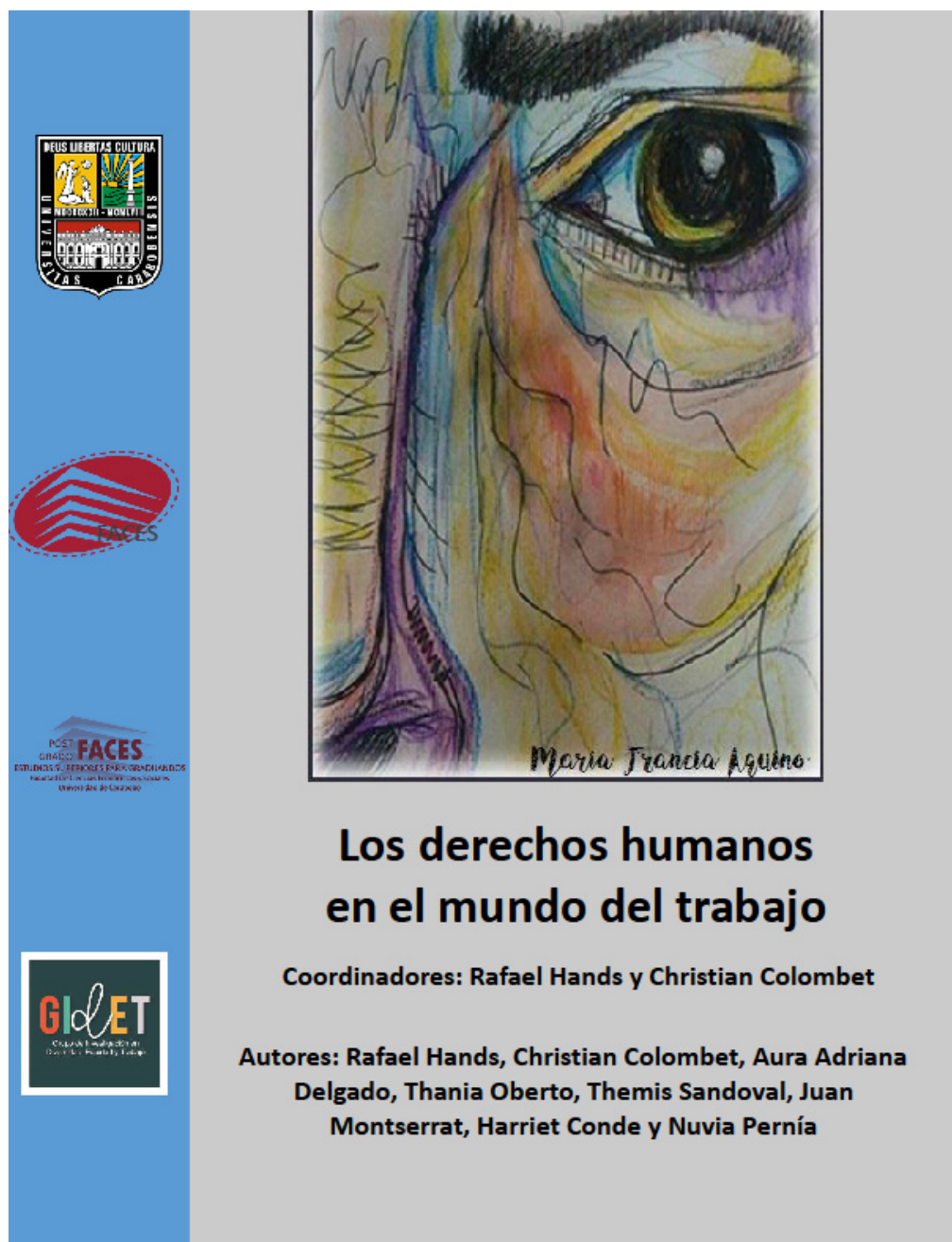
En el transcurso de toda esta experiencia de retomar el arte como estilo de vida, tuve el honor de recibir la invitación del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET) perteneciente a la Universidad de Carabobo para realizar la portada de la presente publicación. Para esta ocasión quise plasmar la imagen de diferentes emprendedores que desde sus áreas específicas se reinventaron para mantenerse productivos en tiempos de pandemia, incluso innovando en actividades que antes no eran comunes en nuestra cotidianidad. Dicha ilustración se titula RESURGIENDO y está realizada de manera digital utilizando el Software libre llamado KRITA, así como una tabla de dibujo X-Pen.

De igual manera me permito reseñar que mi vida ha estado constantemente enfrentándose a diferentes retos, ya que soy una persona en condición de discapacidad motora como consecuencia de un virus que afectó mi médula espinal a la edad de dieciséis años y que motivó a que deba desplazarme en una silla de ruedas. Las personas que han tenido un historial



como el mío y que han tomado como decisión seguir adelante, reinventarse, resurgir y cultivar la paciencia, hemos estado en confinamiento en más de un momento; estos tiempos han sido como compartir con el mundo algo de lo que hemos enfrentado muchas veces.

El Arte como herramienta terapéutica, como lo referí anteriormente, me ha acompañado incesantemente, en la actualidad como instrumento de expresión se ha convertido en mi norte. Desde mi experiencia y a través de ella, los invité a mantener vínculos cercanos con la rama artística que más se identifique con cada uno. Nunca dejemos de disfrutar de cada momento que la vida nos regala, porque la vida en sí misma es Arte.



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

Depósito Legal N° CA2019000186

ISBN: 978-980-233-

© Ediciones Universidad de Carabobo

Primera edición digital, 2019.

Disponible en:

<http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8426>

Mundo del trabajo: delineando la agenda postpandemia.



**Coordinadores: Nuvia Pernia Hoyo, Themis Sandoval Uzcátegui,
Williams Aranguren Álvarez y Aura Adriana Delgado.**

Hecho el Depósito de Ley
Depósito Legal N° CA2020000077
ISBN: 978-980-233-773-6
© Ediciones Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2020.

Diversidad, equidad e inclusión: delineando la agenda postpandemia



**Coordinadores: Themis Sandoval Uzcátegui, Nuvia Pernia Hoyo,
Williams Aranguren Álvarez y Aura Adriana Delgado.**

Depósito Legal N° CA2020000076

ISBN: 978-980-233-772-9

© Ediciones Universidad de Carabobo

Primera edición digital, 2020.

Transformación del mundo del trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela



Coordinadores:
Nuvia Pernia Hoyo, Themis Sandoval
Uzcátegui, Omar Fumero Díaz y
Aura Adriana Delgado Castillo.



Depósito Legal N° CA2022000023

ISBN: 978-980-233-800-9

© Ediciones Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2022.



Transformación del mundo del trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela

ISBN: 978-980-233-800-9

