



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

**LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)**

**Diagnóstico del respeto a los Derechos Humanos Laborales
en empresas del sector público actualmente en Venezuela**

ADRIANA ARIAN FERMÍN

Profesores guía:

JOSÉ RAMÓN NARANJO

OSCAR MUÑOZ TIRADO

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, _____ de _____ de _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

**DIAGNÓSTICO DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN
EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO ACTUALMENTE EN VENEZUELA**

Tesista: Adriana Arian

Tutores: José Ramón Naranjo

Oscar Muñoz Tirado

Caracas, Noviembre de 2007

*“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado.
Un esfuerzo total es una victoria completa”*

Mahatma Gandhi

DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

A Dios: Mi guía

A tí Madre: Soporte, ejemplo y dedicación

A mi familia: Apoyo y estímulo

A Manuel: Mi incondicional compañía

A mis compañeros de promoción: Por creer en mí, por su solidaridad; sin el apoyo absoluto de ellos este trabajo no hubiese sido una realidad, me enseñaron lo mucho que se puede lograr estando unidos, me enseñaron que la amistad duplica las alegrías y divide las angustias por la mitad. Siempre estaré agradecida con Dios por ponerlos a todos en mi camino.

A mi país: Porque de ahora en adelante seré una nueva profesional, lo cual se traduce en una enorme responsabilidad; tengo que luchar y dar el mejor de mis esfuerzos para que mi hermoso país salga adelante, superemos los problemas y se convierta lo que todos los jóvenes soñamos.

RECONOCIMIENTOS

A mis Tutores: Lic. Oscar Muñoz y Lic. José Ramón Naranjo, por la confianza puesta en este trabajo y sus valiosas orientaciones para realizarlo.

Al Dr. José Bernardo Guevara: especialista en Derechos Humanos, quien generosamente me ofreció su ayuda.

A la Lic. Elizabeth Hernández: especialista en Derechos Humanos, gracias por su especial colaboración.

Al Centro de Derechos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello: por su colaboración en la labor bibliográfica.

Deseo reconocer **a la organización PROVEA**, que puso a mi disposición un excelente material bibliográfico y soporte académico, en especial a **Lic. Lorenzo Labrique** especialista en Derechos Humanos Laborales.

Mi profunda gratitud **al grupo de Profesores**, que de alguna u otra manera pusieron su grano de arena no solo en el Trabajo de Grado, sino en mi vida como estudiante y como mujer, sus consejos o palabras de aliento las agradeceré siempre: Víctor Maldonado, Freddy Martín, Omar Picón, Jair de Freitas y en especial a la Profesora Aracelis Tortolero por su especial colaboración.

ÍNDICE

Pág.

RESUMEN.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
2. OBJETIVO GENERAL.....	18
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL.....	19
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	20
1. LOS DERECHOS HUMANOS.....	20
1.1 <i>Definición.....</i>	20
1.2 <i>Características.....</i>	22
1.3 <i>Breve Reseña Histórica.....</i>	22
1.4 <i>Clasificación de los Derechos Humanos</i>	26
2. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MUNDO Y EN VENEZUELA.....	30
2.1 <i>Organismos Universales.....</i>	30
2.2 <i>Organismos Regionales Americanos.....</i>	31
2.3 <i>Organismos Nacionales.....</i>	33
2.4 <i>Mecanismos de Protección Universales.....</i>	34
2.5 <i>Mecanismos de Protección en el Sistema Regional Americano.....</i>	37
2.6 <i>Mecanismos de Protección en Venezuela.....</i>	40
3. LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES	41
3.1 <i>Obligación de los Estados frente a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....</i>	42
4. LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MARCO LABORAL	43
4.1 <i>Definición.....</i>	43
4.2 <i>Los Derechos Humanos Laborales en Venezuela.....</i>	44
4.3 <i>Áreas Definidas de Derechos Humanos Laborales.....</i>	46
4.4 <i>Instrumentos para la Protección de los Derechos Humanos Laborales.....</i>	49
4.5 <i>Convenios y Recomendaciones de la OIT Ratificados por Venezuela.....</i>	58
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	67
1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	67
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	68
3. POBLACIÓN O UNIVERSO.....	68
4. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	69
5. MÉTODO DE MUESTREO.....	69
6. MUESTRA.....	69

7. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	70
8. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	70
CAPÍTULO V. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	72
1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS.....	72
2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	88
2.1 <i>Empresa A</i>	88
2.2 <i>Empresa B</i>	113
2.3 <i>Empresa C</i>	130
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	155
CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	161
ANEXO.....	166

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág
Empresa A	•
<i>Tabla 1: Número de trabajadores divididos por tipo de contratación</i>	89
<i>Figura 1: Porcentaje de trabajadores divididos por tipo de contratación</i>	89
<i>Tabla 2: Número de trabajadores divididos por edad</i>	90
<i>Figura 2: Porcentaje de los trabajados divididos por edad</i>	90
<i>Tabla 3: Número de trabajadores divididos por categoría</i>	91
<i>Figura 3: Porcentaje de trabajadores divididos por categoría</i>	91
<i>Tabla 4: Número de trabajadores divididos por sexo o género</i>	91
<i>Figura 4: Porcentaje de trabajadores divididos por sexo o género</i>	92
<i>Tabla 5: Número de trabajadores divididos por nivel de ingresos</i>	92
<i>Figura 5: Porcentaje de trabajadores divididos por nivel de ingresos</i>	93
<i>Tabla 6: Número y tipo de la extinción de las relaciones de trabajo desglosados por año (1999-2006)</i>	95
<i>Figura 6: Cuantía de la extinción laboral, por tipo y por año (1999-2006)</i>	95
<i>Tabla 7: Porcentaje de la inversión total de la empresa en relación a la inversión en programas de capacitación y formación, (Enero-Diciembre año 2006)</i>	96
<i>Tabla 8: Inversión total en programas de capacitación y formación de personal (Enero-Diciembre año 2006)</i>	97
<i>Tabla 9: Número de trabajadores capacitados por año</i>	97
<i>Tabla 10: Nivel de ingresos promedios según el sexo</i>	99
<i>Figura 10: Nivel de ingresos promedios según el sexo</i>	100
<i>Tabla 11: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral</i>	100
<i>Figura 11: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral</i>	101
<i>Tabla 12: Nivel de ingresos promedios según el cargo</i>	101
<i>Figura 12: Nivel de ingresos promedios según el cargo</i>	102
<i>Tabla 13: Promedios de horas extras laboradas por los trabajadores</i>	102
<i>Tabla 14: Número de trabajadores asegurados en relación al número de trabajadores total</i>	103
<i>Tabla 15: Tipo de manifestación de la conflictividad laboral, la frecuencia y el motivo de la manifestación, el número de trabajadores involucrado</i>	106
<i>Tabla 16: Tipo de manifestación por año</i>	106
<i>Tabla 17: Tipo y número de sindicatos</i>	107
<i>Tabla 18: Criterios de selección de personal</i>	109
<i>Tabla 19: Número de trabajadores en puestos de mandos según el sexo</i>	110
<i>Figura 13: Porcentaje de trabajadores en puestos de mando según el sexo</i>	111
Empresa B	113
<i>Tabla 20: Número de trabajadores dividido por tipo de contratación</i>	113
<i>Figura 14: Porcentaje de trabajadores divididos por tipo de contratación</i>	113
<i>Tabla 21: Número de trabajadores divididos por edad</i>	113
<i>Figura 15: Porcentaje de los trabajados divididos por edad</i>	114
<i>Tabla 22: Número de trabajadores divididos por categoría</i>	115
<i>Figura 16: Porcentaje de trabajadores divididos por categoría</i>	115
<i>Tabla 23: Número de trabajadores divididos por sexo o género</i>	116
<i>Figura 17: Porcentaje de trabajadores divididos por sexo o género</i>	116
<i>Tabla 24: Número de trabajadores divididos por origen o condición</i>	116

<i>Figura 18: Porcentaje de trabajadores divididos por nivel de ingresos.....</i>	117
<i>Tabla 25: Número de trabajadores divididos por origen o condición.....</i>	117
<i>Tabla 26: Porcentaje de la inversión total de la empresa en relación a la inversión en programas de capacitación y formación.....</i>	119
<i>Tabla 27: Inversión total en programas de capacitación y formación de personal.....</i>	120
<i>Tabla 28: Nivel de ingresos promedios según el sexo.....</i>	122
<i>Figura 19: Nivel de ingresos promedios según el sexo.....</i>	122
<i>Tabla 29: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral.....</i>	122
<i>Figura 20: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral.....</i>	123
<i>Tabla 30: Criterios de selección de personal.....</i>	127
Empresa C	
<i>Tabla 31: Número de trabajadores divididos por tipo de contratación.....</i>	131
<i>Figura 21: Porcentaje de trabajadores divididos por edad.....</i>	131
<i>Tabla 32: Número de trabajadores divididos por edad.....</i>	132
<i>Figura 22: Porcentaje de los trabajados divididos por edad.....</i>	132
<i>Tabla 33: Número de trabajadores divididos por categoría.....</i>	132
<i>Figura 23: Porcentaje de trabajadores divididos por categoría.....</i>	133
<i>Tabla 34: Número de trabajadores divididos por sexo o género.....</i>	133
<i>Figura 24: Porcentaje de trabajadores divididos por sexo o género.....</i>	133
<i>Tabla 35: Número de trabajadores divididos por nivel de ingresos.....</i>	134
<i>Figura 25: Porcentaje de trabajadores divididos por nivel de ingresos.....</i>	134
<i>Tabla 36: Porcentaje de la inversión total de la empresa en relación a la inversión en programas de capacitación y formación.....</i>	136
<i>Tabla 37: Inversión total en programas de capacitación y formación de personal.....</i>	137
<i>Tabla 38: Nivel de ingresos promedios según el sexo.....</i>	139
<i>Figura 26: Nivel de ingresos promedios según el sexo.....</i>	139
<i>Tabla 39: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral.....</i>	140
<i>Figura 27: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral.....</i>	140
<i>Tabla 40: Nivel de ingresos promedios según el tipo de organización laboral.....</i>	141
<i>Figura 28: Nivel de ingresos promedios según el tipo de organización laboral.....</i>	141
<i>Tabla 41: Nivel de ingresos promedios según el cargo.....</i>	142
<i>Figura 29: Nivel de ingresos promedios según el cargo.....</i>	142
<i>Tabla 42: Criterios de selección de personal.....</i>	142
<i>Tabla 43: Número de trabajadores en puestos de mandos según el sexo.....</i>	148
<i>Figura 30: Porcentaje de trabajadores en puestos de mando según el sexo.....</i>	148
Matrices de presentación de resultados por empresa.....	151
Matriz de análisis estratégico de los resultados	154

RESUMEN

La investigación analiza la presencia o ausencia de los Derechos Humanos Laborales en políticas y prácticas de Recursos Humanos, en empresas del sector público venezolanas. Como sustento teórico se describen y conceptualizan los Derechos Humanos así como los mecanismos e instrumentos para su protección tanto nacional como internacional para luego presentar los Derechos Humanos asociados al trabajo y su marco jurídico. Metodológicamente el estudio se define como exploratorio de tipo descriptivo, ya que solo se propone alcanzar una visión general, aproximativa, del tema de estudio. El instrumento utilizado consiste en una evaluación y medición del nivel de cumplimiento de los Derechos Humanos Laborales en las empresas, los indicadores utilizados son recogidos de los instrumentos internacionales, adaptado al marco jurídico venezolano. El instrumento se aplicó a tres empresas del sector público, considerándose ésta, una muestra sujetos-tipo, donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información y no la cantidad.

El estudio se sustenta en la necesidad, de investigar como se da en la práctica todas las medidas legales y si están expresadas, como así debiera de ser, en las políticas y prácticas de Recursos Humanos en las empresas del Estado.

Como aporte de esta investigación, se muestran indicadores de alerta que evidencian la ausencia de Derechos Humanos Laborales, que deben ser evaluados tanto por las empresas participantes como por investigaciones posteriores.



INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años, en todos los países del mundo se presenta un progresivo movimiento en defensa de los Derechos Humanos, los Derechos Humanos son inherentes a nuestra naturaleza, se basan en la exigencia de la humanidad de una vida digna, en la cual las personas sean respetadas y protegidas, Los Derechos Humanos abarcan todos los aspectos de la vida, uno de los elementos más esenciales de la vida de los seres humanos, es el trabajo. Los Derechos Humanos relacionados con el trabajo están orientados a garantizar condiciones mínimas de dignidad y calidad de vida, cuando las personas desempeñan una labor.

Al Estado, se le atribuye la primordial responsabilidad en la defensa y garantía de estos derechos. Las empresas del Estado deben cumplir un rol protagónico en cuanto a la adecuación de sus políticas y prácticas internas hacia el respeto de los Derechos Humanos Laborales; esto no es elegible, es una obligación, debido a que las normas de garantía y respeto de los Derechos fundamentales en el trabajo se encuentran claramente establecidas en el marco jurídico tanto internacional como nacional.

A pesar que existen medidas regulatorias en cuanto a estos derechos, se hace ineludible explorar como funcionan en la realidad y si se garantiza o no el respeto de los Derechos Humanos Laborales.

Es por ello que el objetivo de la presente investigación, contempla el examinar la presencia o ausencia de los Derechos Humanos Laborales en las prácticas y políticas realizadas por Recursos Humanos, debido a que es el área de la organización que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa.



La investigación que se presenta a continuación, cuenta con un primer capítulo dedicado a la formulación del problema y el desarrollo de los objetivos donde se exponen las ideas que son punto de partida para el análisis realizado.

Seguidamente en el Capítulo III, se muestra el marco teórico, es decir, las teorías que sustentan y sirven de apoyo para entender y explicar los resultados obtenidos, se encuentra realizado secuencialmente, comenzando por los Derechos Humanos, para luego tratar la teoría de los Derechos Humanos en el ámbito laboral.

A continuación, en el Capítulo IV se desarrolla el marco metodológico, el cual consta del tipo y diseño de investigación, una clara explicación de la población, muestra seleccionada para el estudio, variables escogidas e instrumento de recolección de datos.

En el Capítulo V son expuestos los resultados con su respectivo análisis y discusión, con la intención de dar respuesta a la pregunta de investigación planteada.

En el capítulo VI son presentadas las conclusiones y recomendaciones, constituyendo éstas los hallazgos obtenidos y dejando fuentes de ideas para investigaciones futuras relacionadas con el tema de estudio.

Por último en el capítulo VII se encuentran las referencias bibliográficas, es decir el material consultado para la elaboración de la investigación.

Es importante destacar, que esta investigación significará un gran aporte para las Ciencias Sociales, al entender los Derechos Humanos dentro del enfoque de los Recursos Humanos. Así mismo, servirá de apoyo para las empresas participantes.



CAPÍTULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Formulación del Problema

A lo largo de la historia del mundo, se han presentado períodos sangrientos que han conmovido a la humanidad, que paulatinamente y de alguna manera han despertado el interés por conceptualizar y defender los derechos de cada ser humano (Olaso, 1988).

Al mismo tiempo que aparecían mecanismos de dominación de unos hombres sobre otros, el acceso al bienestar comenzó a ser desigual. Las relaciones de la sociedad estaban marcadas por la intolerancia y se practicó el uso de la fuerza; épocas pasadas donde se tenían a grupos de personas como objetos de trabajo, considerados como cosas, instrumentos de servicio y hasta como animales; discriminaciones raciales, religiosas y clasistas; guerras mundiales, genocidios, guerras coloniales, hambrunas provocadas deliberadamente, las mal llamadas operaciones de limpieza étnica, y las violaciones masivas a los Derechos Humanos, han sido motores de grandes jornadas de protesta y exigencias, que permitieron alcanzar importantes cambios (Amnistía Internacional, 2001).

Los hechos extremos de violación, son los que han motivado a las mismas masas violentadas y oprimidas a defender los derechos que les son inherentes y a tratar de conseguir la solución más apropiada a todos los conflictos que generan la violación a los Derechos Humanos (Barreiro, 1981)

De manera que, actualmente se presenta un creciente y dinámico movimiento mundial de defensa de los Derechos Humanos, que realiza no sólo labores de observación y acción, sino también de educación. Parte fundamental en este movimiento lo toman los Estados, quienes son los encargados de garantizar las condiciones básicas de orden, seguridad y



bienestar general para el desarrollo integral de cada persona. Ciertamente si el Estado no brinda una promoción y defensa intensa y eficaz en materia de Derechos Humanos, no se obtendrán las condiciones necesarias para el libre desenvolvimiento integral de los individuos (Amnistía Internacional, 2001).

Existen instrumentos internacionales que estipulan las responsabilidades fundamentales de los Estados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, La Declaración Universal de los Derechos Humanos representa la principal herramienta de protección internacional de los Derechos Humanos, así como el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre y Los Convenios de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) entre otros, (Olaso, 1988).

Cuando nos referimos dentro del tema de derechos y libertades fundamentales específicamente, al tema de los Derechos Humanos Laborales, se observa que muy pocas veces son abordados desde la perspectiva integral de los Derechos Humanos y esto es fundamental. La globalización de las economías y los procesos de ajuste que obligan a los países, afectan de manera radical los derechos asociados al trabajo. Como millones de personas carecen de un empleo digno y no cuentan con ninguna garantía laboral, se hace cada vez más compleja la posibilidad de defender las conquistas históricas de los trabajadores, tales como la negociación colectiva y la libertad sindical entre otras (Oficina Internacional de Trabajo, OIT 2006).

Sin lugar a dudas, que la garantía del orden social justo y de una verdadera democracia depende del pleno reconocimiento de los Derechos Laborales como Derechos Humanos, así como de su correspondiente articulación con otros Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos, 2005).

El reconocimiento y garantía de los Derechos Humanos Laborales recae en el Estado, éste es el encargado de proveer a las personas mejores condiciones de vida. El Estado elabora leyes, define políticas y planes para garantizar el pleno disfrute de los derechos. Los Estados



tienen la obligación de actuar para lograr un equilibrio en la relación capital y el trabajo; el haber definido el trabajo como un factor para el desarrollo y el progreso social, justifica y obliga a la actuación de las instituciones del Estado el asegurar que la relación capital-trabajo se corresponda con la alta responsabilidad que la sociedad le asigna a la misma. Los Estados deben asegurar, en todo el ámbito nacional, la existencia y funcionamiento de instituciones que velen por el cumplimiento de las normas laborales, así como dotarlas de los recursos tanto humanos como presupuestarios para llevar a cabo su labor frente a los trabajadores (Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos, 2005).

En este mismo orden de ideas, se puede señalar que Venezuela cuenta con un complejo compendio de normas legales que tratan sobre los Derechos Humanos y específicamente sobre los Derechos Laborales. Esa normativa se encuentra establecida en nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que, concede a los acuerdos, convenios, tratados, etc. suscritos y ratificados por Venezuela, jerarquía constitucional, razón por la cual tienen primacía respecto al Derecho Interno. Los convenios y recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) se han convertido, en una fuente muy importante para la garantía de los Derechos Humanos Laborales, debido a que son discutidos y adoptados por representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, en este caso, mediante el mecanismo de la ratificación. Venezuela como país miembro de la OIT por más de medio siglo, ha participado en el reconocimiento y consolidación de algunos de estos convenios. Cuando una convención o un convenio es ratificado por un país, se espera que el gobierno asuma éste como un tratado internacional, y que por lo tanto se compromete en aplicar las disposiciones de la convención en sus leyes y en aceptar una medida de supervisión internacional (Hollenhorst & Jonson, 2002).

Relacionado a este aspecto, cabe mencionar el Artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual señala: “Los tratados, pactos y convenciones relativos a Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del



Poder Público”. La Constitución establece el derecho al trabajo, se fija la responsabilidad del Estado en garantizar la adopción de medidas necesarias para que todas las personas puedan obtener una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa” (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Título II De los Derechos Humanos y garantías, y de los deberes, Artículo 23)

Así mismo, La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, nos habla de la garantía de igualdad entre hombres y mujeres al momento de ocupar cargos de trabajo; se propone claramente los principios de intangibilidad y progresividad de los Derechos Laborales; concibe la importancia de la creación libre de sindicatos y gremios laborales, así como lo indispensable de la remuneración del trabajo realizado por los empleados, igualmente se consagran las obligaciones de las empresas con sus empleados para promover el desarrollo de los Derechos Laborales. Todas estas disposiciones legales deben ser acatadas, por lo menos en teoría, por las empresas establecidas en Venezuela (Guzmán, 2006).

Otras leyes del ordenamiento jurídico que consagran Derechos Humanos Laborales, las cuales se tomarán en cuenta a lo largo del trabajo para analizarlas en la práctica son: la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica de Medio Ambiente y Condiciones de Trabajo y la reciente Ley para Personas Discapacitadas, entre otras.

Las empresas tanto públicas como privadas, juegan un papel tan importante como el mismo Estado y esto se deduce fácilmente del hecho en que son éstas las que proporcionan oportunidades de trabajo a los individuos. También se debe al poder que las empresas tienen de influir directamente en el curso de los acontecimientos nacionales e internacionales y en la adopción de políticas públicas por parte de los Estados y, por consiguiente de incidir en las condiciones de vida de los individuos. Esto es tan importante que debe ir acompañado por respectivas obligaciones de estas empresas, quienes están forzadas a dar cuentas de sus acciones frente a la comunidad, más aún en las empresas del Estado; se supone que éstas deberían dar el ejemplo a las empresas privadas, por su condición de “públicas”. (Amnistía internacional, 2007).



Las acciones implantadas en las empresas, pueden tener incidencia directa en el disfrute de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales asociados al trabajo y por lo tanto, deben asegurarse que sus políticas no limiten, y por el contrario promuevan el acceso a una alimentación adecuada, a la salud, la vivienda y la educación. Es esencial el derecho del trabajador a percibir una remuneración por las actividades desempeñadas para así satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar un estándar de vida digno, no basta solo con poseer un empleo, sino que también debe ser productivo porque de esta manera es como los trabajadores van a poder tener medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, del mismo modo, todo trabajador debe gozar de garantías para su estabilidad y permanencia en el empleo; las empresas igualmente deben asegurar un ámbito laboral saludable, salvaguardar su integridad física y mental así como otorgar una adecuada protección económica o de otra índole, en casos de enfermedad u otra eventualidad; las empresas están obligadas a permitir la libre asociación de los empleados y negociaciones colectivas y prohibir con ímpetu el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Cabe destacar que un principio elemental es el de la no-discriminación, el cual tiene que estar presente dentro de la actividad empresarial, en cuanto al acceso, como mantenimiento de los puestos de trabajo independientemente de la raza, religión, salud, género, orientación sexual, discapacidad u opinión política. Las empresas no sólo deben evitar incurrir en actos discriminatorios, sino promover el respeto de la igualdad de oportunidades entre sus empleados (Despouy, Relator especial de Las Naciones Unidas, Derechos Humanos y empresas, 2002).

Los derechos fundamentales en el trabajo, antes nombrados, cuentan con una serie de indicadores, que están dispuestos en diversos instrumentos metodológicos. A los efectos de esta investigación, el instrumento utilizado yace en una guía de indicadores para las empresas, éste consiste en una evaluación y medición del nivel de cumplimiento de los Derechos Humanos Laborales en las empresas, los indicadores utilizados son recogidos de los instrumentos internacionales. Originariamente fue elaborado por el Centro de Asesoría Laboral del Perú y luego adaptado al marco jurídico venezolano.

Es importante la medición de estos parámetros en la administración pública, porque ésta cumple un rol protagónico en cuanto al crecimiento y desarrollo del país, ya que cuenta



con empresas de nivel mundial que generan inmensas producciones, por lo cual, se supone que empresas de esta clase, deberían tener gran preocupación y vigilancia del cumplimiento de los Derechos Humanos Laborales, aunado a esto, el sector público de un país debería constituir un ejemplo y modelo para el resto de los sectores y empleadores, y sus acciones deben estar enmarcadas al desarrollo de trabajadores con una vida digna, que genere bienestar general de la sociedad (Instituto Nacional de Estadística, INE).

La socióloga Charo Méndez (2007) comenta al respecto que en Venezuela el gran empresario sigue siendo el Estado, las empresas del Estado están para producir riquezas, generar empleos y producir bienes y servicios para las personas. A estas compañías se les debe exigir una responsabilidad distinta y mucho mas afianzada. Méndez señala que para lograr una sociedad más activa y movida en el tema de los Derechos Humanos Laborales hay que estremecer a la comunidad y a estas empresas con conocimientos de derecho, que conozcan las prácticas que actualmente se realizan en otros países y lo que han logrado.

Los Derechos Humanos y las empresas del Estado, en tiempos pasados fueron vistos de manera separada y no vinculada; es por esta razón que en Venezuela son pocos o casi ninguno los estudios exploratorios dedicados a empresas públicas relacionados a este tema. Pero hoy día, se muestra como una relación estrecha y visible. La importancia de investigar sobre este tema, es precisamente como se dijo anteriormente, la importante vinculación de los Derechos Humanos con los deberes de los Estados y la necesidad de su garantía y defensa. La tendencia actual, muestra a la empresa del Estado como un actor social, político y económico, que tiene una responsabilidad clara y establecida tanto con sus trabajadores como con la comunidad. Un estudio innovador sobre Derechos Humanos Laborales, en empresas del Estado, significa un gran valor para el campo laboral debido a que mostrará datos e información significativa, que guiará a las empresas a adquirir un mayor compromiso con sus trabajadores y con la comunidad.

Si bien es cierto, que se han tomado una serie de medidas regulatorias para las empresas tanto públicas como privadas, que las han llevado a adoptar políticas internas inclinadas al desarrollo y aplicación de los Derechos Laborales antes explicados, por ejemplo;



decretos presidenciales que han ordenado el incremento del salario mínimo aplicable al sector público y privado, la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley para personas con Discapacidad y el aspecto de la inamovilidad laboral, entre otros, se puede afirmar que esto no garantiza en la práctica el respeto de los Derechos Humanos Laborales.

A pesar de los logros que se han dado en esta materia, la presencia plena de los Derechos Humanos Laborales no es, aún, una realidad en nuestro país. Por el contrario, existen serias amenazas a derechos ya conquistados con mucho esfuerzo y al costo de muchas vidas. Enormes desafíos, entre ellos alcanzar su justiciabilidad, en momentos cuando las tendencias de la economía mundial impulsan su desconocimiento. Hoy se demuestra, más que nunca, la necesidad de unir a la comunidad y que ésta trabaje coordinadamente para seguir construyendo la historia de los Derechos Humanos, continuar luchando por su efectiva vigencia y lograr que la conquista de nuevos derechos sea una realidad para las generaciones futuras (Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos, 2005).

Ciertamente hay que investigar cómo se da realmente en la práctica todas las medidas legales y si están reflejadas, como así debiera de ser, en las políticas de Recursos Humanos en las empresas, que impulsen el desarrollo de los Derechos Humanos, esto se manifiesta en la declaración formal, promoción, difusión y cumplimiento de estas políticas hacia sus trabajadores. (Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos, 2006).

Las prácticas gerenciales de hoy tienden a favorecer la condición humana del trabajador, cuando se piensa en la gente que trabaja en las organizaciones llámesele personal, trabajadores, recurso humano o capital humano, se reconoce que toda empresa o institución está formada por personas, sin embargo, todavía predomina en muchas gerencias de Recursos Humanos aquella preocupación exclusiva por la nómina y el control de personal, sin considerar plenamente la condición humana del trabajador. (Espinoza, 2004).

Para el especialista de Relaciones Industriales, es fundamental el estudiar y conocer muy detalladamente los Derechos Humanos Laborales, debido a que el verdadero científico



social, debe estar interesado por la dinámica y problemática socio-económica del país y debe ser capaz de proponer soluciones en materia social y laboral para orientar las políticas de los diferentes actores sociales sea gobierno, empresarios y trabajadores. Se puede decir, que sobre el Industriólogo recae una enorme responsabilidad, la de contribuir con el desarrollo integral del factor humano (Urquijo, 2001, p. 29)

Luego de expuesta una visión general de los Derechos Humanos Laborales y la necesidad de su tutela, se puede señalar con ideas coordinadas y fundamentadas la utilidad e importancia de identificar las políticas implementadas y las prácticas utilizadas en los diferentes procesos de Recursos Humanos por empresas del sector público, referentes a los Derechos Laborales en Venezuela.

Se considera justificable el plantear la siguiente pregunta o interrogante:

¿Cuáles son las políticas y prácticas de Recursos Humanos, que evidencian la presencia o ausencia del respeto por los Derechos Humanos Laborales en las empresas públicas venezolanas?



2. Objetivo General

Analizar la presencia o ausencia de los Derechos Humanos Laborales en las políticas y las prácticas de Recursos Humanos, en empresas del sector público venezolanas.

3. Objetivos Específicos

- Identificar los Derechos Humanos Laborales reconocidos por Venezuela en su marco jurídico.
- Reconocer en las políticas de Recursos Humanos la presencia o ausencia de Derechos Humanos laborales en empresas del sector público venezolanas
- Evidenciar en las prácticas de Recursos Humanos la presencia y adecuación de éstas, con los Derechos Humanos Laborales
- Señalar Derechos Humanos Laborales no considerados por las empresas participantes en el estudio, que son de obligatorio cumplimiento y que deben ser incluidos en sus políticas y adecuados a sus prácticas.



CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

El trabajo de grado se basa en un estudio realizado en empresas del Estado; para los fines de esta investigación, no se podrán suministrar los nombres de las Empresas participantes debido a un acuerdo de confidencialidad de la información previamente realizado con éstas. La justificación de este acuerdo, se sustenta en el hecho que la información y los datos suministrados por dichas empresas son delicados y pudieran ser mal utilizados.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

1. Los Derechos Humanos

El problema de los derechos reconocidos al hombre siempre ha estado presente, pero se hizo compromiso cuando Occidente inicia el tránsito irrevocable hacia la modernidad.

Efectivamente, los derechos humanos sólo podían plantearse como un problema a partir de un determinado momento del desarrollo de la cultura filosófica, política y jurídica, y de la mano de ciertos cambios en la situación económica social y en el poder político. Todavía hoy es un tema sin dilucidar plenamente, ya que ofrecer un concepto de los Derechos Humanos es un problema abierto pues nunca se ha producido un acuerdo general entre los teóricos a la hora de definirlos.

A los efectos del presente trabajo se abordarán los Derechos Humanos desde la perspectiva y los enfoques desarrollados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1.1 Definición:

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU):

Los Derechos son inherentes a nuestra naturaleza y sin los cuales no podemos vivir como seres humanos. Los Derechos Humanos y libertades fundamentales nos permiten desarrollar y emplear cabalmente nuestras cualidades humanas, nuestra inteligencia, nuestro talento y nuestra



conciencia y satisfacer nuestras variadas necesidades espirituales. Se basan en la exigencia cada vez mayor de la humanidad de una vida en la cual la dignidad y el valor inherentes a cada ser humano reciban respeto y protección.

Por su parte el jurista venezolano Pedro Nikken, que fue juez de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los define así (COFAVIC, 2003, p.6):

La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer, son los que hoy conocemos como Derechos Humanos.

Si bien todos los conceptos no son iguales, es importante señalar que en todos se señala la palabra dignidad, la cual significa en este contexto, que toda persona merece respeto, nada más por su condición de ser humano.

El concepto de Derechos Humanos es integral, ya que son interdependientes, es decir, que no hay un derecho más importante que otro, lo que implica que la violación a uno sólo de ellos, repercute en múltiples violaciones, además que la realización de un derecho posibilita la realización de otros, también es universal e incluyente, ya que son necesarios para todas y cada una de las personas, tanto en lo individual como en lo colectivo, en el marco de la situación histórica, temporal y cultural que rodea la convivencia de las personas. ([En www.centroprodh.org.mx/infobasicadh/principal](http://www.centroprodh.org.mx/infobasicadh/principal))



1.2 Características: Todo Derecho Humano tiene ciertas características en común (COFAVIC, 2003):

- Universales: pertenecen a todos los seres humanos por igual, sin importar la nacionalidad, sexo o los recursos económicos que posean.
- Inviolables: no deben ser infligidos por ninguna autoridad.
- Intransferibles: no pueden ser entregados a otra persona para que los ejerza.
- Imprescindibles: no se pierden en el transcurso del tiempo.
- Irrenunciables: ningún ser humano como titular de los derechos, puede decidir dejarlos sin efecto, aún con su consentimiento.
- Integrales: no pueden ser considerados en forma aislada, forman un todo y se encuentran vinculados unos con otros, por lo tanto no se puede establecer un orden jurídico entre ellos.
- Progresivos: La formulación de su contenido es perfectible, se van ampliando en el ámbito de su protección.

1.3 Breve reseña histórica:

Es importante hacer referencia a una serie importante de eventos universales que han contribuido al desarrollo de estos derechos.

La historia nos presenta en sus líneas, directrices el proceso evolutivo de las sociedades humanas, entre las cuales se establece contacto sobre la base de unas relaciones de dominio, pero desde el origen de las civilizaciones se alzaron voces denunciando la injusticia de esta situación.

El ser humano ha desarrollado, en el pasar de la historia, elementos de convivencia que modelan su forma de relacionarse unos con otros, de interactuar con el medio que los rodea y la manera de aprovisionarse de instrumentos que garanticen su supervivencia y felicidad, siempre anheló condiciones de vida que le permitieran desarrollarse en forma integral y vivir a plenitud. En la medida que fueron descubriendo sus capacidades de disfrutar un nivel de vida más pleno, nacieron nuevas necesidades. Este proceso se hizo más concreto cuando comenzó a



asumirse de manera colectiva. Desde siempre los hombres y las mujeres pelean por sus derechos, entendidos éstos como satisfacción de necesidades para alcanzar un pleno desarrollo de la vida y la dignidad humana. (PROVEA, 2003)

La idea de los Derechos Humanos, que en épocas pasadas se designaba Derecho Natural, como hemos visto, ha acompañado al hombre en su peregrinar, iluminándolo como un faro de luz. Pero si bien, esta idea de Derechos Humanos ha sido constante, es muy diferente su contenido en las diversas épocas de la historia. El hombre evoluciona y la idea de Derechos Humanos ilumina con nueva luz, cada circunstancia histórica. (Olaso Luís Maria, 1988).

Para comenzar en cierto orden cronológico, Clara Barreiro (1981) señala que en el tercer milenio antes de Cristo, precisamente en Egipto y Mesopotamia se utilizaban medios coercitivos para garantizar los derechos de los más frágiles. En la antigua Grecia, también se desarrollaron los primeros elementos constitutivos de la democracia. En el medio social, cultural, político y económico nacieron algunos Derechos. En esta etapa Greco-Romana encontramos el tan estudiado Código de Hammurabí, el cual enuncia la Ley del Talión, que establece el principio de que cualquier persona agresora debe recibir a cambio una sanción similar al daño que le causó a la víctima. Con acontecimientos como éstos, nace el Derecho Romano.

Luego, con la llegada de Jesús a la tierra, se le presentan a la humanidad un nuevo conjunto de designios, como es el caso de los diez mandamientos del Antiguo Testamento, que constituyen un antecedente en la historia de los Derechos Humanos. Se instituyeron prohibiciones que reconocen los valores fundamentales de los seres humanos; el cristianismo es un paso importantísimo ya que el mensaje de Jesús proclama la igualdad entre los hombres y rechaza la violencia. Todo esto llevó a la aceptación de principios, fundamentalmente en los pueblos oprimidos.

En los períodos de la Edad Antigua y la Edad Media el sistema del feudalismo trajo consigo el surgimiento de una gran multitud de campesinos trabajadores, que se encontraban



carentes de derechos, también se presentaron violaciones de los derechos como en el tribunal de la inquisición, en la cual se acosaba y castigaba a los practicantes de la fe católica. (PROVEA, 2003).

Esto llevó a plantear una nueva relación entre las personas. Con la situación de conflictos que vivió Inglaterra hacia los siglos XI, XII y XIII se creó la CARTA MAGNA, otorgada el 17 de Julio de 1215. Originada en Inglaterra buscaba la autoridad del Rey en beneficio de las libertades, es decir, de los privilegios de la Iglesia y los Barones. Al asociar las ciudades a estas nuevas garantías se obligaba al Rey a no colocar impuestos sin el Consejo de Reino. La Carta abrió la puerta para el desarrollo de la Constitución y la democracia. (Olaso, Luís Maria; 1988)

En la Edad Moderna se comienza a conceder importancia al ciudadano y ver la necesidad de que el poder sea regulado. En 1628 se promulga la Petición de Derechos en Inglaterra. Constituye el primer intento de regular el poder del Rey, y lo obliga a someter a Consejos alguno de sus designios. No se logró un inmediato acato a lo establecido en este documento; pero distintos contextos obligaban a la monarquía a reconocer algunos derechos, como la libertad religiosa. Consecutivamente, condujeron a la promulgación de la Declaración de Derechos (Bill of Rights) en 1689. (PROVEA, 2003).

Barreiro (1981) señala que en Europa en los años 1715 y 1789 se comenzaron a disipar las tinieblas de la humanidad mediante las luces de la razón. Los pensamientos de esta época están llenos de optimismo al futuro, renace la fe y la posibilidad de colocar la felicidad en los pueblos y naciones. Esta preocupación por realizar una nueva sociedad consistió en utilizar el poder de la monarquía absoluta, para llevar a cabo un programa renovador.

En el caso de los Estados Unidos de Norteamérica Barreiro (1981) señala que el Congreso de Filadelfia, el 4 de julio de 1776, declaró la independencia de los EE UU y en dicho reconocimiento se expresa que todos los hombres nacen iguales y que “El Creador les ha dado derechos como la libertad, la vida y la búsqueda de la felicidad, todo esto garantizado y protegido por un gobierno elegido por el pueblo y con miras al bien común y la paz social”. El adelanto conceptual de los derechos individuales obtiene mayor auge en los pensamientos



de la Revolución Francesa en 1789, con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano se expresó el carácter universal de los Derechos Humanos.

Esta Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, perseguía avalar que la nueva Constitución incluyera el reconocimiento de derechos tales como la libertad, la igualdad, la seguridad y la resistencia contra la opresión. Ambas declaraciones, tanto la de los Estados Unidos de 1776 como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789 tuvieron una influencia importante en otros países del mundo, especialmente en América Latina, donde emprendían los procesos de independencia.

A finales del siglo XIX, la Revolución Industrial se transforma en un suceso que profundizó las diferencias y recalcó los privilegios de algunas clases sociales. Las nuevas tecnologías en uso y la productividad, significaron más explotación de ellos. Todo ello descubrió la necesidad de proteger y regular los derechos de los trabajadores. Es así, como se comienzan a originar disputas que abarcan a un número importante de trabajadores, luchas dirigidas a lograr condiciones de trabajo dignas, como el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas, la sindicalización, la protección al trabajo infantil, la igualdad en el trabajo de las mujeres, entre otras.

A principios del siglo XX se promovieron corrientes sociales que alcanzaron la dimensión de revoluciones, con enérgico contenido de defensa de derechos sociales, como la Revolución Rusa (1917) y la Revolución Mexicana (1910). Una y otra proclamaban el logro de la justicia social como principal objetivo, lo cual representó un mayor impulso al reconocimiento de derechos como el trabajo, la salud, la educación y la tierra, entre otros.

El siglo XX trajo consigo dos terribles acontecimientos, que a su vez generaron consecuencias negativas para los Derechos Humanos, éste es el caso de las dos guerras mundiales. Al finalizar la Primera Guerra Mundial (1918), y en el momento de las negociaciones de paz, nació una comisión de Legislación Internacional del Trabajo conformada por representantes de gobiernos, sindicalistas y académicos. Producto de esta comisión se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableciéndose



expresamente en 1919. En ese mismo contexto se creó la Sociedad de Naciones, organización que no logró resguardar la paz. En 1945, luego de la Segunda Guerra Mundial, se transformaría en la Organización de Naciones Unidas (ONU). La ONU establece como uno de sus objetivos principales “*el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales*”. (PROVEA, 2003)

El 10 de diciembre de 1948, tras la Segunda Guerra Mundial y la derrota del nazifacismo se promulga la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Asamblea General de la ONU. Ese día se conoce como el Día Internacional de los Derechos Humanos. En el preámbulo la Organización de las Naciones Unidas, nos muestra un contexto del por qué de su importancia:

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen base en el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales inalienables de todos los miembros de la familia humana

Posteriormente, en el año 1966, se da el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Fue adoptado por la Asamblea General de la ONU por ser un tratado, el cual contiene obligaciones para los Estados que conforman parte del mismo. Este pacto contiene una serie de derechos que no se encuentran en la Declaración Universal. Como este pacto, se han realizado otros donde se consagran diferentes derechos. También se han dado a nivel latinoamericano donde Venezuela ha tenido una participación activa.

1.4 Clasificación de los Derechos Humanos

En cuanto a este apartado es importante señalar que existe gran cantidad de tendencias en cuanto a la clasificación de los Derechos Humanos. El programa Venezolano de Educación-Acción de Derechos Humanos en Venezuela (PROVEA), que posee gran número de publicaciones y estudios acerca del tema, desde su fundación en 1988, ha criticado la tesis de las “generaciones de los derechos” según la cual los derechos económicos, sociales y culturales serían derechos de segunda generación. La clasificación que ha continuación se



presenta, es la más utilizada y no está elaborada a partir de ningún orden de importancia, está elaborada según el criterio de que los Derechos Humanos son interdependientes e integrales. (COFAVIC, 2003, p 17).

1. Primera generación: Derechos Civiles y Políticos
2. Segunda generación: Derechos Económicos, Sociales y Culturales
3. Tercera generación: Derechos de los Pueblos o Colectivos

1. Primera generación, Derechos Civiles y Políticos: Denominados libertades clásicas, originarios de la Declaración de los Derechos del Hombre 1789. Están destinados a la protección del ser humano individualmente contra cualquier agresión de algún órgano del poder público. Imponen al Estado el deber de abstenerse de interferir en el ejercicio y pleno goce de estos derechos por parte del ser humano. Los Derechos Civiles y Políticos pueden ser reclamados en todo momento y en cualquier lugar, salvo en aquellas circunstancias de emergencia que permiten el establecimiento de ciertas limitaciones solo de ciertas garantías:

- Toda persona tiene derechos y libertades fundamentales, sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica.
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad jurídica.
- Los hombres y las mujeres poseen iguales derechos.
- Nadie estará sometido a esclavitud.
- Nadie estará sometido a esclavitud o servidumbre.
- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, no se le podrá ocasionar daño físico, psíquico o moral.
- Nadie puede ser molestado arbitrariamente en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques a su honra o reputación.
- Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia.
- Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
- En caso de persecución política, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de él, en cualquier país.



- Los hombres y las mujeres tienen derecho a casarse y a decidir el número de hijos que desean.
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de pensamiento y de religión.
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y expresión de ideas.

2. Segunda generación, Derechos Económicos, Sociales y Culturales: propios del Estado social de derecho, consagrados en normas constitucionales, buscan ser accesibles y disfrutables. Se demanda un Estado que accione programas y estrategias para su logro y goce efectivo. Tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, a la educación a la cultura, de tal forma, que se asegure el desarrollo de los seres humanos y de los pueblos. La vigencia de estos derechos se encuentra condicionada a las posibilidades reales de cada país, de ahí que la capacidad para lograr la realización de los mismos varía entre uno desarrollo y otro desarrollo. Indudablemente que la escasez de recursos, el subdesarrollo y la dependencia de los países en desarrollo representan una gran limitación para el goce efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales.

- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
- Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especial.
- Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.
- La educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita.

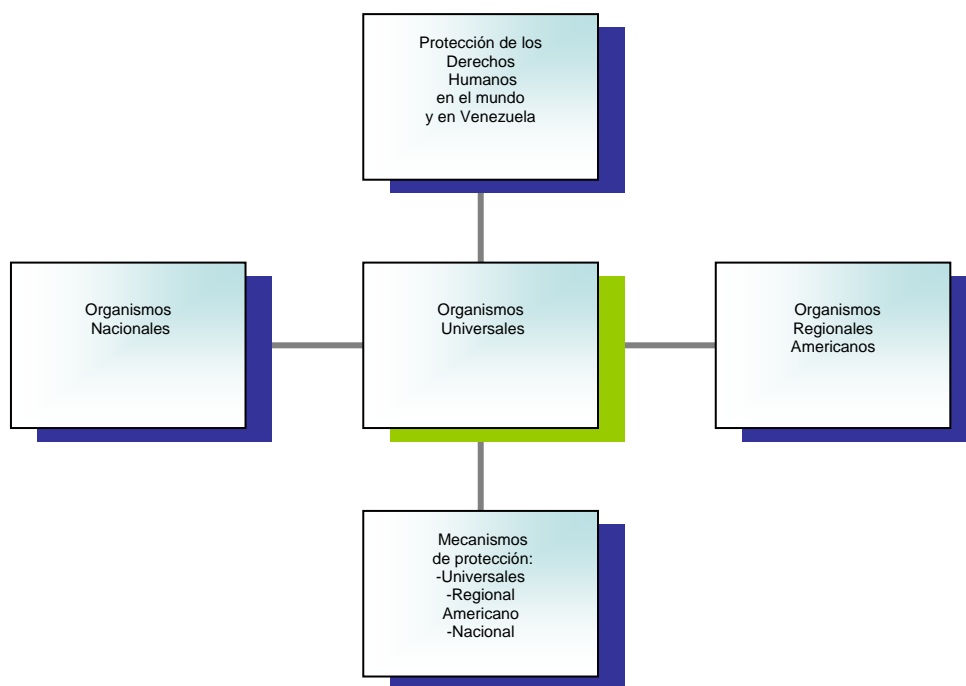
3. Tercera generación, Derechos de los Pueblos o Colectivos: promovido a partir de la década de los 60 originados de la descolonización de los pueblos, buscan incentivar el progreso social



y elevar el nivel de vida de los pueblos, en el marco de la igualdad jurídica de los Estados e interrelación entre la Naciones a través de la cooperación. Se encuentran en proceso de desarrollo y están consagrados en diversas disposiciones de algunas convenciones internacionales y de la Constitución nacional. Para hacer efectivos esos derechos es necesaria la actuación de diferentes Estados.

- La autodeterminación
- La independencia económica y política.
- La identidad nacional y cultural.
- La Paz.
- La coexistencia pacífica.
- El entendimiento y confianza.
- La cooperación internacional y regional.
- La justicia internacional.
- El uso de los avances de las ciencias y la tecnología.
- La solución de los problemas alimenticios, demográficos y educativos
- El medio ambiente.
- El patrimonio común de la humanidad.
- El desarrollo que permita una vida digna.

2. Protección de los Derechos Humanos en el Mundo y en Venezuela



La comunidad internacional a lo largo de la historia ha creado organismos de protección para garantizar el pleno cumplimiento de los Derechos Humanos, éstos han establecido una serie de estándares legales y normativos. A continuación se presenta una reseña de cada uno de ellos según la Organización de la Naciones Unidas ONU (En: www.un.org):

2.1 Organismos Universales:

A nivel universal tenemos La Organización de las Naciones Unidas, que desde su fundación ha estado orientada a proteger y promover los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. La Carta Internacional de Derechos Humanos cumple este propósito y consiste en tres instrumentos: la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,



aprobados por la Asamblea General en 1966. Estos tres documentos claves definen los Derechos Humanos y las libertades fundamentales; establecen normas básicas que han servido de inspiración a más de 50 convenciones, declaraciones, conjuntos de reglas y principios de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

2.2 Organismos Regionales Americanos:

A nivel Regional, la Organización de Estados Americanos (OEA) es la encargada de garantizar la plena vigencia y respeto de los Derechos Humanos. Dentro de la estructura de la OEA, existen dos organismos competentes para conocer los asuntos relacionados con los derechos humanos:

- **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Comisión)**
- **Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte)**

Según el Art. 41 de la Convención Americana de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los Derechos Humanos y en ejercicio de su mandato tiene las siguientes funciones y atribuciones:

- Estimular la conciencia de los Derechos Humanos en los pueblos de América
- Formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los Derechos Humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos
- Preparar los estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones



- Solicitar de los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adopten en materia de Derechos Humanos
- Atender las consultas que por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados miembros en cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos y, dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que éstos le soliciten;
- Actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad de conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 al 51 de esta Convención.
- Rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. De acuerdo al Art. 44, cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado.

También en el Art. 46, dice que para que una petición o comunicación presentada sea admitida por la Comisión, se requerirá:

- Que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna, conforme a los principios del Derecho Internacional generalmente reconocidos
- Que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva
- Que la materia de la petición o comunicación no esté pendiente de otro procedimiento de arreglo internacional.



- Que la petición contenga el nombre, la nacionalidad, la profesión, el domicilio y la firma de la persona o personas o del representante legal de la entidad que somete la petición.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte)

El Art. 61 de la Convención Americana de Derechos Humanos, dice:

- Sólo los Estados Partes y la Comisión tienen derecho a someter un caso a la decisión de la Corte.
- Para que la Corte pueda conocer de cualquier caso, es necesario que sean agotados los procedimientos previstos en los artículos 48 a 50.

El Art. 63 señala:

- Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.
- En casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, la Corte, en los asuntos que esté conociendo, podrá tomar las medidas provisionales que considere pertinentes. Si se tratare de asuntos que aún no estén sometidos a su conocimiento, podrá actuar a solicitud de la Comisión.

2.3 Organismos Nacionales:

La protección de los Derechos Humanos en Venezuela se ha encomendado a varios órganos del Estado: La Asamblea Nacional, a través de su competencia exclusiva de legislar en materia de derechos y garantías constitucionales; El Poder Ejecutivo, al suscribir y ratificar



tratados internacionales sobre Derechos Humanos y elaborar políticas públicas concernientes a los Derechos Humanos; El poder Judicial, a través de los tribunales y del Tribunal Supremo de Justicia; y el Poder Ciudadano, a través del Ministerio Público y de la Defensoría del Pueblo.

2.4 Mecanismos de protección Universales:

Las Organización de las Naciones Unidas (ONU) contempla, varios mecanismos y procedimientos para la defensa de los Derechos Humanos que ha continuación serán expuestos:

Consejo de Derechos Humanos

Antes llamada Comisión de Derechos Humanos es el principal órgano normativo intergubernamental sobre los Derechos Humanos. Se reúne una vez al año en Ginebra durante seis semanas (de marzo a abril). El nuevo Consejo de Derechos Humanos de la ONU fue creado el 15 de marzo de 2006.

El Consejo de Derechos Humanos presenta ante la Asamblea General propuestas, recomendaciones e informes sobre los Derechos Humanos. Integrada por 47 Estados miembros elegidos por períodos de tres años, por numerosos Estados observadores y por organizaciones no gubernamentales (ONG), el consejo es un foro en el que los Estados y las organizaciones intergubernamentales y las ONG expresan su preocupación sobre cuestiones de Derechos Humanos. El Consejo de Derechos Humanos vigila que los Estados observen los Derechos Humanos e investiga las presuntas violaciones cometidas en todo el mundo, entre muchas otras atribuciones.

Comité de los Derechos Humanos

El Comité de Derechos Humanos es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos por sus Estados.



Todos los Estados, deben presentar al Comité informes periódicos sobre la manera en que se ejercitan los derechos. Inicialmente los Estados deben presentar un informe un año después de su adhesión al Pacto y luego siempre que el Comité lo solicite (por lo general cada cuatro años). El Comité examina cada informe y expresa sus preocupaciones y recomendaciones al Estado en forma de "observaciones finales".

Además del procedimiento de presentación de informes, el artículo 41 del Pacto establece que el Comité debe examinar las denuncias entre los Estados. Además, el Primer Protocolo Facultativo del Pacto otorga al Comité competencia para examinar las denuncias de los particulares en relación con supuestas violaciones del Pacto cometidas por los Estados en el Protocolo.

La plena competencia del Comité se extiende al Segundo Protocolo Facultativo del Pacto relativo a la abolición de la pena de muerte respecto de los Estados que han aceptado el Protocolo. El Comité se reúne en Ginebra o en Nueva York y normalmente celebra tres períodos de sesiones al año.

El Comité también publica su interpretación del contenido de las disposiciones de Derechos Humanos, denominadas observaciones generales sobre cuestiones temáticas o sus métodos de trabajo.

Relator especial

Tiene competencia sobre todo Estado miembro de la ONU y acoge casos generalmente individuales. La denuncia ante el Relator Especial puede ser presentada por cualquier persona o grupo con credibilidad, incluyendo a las ONGs sin status consultivo. Por lo general, el Relator dirige una carta al gobierno acusado de infracción, solicitando información sobre las medidas tomadas para descubrir la autoría de los hechos, castigar a los responsables y evitar su repetición en el futuro. El Relator somete a la Comisión de Derechos Humanos de la ONU un informe anual sobre los casos tramitados y los resultados obtenidos. Para elaborar el informe puede realizar investigaciones en el lugar de los hechos.



Mecanismo 1235

Más que un procedimiento, es el marco general que utiliza la Comisión para examinar las violaciones masivas y sistemáticas a los Derechos Humanos. Ante la falta de efectividad del procedimiento 1503, muchas de las denuncias son tratadas en el marco del 1235, que no requiere del consentimiento del Estado cuestionado para el establecimiento de un órgano especial de investigación.

Es posible denunciar violaciones masivas y sistemáticas a los Derechos Humanos en un país, violación de un derecho en el ámbito mundial, y tramitar peticiones individuales por razones humanitarias.

Cualquier persona, grupo u organización no gubernamental (ONG) puede presentar una comunicación escrita. No obstante, en caso de denuncia oral frente a la Comisión o Subcomisión anteriormente mencionadas, solamente tienen la facultad para hacerlo las ONGs con status consultivo ante al Sistema Económico y Social de las Naciones Unidas. De acuerdo con la naturaleza de las denuncias, la respuesta puede ser la conformación de un grupo o la designación de un relator especial para el estudio de la situación. Existen también las denuncias públicas ante la Comisión. En general, debe tratarse de denuncias que afecten a un conglomerado, aunque puede aceptarse la denuncia de violación de un derecho individual, siempre que se demuestre que el caso ilustra una situación que afecta a un número considerable de personas.

Sólo pueden presentar denuncias públicas las ONGs con status consultivo ante la ONU. No se admiten aquellas que estén siendo conocidas a través del procedimiento. La denuncia oral se recepta en sesión pública de la Comisión. El resultado de la denuncia depende de la publicidad en la prensa. A mayor difusión, mayor presión ejercerá la comunidad internacional sobre el Estado infractor.

Mecanismo 1503



Un examen preliminar de la denuncia es realizado por la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las minorías antes de pasar a la Comisión, que determina si se debe tomar alguna acción al respecto.

Es posible denunciar violaciones masivas, es decir, de carácter colectivo, y sistemáticas a los Derechos Humanos que afecten a la población en general, o cualquier violación reiterada o sistemática de un derecho o libertad fundamental. Las denuncias pueden ser presentadas por cualquier persona o grupo ante el Centro de Derechos Humanos en Ginebra y no pueden ser anónimas ni basarse sustancialmente en informaciones periodísticas. Este procedimiento no admite denuncias examinadas previamente por otro mecanismo de la ONU, ni sobre violaciones que estén bajo la competencia de otros organismos especializados. Además, el denunciante debe demostrar que ha agotado los recursos internos.

Una vez aceptada la denuncia y previo consentimiento del Estado en cuestión, se nombra a un experto o a un comité especial encargado de investigar la situación confidencialmente y en la búsqueda de soluciones, se realizan negociaciones confidenciales con la autoridad.

2.5 Mecanismos de Protección en el sistema Regional Americano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

El Art. 48 de la Convención Americana de Derechos Humanos, define el procedimiento ante la Comisión:

- La Comisión, al recibir una petición o comunicación en la que se alegue la violación de cualquiera de los derechos que consagra esta Convención.
- Sin embargo en casos graves y urgentes, puede realizarse una investigación previo consentimiento del Estado en cuyo territorio se alegue haberse cometido la violación, tan sólo con la presentación de una petición o comunicación que reúna todos los



requisitos formales de admisibilidad. El Art. 49 dice que si se ha llegado a una solución amistosa con arreglo a las disposiciones del inciso 1.f. del artículo 48, la Comisión redactará un informe que será transmitido al peticionario y a los Estados participantes en esta Convención y comunicado después, para su publicación, al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos. Este informe contendrá una breve exposición de los hechos y de la solución lograda. Si cualquiera de las partes en el caso lo solicitan, se les suministrará la más amplia información posible.

Según el Art. 50:

- De no llegarse a una solución y dentro del plazo que fije el Estatuto de la Comisión, ésta redactará un informe en el que expondrá los hechos y sus conclusiones. Si el informe no representa, en todo o en parte, la opinión unánime de los miembros de la Comisión, cualquiera de ellos podrá agregar a dicho informe su opinión por separado. También se agregarán al informe las exposiciones verbales o escritas que hayan hecho los interesados en virtud del inciso 1.e. del artículo 48.
- El informe será transmitido a los Estados interesados, quienes no estarán facultados para publicarlo.
- Al transmitir el informe, la Comisión puede formular las proposiciones y recomendaciones que juzgue adecuadas.

De acuerdo al Art. 51:

- Si en el plazo de tres meses, a partir de la remisión a los Estados interesados del informe de la Comisión, el asunto no ha sido solucionado o sometido a la decisión de la Corte por la Comisión o por el Estado interesado, aceptando su competencia, la Comisión podrá emitir, por mayoría absoluta los votos de sus miembros, su opinión y conclusiones sobre la cuestión sometida a su consideración.



- La Comisión hará las recomendaciones pertinentes y fijará un plazo dentro del cual el Estado debe tomar las medidas que le competan para remediar la situación examinada.
- Transcurrido el período fijado, la Comisión decidirá, por la mayoría absoluta de votos de sus miembros, si el Estado ha tomado o no medidas adecuadas y si publica o no su informe.

Corte Interamericana de Derechos Humanos

El Art. 66 de la Convención Americana de Derechos Humanos, dice:

- El fallo de la Corte será motivado.
- Si el fallo no expresare en todo o en parte la opinión unánime de los jueces, cualquiera de éstos tendrá derecho a que se agregue al fallo su opinión disidente o individual.

De acuerdo al Art. 67, el fallo de la Corte será definitivo e inapelable. En caso de desacuerdo sobre el sentido o alcance del fallo, la Corte lo interpretará a solicitud de cualquiera de las partes, siempre que dicha solicitud se presente dentro de los noventa días a partir de la fecha de la notificación del fallo.

Según el Art. 68:

- Los Estados participantes en la Convención se comprometen a cumplir la decisión de la Corte en todo caso en que sean partes.
- La parte del fallo que disponga indemnización compensatoria se podrá ejecutar en el respectivo país por el procedimiento interno vigente para la ejecución de sentencias contra el Estado.



El Art. 69 estipula que el fallo de la Corte será notificado a las partes en el caso y transmitido a los Estados partes en la Convención.

2.6 Mecanismos de Protección en Venezuela:

Los mecanismos de protección de los Derechos Humanos en Venezuela son (COFAVIC, 2003): a- la denuncia, b- la acción de amparo, c- el recurso de habeas corpus, d- el recurso de habeas data, e- la acción popular.

- La denuncia: Todas las personas están en la obligación y tienen el derecho de denunciar cuando han sido víctimas de una violación a los Derechos Humanos. Además de buscar que se haga justicia y se sancione a los responsables, también es importante establecer precedentes jurídicos pues de esta manera se contribuye a que estos hechos no se repitan.
- La acción de amparo: Es un mecanismo que se destina a proteger a las personas, contra cualquier hecho, practicado por los órganos del Poder Público. Personas jurídicas, organizaciones privadas etc. Que violen o amenacen con violar cualquiera de los derechos inherentes a la persona humana. Tiene la finalidad de restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida o la situación que mas se asemeje a ella. (ART 1 y 2 de la Ley Orgánica de amparo sobre Derecho y Garantías Constitucionales)
- La acción de habeas corpus: Es la acción que protege la libertad personal, es una acción muy sencilla, se solicita a una autoridad judicial para que compruebe si la detención de la persona se ajusta a la ley. Si el tribunal comprueba que hubo una detención arbitraria esta en la obligación de ordenar la libertad de la víctima y abrir una investigación contra la autoridad policial que la detuvo ilegalmente.
- La acción de Habeas data: Es un mecanismo que tiene como función protegernos e informarnos a cerca de los datos que sobre nuestra persona o bienes, consten en registros de los organismos oficiales o privados. Esta acción obliga al Estado o el ente privado a informar sobre los datos que manejan sobre un particular, explicar el uso que se le da a esa información y el propósito que tiene esa institución con esos datos, todo esto con el objeto de proteger la integridad moral y la intimidad de esas personas.



- La acción popular: Se destina a dejar sin efectos leyes, reglamentos o resoluciones dictadas por los órganos del Estado que sean contrarias a la constitución o a los instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos ratificados por Venezuela.

3. Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Cuando hablamos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales nos referimos a las siguientes áreas de los Derechos Humanos, PROVEA (2005):

- Derechos sociales:

Derecho al trabajo

Libertad sindical

Negociación colectiva

No discriminación en el empleo y ocupación

Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres

Abolición y prohibición del trabajo forzoso

Edad mínima de admisión en el empleo

Estabilidad en el empleo

Derecho a un salario justo

Derecho a la seguridad, prevención, condiciones y medio ambiente

Derecho de huelga

Seguridad social

Nivel de vida adecuado

Alimentación

Salud

Educación

Vivienda

Ambiente

Tierra



- Derechos económicos:

Propiedad

Libertad económica

Asociación con fines económicos

- Derechos culturales:

Todas las personas tienen derecho a participar en la vida cultural de la nación; gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones, beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan en razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora. Los valores de la cultura son un bien irrenunciable y un derecho fundamental que el estado fomentará y garantizará.

3.1 Obligación de los Estados frente a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Según PROVEA (2005), una forma de clasificar las obligaciones del Estado, que en los foros y organismos internacionales se acepta cada día más, es la siguiente:

- Obligación de reconocer: en el caso de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la obligación de los Estados comienza por reconocer su carácter de Derechos Humanos, es decir, que no son de segunda categoría y que tienen el mismo estatus legal, importancia y urgencia de cumplimiento que los Derechos Civiles y Políticos.

- Obligación de respetar: consiste en la no interferencia del Estado en la libertad de acción y en el uso de los recursos propios de cada individuo o de grupos o colectividades, en aras de autosatisfacer sus necesidades económicas y sociales.

- Obligación de proteger: consiste en el resguardo del goce de estos derechos ante afectaciones provenientes de terceros, que pueden ser, por ejemplo, intereses económicos más poderosos, o de cualquier otra índole.



- Obligación de promover: implica que los Estados deben hacer todos los esfuerzos posibles, empezando por los jurídicos por fomentar e impulsar el desarrollo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Obligación de satisfacer: exige que los Estados tomen las medidas necesarias para garantizar a todas las personas que se encuentran bajo su jurisdicción la oportunidad de satisfacer adecuadamente los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

4. Derechos Humanos en el Marco Laboral

4.1 Definición de Derechos Humanos Laborales:

Los Derechos Humanos Laborales, son aquellos Derechos Humanos vinculados al mundo del trabajo que se orientan a posibilitar condiciones mínimas, dignidad y respeto por la persona, cuando ella está desempeñando un trabajo (Organización de las Naciones Unidas, ONU).

Estos derechos están englobados como Derechos Económicos Sociales y Culturales y han sufrido las mismas restricciones de éstos, en este sentido, se cree que se le dio más importancia al desarrollo de los Derechos Civiles y Políticos. La aprobación de la Declaración Universal tenía el propósito de la posterior elaboración de pactos, convenios y protocolos sobre Derechos Humanos, este objetivo duro mucho en concretarse debido a los problemas que se dieron en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) luego de la segunda guerra mundial, en lo que se denominó guerra fría.

En el año 1966, luego de una demorada y engorrosa negociación entre las naciones, se logra obtener el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. Pero en el contexto de la guerra fría, se resaltaron los Derechos Civiles y Políticos frente a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estos últimos considerados más como aspiraciones a largo plazo que como derechos. Dentro de la gama de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,



los Derechos Humanos Laborales adquirieron éstas limitaciones y es una de las razones por las cuales aún hoy no son reconocidos plenamente (PROVEA, 2005).

Los Estados deben reconocer que los Derechos Humanos Laborales son Derechos Humanos inherentes a todo ser humano. En consecuencia, los Estados deben abstenerse de adoptar medidas que obstaculicen o impidan el goce efectivo de los derechos y principios fundamentales en el trabajo (ej. erradicación del trabajo forzoso, derecho a empleo estable, a un salario suficiente, la eliminación del trabajo infantil, la libertad sindical y negociación colectiva, la igualdad de trato y no discriminación en la contratación, el ascenso y la capacitación), así como proteger y adoptar los mecanismos necesarios para velar por el respeto y cumplimiento de estos derechos frente a potenciales violaciones por parte de terceros. Los Estados, al diseñar sus políticas nacionales sobre empleo, deben buscar una mejor distribución del ingreso nacional para la realización del conjunto de los Derechos Humanos, y tener en cuenta las decisiones del sistema interamericano y universal de protección de los Derechos Humanos, en particular la jurisprudencia de la OIT. (En: Documento “Los derechos Humanos Laborales” <http://www.dd-rd.ca>).

4.2 Los Derechos Humanos Laborales en Venezuela:

En el siglo XIX comienza el tema de derechos de los trabajadores. El primer congreso de trabajadores no se da, sino hasta el año 1986, éste contaba con diversos puntos a tratar en el aspecto social, económico, cultural y político; no existen testimonios del impacto que género este congreso sobre la sociedad de la época, sin embargo, después de esto, fueron varias las acciones en pro de los derechos de los trabajadores a pesar de la dictadura del General Juan Vicente Gómez. Cabe recordar que durante este período sucedieron eventos muy importantes, como es el caso de la huelga de los trabajadores de servicios telegráficos en 1914, la de los trabajadores ferroviarios en 1918, de los zapateros y trabajadores gráficos 1919 y la primera huelga petrolera en el año 1925.

La primera vez en la legislación venezolana que se hace mención al trabajo como un derecho, fue en el año 1928 en la primera Ley del Trabajo, sin embargo la legislación de la



época favorecía mayormente a los empresarios, por lo que no se considera un gran desarrollo en los derechos laborales. Con la aparición del petróleo, y el establecimiento de una economía de enclave, se conforma una nueva clase de trabajadores que posteriormente son los que llevan a un avance en el tema de Derechos Humanos Laborales.

Luego de la muerte del dictador se presentan varios eventos sociales y políticos, que llenan el país de ideas democráticas, las condiciones estaban dadas para que surgiera los nuevos protagonistas de la historia: los partidos políticos y los sindicatos. En este mismo año se crea la Oficina Nacional del Trabajo. De este tiempo data la segunda Ley del Trabajo, que estipula que el Estado debe proteger los derechos de los trabajadores, es el Estado el que debe asegurar una vida digna, incluye el termino de “dialogo” entre las partes, regulación de las vacaciones, días de descanso entre otros beneficios.

En el año 1936 se da un acontecimiento definitivo para la lucha de los trabajadores: la huelga petrolera; aunque fueron derrotados en sus aspiraciones, se encendió una llama que fue muy importante para el movimiento sindical venezolano. Ese mismo año en diciembre se convoco el primer congreso nacional de trabajadores, que buscaba unificar distintas tendencias.

Este naciente movimiento político, fue rápidamente frenado, con el gobierno del General Eleazar López Contreras, los sindicatos son declarados ilegales y son perseguidos, sin embargo ya se habían sentado en Venezuela las bases de una nueva visión de la clase trabajadora.

El proceso de democratización del país se abre las puertas con la llegada al poder del General Isaías Medina Angarita, se legalizan los partidos políticos, se reestablece la libertad sindical y surgen una serie de políticas en beneficios para los trabajadores. La Oficina Nacional del trabajo se convierte en el año 1941 en el Ministerio del Trabajo y se crea el Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS).



Este proceso se interrumpe con el golpe de estado de 1945, cuando se establece otra forma de hacer política, el liderazgo es pasado al partido Acción Democrática. De esta época datan los primeros convenios colectivos que otorgan plenos derechos a los trabajadores y se dictan nuevas leyes y reglamentos en el tema laboral. Con la asamblea constituyente del año 1947 se abren nuevas puertas, estableciendo en la Constitución aspectos novedosos e incorporando garantías sociales que recogen los derechos laborales fundamentales.

En 1948, con el golpe de los militares, se entorpece nuevamente el transcurso de reconocimiento de los derechos laborales y otros Derechos Humanos en Venezuela. Los sindicatos, así como los partidos políticos, son ilegalizados. Durante los diez años que duro la dictadura, los trabajadores y sus organizaciones, desde la clandestinidad continuaron luchando por rescatar la democracia, hecho finalmente logrado en enero de 1958 con la participación decidida de los trabajadores a través de una huelga general combinada con la insurrección cívico-militar y la acción del pueblo en la calle.

Con el establecimiento de la democracia, los Derechos Humanos Laborales entraron a formar parte representativa del ordamento jurídico del país, así mismo, se han creado instituciones que garantizan y protegen estos derechos. La Constitución del año 1961, la Ley orgánica del Trabajo y su reglamento, aunque han sufrido varias modificaciones, dan una especial importancia a los Derechos Humanos Laborales y enfatizan la responsabilidad primordial del Estado como garantes de los derechos de los trabajadores. (PROVEA, 2005)

4.3 Áreas definidas de Derechos Laborales:

- Derecho al Trabajo: se refiere al derecho de toda persona a un trabajo que le asegure una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente encogida y aceptada. Los Estados deben comprometerse a adoptar medidas que garanticen la plena efectividad del derecho al trabajo, fundamentalmente las referidas al logro del pleno empleo, el desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional para la población joven y la orientación vocacional. Incluye también el derecho al descanso, una limitación razonable de horas trabajadas, vacaciones periódicas pagadas, así como remuneración en los días festivos.



- Libertad Sindical: es el derecho que poseen los trabajadores y empleadores para organizarse en defensa de sus intereses. No debería existir distinción alguna para la incorporación de los trabajadores a las organizaciones sindicales. La libertad sindical requiere, para su pleno ejercicio, del disfrute de los Derechos Civiles y Políticos, por cuanto los trabajadores organizados necesitan para su accionar garantías fundamentales como el derecho a la vida, a la libertad y seguridad personal, derecho de libre opinión y expresión y derecho de reunión, entre otros.

- Negociación Colectiva: es el derecho de los trabajadores organizados en sindicatos, de negociar con los patronos mayores y mejores conquistas que las establecidas en la ley como mínimas. El Estado debe favorecerlas y establecer el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos.

- No discriminación en el empleo y ocupación: ninguna persona puede ser excluida de la posibilidad de un empleo o mejoramiento de las condiciones de trabajo en razón de su raza, color, sexo, opinión, política, identidad religiosa, ascendencia nacional o condición social. El Estado debe promover, a través de métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de ocupación y empleo, especialmente en relación a las mujeres trabajadoras.

- Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres: toda persona debe recibir igual remuneración por trabajo de igual valor. El Estado debe asegurar este derecho por medio de la legislación nacional, de los sistemas establecidos para la fijación de la remuneración reconocidos por la legislación.

- Abolición y prohibición del trabajo forzoso: ninguna persona puede ser sometida al trabajo forzoso u obligatorio. El Estado tiene la obligación de erradicar y prohibir cualquier practica que tenga como objeto obtener beneficios a partir de la utilización de mano de obra forzosa o prácticas vinculadas a la esclavitud y servidumbre.



- Edad mínima de admisión en el empleo: debe establecerse un mínimo de edad para la participación de niños y niñas en el trabajo. El Estado debe proteger a los niños y niñas trabajadoras y asegurar las condiciones que hagan posible su más completo desarrollo físico y mental. Asimismo deberá erradicar progresivamente el trabajo infantil.

- Estabilidad en el empleo: toda persona que goce de un empleo debe tener garantías para su estabilidad y permanencia en el mismo, así como ascensos sobre la base de su antigüedad y meritos sin ningún tipo de discriminación.

Asimismo, deberá ser indemnizada cuando se produzca una interrupción de la relación laboral por causa injustificada y se establecerán los mecanismos que la auxilien en caso de cesantía.

- Derecho a un salario justo: es el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure al trabajador o trabajadora, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que deberá ser completada por otros medios de protección social. Igualmente, por medio de la legislación se fijará la participación que deberá corresponder a los trabajadores en los beneficios de la empresa y se protegerá el salario con la inembargabilidad del mismo.

- Derecho a la seguridad, prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo: se refiere a las garantías que deben tener los trabajadores para preservar sus condiciones físicas y mentales en un lugar de trabajo. Estos trabajadores deberán asegurarse cualquiera sea el objeto de trabajo, el lugar donde se labore, la finalidad de lucro del servicio prestado y aunque sean publicas o privadas, las actividades a las que se dedique. El o los patronos deberán garantizar condiciones de trabajo óptimas y de prevención, seguridad y bienestar para los trabajadores.

- Derecho a la huelga: posibilidad de suspender las labores de la empresa o centro de trabajo para presionar al patrono, con el objeto de lograr una distribución más favorable de las ganancias, presionar el cumplimiento de la contratación colectiva o lograr el derecho a convenir colectivamente. También se ejerce el derecho a la huelga en solidaridad con otros trabajadores y la llamada huelga política, que trasciende el ámbito laboral.



- Seguridad social: derecho de toda persona a contar con una protección contra las consecuencias de la desocupación involuntaria, la vejez y la discapacidad proveniente de cualquier causa ajena a su voluntad, que la imposibilite física o mentalmente para obtener sus medios de subsistencia. (Organización de las Naciones Unidas ONU).

4.4 Instrumentos para la protección de los Derechos Humanos Laborales:

El programa venezolano de educación-acción en Derechos Humanos (PROVEA), presenta una lista de los instrumentos jurídicos para la protección de los Derechos Humanos Laborales, tanto en el aspecto internacional como nacional, a estos instrumentos presentados por PROVEA, se incluyeron otros de reciente creación o que no se encontraban contenidos y son de relevancia para la investigación:

- Internacionales:

Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Es el principal instrumento de protección internacional de los Derechos Humanos. Aunque no establece obligaciones legales para los Estados, tiene una fuerza moral y política que con el tiempo, ha comprometido a la comunidad internacional en la observancia y respeto de su contenido. Fue proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, Venezuela fue uno de los países firmantes de la Declaración.

La Declaración se muestra como el " ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse". No tiene más que una potencia moral que no conlleva vinculación jurídica precisa, excepto para los Estados que la han incluido en su propia Constitución. Su alcance es importante por la integridad del mensaje que enuncia: es la primera referencia común a todos los pueblos de la tierra en cuanto a las libertades fundamentales y los Derechos Humanos. La Declaración es germen de inspiración para numerosas Constituciones nacionales tanto en los artículos que las componen como en los preámbulos introductorios y tuvo y sigue teniendo un gran predominio en la evolución del derecho internacional.



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, constituye el principal instrumento especializado en el ámbito de las Naciones Unidas para la realización de los Derechos Económicos, Sociales y culturales. Contiene definiciones, compromisos y obligaciones de los Estados adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de Enero de 1976. Venezuela lo ratificó el 10 de Agosto de 1978. Los derechos Humanos determinados en el pacto están referidos a los siguientes tópicos: Derecho a trabajar y libre elección de empleo (Art. 6), Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art. 7), Libertad sindical y derecho de huelga (Art.8), Derecho a la seguridad social (Art.9), Protección de la familia y los menores (Art.10), Derecho a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia (Art.11), Derecho a la salud (Art.12), Derecho a la educación (Art. 13 y 14), Derecho a participar en la vida cultural. Protección, desarrollo y difusión de la ciencia y la cultura (Art.15).

En concordancia con los derechos reconocidos en el Pacto, los Estados están obligados a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacional, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos". (Art. 2.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). La interpretación usual de este artículo se concentra en adoptar medidas, que están enmarcadas en los principios de factibilidad y progresividad.

El principio de factibilidad consiste en que las obligaciones de los Estados se limitan a sus posibilidades económicas. El Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales alega que existe una obligación mínima de asegurar la satisfacción de por lo menos niveles esenciales de cada uno de los derechos y que corresponde a los Estados aclarar que han ejecutado todos los esfuerzos posibles para utilizar los recursos disponibles en estos niveles



básicos. El Pacto entiende por recursos disponibles tanto los existentes en el Estado como los que pone a su disposición la comunidad internacional mediante la asistencia y cooperación internacionales, por lo que afirma el Comité que la cooperación internacional es una obligación de los Estados.

El hecho de que los Derechos Económicos, Sociales y Culturales sean de carácter progresivo no implica que se prive a la obligación de todo contenido; Se trata de un módulo de flexibilidad que atiende al hecho de que es irrealizable la ejecución de estos derechos en un breve período de tiempo. Por lo tanto, los Estados están obligados a proceder lo más expedita y eficazmente posible con miras a lograr ese objetivo. (Documento: Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de “Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights”)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre

Fue el primer instrumento relativo a los Derechos Humanos elaborado por el continente. Es un tratado general sobre los derechos y obligaciones a los cuales los Estados y los ciudadanos se comprometen para el logro del fin último de una sociedad de libertad y dignidad. Fue proclamada en la X Conferencia Panamericana, que creó a la organización de Estados Americanos (OEA), realizada en Bogotá, en mayo de 1948. Venezuela firmó dicha declaración.

Convención Americana de Derechos Humanos

También llamado “Pacto de San José de Costa Rica”, es un instrumento de la Organización de Estados Americanos especializado de Derechos Humanos. Contiene las definiciones, compromisos, y obligaciones de los Estados respecto a los Derechos Humanos en general. Igualmente crea los medios de protección y los órganos competentes, como son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Fue suscrita por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, realizada en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. Entró en vigor el 18



de Julio de 1978. Venezuela depositó la ratificación el 14 de junio de 1977 y accedió la competencia de la Corte el 24 de junio de 1981).

Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

También conocido como “Protocolo de San Salvador”, es un instrumento que recoge un amplio catalogo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que no están reseñados taxativamente en la Convención Americana de Derechos Humanos, con lo que se intenta solventar esta deficiencia en el sistema regional de los Derechos Humanos. A pesar de su amplitud en el reconocimiento de una importante cantidad de derechos, no logra establecer mecanismos efectivos para la protección y justiciabilidad a través de la Comisión y la Corte. Sin embargo, la libertad sindical es uno de los derechos a los que se puede recurrir ante esas instancias, a través del sistemas de peticiones individuales contemplados en la Corte Americana de Derechos Humanos. Suscrito el 17 de diciembre de 1988, El Salvador, entro en vigor en noviembre de 1999 y fue ratificado por Venezuela en el año 2005.

Convenios de la OIT

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo constituyen el principal mecanismo de protección de los derechos laborales en el ámbito del sistema especializado de las Naciones Unidas. Venezuela ha ratificado un total de 64 convenios de la OIT. Los convenios de la OIT ratificados por Venezuela son leyes de la República cuyas normas, en la medida que sean más favorables a los trabajadores que las contenidas en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, tienen rango constitucional y prevalecen en el orden interno, además de ser de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del poder público.

Las convenciones fueron ideadas para ser usadas como una guía para el diseño e implementación de la política laboral y social a nivel nacional.



Las convenciones de la OIT se consideran un instrumento legal; éstas definen las normas y proveen a los Estados un modelo a seguir. Los Estados miembros son alentadas a ratificar las convenciones y tienen la obligación de presentar las convenciones para ser consideradas ante su parlamento o congreso. Cuando una convención ha sido ratificada por un país, se espera que su gobierno la trate como a un tratado internacional y que, por lo tanto, ha aceptado dos obligaciones: un compromiso para aplicar las disposiciones de la convención a sus leyes y una voluntad de aceptar una medida de supervisión internacional a través del monitoreo formal y mecanismos de informe. El gobierno está pues obligado por las provisiones y tiene la responsabilidad de accionar para sostener e implementar las normas. Las convenciones poseen cierta fuerza moral, así como la condena pública a un Estado soberano por el no cumplimiento de sus obligaciones legales internacionales es embarazosa para un gobierno y muchos gobiernos son sensibles a la censura pública.

Además de supervisar la aplicación de las convenciones, la OIT brinda asistencia técnica y financiera a aquellos países que requieren ayuda para mejorar sus niveles de trabajo. (En: <http://www.redpuentes.org>, Tirza Hollenhorst, Chris Jonson).

El pacto global

Más de 2,500 compañías de todo el mundo ya participan el Pacto Global que se está convirtiendo en el primer foro internacional sobre temas relacionados con la globalización.

Lanzado en 1999 por el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, y puesto en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en julio del año 2000, el pacto llama a las compañías a adoptar diez principios universales relacionados con los Derechos Humanos, las normas laborales, el medio ambiente y anticorrupción. Por su parte, las compañías que participan en el Pacto Global son diversas y representan diferentes industrias y regiones geográficas. Pero tienen dos características comunes: todas están en posiciones de liderazgo y todas aspiran a manejar el crecimiento global de una manera responsable que considere los intereses de un amplio espectro de grupos interesados incluyendo empleados, inversionistas, clientes, grupos sociales, industriales y comunidades.



El Pacto no es un instrumento regulatorio o un código de conducta con fuerza legal. Tampoco es un foro para la formulación de normas y prácticas de gestión o un refugio que permite que las compañías firmen sin demostrar su adhesión a los principios del Pacto y resultados concretos. Se trata de una iniciativa a la que los participantes ingresan voluntariamente y que provee un marco general para fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de empresas comprometidas y creativas.

Los principios son:

- Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

- Normas Laborales

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. La abolición del trabajo infantil;
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

- Medio Ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.



- Anticorrupción

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno (En: <http://www.pactoglobal.cl>)

Las normas de la ONU para empresas

Es la referencia fundamental en la que debe basarse cualquier decisión en el ámbito de la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, pues enumeran los derechos que deben respetarse y los mecanismos que deben aplicar las empresas para asegurar su respeto. Las normas de la ONU para las empresas son un conjunto de normas que imponen obligaciones positivas (promoción de los DDHH) y negativas (evitar participar directa o indirectamente en violaciones) a las empresas en su ámbito de actividad. No son un tratado que los estados puedan ratificar, pero tienen más autoridad que muchos códigos de conducta. Si los tribunales se refieren a ellas y empiezan a aplicarlas, su efecto legal aumentará. Las cuestiones que cubren estas normas para las empresas son: La no discriminación, la protección de civiles y las leyes de guerra, utilización de fuerzas de seguridad, los derechos de los trabajadores, prohibición del trabajo forzado e infantil, Corrupción, protección del consumidor y derechos humanos, derechos económicos, sociales y culturales, derechos humanos y medio ambiente y los derechos de los pueblos indígenas (En: <http://www.es.amnesty.org>).

-Nacionales:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Es el máximo instrumento legal en el que están plasmados los derechos laborales. En la constitución de 1961 se reflejaban los Derechos Humanos fundamentales en el trabajo y en la de 1999 se amplía su concepción y visión como derechos humanos.

Ley Orgánica del Trabajo (LOT)



Es la ley que rige “las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social”, en su reforma de 1997 y en ella se reflejaban modificaciones que significaron retroceso en los derechos laborales, pues el cambio en el régimen de prestaciones sociales y en el derecho a la estabilidad laboral abarataron el costo de los despidos. La aprobación de la nueva constitución obliga, a través de una de sus disposiciones transitorias, a una nueva reforma de la LOT para corregir esa situación y modificar lo relativo a la reducción de la jornada de trabajo. Por mandato constitucional se promulgo el 13/08/2002 la Ley Orgánica Procesal de Trabajo que garantiza el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Tiene por objeto garantizar a los trabajadores, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus condiciones físicas y mentales. En vigencia desde 1986, fue objeto de reforma en el año 2006.

Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA)

Rige para los trabajadores de la administración pública y establece las normas y procedimientos a través de los cuales se trata lo relativo a cuestiones de la administración de personal. La legislación laboral establece excepciones en cuanto al disfrute de ciertos derechos por parte de este grupo y su tratamiento se remite a la LOPA.

Ley de Régimen Prestacional de Empleo

Su objeto es “garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante la contingencia de la pérdida involuntaria del empleo y desempleo, mediante políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la facilitación de la capacitación para la inserción y reinserción al mercado de trabajo, así como la coordinación de políticas y programas de generación de empleo con organismos nacionales, regionales y locales de carácter público y privado”.



Ley Orgánica de Protección del niño y del Adolescente (LOPNA)

Crea las condiciones indispensables para garantizar el respeto de la niñez y la adolescencia del país. Entro en vigor en marzo de 2002.

Ley para Personas con Discapacidad (LPD)

Esta reciente ley entro en vigor el cinco (5) de enero de 2007 día de su publicación. Esta norma tiene como objeto establecer disposiciones que son de orden público, para lograr el desarrollo integral de las personas con esta condición, mediante la participación solidaria de la sociedad y la familia y las acciones de las organizaciones tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales.

En cuanto al ámbito de aplicación, ampara a todas las personas con discapacidad y rige a los órganos tanto públicos como privados, nacionales e internacionales que realicen actividades dentro del país.

Igualmente, se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordo ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas.

Esta ley entre otras cosas, obliga a los órganos y entes de la Administración Pública nacional, estatal y municipal, así como las empresas públicas, privadas y mixtas, a incorporar a sus plantillas de trabajo al menos a un 5% de personas con discapacidad permanente de sus respectivas plantillas, normativa cuyo incumplimiento conllevará sanciones para centros empleo, y empresas públicas y privadas. Asimismo, los servicios de transporte colectivo han de disponer al menos, en sus vehículos con una zona adaptada para estas personas. La Ley establece, entre otros incentivos, la exoneración del pago de aranceles, tasas y otros derechos de aduana para los vehículos de motor de uso por personas o colectivos con discapacidad



cuando éstas, sus familiares o las personas físicas o jurídicas sin fines de lucro, lo soliciten. (Revista MINUSVAL enero-febrero 2007).

Ley para la protección de las familias, paternidad y maternidad:

Esta Ley entro en vigencia el 20 de noviembre de 2006, con el objetivo de establecer mecanismos de desarrollo de políticas, para la protección de la familia así como promover practicas responsables ante las mismas. Educando para la igualdad, la tolerancia y el respeto mutuo en el seno familiar (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2006).

4.5 Convenios y Recomendaciones en materia de Derechos Humanos Laborales ratificados por Venezuela

Resumen de convenios internacionales del trabajo fundamentales y prioritarios (OIT, 2006)

Convenios fundamentales

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (número 87)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a respetar que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes y establecer sus programas de acción, sin ser limitados por las autoridades públicas. Asimismo, tienen el derecho de constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones, y a la vez éstas tienen el derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Ninguna



organización está sujeta a suspensión o disolución administrativa. La legislación nacional determinará hasta qué punto se aplicará a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio.

Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (número 98)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a que los trabajadores gocen de una adecuada protección frente a cualquier acto de discriminación tendente a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo del trabajador a la condición de no afiliarse o desafiliarse a un sindicato, así como despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación o participación en actividades fuera o dentro de las horas de trabajo, en este último caso con el consentimiento del empleador. Asimismo, a que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una adecuada protección contra todo acto de injerencia, directo o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Los Estados miembros deberán crear organismos que garanticen el respeto al derecho a la sindicación, y deberán adoptarse medidas que estimulen y fomenten los procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

Convenio sobre el trabajo forzoso (número 29)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a suprimir, lo más pronto posible, el trabajo forzoso u obligatorio, es decir, aquél que es exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y sin su ofrecimiento voluntario. No se consideran trabajos forzosos u obligatorios para efectos del Convenio aquéllos que se exigen en virtud de leyes de servicio militar obligatorio, los que formen parte de las obligaciones cívicas de un país, los que se exigen en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, los que se exigen en casos de fuerza mayor ni los pequeños trabajos comunales, realizados en las condiciones establecidas en el Convenio.



Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (número 105)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a suprimir y no hacer uso, inmediata y completamente, de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, ya sea como medio de coerción o educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición al orden político, social o económico establecido, como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas; o, como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Convenio sobre la edad mínima (número 138)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Cada Estado deberá fijar una edad mínima de admisión al empleo o trabajo, la que no deberá ser inferior a la edad en la que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a quince años. Los Estados cuyas economías y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán fijar una edad mínima de catorce años.

La edad mínima de admisión al empleo o trabajo que por su naturaleza o condiciones resulten peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años. Los Estados podrán autorizar la admisión a estos trabajos desde los dieciséis años siempre que se garanticen plenamente la salud, la seguridad, y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada en la rama de actividad correspondiente.



Los Estados podrán excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos en los que se presenten problemas especiales e importantes de aplicación, salvo aquéllos peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad.

Los Estados cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrán limitar inicialmente el campo de aplicación del Convenio, pero deberá ser aplicable como mínimo a las actividades señaladas expresamente por el mismo.

Los Estados podrán conceder excepciones a través de permisos individuales para empleos o trabajos artísticos. Cualquier decisión del Estado referida a las excepciones permitidas por el Convenio debe tomarse previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en las condiciones establecidas por el Convenio.

El Convenio no se aplicará al trabajo primordialmente formativo realizado por los menores en las escuelas técnicas o profesionales o por los menores de al menos catorce años en las empresas en las condiciones establecidas en el Convenio y la legislación nacional.

La legislación nacional podrá permitir el trabajo de los menores entre trece y quince años en trabajos ligeros en las condiciones establecidas en el Convenio.

Los Estados deberán prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio, determinar a las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones del mismo y establecer mecanismos que permitan la identificación y fiscalización del trabajo de los menores de dieciocho años.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (número 182)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a tomar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, tales como todas las formas de esclavitud o



las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas, la condición de siervo, el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados y todo trabajo forzoso u obligatorio, la prostitución, la pornografía, las actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, y el trabajo que por su naturaleza o condiciones en que se lleva a cabo es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Para efectos del Convenio se consideran niños a todas las personas menores de dieciocho años.

Convenio sobre igualdad de remuneración (número 100)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio se aplicará por medio de la legislación nacional, por cualquier sistema para la fijación de remuneraciones establecido o reconocido por la legislación, por los contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o por la acción conjunta de estos diversos medios.

Para efectos del Convenio el término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, o cualquier otra cantidad en dinero o en especie pagados por el empleador al trabajador, directa o indirectamente, por la prestación de sus servicios, y la expresión «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor» se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Convenio sobre la discriminación (número 111)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación. Para efectos de este



Convenio el término «discriminación» comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, así como, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga el mismo efecto, cuyo motivo podrá ser especificado por el Estado.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Para efectos del Convenio, los términos de «empleo y ocupación» incluyen tanto el acceso a la formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Los Estados pueden, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, definir como no discriminatorias medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial. Las medidas similares adoptadas por la Conferencia de la OIT no se consideran discriminatorias.

Convenios prioritarios

Convenio sobre la política del empleo (número 122)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a formular una política activa destinada a fomentar, como un objetivo de mayor importancia, el pleno empleo, productivo y libremente elegido. La política indicada tenderá a garantizar un trabajo, tan productivo como sea posible, a todas aquellas personas disponibles que lo busquen, teniendo en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico de cada Estado, y será determinada y revisada periódicamente a fin de lograr los objetivos señalados. Asimismo, se dispone que cada trabajador tendrá la posibilidad de adquirir la formación necesaria para



ocupar el empleo y de utilizarla sin que se tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Convenio sobre la inspección de trabajo (número 81)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a mantener un sistema de inspección, frecuente y esmerado, que se encargue de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, de facilitar información técnica y asesorar a los empleados y trabajadores, y de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y los abusos que no han sido cubiertos por la legislación nacional. Este sistema deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central y estará conformado por funcionarios públicos con estabilidad en el empleo, quienes serán elegidos de acuerdo a sus aptitudes y recibirán formación adecuada.

Los inspectores contarán con el apoyo de la autoridad competente y con la colaboración de peritos y técnicos conforme a lo dispuesto por la legislación de cada Estado miembro. El número de inspectores será el suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones y estarán habilitados para entrar libremente al centro de trabajo sin previa notificación, realizar cualquier prueba, interrogar y hacer los requerimientos que crean convenientes. Los inspectores no podrán tener interés directo o indirecto en las empresas bajo vigilancia, ni revelar la información obtenida bajo pena de sanción. Este sistema se aplicará a todos los establecimientos industriales y comerciales; siendo posible exceptuar a las empresas mineras y de transporte.

Convenio sobre la inspección de trabajo (agricultura) (número 129)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura, el cual se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo, que se encargue de



velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, de facilitar información técnica y asesorar a los empleados y trabajadores, y de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y los abusos que no han sido cubiertos por la legislación nacional. Este sistema deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central, estará conformado por funcionarios públicos con estabilidad en el empleo quienes serán elegidos de acuerdo a sus actitudes y recibirán formación adecuada.

Los inspectores contarán con el apoyo de expertos y técnicos calificados, así como de los servicios gubernamentales e instituciones públicas que puedan ser llamadas a efectuar actividades análogas. El número de inspectores será el suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones y estarán habilitados para entrar libremente al centro de trabajo sin previa notificación, realizar cualquier prueba, interrogar y hacer los requerimientos que crean convenientes. Los inspectores no podrán tener interés directo o indirecto en las empresas bajo vigilancia, ni revelar la información obtenida bajo pena de sanción. A través de una declaración adjunta se podrá extender esta inspección a otras categorías de personas que trabajen para empresas agrícolas.

Convenio sobre la consulta tripartita (número 144)

Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, sobre asuntos relacionados a las actividades de la OIT.

Estos procedimientos se determinarán en cada Estado de acuerdo a las prácticas nacionales y previa consulta a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.

Los asuntos que pueden ser materia de consulta son las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de textos que deba discutir la



Conferencia, las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad competente en relación con la sumisión de los Convenios y Recomendaciones, el reexamen a intervalos apropiados de Convenios no ratificados y de Recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto, las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la OIT, y las propuestas de denuncia de Convenios ratificados. (En: OIT Documentos sobre Derechos Fundamentales del trabajo en Venezuela, <http://www.oit.org>).



CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo pretende describir en detalle, la estrategia adoptada para responder el problema planteado y cumplir con los objetivos; esta descripción le permite al lector tener una visión acerca de las actividades y tácticas metodológicas aplicadas a lo largo de la investigación:

Dado la naturaleza de la investigación, ésta se orienta por un enfoque Cualitativo ya que la revisión de políticas y evaluación de las respuestas mediante el instrumento lo requieren.

La metodología cualitativa es inductiva, se trata de estudios a pequeña escala que solo se representan a si mismos, no suele probar ni teorías ni hipótesis, por el contrario es un método para generar teorías o tendencias (Grawitz, M. 1984).

1. Tipo de investigación: Exploratoria, Descriptiva

Las investigaciones exploratorias son aquellas que solo se proponen alcanzar una visión general, aproximativa, del tema de estudio (Sabino, 1994, p92).

Los estudios exploratorios se efectúan, cuando el objetivo es examinar un problema de investigación poco estudiado (Sampieri, 1998, p 58)



La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables, y aun cuando no se formulen hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de la investigación. (Arias Fideas G, 1997, p 29).

Según el autor Hernández Sampieri en su obra Metodología de la Investigación (1998) los estudios descriptivos miden de manera independiente los conceptos, su objetivo, no es indicar como se relacionan las variables medidas. Estos estudios pueden ofrecer la posibilidad de predicciones aunque sean rudimentarias.

En estos estudios lo que se necesita no es tanto la flexibilidad sino una clara formulación de que y quien van a ser medidos. (C Selltiz, Jahoda & Deutsch, 1971).

2. Diseño de la Investigación:

El diseño de investigación se orienta al tipo *No Experimental Transeccional*:

Según el autor Hernández Sampieri en su obra Metodología de la Investigación (1998) la investigación *No Experimental* es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; en este tipo de investigación se observa el fenómeno tal y como se da en el contexto natural, para después analizarlo. Así mismo, no se construye ninguna situación, sino se observan las condiciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, el investigador no puede influir sobre las variables porque ellas ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández Sampieri y otros, 1998, p. 185).

En los diseños *Transeccionales* los datos se recolectan en un solo momento. Su propósito es describir las variables y analizarlas en un momento dado, es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández Sampieri y otros, 1998, p. 185).

3. Población o universo: Empresas públicas venezolanas.



Las empresas del Estado son compañías anónimas cuyas acciones en su totalidad o en parte considerable, pertenecen al Estado. Entre ellas aparecen las empresas de economía mixta, en las cuales participan los sectores público y privado, tanto en la integración del capital social, como en la administración de la empresa.

4. Unidad de análisis: Personas de las unidades de Recursos Humanos (Gerente)

5. Método de muestreo:

Muestro No Probabilístico Intencional: en este tipo de muestreo no existe forma de estimar la probabilidad que cada elemento tiene de ser incluido en la muestra y no hay tampoco posibilidad de que cada elemento tenga alguna posibilidad de ser incluido (C Selltiz, Jahoda & Deutsch, 1971).

“Este muestro supone un procedimiento arbitrario de elementos, sin juicio o criterio preestablecido”. (Arias Fideas G, 1997, p 34).

La ventaja de las muestras no probabilísticas es su utilidad para el diseño que no requiere tanto una representatividad de elementos de una población, sino cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento o formulación del problema.

(Sampieri R, Collado C, Lucio P, 1998, p 226).

Existen varias clases de muestras no probabilística intencional, en este caso será una muestra de sujetos-tipo donde el objetivo es la riqueza, profundidad y la calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización.

(Sampieri R, Collado C, Lucio P, 1998, p 227).

6. Muestra: tres empresas del Estado



7. Recolección de la información:

Instrumento:

“Las técnicas de recolección de datos son distintas maneras de obtener la información y los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. (Arias Fidias G, 1997, p 35).

El instrumento utilizado para la recolección de la información, fue tomado originalmente de una herramienta elaborada por el Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL) Programa de Derechos Humanos y Laborales en el año 2001; Dicho instrumento es aplicado en las empresas de Lima- Perú y tiene validez internacional debido a que se basa en un conjunto de indicadores referidos a los derechos fundamentales en el trabajo, recogidos en la Declaración de Principios de la OIT y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos. Esta herramienta representa una guía de indicadores para la Vigilancia Social de los Derechos Humanos en la Empresa, es un instrumento metodológico para la evaluación y medición del nivel de cumplimiento de los derechos humanos laborales en las empresas. Dicho instrumento fue adaptado a la legislación de Venezuela y se adecuo a la empresa pública venezolana (En: www.cedal.org.pe).

Se anexa instrumento de recolección de datos (Anexo A).

8. Operacionalización de la variable:

Variable: Derechos Humanos Laborales

Definición: Los Derechos Humanos Laborales son aquellos Derechos Humanos vinculados al mundo del trabajo y por ende, a los trabajadores y se orientan a posibilitar condiciones mínimas de trabajo. (Organización de las Naciones Unidas, ONU).



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Derechos Humanos Laborales	Empleo	<ul style="list-style-type: none">• Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo• Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable• Políticas de la Empresa respecto al empleo infantil• Políticas respecto a cualquier tipo de Trabajo forzoso• Medidas de extinción de la relación laboral
	Formación laboral	<ul style="list-style-type: none">• Inversión total en programas de capacitación y formación laboral
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Política de ingresos en la Empresa• Jornadas de Trabajo, descanso y trabajo extra.• Políticas de salud y seguridad en el trabajo
	Relaciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Índices de conflictividad y huelgas
	Libertad sindical	<ul style="list-style-type: none">• Políticas y acciones adoptadas por la Empresa para facilitar, permitir o impedir el ejercicio de las libertades sindicales fundamentales
	Negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none">• Existencia y alcance de la negociación colectiva
	No discriminación e igualdad de trato y de oportunidades	<ul style="list-style-type: none">• Políticas de equidad y no discriminación por razones de sexo, modalidad contractual, origen, edad, instrucción educativa• Políticas de prevención del abuso físico psicológico



CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. Fundamentos Jurídicos

Conforme a lo previsto en el primer objetivo del trabajo de grado, a continuación se presentan los Derechos Humanos Laborales fundamentales reconocidos por Venezuela en su marco jurídico. Se tomó como base la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pero se presenta la referencia con otros Artículos relacionados con la misma Constitución y con otras leyes de la República:

Artículo 19 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Principio de la progresividad y no discriminación

Se garantiza a la persona por parte del Estado conforme al principio de la progresividad y sin discriminación alguna, el goce de los Derechos Humanos, el respeto por los órganos del poder público de conformidad con la Constitución, los tratados sobre Derechos Humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen, lo cual le es aplicable al ámbito y analizado posteriormente

Referencia

Artículos 334-335 CRBV

Art.60 LOT

Artículos 5 al 7 RLOT: de las fuentes del derecho del trabajo

Artículo 21 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Principio de la igualdad



Se consagra la igualdad de las personas ante la ley y en consecuencia, no se permiten discriminaciones; en igual sentido se determina que la ley debe garantizar que la igualdad ante esta sea real y efectiva.

Referencia:

Art.26 LOT: prohibición de discriminación.

Art.394 LOT: prohibición diferencia salarial mujer trabajadora.

Art. 8-e. RLOT: principio de discriminación no arbitraria

Artículo 23 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

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

Artículo 52 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Derecho de toda persona a asociarse con fines lícitos

El Estado está obligado a facilitar el ejercicio del derecho que tiene toda persona de asociarse, derecho éste que se encuentra íntimamente vinculado al derecho de constituir organizaciones sindicales, así como los gremios profesionales.

Referencia:

Art. 95 Constitución: derecho a constituir organizaciones sindicales.

Art. 105 Constitución: colegiación profesional.

Art.256 Constitución: garantía de imparcialidad e independencia magistrados.

Art.400 LOT: derecho a asociarse en sindicatos.

Art. 405 LOT: cámaras patronales y colegios profesionales.

Art.142 RLOT: libre asociación sindical.

Art.144.RLOT: sujetos colectivos.

Artículo 60 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Derecho sobre protección del honor



En este artículo que tiene como norte la tutela de la intimidad de la persona humana, se garantiza el derecho de protección del honor, vida privada y reputación; en igual forma prevé, que por ley se limitará el uso de la información para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos; por lo que la información que suministran los trabajadores al ser contratados o durante o con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, debe ser utilizada por el empleador en el estricto ámbito laboral.

Artículo 76 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Protección integral de la maternidad

La norma tiene como finalidad la protección integral de la maternidad y de la paternidad, garantizando por parte del Estado asistencia y protección integral a la maternidad en general, a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto o el puerperio, protección que como es lógico pensar abarca a la mujer trabajadora.

Referencia:

LOT de la protección laboral de la maternidad y la familia. art.379 al 395.

Artículo 79 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Capacitación y acceso primer empleo de jóvenes

En este artículo se consagra el derecho- deber de los jóvenes de ser sujetos activos del proceso de desarrollo, por lo cual el Estado con la participación solidaria de la familia y la sociedad, creará oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular la capacitación y el acceso al primer empleo.

Referencia:

Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES).

Art. 23 al 28 RLOT: empresa de trabajo temporal.

Artículo 80 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Beneficios de la seguridad social a ancianos y ancianas y acceso a trabajo acorde



En esta disposición de un importante contenido humano, además de consagrarse el respeto a las personas que integran la tercera edad, se les garantiza la atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida, al igual que se establece que “las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde a aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello”.

Sobre este particular consideramos que a pesar de la redacción de la norma sobre el monto de las pensiones y jubilaciones es preciso, pensamos que esta es una aspiración, en donde tiene cabida el principio de la progresividad, en virtud de que en la actualidad la realidad financiera tanto del sistema de seguridad social como del propio país, no permiten alcanzar una justa aspiración.

Referencia:

Art.24 LOT: derecho al trabajo.

Art. 167 al 184 LOT: salario mínimo

Ley orgánica del sistema de seguridad social integral y sus normas complementarias.

Artículo 81 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Condiciones laborales para discapacitados

A la persona con discapacidad o necesidades especiales se le garantiza condiciones laborales satisfactorias, así como la promoción de su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley.

Referencia:

Ley Para Personas con Discapacidad

Artículo 87 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El trabajo como derecho y como deber, libertad de trabajo, garantías de higiene y seguridad adecuadas en esta norma nos vamos a encontrar con ratificaciones de derechos ya constitucionalizados en anteriores textos constitucionales, así como con innovaciones interesantes.



Lo primero consagra la norma es la consideración del trabajo como derecho, principio que es una garantía otorgada por la mayoría de las Constituciones modernas, lo cual tiene una gran trascendencia social, en virtud de que el trabajo, es la base y fuente generadora del progreso de los pueblos y de la subsistencia de la persona humana y de toda la humanidad; el trabajo es una exigencia natural, y los Estados y Gobiernos de turno, tienden a implementar una política social y económica, a los fines de procurarle, una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho; pero a su vez, el trabajo tiene otra faz, en virtud de que es un deber de orden jurídico frente al Estado, por el cual toda persona humana debe contribuir a los fines del estado.

El trabajo es pues un deber que honra al hombre y un derecho que obliga al Estado de proporcionarle una ocupación de acuerdo con su capacidad.

Referencia:

Art. 23 LOT: el deber de trabajar

Art.24 LOT: derecho al trabajo.

Art.29 literal b de la carta de la organización de estados americanos.

Art. declaración americana de los derechos y deberes del hombre.

Art. 2.literal b de la carta internacional americana de garantías sociales.

Art. 23-1 de la declaración universal de los derechos humanos.

En esta norma se establece que es fin del estado fomentar el empleo, y reenvía a una ley para la adopción de medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes, con lo cual se amplía la cobertura de los sujetos del derecho del trabajo.

Referencia:

Art.25 LOT: promoción del empleo.

Art.40 LOT: concepto trabajador no dependiente.

Art.87 LOT: invenciones trabajadores no dependientes.

Art.264 LOT: trabajadores menores independientes.

Art.418 LOT: sindicatos trabajadores no dependientes.

Otro de los aspectos consagrados en este artículo es lo referente a la libertad de trabajo con lo cual se reconoce la lucha sostenida y permanente del hombre por lograr y mantener la libertad, que es un principio inherente a la dignidad de la persona humana



y que constituye no un precepto abstracto, como lo fue en el sistema liberal, en donde el principio de la libertad fue un símbolo de ese sistema, que condujo paradójicamente a grandes injusticias sociales.

Referencia:

Art.:112 Constitución: limitación libertad económica.

Art. 31 LOT: libertad de ejercicio de actividad lícita.

Art.32 LOT: prohibición del trabajo forzado.

Convenio 29 relativo al trabajo forzado u obligatorio OIT.

Por último, esta norma en su parte final contiene una importante innovación, cual es, la incorporación en forma expresa de la garantía por parte del patrono a sus trabajadores de condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, con lo cual se le dará impulso en esta importante materia, al acortamiento de la distancia que desgraciadamente existe entre la ley y la realidad, en donde si bien es el empleador el responsable de las condiciones en el medio ambiente de trabajo, los trabajadores también a su vez tienen responsabilidades en esta área de seguridad e higiene del trabajo. la nueva normativa constitucional está en armonía con el principio de que se debe hacer objeto de la más elevada protección posible a la higiene y la seguridad de los trabajadores y demuestra que existe de parte del estado el interés de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores en el lugar de trabajo y fomentar así un medio ambiente de trabajo confortable, cuyos esfuerzos además de la acción legislativa requiere de la colaboración concertada de los actores sociales.

Referencia:

Art.236 al 246 LOT: de la higiene y la seguridad en el trabajo.

Art. 560 al 585 LOT: de los infortunios en el trabajo.

Art.267-a RLOT: derogatorias.

Título IV Reglamento Ley del trabajo año1973.

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

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Normas convenidas relacionadas con la materia.

Convenio N° 81 OIT sobre inspección del trabajo

Artículo 88 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Garantía de igualdad de hombres y mujeres. Trabajo del hogar. Protección amas de casa



El Estado es el garante de la igualdad y la equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho del trabajo, por cuanto como afirmó Simone de Beauvoir “no se nace hombre o mujer. Se nace persona”, y entre éstas, no debe existir discriminación alguna, y sobre todo en el ejercicio del derecho al trabajo.

Referencia:

Art.2 LOT: protección al trabajo.

Art.26 LOT: prohibición de discriminación.

Art.379 RLOT: garantía derechos mujer trabajadora.

En igual forma se reconoce en este artículo en forma innovadora, el trabajo del hogar como actividad económica, que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, y a la vez se les garantiza a las amas de casa el derecho a la seguridad social de conformidad con la ley, por lo cual este importante derecho deberá ser desarrollado por la vía legislativa.

Artículo 89 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El trabajo como hecho social. Principios rectores

Esta norma que reconoce el rango constitucional al reconocimiento del trabajo como hecho social, que garantiza la protección del Estado, que recoge la evolución doctrinaria iniciada por el laboralista patrio Dr. Rafael Caldera, y de la legislación nacional, tiene a nuestro parecer, una importancia trascendental en esta época de cambios de una economía globalizada, con una gran movilidad y autonomía del capital que lo hace escaso, frente al trabajo que se convierte en un excedente, alterando con ello las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, en beneficio de los primeros, que flexibiliza además sus normas laborales, para mantener un crecimiento económico, permite reforzar la concepción integradora del derecho del trabajo tanto en su contenido como en los sujetos, con lo cual se amplía su radio de acción al inicio del nuevo siglo, en donde no se desliga el aspecto económico del hecho social trabajo, pero se realza el valor social para fortalecerlo frente a los valores individuales y privatistas del mercado. Este reforzamiento, que es a nuestro criterio necesario, debe sin embargo permitir, como siempre se ha hecho, la adaptación de la norma a las nuevas realidades en proceso de cambio que no se detiene, sino por el contrario se acelera.



Referencia:

Art.1 LOT: hecho social trabajo.

Art.1 RLOT: ámbito

También en esta disposición se prevé la protección es especial por parte del estado por vía legislativa a la persona trabajadora, estableciendo, que: “la ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”. Esta norma reafirma los postulados de la justicia social, y tiende al desarrollo de una verdadera legislación social, ya que así como existen una serie de instituciones jurídicas y políticas que protegen el derecho a la propiedad privada y al capital, así también y con igual razón y fundamentación, ellas deben existir para proteger la actividad creadora del hecho social trabajo.

Referencia:

Art.2 LOT: protección al trabajo.

Art. 185 LOT: condiciones prestación trabajo.

Artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Jornada de trabajo

La limitación de la duración de la jornada de trabajo, como su progresiva disminución dentro de los límites del interés social ha sido una constante en la legislación laboral; por lo que respecta a la nueva norma constitucional nos vamos a encontrar en ella aspectos interesantes; así tenemos que se mantiene la duración de la jornada de trabajo diurna acorde con lo previsto en el artículo 195 de la LOT, la cual no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales, sin embargo, observamos que en la norma constitucional no se tomó la previsión, de incluir la expresión “salvo las excepciones que se prevean” (véase artículo 86 c.n. año 61), o de “salvo las excepciones previstas en la ley”, con lo cual pudiera pensarse que ahora no existen casos excepcionales como los contemplados en el artículo 198 LOT relativa a la jornada excepcional de hasta once horas diarias para:

- a) Los trabajadores de dirección o confianza;
- b) Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera de un esfuerzo continuo;
- c) Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción



durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y solo permanecen en sus puestos para responder llamadas eventuales; y

d) Los que desempeñan funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada. por lo que respecta a la jornada nocturna, en el texto constitucional se incorpora una importante reforma al establecerse, que “ en los casos que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales”, lo que se traduce en una reducción de cinco horas semanales a dicha jornada, en comparación con la duración de cuarenta horas que prevé la LOT en el artículo 195, con lo cual a nuestro entender queda automáticamente modificado esta norma legal, ya que la norma constitucional comentada no reenvía a ningún texto legal, por lo cual es de aplicación inmediata por ser de rango superior; conviene señalar, que sobre esta materia la consultoría jurídica del Ministerio del Trabajo en un dictamen de fecha 21 de enero del presente año 2000, se pronunció en sentido contrario al nuestro, con fundamento en el numeral 3 de la disposición transitoria cuarta del texto constitucional que prevé, que a través de la reforma de la LOT se contemplará un conjunto de normas que regulan la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, “ por lo que hasta tanto no suceda se seguirá aplicando lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo vigente o lo establecido en las convenciones colectivas de trabajo”, criterio éste que sabemos comprender, pero que no compartimos. Con respecto a la reducción de la jornada consideramos que esta es la tendencia en el mundo, sin embargo nos surge la inquietud de la oportunidad y de la vía escogida, ya que si bien el objetivo perseguido es el de generar nuevos puestos de trabajo, sin embargo, no está demostrado que toda reducción de la jornada de trabajo por vía legal, conlleva automáticamente a un aumento del empleo, y que el efecto puede ser por el contrario, el de encarecer los costos laborales, en un momento en que el mundo globalizado es una realidad y en donde los procesos de integración se acentúan; por otra parte, se le quita contenido a la negociación colectiva, en virtud de que la reducción de la jornada por vía convencional es una de las reivindicaciones que en forma constante se observan en los proyectos de convenciones colectivas de trabajo y se dificulta la implementación de la jornada mixta en las empresas de proceso continuo. Otra de las innovaciones que se incorporan en esta disposición constitucional, es la de que “ningún patrono podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias”, con lo cual compartimos plenamente el



objetivo perseguido, cual es, el abuso en forma reiterada y constante de la normativa vigente sobre esta materia, en detrimento de la salud del propio trabajador y en la disminución de nuevas oportunidades de empleo; sin embargo creo que la redacción de la disposición constitucional no fue la más feliz, por cuanto, se ha debido adicionar a la anterior regla, la excepción de que solo por circunstancias extraordinarias o especiales, previa autorización del inspector del trabajo cuando ello fuere posible y con las estrictas limitaciones previstas en la ley, podría prolongarse las horas de la jornada, y formulamos esta preocupación, en virtud de que pudiera ahora inferirse de la redacción del texto, aún cuando bien se que esta no es la intención del constituyente, de que patronos y trabajadores pueden convenir libremente y en todos los casos que a bien tengan laborar horas extras, y de que en situaciones de emergencias en la empresa el trabajador no está obligado a trabajar.

Referencia:

Art.195 LOT: límite máximo de la jornada.

Art.197 LOT: jornada reducida para trabajos peligrosos o insalubres.

Art. 198 LOT: jornada excepcional de once horas.

Art.207 LOT: limitaciones a las horas extras.

Art.113 RLOT: permisos para trabajar horas extras.

En igual forma en este artículo se ratifica la propensión a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social, así como a la mejor utilización del tiempo libre.

Referencia:

Art. 187 LOT: aprovechamiento del tiempo libre

Por último se establece, que “los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas”; esta disposición estaba consagrada el artículo 86 de la Constitución de 1961, en los términos siguientes: “todos los trabajadores disfrutarán de descanso semanal remunerado y de vacaciones pagadas de conformidad con la ley”. Como se puede observar hubo un cambio en la redacción, al incorporarse la expresión “remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas”, lo cual podría dar fundamento a una interpretación bastante amplia en el sentido de que la remuneración no es ahora en base al salario normal, de conformidad con lo previsto en los artículos 144 y 145 de la LOT, sino al integral.

Referencia:



Art.144 LOT: base cálculo para descanso.

Art. 145 LOT: base cálculo para vacaciones.

Art.216 LOT: remuneración día descanso.

Art. 219 LOT: vacaciones legales.

Artículo 91 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El salario

En la carta fundamental se establece que “todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales”, con lo cual los redactores recogen la aspiración de los trabajadores, utilizando la expresión salario suficiente por salario justo que contenía la Constitución de 1961.

Referencia:

Art.138 LOT: salario remunerador y suficiente.

En igual forma en este artículo, se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo, así como la fijación de la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de las empresas.

Referencia:

Art.135 LOT: igualdad de salarios.

Art. 174 LOT: participación en los beneficios.

Una innovación que consagra esta normativa es la referente a la protección del salario, en virtud de que se establece: “el salario es inembargable, y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley”, y la innovación consiste en la inembargabilidad del salario con la única excepción de la obligación alimentaria. Sobre este particular sabemos comprender la intención del constituyente, al consagrar una protección tan amplia del salario frente a los acreedores del trabajador, sin embargo, pienso que ésta se puede transformar en un arma de doble filo, en el sentido de que puede limitar la cartera crediticia de los trabajadores, creo que lo más conveniente era la de establecer la inembargabilidad parcial de conformidad con lo que estableciera la ley. Esta disposición modifica en consecuencia al artículo 162 de la LOT. Por lo que respecta al pago en moneda de curso legal, a pesar de creer también conocer la intención del constituyente, creo que a los fines de evitar interpretaciones



disímiles, se ha debido incluir la posibilidad del salario mixto y del pago por acuerdo mediante cheque bancario u otra forma que no implique ningún menoscabo en la remuneración del trabajador.

Referencia:

Art. 162 LOT: inembargabilidad del salario.

Art. 150 LOT: oportunidad del pago.

Art. 147 LOT: forma de pago.

Artículo 95 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Libertad sindical

Sin entrar a detenernos en un análisis sobre las organizaciones profesionales, podemos afirmar que al lado del derecho de asociación en general, incorporados desde hace bastante tiempo en los textos constitucionales, las modernas constituciones han evolucionado, al consagrar la libertad sindical, en una forma independiente y como una manifestación concreta de la primera, principio éste que ha sido reconocido como un derecho en las constituciones de los Estados democráticos, y por la cual luchan infatigablemente los trabajadores.

Ya hemos arriba señalado que el nuevo texto constitucional consagra el derecho genérico de asociación en el artículo 52 y que en el artículo 95, consagra este derecho de la libertad sindical a los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, para constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas de conformidad con la ley, con lo cual se consagra este principio en una forma amplia tanto en su esfera individual, como en la esfera colectiva, así como también, en un sentido positivo (afiliarse), como negativo (no afiliarse); pudiéndose observar, que se le quitó el rango constitucional al derecho que tienen los empleadores o patronos de constituir al igual que los trabajadores organizaciones sindicales, al eliminarse de la norma la expresión patrono, tal cual como lo establecía el artículo 91 de la Constitución derogada del año 1961 y la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 400, así como también el artículo 2 del convenio n° 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, ratificado por nuestro país.



Con relación a esta omisión en el nuevo texto constitucional, creemos que se debe a que en la realidad laboral, el sector empleador ha escogido dentro del derecho genérico de asociación, otras formas de organización, como lo son por ejemplo, las cámaras de industriales, las cámaras de comercio, las asociaciones de ejecutivos y de pequeña y mediana industria, que además de darles personalidad jurídica plena al cumplir con las exigencias legales, les evita estar bajo la supervisión del órgano administrativo laboral. Sin embargo, somos de la opinión, de que a pesar de esta omisión que le quita el rango constitucional, todavía permanece el de naturaleza legal, a lo cual se le adiciona lo previsto en el arriba mencionado convenio de la OIT.

Referencia:

Art. 52 Constitución vigente: derecho de asociación.

Art. 400 LOT: libre asociación sindical.

Art. 401 LOT: libertad sindical en sentido positivo y negativo.

Art. 142 RLOT: definición libertad sindical.

Art. 143 RLOT: libertad sindical en su esfera positiva y negativa.

Convenio OIT n° 87 del año 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Ratificado por Venezuela.

Convenio OIT n° 98 del año 1949 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado por Venezuela.

En igual forma se establece, que estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa; así mismo se prevé que los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho, todo ello con la finalidad de evitar la posible conducta antisindical del Estado o del empleador o patrono. a los promotores e integrantes de las juntas directivas de las organizaciones sindicales se les garantiza el goce de la inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieren para el ejercicio de sus funciones, esto también para evitar la conducta antisindical del patrono.

Referencia:

Art.397 LOT: la organización sindical como derecho inviolable.

Art. 400 LOT: libre asociación sindical.

Art. 402 LOT: protección contra discriminación.

Art.403 LOT: principio de legalidad.



Art.462 LOT: prohibición de disolución en sede administrativa.

Convenios OIT: 87 y 98. Ratificados por Venezuela.

En la parte final de esta disposición comentada se constitucionaliza la exigencia de la democratización sindical, con la finalidad de que las organizaciones den en forma efectiva la posibilidad de participación a todos sus miembros y sean así verdaderas organizaciones representativas de los trabajadores, evitando en la medida de lo posible la profesionalización y enquistamiento de sus directivos, para lo cual se exige que los estatutos, y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto.

En igual forma y como medida moralizadora se establece: “los integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley”, adicionándosele una exigencia referente a que “los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes”, lo cual, si bien es comprensible por nuestra realidad y hasta recomendable por la vía de la autotutela, a través de la incorporación voluntaria de esta exigencia en los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales, sin embargo, a pesar de reconocer que la finalidad es moralizadora y no intervencionista, pienso que no era aconsejable esta incorporación por vía constitucional, ya que estos dirigentes no están investidos de una función pública, como si lo estarían en un régimen corporativo, que ve como bien afirma el profesor efrén córdoba en el sindicato un ente de colaboración orgánica con el estado, y como bien es sabido, esta no es la intención ni la orientación de los redactores de la carta magna, así como tampoco administran bienes del patrimonio público.

Referencia:

Art. 5 Ley Orgánica de Salvaguarda del Patrimonio Público: quienes deben hacer declaración jurada de patrimonio.

Artículo 96 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Derecho a la negociación colectiva voluntaria



Bien es sabido que se utilizan diferentes métodos para determinar las condiciones de trabajo, en donde además del rol que desempeña la legislación del trabajo, se reconoce y fomenta el mecanismo de la negociación colectiva como fuente autónoma de autorregulación de los propios intereses por los propios grupos organizados; es por ello que en el nuevo texto constitucional en la búsqueda de perfeccionar nuestro sistema de relaciones laborales se incorpora en una forma amplia este derecho a la negociación colectiva voluntaria, y celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley, para todos los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del privado, por lo que al no hacer ninguna distinción entre empleados y obreros del sector público, se reconoce constitucionalmente este derecho a los empleados de este sector, lo cual constituye un importante avance para nuestra legislación acorde con la evolución doctrinaria sobre esta controvertida materia de la relación de servicio público, y con ello el debilitamiento de la gran mayoría de la doctrina publicista que sostiene la tesis estatutaria, que partiendo de la sujeción en que se encuentra el servidor público, justifica la facultad que tiene el ente de la administración para imponer unilateralmente las condiciones en que se debe prestar el servicio, lo cual conlleva a la imposibilidad de aplicar instituciones de derecho del trabajo en la relación empleado público-administración pública ya sea en forma principal, así como también supletoria y hasta por analogía (véase “problemática de la relación de trabajo en el sector público”. Luis napoleón Goizueta pág. 10. Universidad de Carabobo- 1979). Por otra parte debemos observar que la norma utiliza la denominación convención colectiva de trabajo, con lo cual se adecua a las nuevas tendencias y permite solucionar en parte el siempre controvertido tema de la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo. Así mismo se determina el papel del estado en esta importante materia, que no es otro que el de garantizar el desarrollo de este mecanismo, y el de favorecer las relaciones colectivas de trabajo y la solución de los conflictos laborales; por último se establece el ámbito subjetivo o personal, así como temporal de las convenciones colectivas de trabajo, las que ampararán a todos los trabajadores activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingrese con posterioridad. Cabe observar que en materia del ámbito personal la norma constitucional omitió hacer las exclusiones de ley, como por ejemplo la contemplada en los artículos 509 y 510 de LOT, referentes a los empleados de dirección (art.42) y trabajadores de confianza (art.45), y a los representantes



patronales que autorizan o participan en la negociación, por lo que pienso como anteriormente lo señaláramos que es solo una omisión.

Referencia:

Art. 508 LOT: carácter normativo cláusulas.

Art. 509 LOT: trabajadores exceptuados.

Art. 527 LOT: convenciones colectivas sector público.

Art. 8 LOT: régimen servidores públicos.

Art. 173 RLOT: ámbito de validez personal convención colectiva.

Art. 174 RLOT: exclusiones automáticas ámbito validez personal.

Art. 182 al 192 RLOT: de la negociación colectiva en el sector público.

Artículo 97 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Derecho de huelga

Dentro de las diversas acciones que pueden llevar a cabo los trabajadores, la huelga es la utilizada con mayor frecuencia en el conflicto laboral, y es una acción directa que tiene una gran trascendencia por la repercusión que produce dentro del ámbito de la empresa, y en algunas oportunidades en el contexto social.

El nuevo texto constitucional consagra el derecho a la huelga a todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, dentro de las condiciones que establezca la ley. El alcance la norma es amplio, teniendo presente que se consagra el derecho a la huelga y no la libertad de huelga, ya que el ejercicio de ese derecho estará limitado a las condiciones que establezca la ley.

Referencia:

Art. 396 LOT: relaciones colectivas armónicas.

Art. 494 LOT: concepto de huelga.

Art. 496 LOT: huelga en servicios públicos.

Art. 497 LOT: requisitos de procedencia para inicio de la huelga.

Art. 498 LOT: los servicios indispensables.

Art. 203 RLOT: definición huelga.

Art. 209 RLOT: obligación de prestación servicios mínimos indispensables.

Art. 210 LOT: servicios públicos esenciales.



Artículo 123 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Derechos de los pueblos indígenas: goce de los derechos que confiere legislación laboral

Esta norma está incorporada en el capítulo VIII denominado “de los derechos de los pueblos indígenas”, en donde en la parte final de esta disposición se establece que “el Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los pueblos indígenas el goce de los derechos que le confiere la legislación laboral”.

Art.127 Constitución

El derecho y el deber de mantener y proteger al ambiente este importante derecho y a la vez deber, está íntimamente vinculado con la actividad laboral.

2. Resultados de la aplicación del instrumento:

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en las empresas, los indicadores dotan de significado a los objetivos específicos de la investigación.

Toda la información y datos a continuación expuesta, se sustenta en los conceptos de Derechos Humanos Laborales establecidos previamente en el marco teórico, así como, el marco jurídico de los mismos, presentados en los convenios de la Oficina Internacional del Trabajo y en la sección I de la presentación de resultados.

2.1 Empresa A

1. Empleo:

Indicador: Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo

1.1 Número de trabajadores divididos por tipo de contratación, por edad, por categoría en la empresa, por sexo, por nivel de ingresos, por origen y condición personal:

1.1.1 Por tipo de contratación:

Tabla 1: Número de trabajadores dividido por tipo de contratación:

Contrato a tiempo indeterminado	Contrato a tiempo determinado	Jornada parcial	Pasantías	Aprendiz INCE
4.371	831	0	279	277

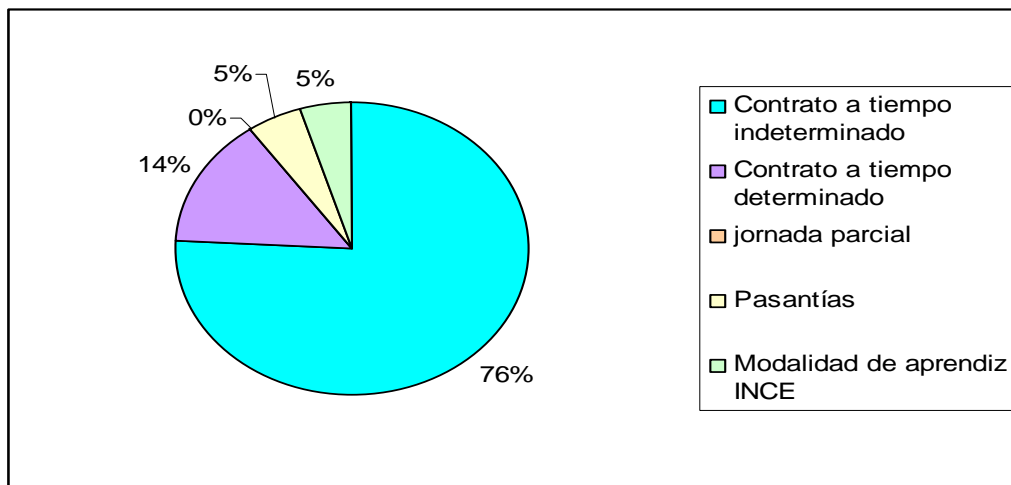


Figura 1: Porcentaje de trabajadores divididos por tipo de contratación.

Como se puede observar, la mayoría de los trabajadores de esta Empresa, específicamente un 76%, se encuentra contratado a tiempo indeterminado, esto se traduce en estabilidad para el trabajador, según lo dicho anteriormente, la estabilidad en el trabajo se puede definir: como la probabilidad, de que no se de por concluida la relación laboral dentro de un cierto período; la estabilidad laboral es un factor muy importante es nuestro país, debido a los grandes índices de desempleo. La estabilidad en el empleo le proporciona tranquilidad y bienestar al trabajador, de esta manera la Empresa cumple con el marco jurídico tanto internacional como nacional.

1.1.2 Por edad:

Tabla 2: Número de trabajadores divididos por edad:

(En años)

menos de 18	28
18 a 25	770
26 a 45	3.805
46 a 65	1.153
más de 66	2

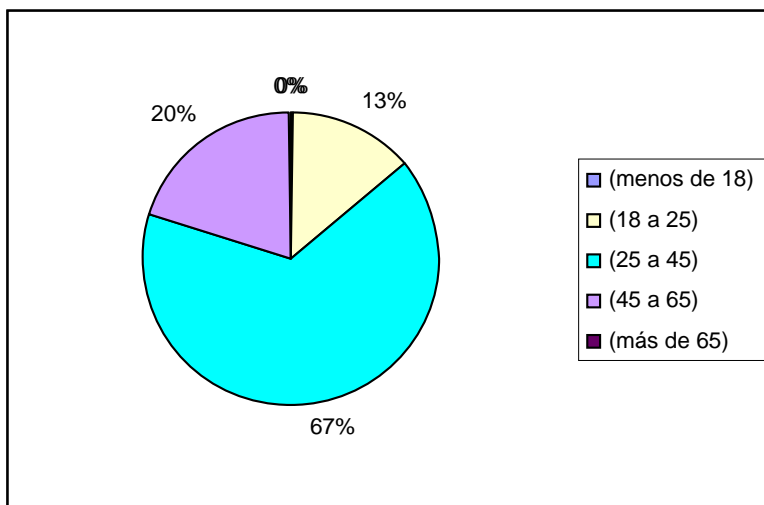


Figura 2: Porcentaje de los trabajados divididos por edad.

En los datos presentados en este gráfico, se puede percibir que la mayor cantidad de trabajadores son personas jóvenes, entre 25 y 45 años de edad, sin embargo el resto de los trabajadores se encuentran distribuidos entre los demás parámetros de edades. Tomando como fuente este indicador no se puede afirmar que existe discriminación en la contratación de personas de edad avanzada, debido a que no se toma en cuenta la jubilación, sin embargo, esto puede servir de señal para que la Empresa evalúe estos datos y elabore sus conclusiones en cuanto a la selección de personal.

Cabe destacar, que según lo investigado en el desarrollo del trabajo, se puede afirmar, que los trabajadores debieran conseguir y mantener sus empleos, sobre la base de su habilidad y no de su edad, esto constituye un principio fundamental en el trabajo.



1.1.3 Por categoría:

Tabla 3: Número de trabajadores divididos por categoría:

ejecutivos	confianza y dirección	obreros
65	3738	1164

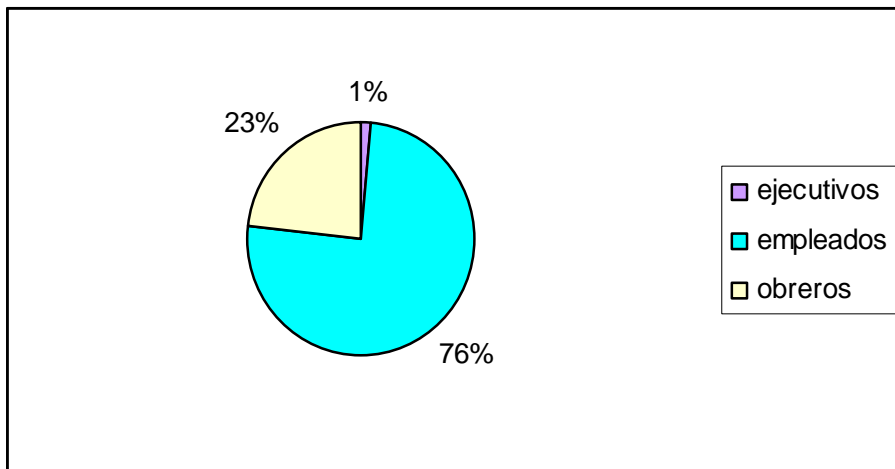


Figura 3: Porcentaje de trabajadores divididos por categoría

Este resultado obedece al tipo de Empresa.

1.1.4 Por sexo o género:

Tabla 4: Número de trabajadores divididos por sexo o género:

masculino	3.743
femenino	2.014

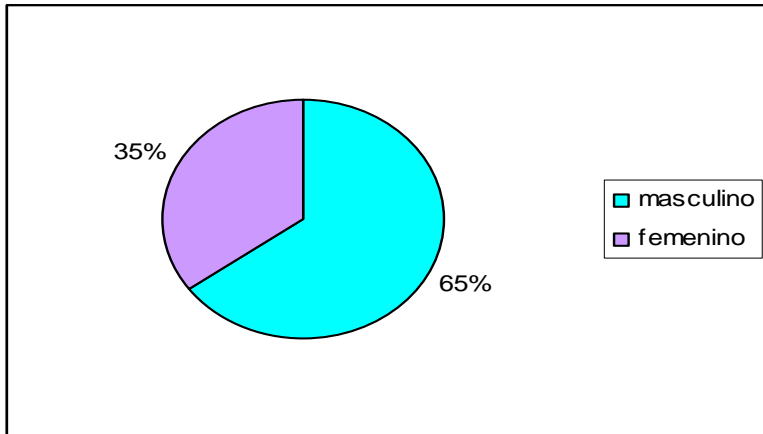


Figura 4: Porcentaje de trabajadores divididos por sexo o género.

En este caso se evidencia, que el mayor porcentaje (65%) es de empleados hombres, este indicador representa una alerta, pudiese ocurrir que la Empresa este incursionando en prácticas discriminatorias hacia con el sexo femenino. Tomando como base, los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el período de septiembre de 2007, la tasa de mujeres, que se encuentra en búsqueda de trabajo es muy elevada en comparación a la de los hombres (hombres 0.5- mujeres 1.1), lo cual significa, que las Empresas del Estado deberían tener estos indicadores nacionales presente con el fin de lograr que la igualdad de oportunidades sin motivos de género sea una realidad y contribuir a la mejora socio- laboral del país. Es importante y básico que las Empresas conozcan y apliquen la normativa vigente en esta materia, para de esta manera lograr el cambio de actitudes de nuestra sociedad y las pautas de comportamiento.

1.1.5 Por nivel de ingresos:

Tabla 5: Número de trabajadores divididos por nivel de ingresos:

(En Bolívares y a salario básico)

menos de 614.790	647
614.790 a 1.500.000	1.448
1.600.000 a 3.000.000	2.311
mas de 3.000.000	1.352

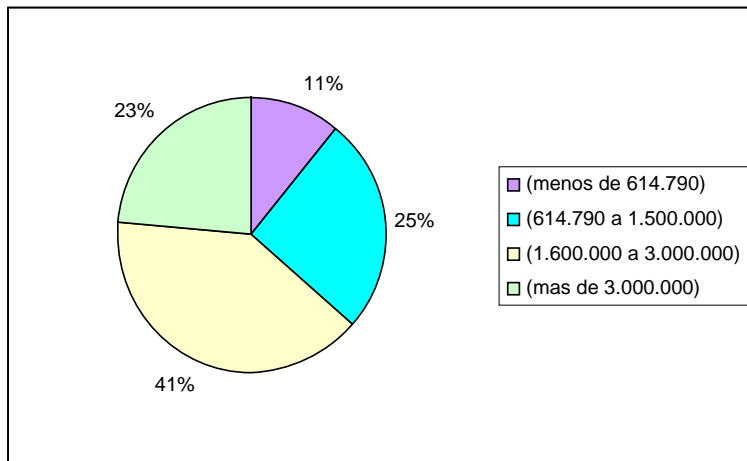


Figura 5: Porcentaje de trabajadores divididos por nivel de ingresos.

En materia de salarios, se puede afirmar que la Empresa proporciona a sus empleados una “suficiente” remuneración. Si se tiene un empleo, es conveniente que la paga permita asegurar el bienestar económico del individuo y de su hogar, esto implica un Derecho Humano fundamental, antes desarrollado: “el derecho a un salario justo”. Además de proveer unos ingresos adecuados es importante que dichos ingresos se mantengan y se adecuen al pasar el tiempo.

Es importante destacar, que el 11% de trabajadores que percibe menos del salario mínimo nacional, son empleados con la modalidad “pasante” o “aprendiz”.

1.1.6 Por origen y condición:

La Empresa no posee esta información

Indicador: Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable

1.2 ¿La Empresa adopta medidas para promover el empleo estable?

Sí: a través de planes de beneficios, desarrollo de Recursos Humanos y el plan de jubilación. También, la cláusula 63 del convenio colectivo, esta referida a la estabilidad: tiene como principal objetivo el cumplimiento del Artículo 93 de la Constitución de la



República Bolivariana de Venezuela (antes comentado) y establece el principio de equilibrio entre los intereses personales del trabajador y los intereses socio económicos de la Empresa.

1.3 Efectos de las medidas adoptadas por la Empresa para promover el empleo estable:

* Índice de rotación= **0,53%** (Enero-Diciembre 2006)

El índice de rotación en una Empresa, está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización, en este caso un índice de rotación de 0.53% es muy bajo, casi nadie sale de la Empresa, es decir, la mayor cantidad de empleados permanece en la Empresa por un cierto tiempo razonable. Esto genera para los trabajadores, estabilidad en el empleo y la Empresa acumula capital humano.

Indicador: Políticas de la Empresa respecto al empleo de menores

1.4 ¿Utiliza la Empresa trabajo de personas menores de 15 años de edad?

No

1.5 En caso de emplear menores, ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo de menores?

No

1.6 ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo forzoso?

Sí: *Se cumplen las resoluciones emanadas por el Ministerio del Trabajo, se realiza la rotación de grupos de trabajo con el objeto de disminuir la carga del trabajo y el convenio colectivo prevé condiciones de trabajo favorables en sus cláusulas 11,46 y 47.*

Indicador: Medidas de extinción de la relación laboral

1.7 Número y tipo de extinción de la relación de trabajo:

Tabla 6: Número y tipo de la extinción de las relaciones de trabajo desglosados por año (1999-2006):

Años	Despido justificado	Despido Injustificado	Retiro	Voluntad común de las partes	Causa ajena a la voluntad de ambas	Muerte	Jubilación
1999	1	12	26	178	1	6	160
2000	5	8	32	173	3	8	156
2001	0	8	18	161	2	9	89
2002	1	3	14	194	0	6	70
2003	0	2	5	165	2	6	118
2004	0	12	15	199	0	3	113
2005	1	4	10	193	0	7	76
2006	2	4	9	182	0	9	118
TOTAL	10	53	129	1.445	8	54	900

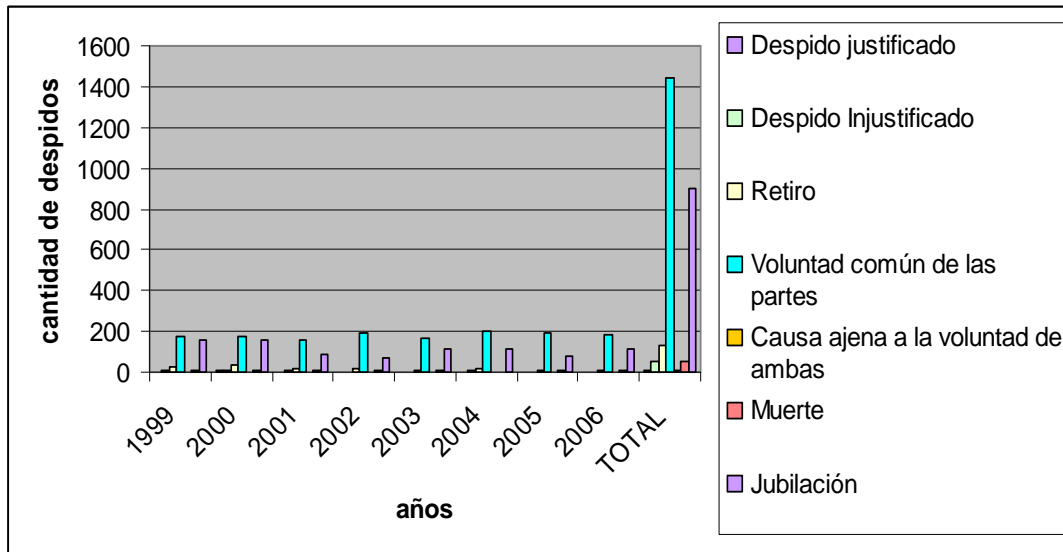


Figura 6: Cuantía de la extinción laboral, por tipo y por año (1999-2006).

De aquí se deduce fácilmente, que la tendencia de la Empresa es hacia la extinción de la relación de trabajo por la vía de voluntad común de las partes, esto se debe, a que dentro de esta categoría, se incluye las finalizaciones de los contratos por tiempo determinado y las suplencias. Otra tendencia es la jubilación por ser ésta una Empresa del



Estado. Sin embargo se puede observar que el despedido injustificado tiene muy poca preponderancia, por cual no es una práctica común en ésta Empresa.

1.8 Número de trabajadores despedidos por causas relacionadas con su capacidad, su conducta y sin causa:

La Empresa no categorías los despidos justificados ni injustificados, exponen que se trata de hechos donde las causas son difíciles de demostrar.

1.9 ¿Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años?

No

2. Formación laboral:

2.1 Inversión en cambios técnicos del capital físico y humano en relación al total de la Inversión:

Tabla 7: Porcentaje de la inversión total de la Empresa en relación a la inversión en programas de capacitación y formación, (Enero-Diciembre año 2006):

Porcentaje de la inversión total de la Empresa	79.11%
Porcentaje de la inversión en programas de capacitación y formación	20.89%



2.2 Inversión total en programas de capacitación y formación laboral

Tabla 8: Inversión total en programas de capacitación y formación de personal (Enero-Diciembre año 2006):

Inversión	Monto (en Bolívars anuales)
Global	15 Millardos
Por trabajador formado	1.113.503
% del monto global en relación a las utilidades de la Empresa	1.92%

2.3 Número de trabajadores capacitados que experimentaron mejoras en sus ingresos, producto del adiestramiento (cursos, formación profesional, etc.)

Tabla 9: Número de trabajadores capacitados por año:

Año	Número de trabajadores adiestrados	Ingreso anterior promedio	Ingreso posterior promedio	Variación (%)
2004	9.049			
2005	7.432			
2006	13.471			

La Empresa no posee los datos correspondientes a la mejora en ingresos, debido a que no toma en cuenta el adiestramiento del personal para los aumentos de sueldo.

En materia de inversión en adiestramiento, se puede afirmar que la Empresa invierte gran cantidad de dinero a la formación del personal, estos datos son específicamente inversión en cursos, talleres y convenios con universidades.



Esto genera gran bienestar en el trabajador, ya que se forma como profesional y desarrolla habilidades y aptitudes para ser más satisfactorio así mismo y a la organización en la que se desenvuelve. Hay que recordar, que la Empresa para su funcionamiento, depende en primer lugar del elemento humano.

2.4 ¿Se producen reuniones entre las autoridades públicas y la Empresa con el objetivo de armonizar políticas de Formación Laboral?

Sí: *Las reuniones se dan con los representantes de las misiones, las universidades, el INCES, y el centro de formación técnica.*

2.5 ¿Se producen reuniones entre la Empresa y el Sindicato (u otro tipo de organización laboral de los trabajadores) con el objetivo de armonizar las políticas de Formación Laboral?

No

2.6 ¿La Empresa incorpora y toma en cuenta la opinión y el conocimiento de los trabajadores para implementar las políticas internas de capacitación de personal?

No

2.7 En caso de existir una política de Formación Laboral elaborada conjuntamente con los trabajadores: ¿Estos obtuvieron una mejora en sus condiciones de trabajo y de vida en el sector en que laboran?

No

2.8 En caso de que dentro del personal existan trabajadores en edad escolar y/o sin educación, La Empresa brinda las facilidades necesarias para que éstos puedan cumplir con los niveles básicos instructivos?

Sí: *La Empresa ofrece varias oportunidades para que los trabajadores concluyan o continúen sus estudios, entre las que se pueden nombrar: becas en escuelas abiertas,*



universidades y las misiones. Aparte proporciona a los trabajadores el tiempo necesario para sus estudios (cláusula 55 del convenio colectivo).

2.9 ¿Mantiene programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional), educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados, con metas y recursos definidos?

Sí: *Mediante el apoyo de la misión Robinson y en el año 1991 se hizo campaña de alfabetización en la Empresa*

2.10 ¿Posee programa de mapeo para identificación de competencias potenciales por desarrollarse?

Sí: *se utiliza el programa lominger de competencias para las progresiones de carrera técnicas y profesionales*

3. Condiciones de trabajo

Indicador: Políticas de ingresos en la Empresa (ingreso=salario base)

3.1 Nivel de ingresos promedio según el sexo (relación)

Tabla 10: Nivel de ingresos promedios según el sexo

Hombres	Mujeres
2.526.548	2.128.729

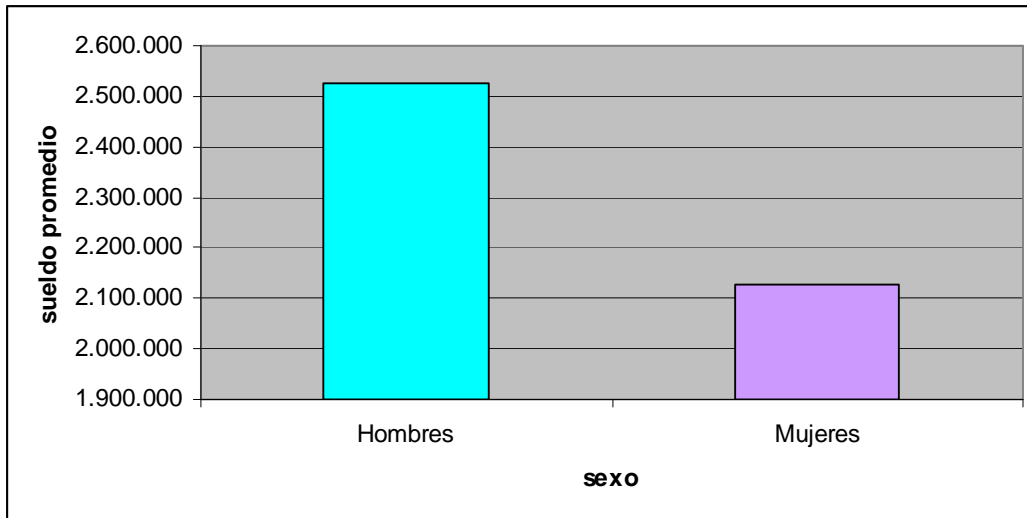


Figura 10: Nivel de ingresos promedios según el sexo

Como está mencionado anteriormente en las bases teóricas, uno de los fundamentales derechos en el trabajo, esta relacionado con este aspecto, es decir, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, la Empresa se encuentra en la obligación de asegurar este derecho mediante la aplicación de la legislación laboral, por lo cual este indicador implica una importante alerta.

3.2 Nivel de Ingresos promedio según el vínculo laboral

Tabla 11: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral

Contrato a tiempo indeterminado	Contrato a tiempo determinado	Jornada parcial	Pasantías	Modalidad Aprendiz INCE
2.895.273	1.133.346	0	233.491	375.806

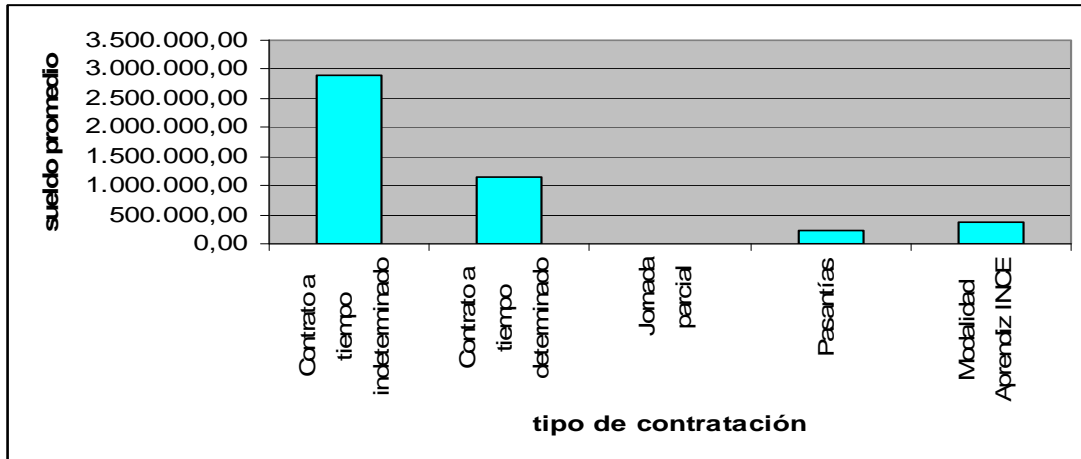


Figura 11: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral

Estos datos representan alerta para la organización, el contratado a tiempo indeterminado percibe un sueldo mucho más elevado que el contratado a tiempo determinado, es decir, la Empresa no provee las mismas condiciones de trabajo para los empleados.

3.4 Nivel de ingresos promedio según el cargo

Tabla 12: Nivel de ingresos promedios según el cargo

Ejecutivos	Empleados	Obreros
10.621.262	2.667.654	1.769.042

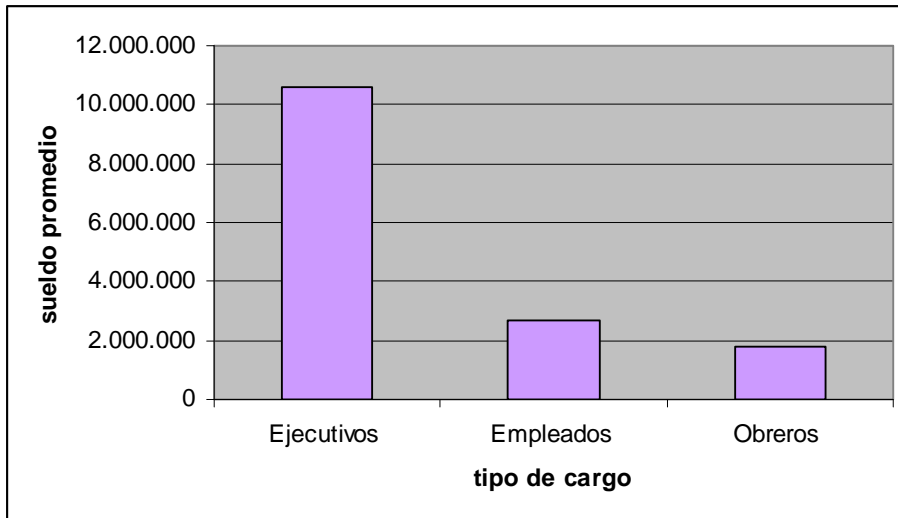


Figura 12: Nivel de ingresos promedios según el cargo

3.5 ¿Los trabajadores laboran horas extras?

Sí

Bajo qué términos se acuerda el trabajo y a que horas asciende éste:

Tabla 13: Promedios de horas extras laboradas por los trabajadores

	Promedio de horas laboradas
Horas extras voluntarias	796.372
Horas extras obligatorias	Ninguna

3.6 ¿Qué controles existen en la Empresa para apegarse al número de horas extras dispuestas en la LOT?

La Empresa reduce la cantidad de horas extras laborados por los trabajadores, mediante el incremento de la contratación de personal. Aunado a esto, se están solicitando los permisos correspondientes para que se permita cierta cantidad de horas extras por



trabajador, en las áreas medulares, debido a que la Empresa provee un servicio público no susceptible a interrupción.

Indicador: Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

3.7 ¿Existen normas en materia de seguridad y salud adoptadas por la Empresa en relación a los trabajadores?

Sí

3.8 Número de trabajadores con seguro de salud privados, accidentes, sepelio y/o familiar en relación al total de personal.

Tabla 14: Número de trabajadores asegurados en relación al número de trabajadores total:

Total de trabajadores	5758
Total de trabajadores asegurados	5202

El 89.7 % de los trabajadores se encuentran inscritos en un seguro.

La Empresa debería evaluar el motivo de no asegurar a los empleados restantes, debido a que un derecho fundamental en el trabajo, es que los empleadores se encuentren asegurados, cualquiera sea el objeto de trabajo, el lugar donde se labore y la actividad a la que se dedique.

3.9 ¿Existen casos de trabajadores con enfermedades adquiridas en el ejercicio de las labores?

Sí

3.10 ¿Se han producido accidentes de trabajo en la Empresa?

Sí



3.11 En caso que se den accidentes de trabajo en el ejercicio de labores, detallar qué tipo de medidas toma la Empresa en relación a sus trabajadores, el alcance de estas políticas, el tiempo de duración, la situación laboral del accidentado, etc.

Se realizan inspecciones del lugar de trabajo, se dan charlas informativas a los trabajadores y se eliminan situaciones de riesgo en los lugares de trabajo

3.12 ¿Existen casos de enfermedades y/o accidentes adquiridas o producidos en el ejercicio de labores que hayan producido invalidez o muerte?

Sí

3.13 ¿La Empresa ha sido avalada por las normas SA8000 BS8800 OHSAS18001 ISO 9000 o alguna equivalente?

Sí: *la Empresa fue avalada por la norma ISO 9001*

3.14 ¿Ofrece programas de prevención y tratamiento para drogadicción y adicción al alcohol?

No

3.15 ¿Ofrece algún programa específico para la salud de la mujer?

No

3.16 ¿Ofrece algún programa específico para portadores de HIV?

No: *A pesar que se tiene conocimiento que existen personas portadoras dentro de la Empresa y se les ayuda con el tratamiento.*

3.17 ¿Posee política expresa de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluso medicas) obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de recursos humanos?



Si: *la información de ese tipo se maneja con confidencialidad*

3.18 ¿Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso moral que sean divulgados y debidamente amparados por estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos?

No

3.19 ¿Promueve ejercicios físicos en el horario laboral?

Sí: *se fomenta el deporte*

3.20 ¿Promueve programa de combate de estrés para los empleados?

No

4. Relaciones de trabajo

Indicador: índice de conflictividad y huelgas

4.1 ¿Se dan manifestaciones de conflictividad laboral entre la Empresa y los trabajadores?

Sí



Tabla 15: Tipo de manifestación de la conflictividad laboral, la frecuencia y el motivo de la manifestación, el número de trabajadores involucrado:

Tipo de manifestación de conflictividad laboral	Número de trabajadores involucrados en el conflicto laboral	Frecuencia de las manifestaciones de conflictividad laboral	Formas de solución a los problemas suscitados
conato de huelga	1.200 Aprox.	cada 5 años	Mediación, arbitraje, intervención del ejecutivo, mejoramiento en los sistemas de la negociación colectiva.

4.2 Número de huelgas, demandas, paros y boicot por Incumplimiento de Derechos Laborales

Tabla 16: Tipo de manifestación por año

Años	Tipo de manifestación	Por nulidad de despido	Por actos de hostigación	Por despido arbitrario	Por incumplimiento de Convenio colectivo	Por pagos u otros beneficios	Por participación en utilidades
2001	Demanda				X	X	X
2002							
2003	Demanda				X		
2004							
2005							
2006							

5. Libertad sindical:

Indicador: Políticas y acciones adoptadas en la Empresa para facilitar, permitir o impedir las libertades sindicales fundamentales.

**5.1** ¿Están organizados en Sindicatos los trabajadores en la Empresa?

Sí

Tabla 17: Tipo y número de sindicatos

Tipo de organización sindical	Número de sindicatos
De Empresa	2
De Obreros	
Mixto	
De Rama	1
De Gremio	
De Oficios Varios	

5.2 Número y tipo de trabajadores afiliados al Sindicato en relación al total de los trabajadores de la Empresa:

La Empresa no posee esta información

5.3 ¿La Empresa tiene mecanismos y políticas que ha instrumentado para cumplir con la regulación mínima que establece la ley?

Sí: *Formación de los supervisores, creación de comisiones tripartitas para atender asuntos laborales y apoyo institucional.*

5.4 ¿La Empresa facilita Infraestructura y/o medios económicos al Sindicato para el desempeño de sus actividades?

Sí: *Dotación de sedes, equipamiento, pago para las movilizaciones*



5.5 ¿La Empresa favorece la sindicalización de los Trabajadores?

Sí

6. Negociación colectiva

6.1 ¿Existe Negociación Colectiva en la Empresa?

Sí

6.2 ¿Existe otra forma de Negociación Laboral entre Empresa y Trabajadores?

No

6.3 ¿El Convenio Colectivo de trabajo es aplicado al total de los trabajadores o sólo a los afiliados al Sindicato?

Es aplicado a todos los trabajadores menos los de confianza y dirección

Indicador: Existencia y Alcance de las Negociaciones Colectivas

6.4 ¿Existen mecanismos de solución de conflictos?

Sí: *mediante el arbitraje*

6.5 ¿Existen demandas judiciales por incumplimiento de Convenio Colectivo de Trabajo?

Sí: *Hay una demanda de este tipo*

7. No Discriminación e Igualdad de Trato y Oportunidades

7.1 ¿Cuáles son los criterios de selección de personal que maneja la Empresa? Numerar por orden de importancia:

*Tabla 18: Criterios de selección de personal*

Sexo	
Apariencia	3
Instrucción	1
Experiencia Laboral	2
Estado civil	
Orientación sexual	
Raza	
Discapacidad	
Salud (enfermedades)	
Posición política	

Los demás criterios no son tomados en cuenta para el reclutamiento de personal.

7.2 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal permanente y personal eventual?

Sí

7.3 ¿Existe personal no nacional laborando en la Empresa?

Sí

7.4 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal local y el personal emigrante?

Sí

7.5 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal del sexo femenino y el personal del sexo masculino?



No: Se le otorgan beneficios adicionales a la mujer.

7.6 ¿Existe trato diferenciado para el personal de la Empresa según su edad?

No

Indicador: instrucción educativa

7.7 Instrucción Educativa ¿Se establecen o adecuan Salarios a los Trabajadores según su grado de instrucción?

Sí

7.8 ¿Existe algún otro tipo de trato diferenciado para los trabajadores debido a su nivel de Instrucción?

No

7.9 Asignación de roles según sexo. Numero de Supervisores o puestos de mando ocupados por Trabajadores según su sexo.

Tabla 19: Número de trabajadores en puestos de mandos según el sexo

Trabajadores	Numero de supervisores o puestos de mando
Mujeres	178
Hombres	415

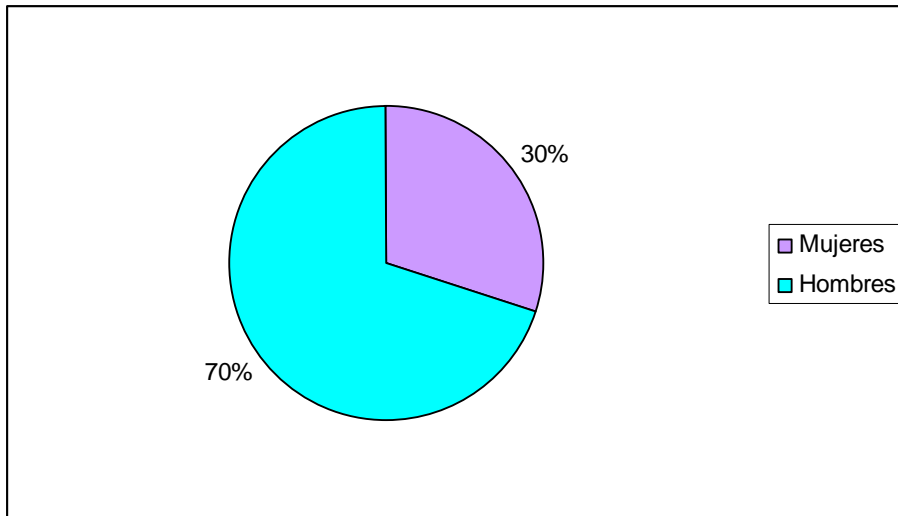


Figura 13: Porcentaje de trabajadores en puestos de mando según el sexo

Efectivamente, se puede observar que existe una diferencia marcada entre el género y los puesto de mando dentro de la Empresa, se podría pensar que las mujeres pueden tener más dificultades que los hombres a la hora de acceder a cargos de responsabilidad y que la Empresa está utilizando criterios no adecuados para la promoción del personal. Sin embargo, como se analizo antes, las mujeres representan un 35% frente a un 65% de los hombres dentro de la Empresa, por lo que pudiera pensarse que la discriminación laboral empieza en los propios procesos de selección y luego se acentúa mucho más en el ascenso a los puestos de trabajo. Aunque el marco jurídico prevé la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades, desde el punto de vista legal hay muy poco que hacer, ya que el Empresario tiene total libertad para elegir a las personas que desea contratar y a las que va a ascender. Sin embargo este es una directriz a la que hay que estar atento.

7.10 ¿Promueve la Empresa políticas para prevenir comportamientos de abuso físico/verbal, así como casos de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral?

No

7.11 ¿Existen mecanismos o instancias dentro de la Empresa para que los trabajadores puedan denunciar situaciones de abuso u hostigamiento?



No

7.12 ¿Existen o han existido despidos por caso de embarazo?

No

7.13 ¿Se les ha presionado o exigido en algún momento a las trabajadoras a seguir un régimen de métodos anticonceptivos o prueba de embarazo como condición para trabajar?

No

7.14 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente sus creencias religiosas o tradiciones culturales en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí

7.15 ¿Se encuentran laborando en la Empresa, personas con discapacidad física?

Sí

7.16 ¿La Empresa cuenta con mecanismos o políticas, para hacer cumplir la reciente Ley para personas con discapacidad, que en el Art. 28 señala: “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las Empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras?”

No

7.17 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente su posición política, en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí



7.18 ¿La Empresa posee políticas de capacitación profesional para mejorar la cualificación de grupos usualmente discriminados como negros, mujeres, o personas en edad superior a 45 años?

Sí: se les incluye en los programas de adiestramiento, sin discriminación.

7.19 ¿La Empresa ofrece flexibilidad de horario para hombres y mujeres con hijos menores de 6 años?

No

2.2 Empresa B

1. Empleo:

Indicador: Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo

1.1 Número de trabajadores divididos por tipo de contratación, por edad, por categoría en la Empresa, por sexo, por nivel de ingresos, por origen y condición personal.

1.1.1 Por tipo de contratación:

Tabla 20: Número de trabajadores dividido por tipo de contratación:

Contrato a tiempo determinado	Contrato a tiempo indeterminado
382 Trabajadores	42 Trabajadores

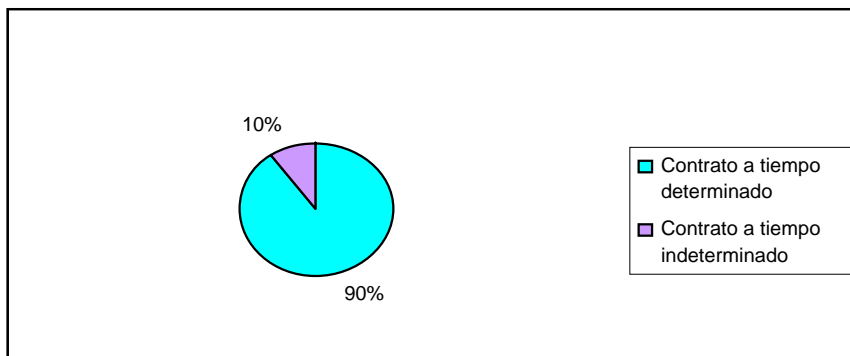


Figura 14: Porcentaje de trabajadores divididos por tipo de contratación.



Como se puede observar el 90% de los trabajadores de esta Empresa, poseen un contrato a tiempo determinado, esto acarrea una serie de consecuencias. Se puede comenzar señalando que el contrato a tiempo determinado es aquel que concluirá por la expiración del termino convenido (Art. 74 LOT), así mismo, los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de una año ni los empleados por más de tres años (Art. 76 LOT).

El que la Empresa posea al 90% de sus trabajadores bajo un contrato a tiempo determinado se puede traducir en un ambiente de incertidumbre e inestabilidad para el trabajador, hasta podrían ser excluidos de algunos beneficios que ofrece la legislación, como es el caso de las utilidades, prestaciones de antigüedad, vacaciones, bono vacacional, entre otros. Los trabajadores buscan estabilidad, protección laboral y mejorar su calidad de vida.

Como se señalo anteriormente, la estabilidad en el empleo es un Derecho Humano fundamental, toda persona que goce de un empleo debe tener garantías para su estabilidad y permanencia en el mismo, así como ascensos sobre la base de su antigüedad y meritos sin ningún tipo de discriminación.

1.1.2 Por edad:

Tabla 21: Número de trabajadores divididos por edad:

(En años)

menos de 18	0
18 a 25	135
26 a 45	186
46 a 65	103
más de 66	0

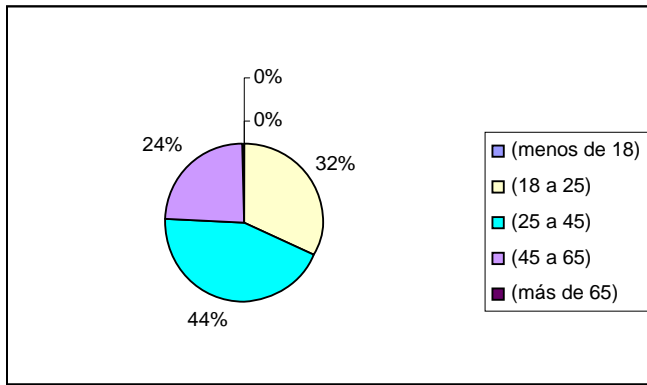


Figura 15: Porcentaje de los trabajados divididos por edad

Como se encuentra expresado en la tabla de resultados, en ésta Empresa no existen trabajadores menores de edad. Se podría decir, que la mayor cantidad de trabajadores son jóvenes pero, en las Empresas del sector publico, esto se debe a las políticas de jubilación, por lo cual, no se podría afirmar que incurren en actos discriminatorios para con los trabajadores de edad avanzada.

1.1.3 Por categoría:

Tabla 22: Número de trabajadores divididos por categoría

Ejecutivos	Confianza y dirección	Obreros
22	395	7

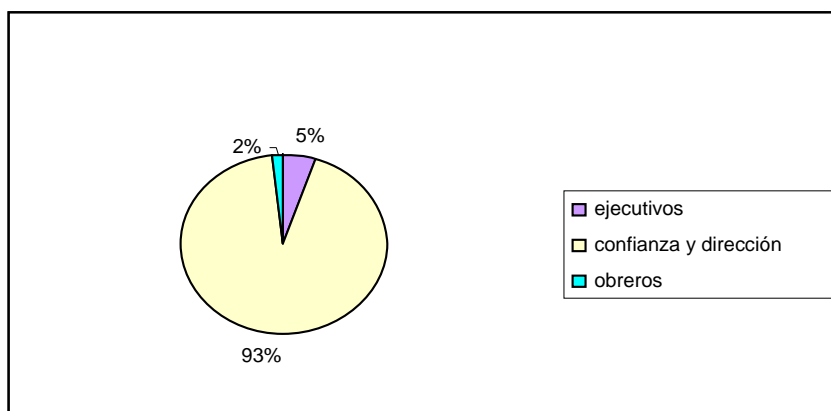


Figura 16: Porcentaje de trabajadores divididos por categoría



Dada la naturaleza de esta Empresa la mayor cantidad de personal es de confianza y dirección.

1.1.4 Por sexo:

Tabla 23: Número de trabajadores divididos por sexo o género:

masculino	214
femenino	210

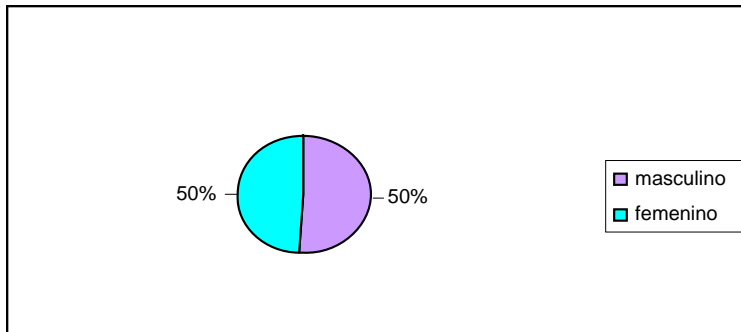


Figura 17: Porcentaje de trabajadores divididos por sexo o género

En este caso, los puestos de trabajo se encuentran distribuidos equitativamente entre trabajadoras y trabajadores, por lo cual se puede señalar, que no se incurre en actos discriminatorios, en cuanto a la contratación de mujeres.

1.1.5 Por nivel de ingresos:

Tabla 24: Número de trabajadores divididos por nivel de ingresos

(En Bolívares)

menos de 614.790	0
614.790 a 1.500.000	95
1.600.000 a 3.000.000	210
Más de 3.000.000	119

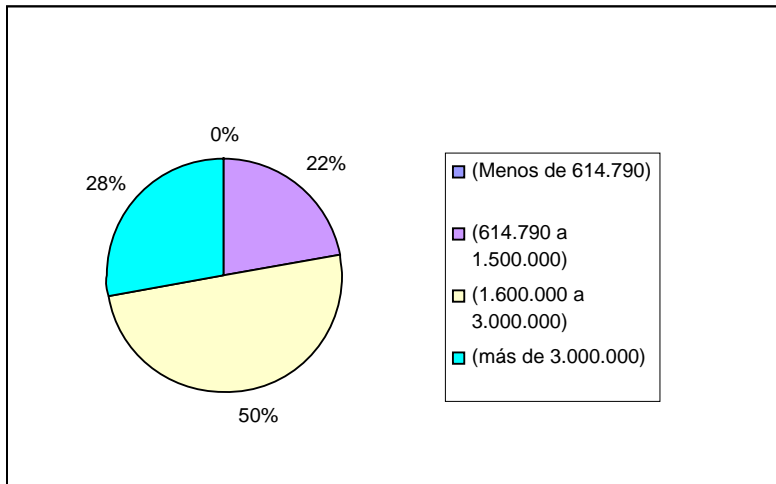


Figura 18: Porcentaje de trabajadores divididos por nivel de ingresos.

Entre los Derechos Humanos Laborales, también se contemplo el Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure al trabajador o trabajadora así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que deberá ser completada por otros medios de protección social. Este derecho se ve claramente garantizado debido a ninguno de los trabajadores posee un salario menor al mínimo nacional.

1.1.6 Por origen y condición:

Tabla 25: Número de trabajadores divididos por origen o condición

Locales	420
Emigrantes	0
Indígenas	0
Discapacitados	4

En está tabla se puedo observar que no se ha contratado personal emigrante ni indígena, no se puede suponer nada al respecto debido a que no conocemos las causas de ello.

Indicador: Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable

1.2 ¿La Empresa adopta medidas para promover el empleo estable?



No

1.3 Efectos de las medidas adoptadas por la Empresa para promover el empleo estable:

***Índice de Rotación: 1.86 %**

El índice de rotación, muestra una relación porcentual entre las admisiones y las desvinculaciones de personal, en relación al número medio de miembros de una Empresa, en el transcurso de cierto tiempo.

Un índice de rotación de 1.86% muestra, que, además que la Empresa está creciendo, existe estabilidad, y la rotación es baja, es decir, la cantidad de personas que ingresan y que se desvinculan de la Empresa es poca. Se puede decir que esto es beneficioso tanto para la Empresa, porque le permite retener al personal de buena calidad sustituyendo aquél que presenta distorsiones de desempeño, como para el trabajador, traduciéndose en estabilidad.

Indicador: Políticas de la Empresa respecto al empleo de menores

1.4 ¿Utiliza la Empresa trabajo de personas menores de 15 años de edad?

No

1.5 En caso de emplear menores, ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo de menores?

No

Indicador: Políticas respecto a cualquier tipo de Trabajo forzoso

1.6 ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo forzoso?

No

Indicador: Medidas de extinción de la relación laboral



1.7 Número y tipo de extinción de la relación de trabajo:

Solo retiro por voluntad común de las partes: año 2006=15 trabajadores retirados

Es un nivel adecuado de despidos durante solo un año, la Empresa aduce ser despidos por voluntad común de las partes, es decir, no se han presentado despidos injustificados.

1.8 Número de trabajadores despedidos por causas relacionadas con su capacidad, su conducta y sin causa:

Ninguno

1.9 ¿Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años?

No

2. Formación Laboral:

Indicador: Inversión total en programas de capacitación y formación laboral

2.1 Inversión en cambios técnicos del capital físico y humano en relación al total de la inversión (año 2006)

Tabla 26: Porcentaje de la inversión total de la Empresa en relación a la inversión en programas de capacitación y formación:

Porcentaje de la inversión total de la Empresa	80%
Porcentaje de la inversión en programas de capacitación y formación	50%

**2.2** Inversión total en programas de capacitación y formación laboral (año 2006)*Tabla 27: Inversión total en programas de capacitación y formación de personal:*

Inversión	Monto (en Bolívares anuales)
Global	1.000.000.000,00
Por trabajador formado	685.000,00
% del monto global en relación a las utilidades de la Empresa	45%

Del indicador 2.1 y 2.2 se puede extraer que la Empresa emplea gran cantidad de la inversión en programas de adiestramiento para el personal, generando esto un gran beneficio para los trabajadores.

2.3 Número de trabajadores capacitados que experimentaron mejoras en sus ingresos, producto del adiestramiento (cursos, formación profesional, etc.)

La Empresa no toma en cuenta esta información

2.4 ¿Se producen reuniones entre las autoridades públicas y la Empresa bajo examen con el objetivo de armonizar políticas de Formación Laboral?

Sí: *se producen reuniones con MINTRA e INPSASEL*

2.5 ¿Se producen reuniones entre la Empresa y el Sindicato (u otro tipo de organización laboral de los trabajadores) con el objetivo de armonizar las políticas de Formación Laboral?

No hay sindicato



2.6 ¿La Empresa incorpora y toma en cuenta la opinión y el conocimiento de los trabajadores para implementar las políticas internas de capacitación de personal?

No

2.7 En caso de existir una política de Formación Laboral elaborada conjuntamente con los trabajadores: ¿Estos obtuvieron una mejora en sus condiciones de trabajo y de vida en el sector en que laboran?

No

2.8 En caso de que dentro del personal existan trabajadores en edad escolar y/o sin educación, La Empresa brinda las facilidades necesarias para que estos puedan cumplir con los niveles básicos instructivos?

***Sí:** La Empresa ofrece becas y los trabajadores se inscriben en las diferentes misiones*

2.9 ¿Mantiene programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional), educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados, con metas y recursos definidos?

No

2.11 ¿Posee programa de mapeo para identificación de competencias potenciales por desarrollarse?

No

3. Condiciones de trabajo

Indicador: Políticas de ingresos en la Empresa (ingreso=salario base)

3.1 Nivel de ingresos promedio según el sexo (relación)



Tabla 28: Nivel de ingresos promedios según el sexo

Hombres	Mujeres
3.800.000,00	3.667.000,00

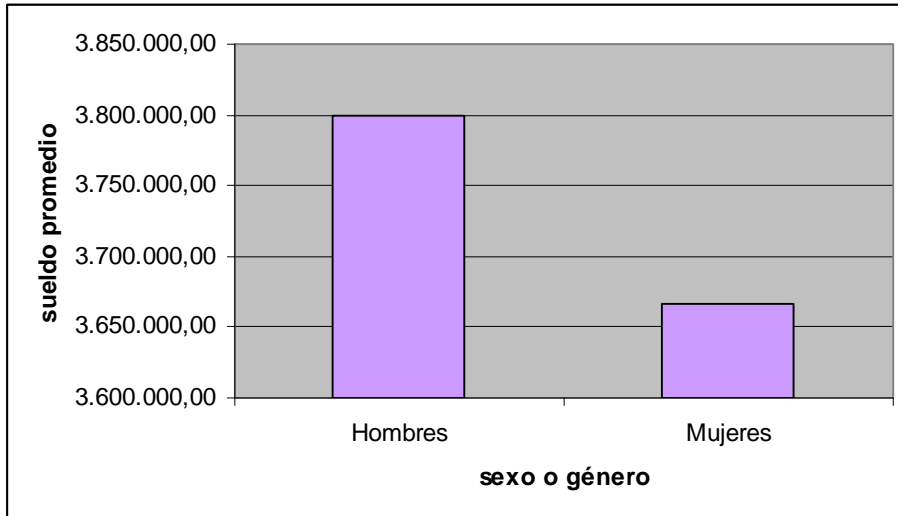


Figura 19: Nivel de ingresos promedios según el sexo

Se puede observar claramente que los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres, se está vulnerando un Derechos Humano Laboral al incumplir con el convenio N° 100 de la OIT y los Artículos 91 de CRBV y el 135 de la LOT

3.2 Nivel de Ingresos promedio según el vínculo laboral

Tabla 29: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral

Contrato a tiempo indeterminado	Contrato a tiempo determinado
3.800.000,00	3.300.000,00 Aprox.

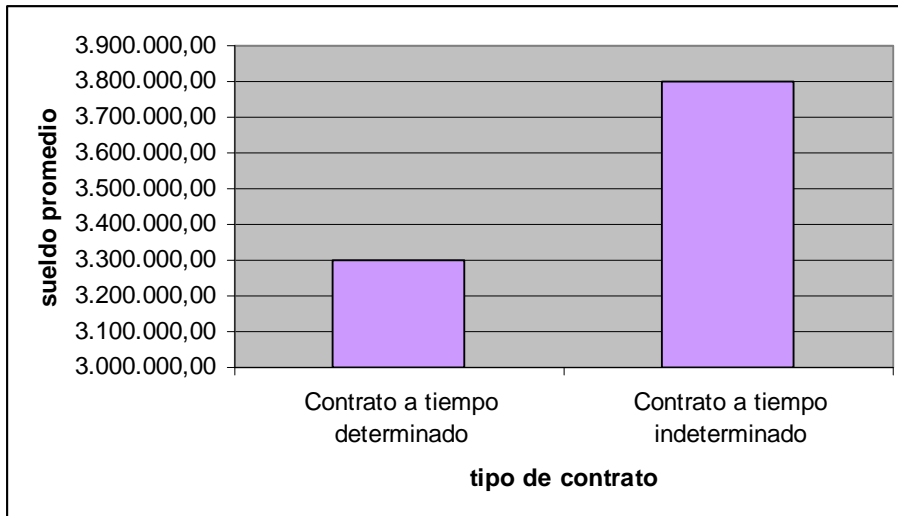


Figura 20: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral

Efectivamente, los contratados a tiempo determinado reciben una menor remuneración que los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, siendo éste parámetro una alerta para la organización y los trabajadores.

3.3 Nivel de Ingresos promedio según la organización laboral

No se maneja esa información en la Empresa

3.4 Nivel de ingresos promedio según el cargo

No respondió (*información confidencial*)

3.5 ¿Los trabajadores laboran horas extras?

No

3.6 ¿Qué controles existen en la Empresa para apegarse al número de horas extras dispuestas en la LOT?

La Empresa tiene un horario que es cumplido por todos los trabajadores

Indicador: Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo



3.7 ¿Existen normas en materia de seguridad y salud adoptadas por la Empresa en relación a los trabajadores?

No

3.8 Número de trabajadores con seguro de salud privados, accidentes, sepelio y/o familiar en relación al total de personal.

Todos los trabajadores están asegurados

3.9 ¿Existen casos de trabajadores con enfermedades adquiridas en el ejercicio de las labores?

No

3.10 ¿Se han producido accidentes de trabajo en la Empresa?

No

3.11 En caso que se den accidentes de trabajo en el ejercicio de labores, detallar qué tipo de medidas toma la Empresa en relación a sus trabajadores, el alcance de estas políticas, el tiempo de duración, la situación laboral del accidentado, etc.

No se dan accidentes de trabajo

3.12 ¿Existen casos de enfermedades y/o accidentes adquiridas o producidos en el ejercicio de labores que hayan producido invalidez o muerte?

No

3.14 ¿La Empresa ha sido avalada por las normas SA8000 BS8800 OHSAS18001 ISO 9001 o alguna equivalente?



No

3.15 ¿Ofrece programas de prevención y tratamiento para drogadicción y adicción al alcohol?

No

3.16 ¿Ofrece algún programa específico para la salud de la mujer?

No

3.17 ¿Ofrece algún programa específico para portadores de HIV?

No: *sin embargo se conoce que algunas personas son portadoras del virus*

3.18 ¿Posee política expresa de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluso medicas) obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de recursos humanos?

Sí: La información de esta índole, es de uso confidencial.

3.19 ¿Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso moral que sean divulgados y debidamente amparados por estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos?

No

3.20 ¿Promueve ejercicios físicos en el horario laboral?

No

3.21 ¿Promueve programa de combate de estrés para los empleados?

Sí



4. Relaciones de trabajo:

Indicador: Índice de conflictividad y huelgas

4.1 ¿Se dan manifestaciones de conflictividad laboral entre la Empresa y los trabajadores?

No

4.2 Número de huelgas, demandas, paros y boicot por incumplimiento de Derechos Laborales

Hasta la fecha ninguno

5. Libertad sindical:

Indicador: Políticas y acciones adoptadas en la Empresa para facilitar, permitir o impedir el de las libertades sindicales fundamentales.

5.1 ¿Están organizados en Sindicatos los trabajadores en la Empresa?

No

5.5 ¿La Empresa favorece la sindicalización de los Trabajadores?

No

La Empresa debería favorecer la creación de un sindicato, debido a que éste es un Derecho Humano que implica el disfrute de los derechos civiles y políticos, por cuanto los trabajadores organizados necesitan para su accionar garantías fundamentales como el derecho a la vida, a la libertad y seguridad personal, derecho de libre opinión y expresión y derecho de reunión, entre otros



6. Negociación colectiva

6.1 ¿Existe Negociación Colectiva en la Empresa?

No

6.2 ¿Existe otra forma de Negociación Laboral entre Empresa y Trabajadores?

No

Es obligación del Estado favorecer las negociaciones colectivas, por lo tanto se considera un eje fundamental en la garantía de los Derechos Humanos de los trabajadores.

7. No Discriminación e Igualdad de Trato y Oportunidades

7.1 ¿Cuáles son los criterios de selección de personal que maneja la Empresa? Numerar por orden de importancia.

Tabla 30: Criterios de selección de personal

Sexo	5
Apariencia	3
Instrucción	1
Experiencia Laboral	2
Estado civil	4
Orientación sexual	
Raza	No es considerado por la Empresa
Discapacidad	No es considerado por la Empresa
Salud (enfermedades)	No es considerado por la Empresa
Posición política	No es considerado por la Empresa

7.2 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal permanente y personal eventual?



No: *El personal permanente tiene más beneficios*

7.3 ¿Existe personal no nacional laborando en la Empresa?

No

7.5 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal del sexo femenino y el personal del sexo masculino?

Sí

7.6 ¿Existe trato diferenciado para el personal de la Empresa según su edad?

Sí: Las personas con edad avanzada poseen una serie de beneficios adicionales

Indicador: instrucción educativa

7.7 Instrucción Educativa ¿Se establecen o adecuan Salarios a los Trabajadores según su grado de instrucción?

Sí

7.8 ¿Existe algún otro tipo de trato diferenciado para los trabajadores debido a su nivel de instrucción?

Sí: *La diferencia radica en su perfil profesional*

7.9 Asignación de roles según sexo. Numero de Supervisores o puestos de mando ocupados por Trabajadores según su sexo.

No posee esta información exacta de los datos, *sin embargo se conoce que el sexo masculino es predominante en este tipo de roles*



7.10 ¿Promueve la Empresa políticas para prevenir comportamientos de abuso físico/verbal, así como casos de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral?

No

7.11 ¿Existen mecanismos o instancias dentro de la Empresa para que los trabajadores puedan denunciar situaciones de abuso u hostigamiento?

No

7.12 ¿Existen o han existido despidos por caso de embarazo?

No

7.13 ¿Se les ha presionado o exigido en algún momento a las trabajadoras a seguir un régimen de métodos anticonceptivos o prueba de embarazo como condición para trabajar?

No

7.14 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente sus creencias religiosas o tradiciones culturales en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí

7.15 ¿Se encuentran laborando en la Empresa, personas con discapacidad física?

Sí

7.16 ¿La Empresa cuenta con mecanismos o políticas, para hacer cumplir la reciente Ley para personas con discapacidad, que en el Art. 28 señala: “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las Empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por



ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras?

No

7.17 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente su posición política, en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí: *Sin embargo se busca que los trabajadores posean un grado de compromiso con el proceso de transformación que se ésta dando en el país.*

7.18 ¿La Empresa posee políticas de capacitación profesional para mejorar la cualificación de grupos usualmente discriminados como negros, mujeres, o personas en edad superior a 45 años?

No

7.20 ¿La Empresa ofrece flexibilidad de horario para hombres y mujeres con hijos menores de 6 años?

No

2.3 Empresa C

1. Empleo:

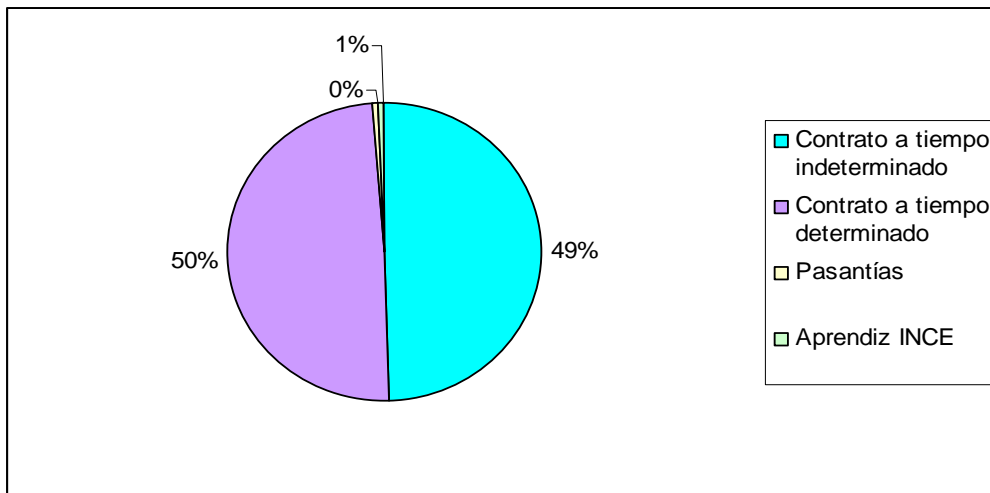
Indicador: Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo

1.1 Número de trabajadores divididos por tipo de contratación, por edad, por categoría en la Empresa, por sexo, por nivel de ingresos, por origen y condición personal.

1.1.1 Por tipo de contratación:

Tabla 31: Número de trabajadores dividido por tipo de contratación:

Contrato a tiempo indeterminado	Contrato a tiempo determinado	Jornada parcial	Pasantías	Aprendiz INCE
932	936	0	9	13

*Figura 21: Porcentaje de trabajadores divididos por tipo de contratación*

Al igual que en la Empresa B, aunque en este caso mejora un poco la situación, se observa una fuerte tendencia a contratar a los empleados a tiempo determinado. Este indicador nos muestra un síntoma que hay que tener presente. Como se dijo anteriormente y de acuerdo lo previsto anteriormente en el marco jurídico, se podría estar violando el derecho que tienen los trabajadores a la “estabilidad”. El hecho de contratar al 50% de los trabajadores bajo un contrato a tiempo determinado, acarrea una serie de consecuencias negativas para los trabajadores.

1.1.2 Por edad:

Tabla 32: Número de trabajadores divididos por edad:

(En años)

menos de 18	0
18 a 25	170
26 a 45	1226
46 a 65	494
más de 66	0

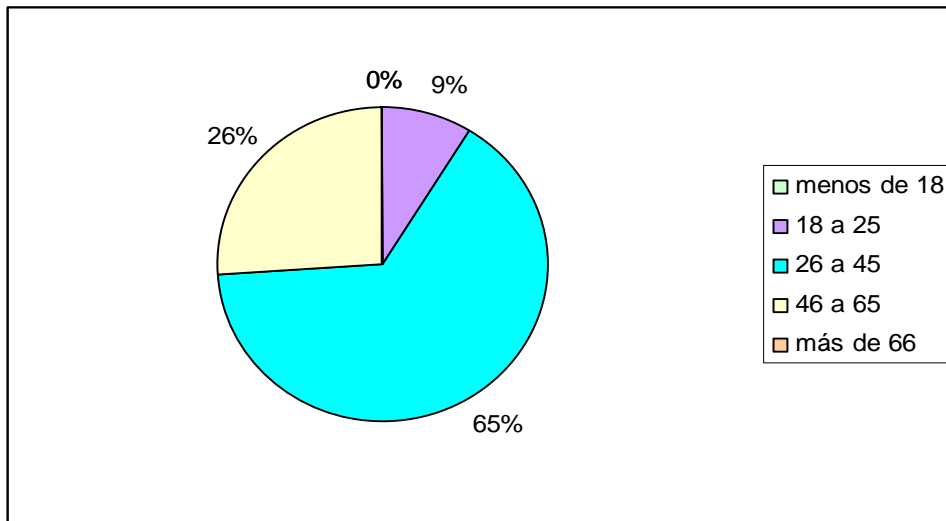


Figura 22: Porcentaje de los trabajos divididos por edad

Al igual que las otras dos Empresas, la mayoría de los trabajadores son “jóvenes” esto responde a las características del plan de jubilación del sector público, así como a la estructura de la población activa de Venezuela. Es este caso no se puede señalar que se incurre en actos discriminadores hacia con los trabajadores de edad avanzada, debido a que habría que estudiar otros factores intervinientes.

1.1.3 Por categoría:

Tabla 33: Número de trabajadores divididos por categoría:

Ejecutivos	Confianza y dirección	Obreros
61	1419	410

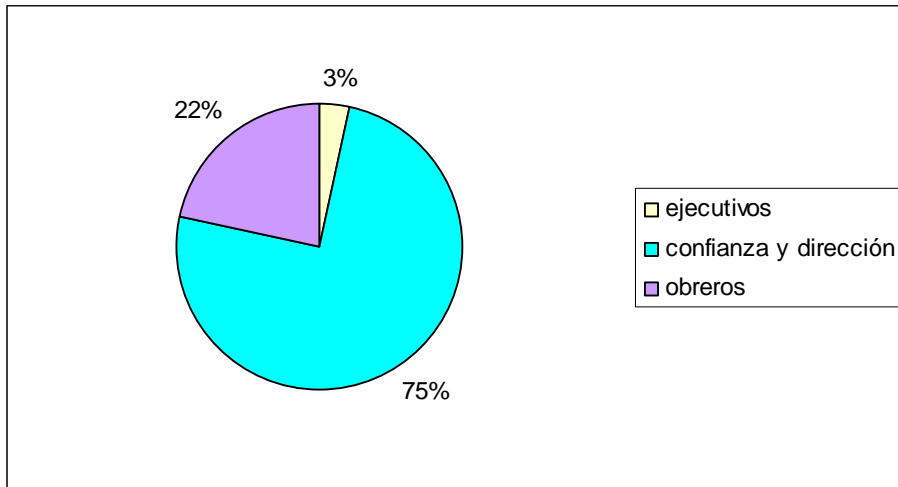


Figura 23: Porcentaje de trabajadores divididos por categoría

1.1.4 Por sexo o género:

Tabla 34: Número de trabajadores divididos por sexo o género:

Masculino	1414
Femenino	476

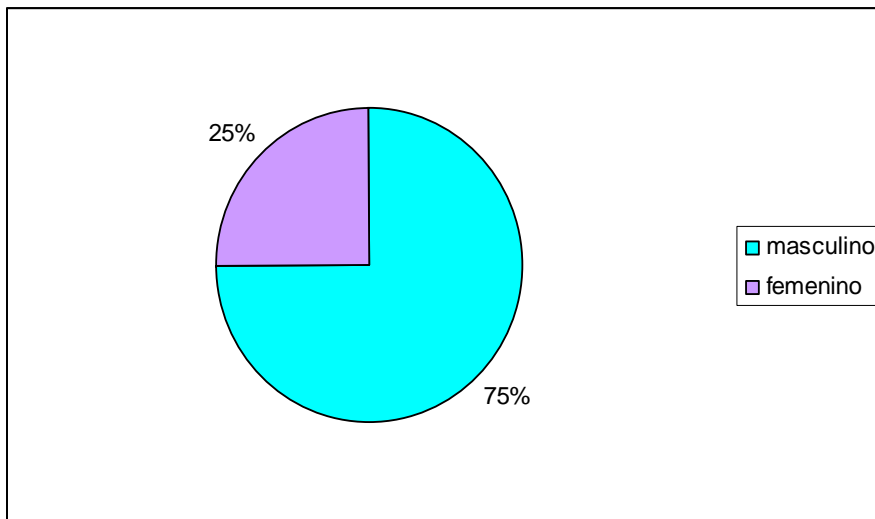


Figura 24: Porcentaje de trabajadores divididos por sexo o género



De este grafico se puede inferir nuevamente, que la Empresa pudiese estar realizando prácticas discriminatorias en la contratación de mujeres, sin embargo, no se puede afirmar dicho planteamiento, efectivamente se tendrían que evaluar los elementos intevinientes en dicha situación.

1.1.5 Por nivel de ingresos:

Tabla 35: Número de trabajadores divididos por nivel de ingresos:

(En Bolívares y a salario básico)

menos de 614.790	410
614.790 a 1.500.000	938
1.600.000 a 3.000.000	513
más de 3.000.000	29

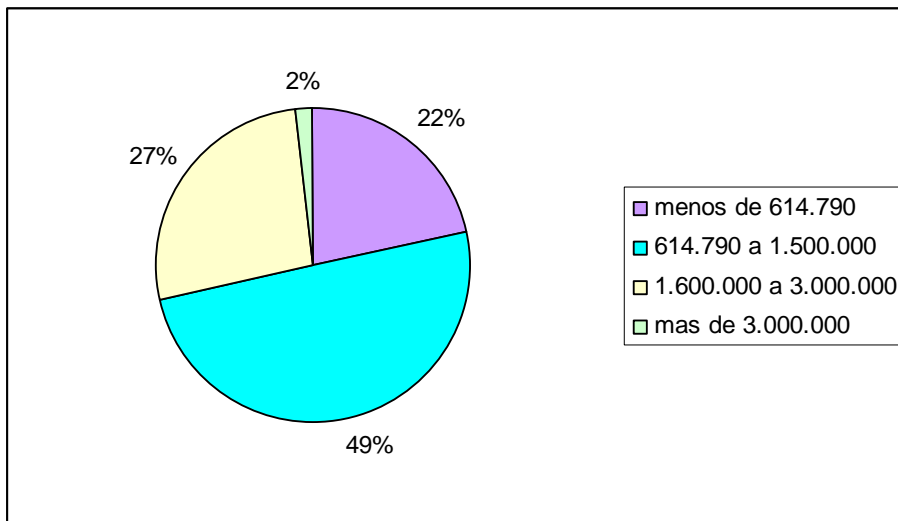


Figura 25: Porcentaje de trabajadores divididos por nivel de ingresos

Es importante señalar que la Empresa cumple, con los requisitos establecidos en cuanto al salario mínimo, el 22% de los trabajadores que reciben menos del salario mínimo nacional, son trabajadores contratados por tiempo determinado o a destajo, que muchas veces no cumplen con el horario ni las horas de trabajo, en su mayoría son obreros de planta.



1.1.6 Por origen y condición:

La Empresa no posee esta información

Indicador: Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable

1.2 ¿La Empresa adopta medidas para promover el empleo estable?

No: *La Empresa no posee ningún tipo de políticas con respecto al empleo estable*

1.3 Efectos de las medidas adoptadas por la Empresa para promover el empleo estable:

*** Índice de rotación= 1.02 %**

Como se ha dicho anteriormente este es un índice es adecuado para la administración pública, debido a que es baja la cantidad de gente que se desincorpora de la Empresa, ésta es una tendencia muy frecuente en el sector público desde hace muchos años atrás.

Indicador: Políticas de la Empresa respecto al empleo de menores

1.4 ¿Utiliza la Empresa trabajo de personas menores de 15 años de edad?

No

1.5 En caso de emplear menores, ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo de menores?

No aplica

1.6 ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo forzoso?

Sí: *Se cumple la jornada de trabajo establecida en la ley*



Indicador: Medidas de extinción de la relación laboral

1.7 Número y tipo de extinción de la relación de trabajo:

La Empresa no lleva una estadística sobre la cantidad de despidos

1.8 Número de trabajadores despedidos por causas relacionadas con su capacidad, su conducta y sin causa:

La Empresa no categoriza los despidos justificados ni injustificados, exponen que se trata de hechos donde las causas son difíciles de demostrar.

1.9 ¿Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años?

No

2. Formación Laboral:

Indicador: Inversión total en programas de capacitación y formación laboral

2.1 Inversión en cambios técnicos del capital físico y humano en relación al total de la inversión (año 2006)

Tabla 36: Porcentaje de la inversión total de la Empresa en relación a la inversión en programas de capacitación y formación

Porcentaje de la inversión total de la Empresa	65%
Porcentaje de la inversión en programas de capacitación y formación	10%

2.2 Inversión total en programas de capacitación y formación laboral (año 2006)



Tabla 37: Inversión total en programas de capacitación y formación de personal

	Monto (en Bolívares anuales)
Global	900 millones aprox.
Por trabajador formado	1.800.000 aprox.
% del monto global en relación a las utilidades de la Empresa	4 % aprox

Al igual que las otras dos Empresas, ésta posee un presupuesto para el adiestramiento del personal, aunque es un poco menor que los otros, se puede decir que está previsto dentro del presupuesto la formación de los empleados, generando beneficios tanto para la Empresa como para el trabajador.

2.3 Número de trabajadores capacitados que experimentaron mejoras en sus ingresos, producto del adiestramiento (cursos, formación profesional, etc.)

La Empresa no toma en cuenta esta información para el aumento de salarios de los trabajadores

2.4 ¿Se producen reuniones entre las autoridades públicas y la Empresa bajo examen con el objetivo de armonizar políticas de Formación Laboral?

Sí: *Se elaboran planes junto con las distintas misiones*

2.5 ¿Se producen reuniones entre la Empresa y el Sindicato (u otro tipo de organización laboral de los trabajadores) con el objetivo de armonizar las políticas de Formación Laboral?

No



2.6 ¿La Empresa incorpora y toma en cuenta la opinión y el conocimiento de los trabajadores para implementar las políticas internas de capacitación de personal?

No

2.7 En caso de existir una política de Formación Laboral elaborada conjuntamente con los trabajadores: ¿Estos obtuvieron una mejora en sus condiciones de trabajo y de vida en el sector en que laboran?

No

2.8 En caso de que dentro del personal existan trabajadores en edad escolar y/o sin educación, La Empresa brinda las facilidades necesarias para que estos puedan cumplir con los niveles básicos instructivos?

Sí: *Se inscribe a dichos trabajadores en las misiones, dependiendo de su nivel escolar*

2.9 ¿Mantiene programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional), educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados, con metas y recursos definidos?

No

2.11 ¿Posee programa de mapeo para identificación de competencias potenciales por desarrollarse?

No

3. Condiciones de trabajo

Indicador: Políticas de ingresos en la Empresa (ingreso=salario base)

3.1 Nivel de ingresos promedio según el sexo (relación)

Tabla 38: Nivel de ingresos promedios según el sexo

Hombres	Mujeres
1.341.700	1.251.000

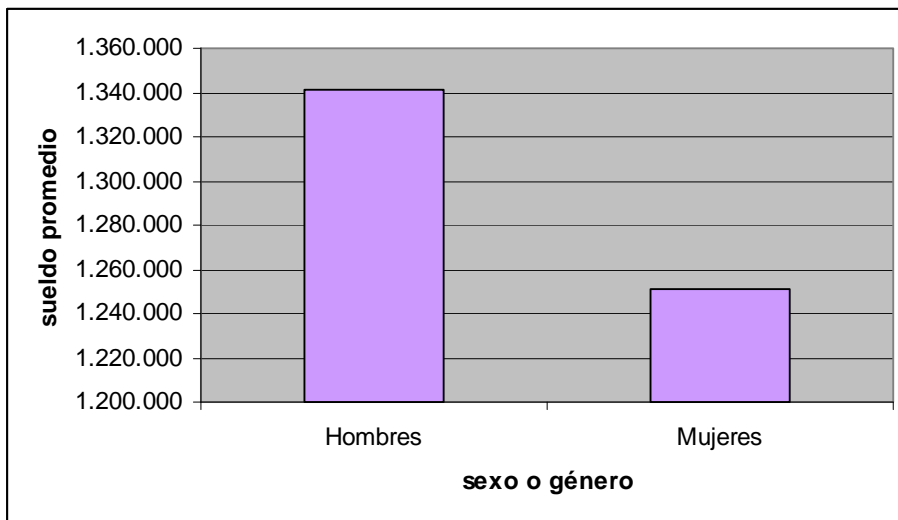


Figura 26: Nivel de ingresos promedios según el sexo

Nuevamente se puede observar que las trabajadoras mujeres ganan mucho menos que los hombres, esto podría significar, que se está incurriendo en actos discriminatorios hacia la mujer, es decir, se incumplen con los parámetros antes nombrados del marco jurídico de los derechos fundamentales que aducen a una remuneración igual sin diferencia de sexo, sin embargo habría que investigar los elementos intervinientes y el por qué de dicha situación.



3.2 Nivel de Ingresos promedio según el vínculo laboral

Tabla 39: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral

Contrato a tiempo indeterminado	Contrato a tiempo determinado
1.433.000	1.205.000

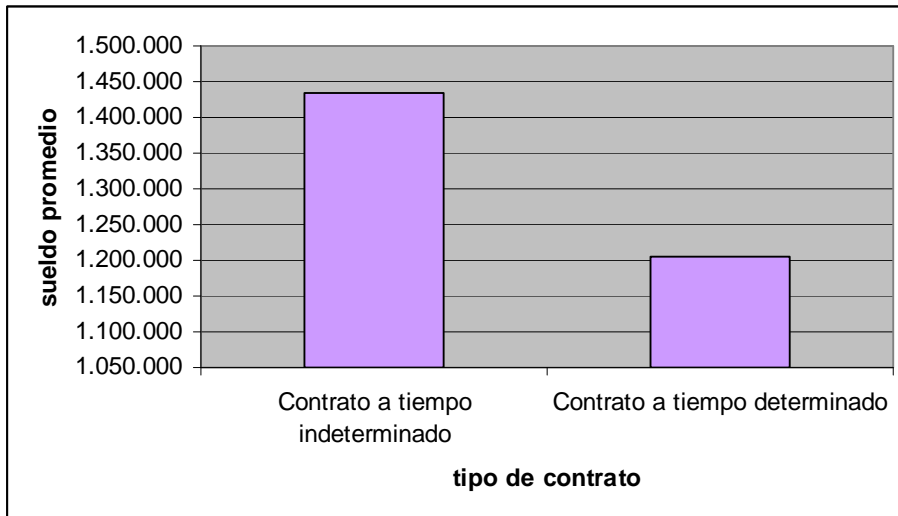


Figura 27: Nivel de ingresos promedios según el vínculo laboral

Como se ha venido analizando, en la Empresa A y B se presenta la misma situación, los trabajadores con un contrato a tiempo determinado reciben una remuneración menor que los contratados por tiempo indeterminado, este indicador puede ser un síntoma, se tendría que evaluar las causas que generan esta situación y sus consecuencias hacia los trabajadores.

3.3 Nivel de Ingresos promedio según la organización laboral

Tabla 40: Nivel de ingresos promedios según el tipo de organización laboral

Trabajadores sindicalizados	Trabajadores no sindicalizados
1.210.700	1.668.500

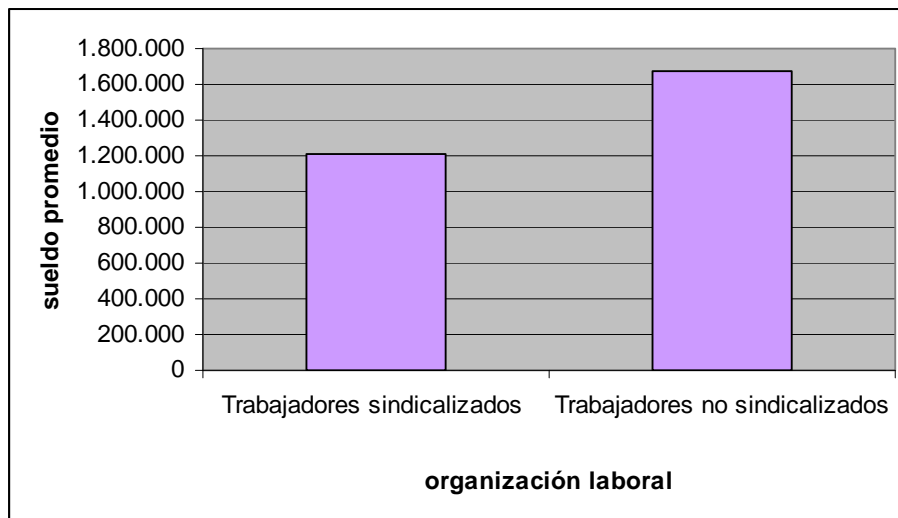


Figura 28: Nivel de ingresos promedios según el tipo de organización laboral

Este indicador nos muestra una alerta, se podría estar utilizando la remuneración para impedir la afiliación a los sindicatos y de esta manera se estaría violando un derecho laboral fundamental, como lo es el antes nombrado el derecho a la libertad sindical. Habría que indagar las causas de esta circunstancia.



3.4 Nivel de ingresos promedio según el cargo

Tabla 41: Nivel de ingresos promedios según el cargo

Ejecutivos	Empleados	Obreros
4.616.300	1.397.000	1.185.000

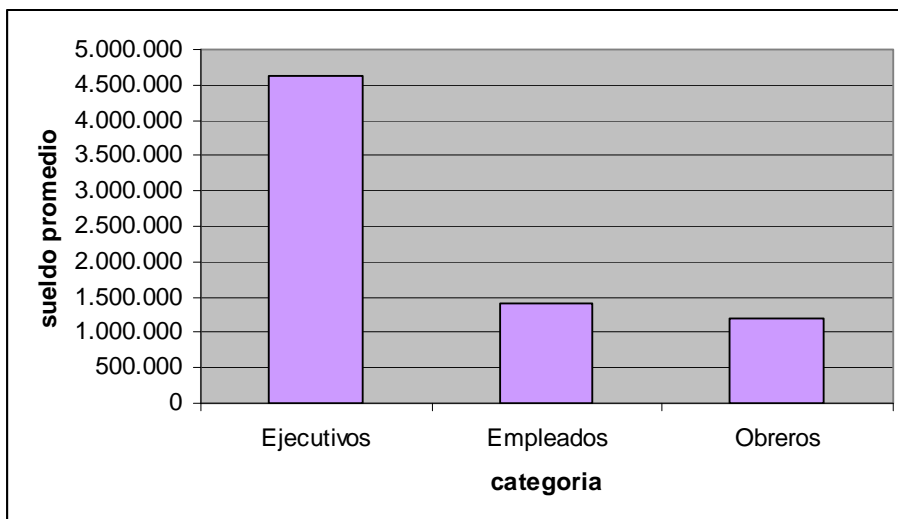


Figura 29: Nivel de ingresos promedios según el cargo

3.5 ¿Los trabajadores laboran horas extras?

Si: la Empresa no lleva un control claro de las horas extras laboradas

3.6 ¿Qué controles existen en la Empresa para apegarse al número de horas extras dispuestas en la LOT?



La Empresa tiene un horario que es cumplido por todos los trabajadores, el supervisor se está encargado de contabilizar la cantidad de horas laboradas de los trabajadores que estén a su mando. Se están buscando soluciones con el Ministerio del Trabajo para gestionar permisos.

Indicador: Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

3.7 ¿Existen normas en materia de seguridad y salud adoptadas por la Empresa en relación a los trabajadores?

Sí: *Exámenes pre y post vacacional*

3.8 Número de trabajadores con seguro de salud privados, accidentes, sepelio y/o familiar en relación al total de personal.

Todos los trabajadores están asegurados

3.9 ¿Existen casos de trabajadores con enfermedades adquiridas en el ejercicio de las labores?

No

1.2 ¿Se han producido accidentes de trabajo en la Empresa?

Sí

3.11 En caso que se den accidentes de trabajo en el ejercicio de labores, detallar qué tipo de medidas toma la Empresa en relación a sus trabajadores, el alcance de estas políticas, el tiempo de duración, la situación laboral del accidentado, etc.

Los exigidos por la LOPCYMAT

3.12 ¿Existen casos de enfermedades y/o accidentes adquiridas o producidos en el ejercicio de labores que hayan producido invalidez o muerte?



No

3.14 ¿La Empresa ha sido avalada por las normas SA8000 BS8800 OHSAS18001 ISO 9001 o alguna equivalente?

No

3.15 ¿Ofrece programas de prevención y tratamiento para drogadicción y adicción al alcohol?

No

3.16 ¿Ofrece algún programa específico para la salud de la mujer?

No

3.17 ¿Ofrece algún programa específico para portadores de HIV?

No

3.18 ¿Posee política expresa de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluso medicas) obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de recursos humanos?

Sí: *La información de esta índole, es de uso confidencial.*

3.19 ¿Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso moral que sean divulgados y debidamente amparados por estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos?

No

3.20 ¿Promueve ejercicios físicos en el horario laboral?

No



3.21 ¿Promueve programa de combate de estrés para los empleados?

No

4. Relaciones de trabajo:

Indicador: Índice de conflictividad y huelgas

4.1 ¿Se dan manifestaciones de conflictividad laboral entre la Empresa y los trabajadores?

No

4.2 Número de huelgas, demandas, paros y boicot por Incumplimiento de Derechos Laborales

Hasta la fecha ninguno

5. Libertad sindical:

Indicador: Políticas y acciones adoptadas en la Empresa para facilitar, permitir o impedir el de las libertades sindicales fundamentales.

5.1 ¿Están organizados en Sindicatos los trabajadores en la Empresa?

Sí

5.5 ¿La Empresa favorece la sindicalización de los Trabajadores?

No

6. Negociación colectiva

6.1 ¿Existe Negociación Colectiva en la Empresa?



Sí

6.2 ¿Existe otra forma de Negociación Laboral entre Empresa y Trabajadores?

No

6.3 ¿El Convenio Colectivo de trabajo es aplicado al total de los trabajadores o sólo a los afiliados al Sindicato?

Solo a los afiliados

Indicador: Existencia y Alcance de las Negociaciones Colectivas

6.4 ¿Existen mecanismos de solución de conflictos?

Sí

6.5 ¿Existen demandas judiciales por incumplimiento de Convenio Colectivo de Trabajo?

No

7. No Discriminación e Igualdad de Trato y Oportunidades

7.1 ¿Cuáles son los criterios de selección de personal que maneja la Empresa? Numerar por orden de importancia.



Tabla 42: Criterios de selección de personal

Sexo	4
Apariencia	3
Instrucción	1
Experiencia Laboral	2
Estado civil	5
Orientación sexual	No es tomado en cuenta
Raza	No es tomado en cuenta
Discapacidad	No es tomado en cuenta
Salud (enfermedades)	
Posición política	6

7.2 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal permanente y personal eventual?

Sí

7.3 ¿Existe personal no nacional laborando en la Empresa?

No

7.5 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal del sexo femenino y el personal del sexo masculino?

Sí

7.6 ¿Existe trato diferenciado para el personal de la Empresa según su edad?



No

Indicador: instrucción educativa

7.7 Instrucción Educativa ¿Se establecen o adecuan Salarios a los Trabajadores según su grado de instrucción?

Sí

7.8 ¿Existe algún otro tipo de trato diferenciado para los trabajadores debido a su nivel de instrucción?

Sí: *En la estructura de los salarios y beneficios, +preparado= +remuneración*

7.9 Asignación de roles según sexo. Numero de Supervisores o puestos de mando ocupados por Trabajadores según su sexo.

Tabla 43: Número de trabajadores en puestos de mandos según el sexo

Trabajadores	Numero de supervisores o puestos de mando
Mujeres	11
Hombres	50

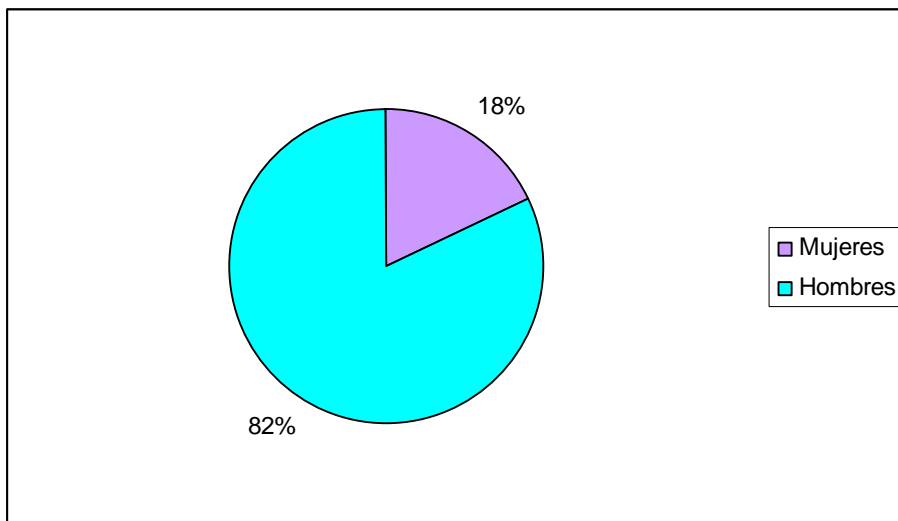


Figura 30: Porcentaje de trabajadores en puestos de mando según el sexo



De nuevo se puede observar que las mujeres tienen una baja actuación en los puestos de mando, esta situación podría estar originándose desde la selección del personal, debido a que el porcentaje general de mujeres que laboran en la Empresa es más bajo al de los hombres, sin embargo habría que estudiar este fenómeno e incluir a los elementos intervinientes, sin duda alguna este indicador emite señales de alerta tanto para la Empresa como para los trabajadores.

7.10 ¿Promueve la Empresa políticas para prevenir comportamientos de abuso físico/verbal, así como casos de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral?

No

7.11 ¿Existen mecanismos o instancias dentro de la Empresa para que los trabajadores puedan denunciar situaciones de abuso u hostigamiento?

Sí: las denuncias se realizan al sindicato

7.12 ¿Existen o han existido despidos por caso de embarazo?

No

7.13 ¿Se les ha presionado o exigido en algún momento a las trabajadoras a seguir un régimen de métodos anticonceptivos o prueba de embarazo como condición para trabajar?

No

7.14 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente sus creencias religiosas o tradiciones culturales en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí

7.15 ¿Se encuentran laborando en la Empresa, personas con discapacidad física?



Sí

7.16 ¿La Empresa cuenta con mecanismos o políticas, para hacer cumplir la reciente Ley para personas con discapacidad, que en el Art. 28 señala: “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las Empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras?”

No

7.17 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente su posición política, en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí

7.18 ¿La Empresa posee políticas de capacitación profesional para mejorar la cualificación de grupos usualmente discriminados como negros, mujeres, o personas en edad superior a 45 años?

No

7.20 ¿La Empresa ofrece flexibilidad de horario para hombres y mujeres con hijos menores de 6 años?

No

**Matrices de resultados por Empresa:**

CODIFICACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	PRESENCIA	AUSENCIA
EMPRESA "A"	Empleo	Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo	X	
		Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable	X	
		Políticas de la Empresa respecto al empleo infantil		X
		Políticas respecto a cualquier tipo de Trabajo forzoso	X	
		Medidas de extinción de la relación laboral	X	
	Formación laboral	Inversión total en programas de capacitación y formación laboral	X	
	Condiciones de trabajo	Política de ingresos en la Empresa		X
		Jornadas de Trabajo, descanso y trabajo extra.	X	
		Políticas de salud y seguridad en el trabajo	X	
	Relaciones de trabajo	Índices de conflictividad y huelgas	X	
	Libertad sindical	Políticas y acciones adoptadas por la Empresa para facilitar, permitir o impedir el ejercicio de las libertades sindicales fundamentales	X	
	Negociación colectiva	Existencia y alcance de la negociación colectiva	X	
	No discriminación e igualdad de trato y de oportunidades	Políticas de equidad y no discriminación por razones de sexo, modalidad contractual, origen, edad, instrucción educativa		X
		Políticas de prevención del abuso físico y psicológico		X



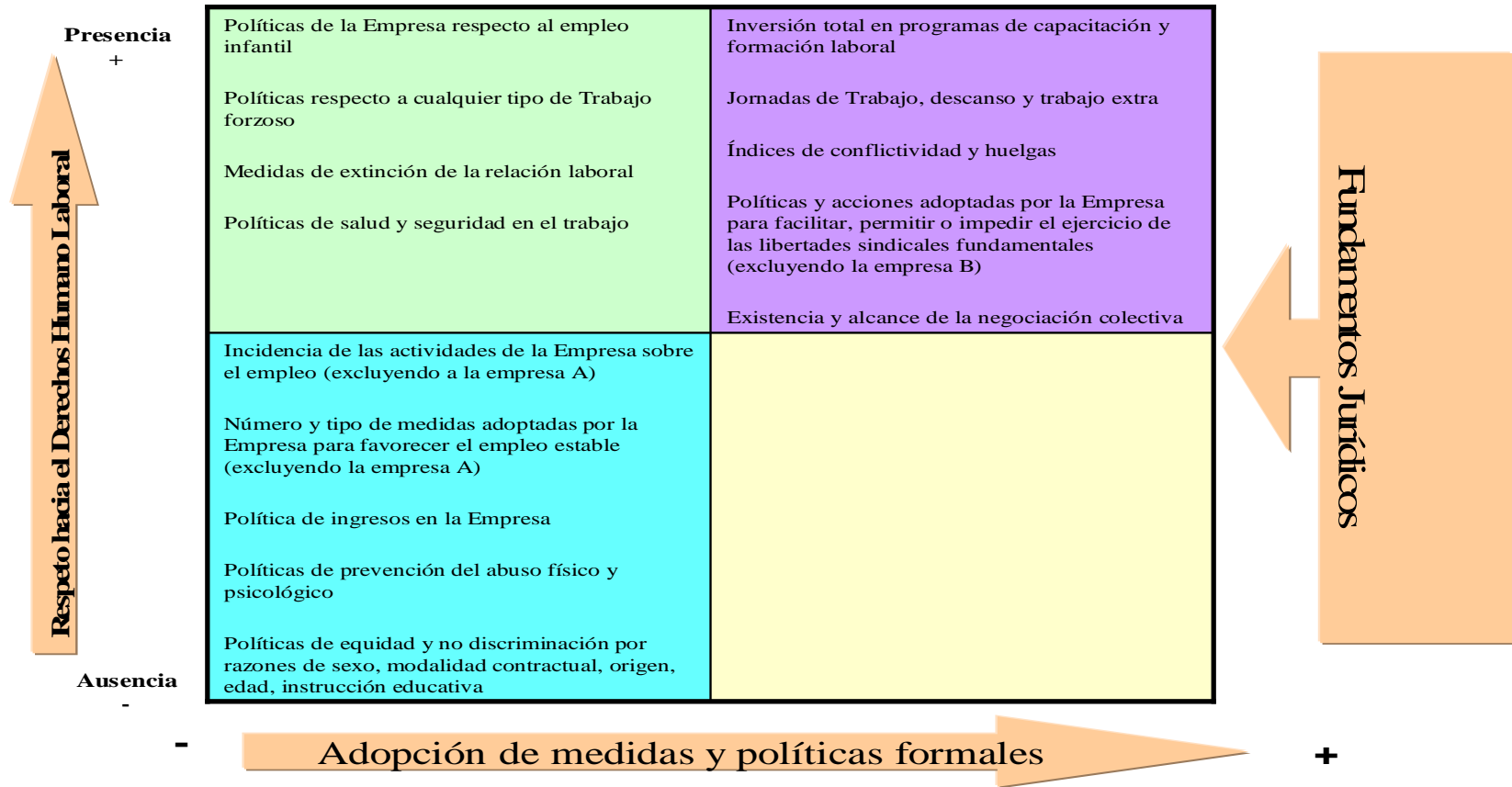
CODIFICACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	PRESENCIA	AUSENCIA
EMPRESA "B"	Empleo	Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo		X
		Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable		X
		Políticas de la Empresa respecto al empleo infantil		X
		Políticas respecto a cualquier tipo de Trabajo forzoso		X
		Medidas de extinción de la relación laboral	X	
	Formación laboral	Inversión total en programas de capacitación y formación laboral	X	
	Condiciones de trabajo	Política de ingresos en la Empresa		X
		Jornadas de Trabajo, descanso y trabajo extra.	X	
		Políticas de salud y seguridad en el trabajo		X
	Relaciones de trabajo	Índices de conflictividad y huelgas		
	Libertad sindical	Políticas y acciones adoptadas por la Empresa para facilitar, permitir o impedir el ejercicio de las libertades sindicales fundamentales		X
	Negociación colectiva	Existencia y alcance de la negociación colectiva		
	No discriminación e igualdad de trato y de oportunidades	Políticas de equidad y no discriminación por razones de sexo, modalidad contractual, origen, edad, instrucción educativa		X
		Políticas de prevención del abuso físico y psicológico		X



CODIFICACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	PRESENCIA	AUSENCIA
EMPRESA “C”	Empleo	Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo		X
		Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable		X
		Políticas de la Empresa respecto al empleo infantil		X
		Políticas respecto a cualquier tipo de Trabajo forzoso	X	
		Medidas de extinción de la relación laboral		X
	Formación laboral	Inversión total en programas de capacitación y formación laboral	X	
	Condiciones de trabajo	Política de ingresos en la Empresa		X
		Jornadas de Trabajo, descanso y trabajo extra.	X	
		Políticas de salud y seguridad en el trabajo	X	
	Relaciones de trabajo	Índices de conflictividad y huelgas	X	
	Libertad sindical	Políticas y acciones adoptadas por la Empresa para facilitar, permitir o impedir el ejercicio de las libertades sindicales fundamentales		X
	Negociación colectiva	Existencia y alcance de la negociación colectiva	X	
	No discriminación e igualdad de trato y de oportunidades	Políticas de equidad y no discriminación por razones de sexo, modalidad contractual, origen, edad, instrucción educativa		X
		Políticas de prevención del abuso físico y psicológico		X



Matriz de análisis estratégico de los resultados





CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como principal objetivo de estudio, analizar la presencia o ausencia de los Derechos Humanos Laborales en las políticas y prácticas de Recursos Humanos, en Empresas del sector público. A través de la aplicación de un instrumento metodológico para la evaluación y medición del nivel de cumplimiento de los Derechos Humanos Laborales en las Empresas, se buscó dar respuesta a la pregunta de investigación y los respectivos objetivos específicos.

En este estudio se utilizó una variable: “Los Derechos Humanos Laborales”, la cual posee siete dimensiones conformadas por los principales derechos fundamentales en el trabajo, y a su vez se utilizaron una serie de indicadores en cada una de esas dimensiones. A lo largo del análisis de todos estos elementos, se han podido precisar características o tendencias importantes en las Empresas estudiadas.

Ahora bien, con respecto a cada indicador estudiado, dentro de las dimensiones contempladas, se puede concluir lo siguiente:

En cuanto a la incidencia de las actividades de la Empresas sobre el empleo y el número y tipo de medidas adoptadas por ellas para favorecer el empleo estable, se puede señalar que, exceptuando el estudio de la Empresa codificada con la letra “A”, se presentó una acentuada tendencia hacia el desconocimiento de este derecho fundamental, esta afirmación se ve reflejada, en la ausencia de políticas declaradas y prácticas orientadas a garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo, así mismo, se demostró que la tendencia de las Empresas es a emplear a los trabajadores bajo un contrato por tiempo determinado, lo cual no garantiza la permanencia en el mismo ni los ascensos de los trabajadores sobre la base de la antigüedad y méritos. En Venezuela existe una tendencia a un alto índice de desempleo, por lo cual garantizar la estabilidad en el empleo, es un factor



esencial en la vida laboral. El contrato a tiempo determinado, genera inseguridad y estrés en el trabajador, debido a que la pérdida del trabajo lleva consigo unos costos económicos graves, cambiar de empleo altera el proceso de acumulación de capital humano, muchas veces dejando desaprovechados los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador para el desempeño de su puesto perdido, además muchas veces se quebrantan algunos beneficios, como es el caso de las prestaciones por antigüedad y la jubilación, entre otros.

Con respecto a las políticas y prácticas de las Empresas participantes, en lo relacionado al trabajo infantil y al trabajo forzoso, se observó que ninguna de ellas, incurren en situaciones de violación, es decir, no se percibe, sometimiento a trabajo forzoso ni participación de niñas o niños en el trabajo. Sin embargo se evidencia una ausencia de políticas declaradas en torno a este tema, es fundamental que las Empresas del Estado, tengan políticas expresas en cuanto a estos dos aspectos y que se conozcan y condenen los tipos de trabajos inadmisibles.

En relación a las medidas de extinción de la relación laboral, se obtuvo la información de que la tendencia de estas Empresas, no incluyen en gran medida el despido injustificado, por el contrario la mayoría de los contratos se extinguen por vía de la voluntad común de las partes, retiro o jubilación; por lo cual se puede afirmar que no se incurre en actos de desacato del marco jurídico venezolano, en cuanto a lo que éste aspecto se refiere.

Otro de los elementos donde se presenció una actuación positiva por parte de las tres Empresas analizadas, está relacionado con el tema de la formación laboral, específicamente la inversión que se realiza en programas de capacitación y formación laboral. Las Empresas en general, disponen de un presupuesto para el adiestramiento del trabajador. Dentro de los derechos fundamentales en el trabajo, está contemplado que los trabajadores deben tener la posibilidad de acrecentar su formación profesional y ampliar sus estudios, con el fin de mantener su trabajo; sin embargo, la idea de mejorar los ingresos en relación a la formación de los trabajadores no es tomada en cuenta por las Empresas y la formación laboral debería ser un elemento interviniente en la mejora de los ingresos del trabajador.



En relación con las políticas de ingresos en las Empresa (remuneración), en primer lugar se puede señalar, que en promedio, los hombres poseen una mayor remuneración que las mujeres, este indicador es un síntoma que implica la posibilidad de estar realizando prácticas discriminatoras, sin embargo habría que analizar otros factores intervinientes para sustentar que realmente existe discriminación hacia la mujer. En segundo lugar se observó, que los trabajadores contratados a tiempo determinado, reciben una remuneración menor en relación al contratado a tiempo indeterminado. Aunado a que existe una mayor tendencia a los contratos a tiempo determinado, se podría decir, que este tipo de prácticas esta quebrantando los derechos de los trabajadores. Como tercer punto en relación a este indicador, se consiguió, que los trabajadores inscritos en los sindicatos reciben una remuneración menor en comparación a los que no pertenecen a este. En este sentido se podría sostener que se están vulnerando los derechos estipulados en el marco jurídico, que proporcionan una protección y garantía especial a los trabajadores que pertenecen a este tipo de organizaciones.

Concerniente al tema de la jornada de trabajo, descanso y trabajo extra, se puede señalar, que las Empresas poseen políticas declaradas y sus prácticas están orientadas a respetar las leyes relacionadas con este aspecto. Estos temas son una preocupación tradicional en las Empresas, debido a la cantidad de consecuencias que su incumplimiento genera .

En cuanto a las políticas de salud y seguridad en el trabajo, igualmente se observó presencia tanto de políticas declaradas como de prácticas orientadas a garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro. Esto se debe, a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) en Julio de 2005. Es indispensable que las Empresas favorezcan condiciones que preserven y fomenten la integridad física y psicológica de los trabajadores.

En el caso de los indicadores referentes a libertad sindical, conflictividad, huelgas y negociación colectiva, los datos se comportaron diferente. En dos de las Empresas, se puede sustentar que existe presencia de políticas y prácticas orientadas hacia el respeto de los derechos fundamentales. Mientras que la otra sostuvo, que no fomenta ni facilita la libertad sindical, alegan que esto se debe al proceso de cambio político y económico que actualmente se vive en el país, el cual conlleva paulatinamente a la desaparición de los



sindicatos o a la creación de formas alternativas de asociación de los trabajadores. Con relación a este planteamiento se podría señalar que está siendo violado un derecho fundamental, el derecho a la libertad sindical, que poseen todos los trabajadores y empleadores de organizarse en defensa de sus intereses.

Relacionado con los indicadores referentes a la no discriminación e igualdad de trato y oportunidades, se puede afirmar que existe un gran vacío en las organizaciones en lo que respecta a las políticas de no discriminación. El aspecto más representativo, es el caso de la mujer. Referente a este tópico se obtuvo la información de que el número de trabajadoras del sexo femenino en puestos de mando, es mucho menor que el ocupado por el sexo masculino, tomando como base este indicador, no se podría aseverar que existe discriminación hacia la mujer, sin embargo este indicador es una alerta que debe ser evaluada, tomando en cuenta todos los factores intervinientes en esta situación. Los otros elementos de no discriminación, como es el caso de la discriminación por orientación sexual, raza, discapacidad, salud (enfermedades) y posición política, no se vieron reflejados en las políticas declaradas de las Empresas, esto constituye un aspecto importante, debido a que las políticas declaradas en torno a este tema, orientan las prácticas para garantizar este Derecho Humano fundamental. Las Empresas del Estado están en la obligación, de elaborar políticas respecto de la no discriminación, es decir, promover la igualdad de trato y oportunidades.

Por último, es importante señalar, que estos indicadores se revisten de vital importancia, puesto que son una alerta para el sector laboral. Es importante entender, que las Empresas del Estado son responsables de garantizar los Derechos Humanos Laborales y por lo tanto deben cerciorarse que sus políticas y prácticas no limiten sino que promuevan el respeto y garantía de estos derechos fundamentales.



RECOMENDACIONES

En el presente apartado se describen aquellos aspectos relevantes a considerar en el desarrollo de futuras investigaciones y en las Empresas involucradas en el estudio:

- Para el desarrollo de futuras investigaciones:

- Analizar y examinar por separado cada uno de los indicadores, es decir, realizar un estudio a profundidad de cada uno de los aspectos de esta investigación, de esta manera se obtendrán datos más específicos.
- Realizar un estudio sobre los nuevos instrumentos jurídicos que han surgido en relación a los Derechos Humanos Laborales.
- Indagar que está sucediendo con el movimiento sindical y conocer la opinión de los dirigentes sindicales al respecto.

- Para las Empresas participantes:

- Evaluar los resultados obtenidos de esta investigación y tomar acciones al respecto.
- Estudiar todos los aspectos presentados en el marco jurídico que deben ser contemplados, debido a que son de obligatorio cumplimiento.
- Elaborar políticas y hacerlas de conocimiento público, relacionadas con el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, en especial en el caso de la discriminación.



- Educar a los trabajadores y hacer de su conocimiento cuáles son sus derechos y la manera en que pueden exigirlos.
- Proveer, en el lugar de trabajo, entes donde los empleados puedan denunciar situaciones de hostigamiento moral o sexual.
- Fomentar el ejercicio físico y la liberación de estrés, en los lugares de trabajo.
- Tomar en cuenta la opinión de los trabajadores a la hora de la elaboración de políticas, planes o programas.
- Proveer ayuda necesaria a los trabajadores en caso de situaciones de alcoholismo y drogadicción, fomentando así un ambiente sano.
- Facilitar las condiciones apropiadas para los trabajadores con discapacidad física o mental.
- Tomar medidas relacionadas con los empleados infectados de HIV.



CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barreiro, Clara (1981) Derechos Humanos: Declaraciones solemnes, continuas violaciones. Aula abierta salvat. Caracas

Bruzual Báez, Gilberto (1992) Estudio sistemático de la Ley Orgánica del trabajo en Venezuela. Huyapari. La guaira- Venezuela

Caballero, Jesús (1982) Las Empresas públicas en el derecho venezolano. Jurídica venezolana. Caracas- Venezuela

COFAVIC (2003) Los Derechos Humanos en Venezuela. Talleres Gimgraf C.A. Caracas

Grawitz, Madeleine (1984) Métodos y técnicas de las Ciencias Sociales. Hispano Europea. Barcelona- España

Guzmán, Alfonso Rafael (2006) Nueva didáctica del derecho del trabajo. Melvin. Caracas- Venezuela

Lucena, Héctor (1989). El papel del Estado en las Relaciones Industriales en América Latina. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Manrique, Manuel (1974) El trabajador y sus derechos. Asociación de abogados laborales de Venezuela

Oficina Internacional del Trabajo OIT (1985) Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Ginebra



Olaso, Luís María (1988) Derechos Humanos pensamiento comunitario y otros temas. Centro de investigaciones jurídicas. UCAB Caracas

Pardinas, Felipe (1969) Metodología y técnicas de investigación en Ciencias Sociales. Siglo XXI. España

Parra Aranguren, Fernando Ignacio (1980) Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela. Caracas

Sampieri, Hernández Roberto (1998) Metodología de la investigación. Mc Graw-Hill. México

Selltiz, M. Jahoda, M. Deutsch (1971). Métodos de investigación en las relaciones sociales. Rialp. Madrid-España

Taylor SJ. (1994) Introducción a los métodos cualitativos de la investigación. Paidós. Barcelona- España

Urquijo, José Ignacio (2001) Teoría de las Relaciones Industriales. UCAB Caracas

Villasmil, Humberto (2006) Estudios de Derecho del Trabajo. UCAB Caracas

- Publicaciones Periódicas:

Arocha, J (2007, Marzo 9) Entrevista a Charo Méndez. Diario Tal Cual. Edición Especial N° 8

Cámara Venezolana- Americana de Comercio e Industria, VENAMCHAM (2002) Balance social para la Empresa venezolana. Caracas



Centro de Derechos Humanos UCAB, Programa venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos PROVEA (2002) III Seminario de formación de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Memorias. Caracas

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales España (1998). Derechos fundamentales y relación laboral. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, Numero 13.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales España (2001). Derechos fundamentales y relación laboral. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, Numero 33.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales España (2004). Derechos fundamentales y relación laboral. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, Numero 50.

Minusvalidos. (Enero-Febrero 2007). Nueva ley para los minusvalidos. Revista MINUSVAL.

Programa venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos PROVEA (2005) Instrumentos internacionales de promoción y defensa de los derechos económicos, sociales y culturales. Serie Aportes. N° 9

Programa venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos PROVEA (2006) La defensa de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: algunos mecanismos nacionales. Serie “Tener Derechos no basta” N° 9

Programa venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos PROVEA (2005) Derecho Humano a la seguridad social: marco teórico – metodológico básico. Serie Aportes N° 12

Programa venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos PROVEA (2005) Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Serie “Tener derechos no basta” N° 7.



Programa venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos PROVEA (2005) Los Derechos Humanos Laborales. Serie “Tener Derechos no basta” N° 11

Programa venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos PROVEA (Enero- Febrero 2007). Los Derechos Humanos en Venezuela: informe. Revista SIC. Año LXX, Número 691

- Referencias Electrónicas:

Amnistía Internacional. Consultado frecuentemente durante el desarrollo del proyecto, la World Wide Web: www.amnistiainternacional.org

Cámara venezolano - Americana de Comercio e Industria. Consultado frecuentemente durante el desarrollo del proyecto, la World Wide Web: <http://www.venamcham.org>

Derechos y Democracia. Consultado frecuentemente durante el desarrollo del proyecto, la World Wide Web: <http://www.dd-rd.ca>

Despouy, Leandro. Derechos Humanos y Empresas. [Documento en línea]. Consultado el día 21 de marzo de 2007. De la World Wide Web: <http://www.undp.org.ar>

Fundación Pro-Humana. Consultado frecuentemente durante el desarrollo del proyecto, la World Wide Web: <http://www.prohumana.cl>

Goizueta H, Napoleon. Aspectos laborales en la Constitución Bolivariana de Venezuela y normas concordantes con la legislación del trabajo. [Documento en línea]. Consultado el día 08 Marzo 2007. De la World Wide Web: <http://www.serbi.luz.edu.ve>



Guía del pacto mundial. Una forma práctica para entender la visión y los nueve principios. [Documento en línea]. Consultado frecuentemente durante el desarrollo del proyecto. De la World Wide Web: <http://www.pactoglobal.cl>

Hollenhorst, Tirsia. Los Derechos Humanos. [Documento en línea]. Consultado el día 01 de abril de 2007. De la World Wide Web: <http://www.redpuentes.org>

Organización Internacional de Empleadores. Consultado frecuentemente durante el desarrollo del proyecto, la World Wide Web: <http://www.ioe-emp.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Consultado frecuentemente durante el desarrollo del proyecto, la World Wide Web: <http://www.ilo.org>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Consultado frecuentemente durante el desarrollo del proyecto, la World Wide Web: www.un.org/spanish/

Romero Milano, Antonio (2004). Derechos Laborales: dónde están hoy, dónde mañana? , [Documento en línea]. Consultado el día 08 Marzo 2007. De la World Wide Web: www.serbi.luz.edu.ve

Borton, Williams (2000) Problemas de la rotación de personal. [Documento en línea]. De la World Wide Web: www.analítica.com

- Marco Jurídico:

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (CRBV)

Ley Orgánica del Trabajo (LOT)

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT)

Ley de Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)



ANEXO

Instrumento metodológico para la evaluación y medición del nivel de cumplimiento de los derechos humanos laborales en las Empresas

Instrucciones para responder el cuestionario

Se recomienda que su Empresa nombre a un coordinador que facilite y guíe el proceso de aplicación del cuestionario. Para responder este cuestionario, debe considerar que el proceso tomara tiempo (varios días) y requerirá de la cooperación de distintos subsistemas de Recursos Humanos.

El instrumento esta elaborado para ser llenado electrónicamente, se le agradece colocar la información y las respuestas a las interrogantes en color rojo y puede utilizar cuanto espacio desee.

En las secciones de si o no, simplemente rellene el cuadro y los comentarios adicionales que se solicitan luego de la pregunta.

En algunas áreas del cuestionario también encontrará indicadores numéricos relacionados con los datos generados en la Empresa durante el periodo operacional o en años anteriores, en el caso que la Empresa no produzca dichos datos le agradecemos indicarlo.

Es importante que la alta directiva acompañe el proceso y conozca los resultados.

Le pedimos su cooperación al responder, la información que usted proporcione solo será útil si representa su opinión franca y sincera.



Índice

1. Empleo:

- Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo
- Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable
- Políticas de la Empresa respecto al empleo infantil
- Políticas respecto a cualquier tipo de Trabajo forzoso
- Medidas de extinción de la relación laboral

2. Formación laboral:

- Inversión total en programas de capacitación y formación laboral

3. Condiciones de trabajo:

- Política de ingresos en la Empresa
- Jornadas de Trabajo, descanso y trabajo extra.
- Políticas de salud y seguridad en el trabajo

4. Relaciones de Trabajo:

- Índices de conflictividad y huelgas

5. Libertad sindical:

- Políticas y acciones adoptadas por la Empresa para facilitar, permitir o impedir el ejercicio de las libertades sindicales fundamentales

6. Negociación colectiva:

- Existencia y alcance de la negociación colectiva

7. No discriminación e igualdad de trato y de oportunidades:

- Políticas de equidad y discriminación por razones de sexo, modalidad contractual, origen, edad, instrucción educativa
- Políticas de prevención del abuso físico y psicológico



Datos de identificación del cuestionario

Empresa	
Sector de actividad	
Año de inicio de actividades	
Dirección y teléfonos de contacto	
Número de trabajadores	
Fuentes de información utilizadas	
Fecha de recolección de datos	



1. Empleo: incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo

- Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo

1.1 Número de trabajadores divididos por tipo de contratación, por edad, por categoría en la Empresa, por sexo, por nivel de ingresos, por origen y condición personal.

Tipo de contratación	Contrato a tiempo indeterminado	Contrato a tiempo determinado	jornada parcial	Pasantías	Modalidad de aprendiz INCES
Por rango de edades en años					
(menos de 18)					
(18 a 25)					
(25 a 45)					
(45 a 65)					
(mas de 65)					
Por categoría					
ejecutivos					
empleados					
obreros					
Por sexo					
masculino					
femenino					
Por nivel de ingresos					
(Menos de 614.790)					
(614.790 a 1.500.000)					
(1.500.000 a 3.000.000)					
(mas de 3.000.000)					
Por origen y condición					
Locales					
Emigrantes					
Indígenas					
Discapacitados (Físicos y mentales)					



- Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable

1.2 ¿La Empresa adopta medidas para promover el empleo estable?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar cuales son estas medidas:

1.3 Efectos de las medidas adoptadas por la Empresa para promover el empleo estable:

* Índice de rotación=

- Políticas de la Empresa respecto al empleo de menores

1.4 ¿Utiliza la Empresa trabajo de personas menores de 15 años de edad?

Sí No

Si la respuesta es Sí:

Número de menores que trabajan en la Empresa	Edad (promedio)	Mujeres	Hombres

1.5 En caso de emplear menores, ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo de menores?

Sí No

Si la respuesta es Sí, ¿En que consisten estas políticas?

- Políticas respecto a cualquier tipo de Trabajo forzoso

1.6 ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo forzoso?

Sí No



Si la respuesta es Sí, ¿En que consisten estas políticas?

- *Medidas de extinción de la relación laboral*

1.7 Número y tipo de extinción de la relación de trabajo:

Años	Despido justificado	Despido Injustificado	Retiro	Voluntad común de las partes	Causa ajena a la voluntad de ambas	Muerte	Jubilación
1997							
1998							
1999							
2000							
2001							
2002							
2003							
2004							
2005							
2006							

1.8 Número de trabajadores despedidos por causas relacionadas con su capacidad, su conducta y sin causa:

Años	Número de trabajadores afectados	Por su capacidad	Por su conducta	Sin causa alguna
1997				
1998				
1999				
2000				
2001				
2002				
2003				
2004				
2005				
2006				



1.9 ¿Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años?

Sí No

2. Formación laboral:

2.1 Inversión en cambios técnicos del capital físico y humano en relación al total de la inversión (año 2006)

Porcentaje de la inversión total de la Empresa	
Porcentaje de la inversión en programas de capacitación y formación	

2.2 Inversión total en programas de capacitación y formación laboral (año 2006)

	Monto (en Bolívars anuales)
Global	
Por trabajador formado	
% del monto global en relación a las utilidades de la Empresa	

2.3 Número de trabajadores capacitados que experimentaron mejoras en sus ingresos, producto del adiestramiento (cursos, formación profesional, etc.)

Años	Número de trabajadores adiestrados	Ingreso anterior promedio	Ingreso posterior promedio	Variación (%)
2004				
2005				
2006				

2.4 ¿Se producen reuniones entre las autoridades públicas y la Empresa bajo examen con el objetivo de armonizar políticas de Formación Laboral?

Sí No



Si la respuesta es Sí, detallar qué tipo de políticas se elaboran concertadamente entre autoridades públicas y la Empresa y qué alcance tienen éstas.

2.5 ¿Se producen reuniones entre la Empresa y el Sindicato (u otro tipo de organización laboral de los trabajadores) con el objetivo de armonizar las políticas de Formación Laboral?

Sí No

Si la respuesta es Sí, detallar qué tipo de políticas se elaboran concertadamente entre el Sindicato y la Empresa y qué alcance tienen éstas.

2.6 ¿La Empresa incorpora y toma en cuenta la opinión y el conocimiento de los trabajadores para implementar las políticas internas de capacitación de personal?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar dónde surge la iniciativa de intercambio de conocimientos y los resultados objetivos de su aplicación.

2.7 En caso de existir una política de Formación Laboral elaborada conjuntamente con los trabajadores: ¿Estos obtuvieron una mejora en sus condiciones de trabajo y de vida en el sector en que laboran?

Sí No

Si la respuesta es Sí, detallar qué tipo de mejoras (en términos de mejores salarios, acceso a servicios de salud, seguro social, asistencia médica para las familias, campañas de vacunación, facilidades educación para familiares cercanos, enseñanza del idioma u otros) obtuvieron los trabajadores y qué alcance tiene estas políticas?



2.8 En caso de que dentro del personal existan trabajadores en edad escolar y/o sin educación, La Empresa brinda las facilidades necesarias para que estos puedan cumplir con los niveles básicos instructivos?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar qué facilidades brinda la Empresa, el número total y relativo de trabajadores susceptibles de acogerse a estas facilidades, los requisitos exigidos por la Empresa y los alcances de las facilidades otorgadas, etc.

2.9 ¿Mantiene programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional), educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados, con metas y recursos definidos?

Sí No

2.10 ¿Posee programa de mapeo para identificación de competencias potenciales por desarrollarse?

Sí No

3. Condiciones de trabajo

- *Políticas de ingreso en la Empresa*

Ingreso= salario base

3.1 Nivel de ingresos promedio según el sexo (relación)

Hombres	Mujeres

3.2 Nivel de Ingresos promedio según el vínculo laboral

Contrato a tiempo indeterminado	Contrato a tiempo determinado	Jornada parcial	Pasantías	Modalidad Aprendiz INCE



3.3 Nivel de Ingresos promedio según la organización laboral

Trabajadores sindicalizados	Trabajadores no sindicalizados

3.4 Nivel de ingresos promedio según el cargo

Ejecutivos	Empleados	Obreros

3.5 ¿Los trabajadores laboran horas extras?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar bajo qué términos se acuerda el trabajo y a que horas asciende éste:

	Promedio de Horas Laboradas
Las horas extras son voluntarias	
Las horas extras son obligatorias	

3.6 ¿Qué controles existen en la Empresa para apegarse al número de horas extras dispuestas en la LOT?

- Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

3.7 ¿Existen normas en materia de seguridad y salud adoptadas por la Empresa en relación a los trabajadores?

Sí No

Si la respuesta es Sí, detallar qué tipo de políticas en materia de salud y seguridad médica han sido adoptadas por la Empresa y qué alcance (número de trabajadores, tiempo de



duración, qué facilidades para acceder al servicio, requisitos, etcétera) tienen éstas respecto a los trabajadores?

3.8 Número de trabajadores con seguro de salud privados, accidentes, sepelio y/o familiar en relación al total de personal.

Total de trabajadores	
Total de trabajadores asegurados	

3.9 ¿Existen casos de trabajadores con enfermedades adquiridas en el ejercicio de las labores?

Sí No

Si la respuesta es Sí, detallar que tipo de enfermedades afectan a los trabajadores, qué número estos padecen la enfermedad, qué tipo de medidas han sido adoptas por la Empresa o las autoridades públicas para prevenir/contrarrestar este tipo de problemas:

Tipo de enfermedad	Medidas adoptadas prevenir y corregir situaciones de riesgo

3.10 ¿Se han producido accidentes de trabajo en la Empresa?

Sí No

Si la respuesta es si, especificar el ámbito laboral en que se produjo el accidente, la frecuencia de éstos y el número total de accidentados sobre el total de trabajadores.



Frecuencia de los accidentes	
Número total de accidentes	

3.11 En caso que se den accidentes de trabajo en el ejercicio de labores, detallar qué tipo de medidas toma la Empresa en relación a sus trabajadores, el alcance de estas políticas, el tiempo de duración, la situación laboral del accidentado, etc.

3.12 ¿Existen casos de enfermedades y/o accidentes adquiridas o producidos en el ejercicio de labores que hayan producido invalidez o muerte?

Sí No

3.14 ¿La Empresa ha sido avalada por las normas SA8000 BS8800 OHSAS18001 ISO 9001 o alguna equivalente?

Sí No

3.15 ¿Ofrece programas de prevención y tratamiento para drogadicción y adicción al alcohol?

Sí No

3.16 ¿Ofrece algún programa específico para la salud de la mujer?

Sí No

3.17 ¿Ofrece algún programa específico para portadores de HIV?

Sí No

3.18 ¿Posee política expresa de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluso medicas) obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de recursos humanos?



Sí No

3.19 ¿Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso moral que sean divulgados y debidamente amparados por estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos?

Sí No

3.20 ¿Promueve ejercicios físicos en el horario laboral?

Sí No

3.21 ¿Promueve programa de combate de estrés para los empleados?

Sí No

4. Relaciones de trabajo

4.1 ¿Se dan manifestaciones de conflictividad laboral entre la Empresa y los trabajadores?

Sí No

En caso de la respuesta ser Sí, detallar el tipo de manifestación de la conflictividad laboral, la frecuencia y el motivo de la manifestación, el número de trabajadores involucrado:

Tipo de manifestación de conflictividad laboral	Número de trabajadores involucrados en el conflicto laboral	Frecuencia de las manifestaciones de conflictividad laboral	Formas de solución a los problemas suscitados



4.2 Número de huelgas, demandas, paros y boicot por Incumplimiento de Derechos Laborales

Años	Tipo de manifestación	Por nulidad de despido	Por actos de hostigación	Por despido arbitrario	Por incumplimiento de Convenio colectivo	Por pagos u otros beneficios	Por participación en utilidades
2001							
2002							
2003							
2004							
2005							
2006							

5. Libertad sindical:

- Políticas y acciones adoptadas en la Empresa para facilitar, permitir o impedir el de las libertades sindicales fundamentales.

5.1 ¿Están organizados en Sindicatos los trabajadores en la Empresa?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar qué tipo de organización sindical se trata:

Tipo de organización sindical	Número de sindicatos
De Empresa	
De Obreros	
Mixto	
De Rama	
De Gremio	
De Oficios Varios	



5.2 Número y tipo de trabajadores afiliados al Sindicato en relación al total de los trabajadores de la Empresa

Número de Trabajadores Sindicalizados	Porcentaje de Sindicalización respecto al total de Trabajadores	Número de Dirigentes Representantes Sindicales

5.3 ¿La Empresa tiene mecanismos y políticas que ha instrumentado para cumplir con la regulación mínima que establece la ley?

Sí No

¿Cuáles son?

5.4 ¿La Empresa facilita Infraestructura y/o medios económicos al Sindicato para el desempeño de sus actividades?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar el tipo de ayuda que brinda la Empresa al Sindicato para un normal desenvolvimiento de sus funciones.

5.5 ¿La Empresa favorece la sindicalización de los Trabajadores?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar qué tipo de medidas que implementa la Empresa para facilitar/ fomentar la función Sindical.



6. Negociación colectiva

6.1 ¿Existe Negociación Colectiva en la Empresa?

Sí No

6.2 ¿Existe otra forma de Negociación Laboral entre Empresa y Trabajadores?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar cuáles son los tipos y temas de negociación

6.3 ¿El Convenio Colectivo de trabajo es aplicado al total de los trabajadores o sólo a los afiliados al Sindicato?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar cuáles son las medidas que alcanzan a todos los trabajadores.

- Existencia y Alcance de las Negociaciones Colectivas

6.4 ¿Existen mecanismos de solución de conflictos?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar cuáles son estos mecanismos de solución de conflictos.

6.5 ¿Existen demandas judiciales por incumplimiento de Convenio Colectivo de Trabajo?

Sí No



Si la respuesta es Sí, especificar sobre que versan tales demandas.

7. No Discriminación e Igualdad de Trato y Oportunidades

7.1 ¿Cuáles son los criterios de selección de personal que maneja la Empresa? Numerar por orden de importancia.

Sexo	
Apariencia	
Instrucción	
Experiencia Laboral	
Estado civil	
Orientación sexual	
Raza	
Discapacidad	
Salud (enfermedades)	
Posición política	

7.2 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal permanente y personal eventual?

Sí No

Si la respuesta es No, especificar la naturaleza del trato diferenciado.

7.3 ¿Existe personal no nacional laborando en la Empresa?

Sí No

Si la respuesta es Sí, especificar de que país, que puestos ocupan y en que número.



7.4 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal local y el personal emigrante?

Sí No

Si la respuesta es No, especificar la naturaleza del trato diferenciado.

7.5 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal del sexo femenino y el personal del sexo masculino?

Sí No

Si la respuesta es No, especificar cual es la naturaleza del trato diferenciado.

7.6 ¿Existe trato diferenciado para el personal de la Empresa según su edad?

Sí No

- *instrucción educativa*

7.7 Instrucción Educativa ¿Se establecen o adecuan Salarios a los Trabajadores según su grado de instrucción?

Sí No

7.8 ¿Existe algún otro tipo de trato diferenciado para los trabajadores debido a su nivel de Instrucción?

Sí No

Si la respuesta es Si, especificar la naturaleza del trato diferenciado



7.9 Asignación de roles según sexo. Numero de Supervisores o puestos de mando ocupados por Trabajadores según su sexo.

Trabajadores	Numero de supervisores o puestos de mando
Mujeres	
Hombres	

7.10 ¿Promueve la Empresa políticas para prevenir comportamientos de abuso físico/verbal, así como casos de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral?

Sí No

Si la respuesta es Si, especificar que medidas preventivas ha implementado por la Empresa.

7.11 ¿Existen mecanismos o instancias dentro de la Empresa para que los trabajadores puedan denunciar situaciones de abuso u hostigamiento?

Sí No

Si la respuesta es Si, especificar cuales son estos mecanismos o instancias que pone a disposición la Empresa y cual es el procedimiento que sigue la investigación.

7.12 ¿Existen o han existido despidos por caso de embarazo?

Sí No

7.13 ¿Se les ha presionado o exigido en algún momento a las trabajadoras a seguir un régimen de métodos anticonceptivos o prueba de embarazo como condición para trabajar?

Sí No

Si la respuesta es Si, especificar bajo que modalidad se ha ejercido tal presión y que consecuencias ha tenido en el desempeño del trabajador(a) y del grupo en general.



7.14 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente sus creencias religiosas o tradiciones culturales en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí No

7.15 ¿Se encuentran laborando en la Empresa, personas con discapacidad física?

Sí No

7.16 ¿La Empresa cuenta con mecanismos o políticas, para hacer cumplir la reciente Ley para personas con discapacidad, que en el Art. 28 señala: “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, así como las Empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras?”

Sí No

Si la respuesta es Si ¿Cuáles son esos mecanismos o políticas?

7.17 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente su posición política, en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí No

7.18 ¿La Empresa posee políticas de capacitación profesional para mejorar la cualificación de grupos usualmente discriminados como negros, mujeres, o personas en edad superior a 45 años?

Sí No

7.19 ¿La Empresa ofrece flexibilidad de horario para hombres y mujeres con hijos menores de 6 años?

Sí No

