



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)

Aproximación para la medición del
trabajo decente en franquicias de
comida rápida en el Distrito Capital

Realizado por:
Antonio Juan Aponte Tortolero

Profesor guía:
Elizabeth Martínez Lozada

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 _____

INDICE GENERAL

	Página
Dedicatoria	
Reconocimientos	
ÍNDICE GENERAL	iii
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1. Planteamiento del problema	3
2. Objetivos de la investigación	12
2.1. Objetivo General	12
2.2. Objetivos Específicos	12
2.3. Limitaciones del estudio	12
II. SOBRE LA GLOBALIZACIÓN, FUERZA DE TRABAJO Y EL TRABAJO DECENTE	14
1. Globalización y fuerza de trabajo	14
2. Tendencias de la fuerza de trabajo en Venezuela	19
3. El trabajo decente	30
4. El Trabajo decente busca solidez teórica y operacional en la OIT	33
5. Indicadores y trabajo decente	34
6. Medición del trabajo decente a nivel macroeconómico	34
7. Medición del trabajo decente a nivel microeconómico	37
8. Comentario Adicional	41
9. Legislación venezolana y el trabajo decente	42
III: EL MUNDO DE LAS FRANQUICIAS	48
1. El negocio aparece	48
2. Hacia una definición de las franquicias	51
3. Acerca de las tipologías del negocio	56
4. Las franquicias de cobertura	56
5. Las franquicias según su objeto	57
6. Franquicias según participación del franquiciante	57

	Página
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	59
1. Alcance y tipo de diseño de la investigación	59
2. Selección de la muestra	60
3. De las unidades de análisis	60
4. ¿Cuál es la población?	60
5. La muestra en sí misma	61
6. Notas sobre la operacionalización del concepto de trabajo decente	62
7. La definición nominal	63
8. Acerca de la definición real (las Dimensiones) y las definiciones operacionales (los indicadores)	63
9. Para la recolección de los datos: la validez y la confianza	65
10. De la tabulación y el análisis de los datos	67
11. sobre el cálculo del Índice de trabajo decente	68
V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	69
1. Características de la muestra. Sexo. Estado civil y edad. Nivel de instrucción alcanzado. Cercanía relativa del trabajo con relación a la vivienda.	69
2. Seguridades básicas y sus resultados parciales	72
2.1. Seguridad de Formación	73
2.1.1. Oportunidad de Formación	73
2.1.2. Modalidad de la formación laboral recibida	74
2.1.3. Financiamiento de la formación	76
2.1.4 Seguridad de formación subjetiva	77
2.1.5. Índice de seguridad de formación	78
2.2 Seguridad de Empleo	79
2.2.1. Antigüedad en el empleo	79
2.2.2. Tipo de contrato	81
2.2.3. Jornada laboral	82
2.2.4. Promoción y ascensos	84
2.2.5. Seguridad de empleo subjetiva	85
2.2.6. Índice de seguridad del empleo	86

	Página
2.3 Seguridad en el trabajo	87
2.3.1. Existencia de delegado prevención	87
2.3.2. Existencia de un comité de seguridad y salud	88
2.3.3. Existencia de una unidad o figura formal responsable de la prevención	89
2.3.4. Ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales	90
2.3.5. Utilización de equipos de protección	
2.3.6. Seguridad en el trabajo subjetiva	92
2.3.7. Índice de seguridad en el trabajo	
2.4. Seguridad profesional	94
2.4.1. Discriminación para cuestiones laborales	94
2.4.2. Otras prácticas discriminatorias	95
2.4.3. Mejoramiento de la situación profesional	95
2.4.4. Seguridad profesional subjetiva	96
2.4.5. Índice de seguridad profesional	96
2.5. Seguridad de ingresos	97
2.5.1. Suficiencia salarial	97
2.5.2. Índice de seguridad de ingresos	99
2.6. Seguridad de Representación	99
2.6.1 Índice de seguridad de representación	100
2.7. El Índice global de trabajo decente	100
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	105
ANEXO A. INSTRUMENTO TRABAJADORES	109
ANEXO B. INSTRUMENTO ESTABLECIMIENTO	114
ANEXO C. DISCRIMINACIÓN (Gráficos)	118

RESUMEN

Partiendo del concepto e investigaciones sobre la medición del trabajo decente, adelantadas por la Organización Internacional del Trabajo, específicamente la aportada por los autores Bonnet, Figueredo y Standing (OIT, 2003) se realizó la presente investigación, para conocer la presencia de las seguridades laborales básicas asociadas al concepto y, el índice y sub índices correspondiente, en franquicias de servicios de comida rápida de la Región Capital de Caracas, Venezuela. Para la elaboración del índice se trabajó con el siguiente concepto de trabajo decente: un trabajo decente lo será en la medida que un trabajador cuente con las siguientes seguridades básicas en torno al trabajo: seguridad de formación, seguridad de empleo, seguridad en el trabajo, seguridad profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación. Se establecieron los indicadores para cada seguridad y con ellos, se elaboraron dos encuestas. Cada una se aplicó a una muestra intencional de trabajadores y de establecimientos. La prueba de confianza del índice arrojó una buena consistencia interna del mismo. Con relación a los resultados parciales: es decir, los sub-índices obtenidos en cada seguridad, las peores puntuadas fueron las seguridades de representación y de formación, la mejor ubicada fue la seguridad profesional, la cual se midió a través de prácticas y ambiente laboral no discriminatorios. El resto de las seguridades quedaron en el rango medio. En términos del *Índice de Trabajo Decente* global alcanzado por el sector de las franquicias estudiado se las ubica en un nivel medio.

Descriptores: Trabajo decente. Seguridades básicas. Índice de trabajo decente. Franquicias

Introducción

La presente investigación corresponde a la Tesis de Grado elaborada como último requisito para optar al título de la Licenciado en Relaciones Industriales. De acuerdo a esto, y siguiendo el método científico, se aborda una temática novedosa del mercado laboral, cual es el concepto de trabajo decente. En efecto, el programa de trabajo decente surge en 1999, como una propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ante los ingentes problemas sociales y laborales que afectan a millones de personas en todo el mundo; especialmente en los países menos desarrollados, que impiden un desarrollo humano sostenido. De manera tal, su promoción y estudio es una prioridad por su conexión con los derechos fundamentales en el trabajo. (Somavia, 30 de noviembre-3 de diciembre de 1999; OIT, junio de 1999).

Partiendo de las seguridades básicas en torno al trabajo enunciadas por Bonnet, Figueredo y Standing; a saber: “seguridad del mercado de trabajo, seguridad del empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación” (2003, p. 234) la investigación que se presenta en este documento, responde a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las seguridades laborales básicas y el índice de trabajo decente; en correspondencia con el concepto sobre el trabajo decente que ha venido desarrollando la OIT, en franquicias de expendio de comida rápida ubicadas en el Distrito Capital de Venezuela, para el primer semestre del año 2007?.

Con la finalidad de comunicar lo realizado y los hallazgos obtenidos se presenta el siguiente documento, el cual se ha organizado de la siguiente manera:

Un primer capítulo en donde se aborda el planteamiento y la formulación del problema de investigación, junto con los objetivos a alcanzar. De seguida se pasa, en el segundo capítulo, a tratar los aspectos teóricos que sirven de soporte y que enmarcan la investigación: a saber, la inserción de la problemática dentro del contexto global, la

fuerza de trabajo y la fuerza de trabajo en Venezuela, el concepto y medición del trabajo de trabajo decente y aspectos de la legislación venezolana conectados con el concepto de trabajo decente. Luego del capítulo tercero, dedicado a las franquicias, que es donde se centra la investigación desde la perspectiva de la unidad de análisis, se pasa a exponer, en el capítulo cuatro del Marco Metodológico lo relacionado con el diseño de la investigación utilizado; es decir, muestra, operacionalización, instrumentos, validez y confianza, análisis de los datos y construcción del índice. El capítulo cinco se dedica al análisis y discusión de los resultados encontrados, para finalizar con dos apartados finales, las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

Se aspira haber alcanzado con creces las expectativas conectadas a este tipo de trabajos académicos y también, a que esta investigación sirva; por lo menos, para atraer la atención de otros estudiantes de la Especialidad para adelantar investigaciones en este campo poco explorado.

I. Formulación del problema

1. Planteamiento del problema

Desde los años setenta del siglo pasado, se ha venido acentuando una gran transformación íntimamente ligada al entorno económico, a la ciencia y tecnología y su aplicación en la producción de bienes y servicios; así como, en el ámbito de gestión y organización empresarial. Esta gran transformación también ha impulsado profundos cambios en la organización y división del trabajo humano. Las innovaciones se presentan tanto en las grandes corporaciones que dominan la escena económica mundial, como en la variada, diversa y compleja mezcla de medianas y pequeñas unidades productoras de bienes o servicios dentro de la economía globalizada.

A la par, se han operado rápidos y radicales cambios en la estructura, composición y características del empleo, asuntos que también se deben enmarcar en ese proceso dictado por el creciente nivel de globalización, interrelación, conectividad e interdependencia con que operan las unidades económicas a nivel mundial, independientemente de los países en que éstas se localicen alrededor del planeta.

Desde hace más de cuatro décadas, la economía se ha venido desvinculando de los factores tradicionales de la producción para basarse fundamentalmente en el conocimiento y el cambio tecnológico, los cuales dependen a su vez tanto de la creatividad social como de la individual. La nueva competitividad internacional está basándose, cada vez más y de forma irreversible, en la imaginación creadora de las sociedades y en su talento organizador. Podría caracterizarse a la nueva economía, expresando que la misma está fundamentada en la información y el conocimiento, orientados hacia la innovación, la productividad y la competencia. (Drucker, 1994)

Este gigantesco proceso de mundialización, trae aparejado su propia y particular dinámica, marcado principalmente por la expansión constante de su área de influencia y por la aplicación de una racionalidad que busca incesantemente formas para aumentar la rentabilidad de la inversión que se realice tanto en la producción de bienes, como en la prestación de servicio. Ruffier (1998) señala que bajo este patrón o lógica de funcionamiento, los procesos productivos se han vuelto cada día más racionales, calculados y automatizados, con un uso creciente de recursos intangibles y de energía, en contraposición a una tendencia decreciente que reduce la utilización del recurso humano o fuerza de trabajo, o en todo caso, en su utilización en condiciones cada vez más desventajosas para el trabajador.

Como argumenta Martens (1996) otro aspecto que caracteriza la transformación productiva con base en la innovación e incorporación de tecnología, es el que se refiere a las modificaciones que se experimentan tanto en las relaciones como en la configuración del trabajo dentro de las empresas y en la sociedad en general. Las transformaciones en el patrón económico (sobre todo las inspiradas en profundos cambios tecnológicos) implican cambios en el mundo del trabajo; es decir, se está presentando una readecuación del trabajo a las nuevas condiciones de la productividad y de la competitividad internacional. En este contexto se puede resaltar el que se refiere a la denominada flexibilidad de las relaciones laborales: las empresas caracterizadas por el constante cambio y por la búsqueda de productividad y competitividad, basadas en los costos de competencia y ligadas a las innovaciones que demandan mayor descentralización en la producción y mayor versatilidad en los procesos de trabajo, exigen una mayor independencia para la contratación de los recursos humanos a objeto de conducir adecuadamente el proceso productivo.

La búsqueda de flexibilidad, obliga a las empresas, a tratar de ganar mayor libertad respecto de la contratación o despido de los trabajadores, mediante contratos por tiempo determinado, bien sea a tiempo completo o parcial, en la misma empresa o a domicilio. Esta tendencia hacia nuevas formas de relaciones laborales, es radicalmente diferente de la forma tradicional del empleo permanente y de por vida en una unidad económica. La flexibilidad laboral, es un fenómeno contemporáneo que tiende a contrarrestar – sobre todo en las grandes empresas – la permanencia indefinida en el empleo, característica de la época en que el mundo de la producción y del trabajo no

experimentaban cambios rápidos y abruptos, cuando aun no existía una economía globalizada orientada por el mercado y las innovaciones tecnológicas. Lo anterior ha permitido la aparición de prácticas organizativas; tales como, empresas de diferentes tamaños, multipropósito, descentralizadas; producción a pedido o en pequeños lotes para segmentos determinados del mercado, según exigencias del cliente, con una organización de la producción y del trabajo altamente flexible, con mayor participación y autonomía de la fuerza laboral en la toma de decisiones y gestión de la unidad productiva, bastante lejos de la producción en serie basada en la especialización de los trabajadores en tareas específicas dentro de la línea de producción.(Prokopenko,1998)

Por otra parte, la flexibilización del trabajo ha ocasionado un aumento del subempleo, subcontratación y, del trabajo temporal y a tiempo parcial. Esto hace que el desempleo y el denominado trabajo precario sea un fenómeno no solo masivo, si no que aparece como irreversible.

“El progreso tecnológico está sirviendo para incrementar la productividad, y ayudar al mismo tiempo a una nueva organización del trabajo que permite la reducción adicional de los costes laborales, más que a una reducción del tiempo de trabajo y de la penosidad laboral. Pues en los trabajos precarios¹, temporales y a tiempo parcial, la duración de las jornadas laborales y los ritmos no suelen estar sometidos a ningún tipo de regulación” Fernández (2000, website).

¹ Resulta conveniente aclarar la diferencia de matiz entre trabajo precario y trabajo informal, categorías analíticas que suelen utilizarse como sinónimos; sin embargo, son diferentes. La precariedad alude a las condiciones bajo las cuales, o en las que se realiza el trabajo, mientras que la informalidad está conectada con la unidad de producción, para diferenciarlo mejor se suele hablar de sector informal. Puede ser cierto que una gran parte del trabajo informal se ejecuta en condiciones de precariedad, pero no necesariamente se debe considerar todo trabajo informal como precario. (Gallo, 2002 cp Lanari y Slavin, 2003). Por otra parte, se puede encontrar trabajo precario aún en el sector formal.

De la misma manera, Bauman (2000), señala que

El mercado flexible de trabajo no ofrece ni permite un verdadero compromiso con ninguna de las ocupaciones actuales. El trabajador que se encariña con la tarea que realiza, que se enamora del trabajo que se le impone e identifica su lugar en el mundo con la actividad que desempeña o la habilidad que se le exige, se transforma en un rehén en manos del destino. No es probable ni deseable que ello suceda, dada la corta vida de cualquier empleo y el ‘Hasta nuevo aviso’ implícito en todo nuevo contrato. Para la mayoría de la gente, salvo para unos pocos elegidos, en nuestro flexible mercado laboral, encarar el trabajo como vocación implica riesgos enormes y puede terminar en graves desastres emocionales. (p.60)

Bajo este panorama surge en 1999 el programa de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ante los ingentes problemas sociales y laborales que afectan a millones de personas en todo el mundo; especialmente en los países menos desarrollados, que impiden un desarrollo humano sostenido. De manera tal, que la OIT asume la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo a través del programa mencionado. (Somavia, 30 de noviembre-3 de diciembre de 1999; OIT, junio de 1999)

El concepto de trabajo decente tiene que ver con la obtención o procuración de las seguridades básicas en torno al trabajo: “seguridad del mercado de trabajo, seguridad del empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación” (Bonnet, Figuereido y Standing, 2003, p. 234). De tal forma que se puede decir que un trabajo decente es aquel que proporciona las mencionadas seguridades laborales. Teniendo como sus propósitos fundamentales, garantizar el empleo, la aplicación de las normas

internacionales del trabajo, protección social, igualdad de oportunidades, ingresos dignos y diálogo. En definitiva un trabajo que sea tanto de calidad como productivo.

Con base al estudio, de Bonnet et al (2003), la medición del trabajo decente se puede realizar en tres niveles de abstracción: a nivel macro, a nivel meso y a nivel micro. A macro nivel se utiliza para hacer mediciones y comparaciones por regiones y países a independencia de su nivel o grado de desarrollo. Cuando se trabaja a meso nivel se toma como unidad de análisis la unidad productiva o centro de trabajo y en el micro nivel se focaliza en los ocupantes de los puestos de trabajo. El estudio apunta que una forma de medir el trabajo decente en cualquiera de los niveles mencionados es a través de la determinación de los márgenes de seguridad básicas laborales proporcionados. Así lo expresan: “si una persona tiene buena seguridad de ingresos, buena seguridad de formación, buena seguridad profesional, buena seguridad de representación y buena seguridad en el trabajo, podrá decirse que tiene un trabajo decente ‘y que es muy afortunado’” (Bonnet, et al, 2003, p. 258)

La América Latina, no ha sido ajena a las problemáticas antes planteadas, tanto a nivel económico y social como en el laboral. La implantación del nuevo orden mundial se ha dado en el marco de sucesivas adaptaciones a esas nuevas tendencias por parte de los países latinoamericanos, con el objeto de mantenerse inmersos en el comercio internacional, lo que aunado a las profundas crisis económicas de la región han impactado negativamente en los indicadores socio económicos y laborales.

Sin embargo, la región viene evidenciando signos de mejoramiento. Por cuatro años consecutivos se ha mantenido un moderado crecimiento económico que ha permitido la disminución del desempleo. Así lo revela el informe de la Organización Internacional del trabajo, OIT, titulado Panorama Laboral 2006: América Latina y El Caribe (OIT, 2006). En los tres primeros trimestres del 2006, con relación al mismo período del 2005, se evidencia una baja de la tasa de desempleo a la par de un incremento del salario real. El desempleo urbano baja de 9,5 % a 9 dentro de un contexto caracterizado por un aumento de la oferta en 0.3 puntos y de la demanda laboral en 0,6 puntos porcentuales. En líneas generales la tasa de desempleo de los jóvenes disminuyó, aún cuando continua siendo casi dos veces más alta que la tasa global de desempleo. Al examinar las tasas de desempleo por género se observa una

tendencia favorable -pero muy moderada- hacia la mujer. Por el lado de la remuneración la información disponible apunta hacia un crecimiento de los salarios reales en el sector industrial, a la vez de un aumento en 4, 5% de los salarios mínimos reales; sin embargo, señala el referido informe, no todos los países han logrado alcanzar el nivel de salario mínimo de los años noventa y los datos en su mayoría indican un lento crecimiento.

A pesar del horizonte de signo positivo persiste un alto nivel de desigualdad de los ingresos laborales en la América Latina, lo cual en los criterios de la OIT:

tiene su origen en los problemas estructurales del mercado laboral de la región, las diferencias de capital humano, y la falta de vigencia y aplicación plena de las normas del trabajo. En cuanto a este último factor, cabe destacar en particular las normas relativas a los salarios mínimos y la discriminación en el empleo y la ocupación. (...) las proyecciones indican que la región no podrá cumplir la primera meta relacionada con el objetivo del Milenio de erradicar la extrema pobreza hacia el 2015, un fenómeno que también está estrechamente vinculado a la falta de creación de empleos en suficiente cantidad y calidad, como indica este mismo estudio.

(OIT, 2006, p. 7)

Antes del viernes negro de febrero de 1983, los trabajadores venezolanos disfrutaban de una aparente posibilidad de ascenso social; el ir a las universidades y obtener su título profesional, les garantizaba de alguna manera un trabajo estable y bien remunerado, poder independizarse, comprar su propia vivienda y establecer una familia. Pero en esa realidad post-viernes negro, las tendencias de la flexibilización laboral imperante, hacen que a los venezolanos les cueste cada vez más alcanzar la independencia económica. El obtener un título universitario, hoy en día, no es garantía de éxito laboral. En esta tendencia flexibilizadora de las relaciones laborales, hacen que aquellos con título técnico o profesional, consigan trabajos mal remunerados y de bajas

condiciones, y aquellos mejor preparados, tengan grandes problemas para conseguir empleos que les remuneren acorde a sus capacidades.

La situación es menos halagüeña para los de escasos recursos. Miles de venezolanos, ubicados en categoría no tienen la posibilidad de acceder a ningún tipo de estudio; se incorporan en trabajos del sector informal a edades tempranas, en suma, sufren las consecuencias de la exclusión social, pasando a engrosar las cifras de los desocupados o a buscar medios de subsistencia en áreas no legales.

El panorama anterior hace que los empleos generados por la tendencia del mercado globalizado, se conviertan en un “objetivo” para esta población. Estos empleos son los que se denominan de trabajo temporal, mensajeros, trabajadores eventuales, etc., términos que no sugieren ningún tipo de estabilidad laboral, de ahí que se podría argumentar que son análogos al jornalero del campo, si se define al jornalero como lo que históricamente ha sido, es decir, el trabajador, que por contraposición con el agricultor-propietario, tenía que buscar su fuente de trabajo diariamente y sin garantía de continuidad en la misma. Para citar algunos ejemplos, se pueden mencionar los empleos ofertados en el sector servicio, los trabajos de operador de centrales telefónicas, promotores de ventas por catalogo, etc. (Albarran, 1996).

Entre estos trabajos de tipo temporal, se encuentran los ofertados mayormente en los sistemas de franquicias, que es una técnica de expansión comercial que ha evolucionado de la mano con la globalización, constituyéndose en una forma de ahorro de costos para estas empresas. En nuestro mercado, el formato de franquicias se ha constituido como una vía que ofrece grandes posibilidades tanto para nuevos empresarios y desempleados por igual, por suponer bajos riesgos comerciales y económicos.

‘En estos momentos de crisis y de inestabilidad en el país, sin duda alguna, uno de los componentes que debe tener en cuenta cualquier nuevo emprendimiento es poseer un bajo nivel de riesgo comercial y económico. Los negocios que se han desarrollado bajo sistemas de

franquicias ofrecen esta ventaja a diferencia de otros negocios desarrollados bajo otros esquemas' (Arredondo, J, s.f.)

En una red franquiciada, la inversión de cada tienda está hecha por el propietario de la tienda (franquiciado). Desde el punto de vista del franquiciador, la creación de una red de franquicias le permite disponer rápidamente y con poco coste de un tejido comercial internacional, y ello sin invertir directamente en la propiedad de la red, pero controlándola por contrato. Es importante destacar, que esta clase de acuerdo necesita una constante colaboración y transmisión de “conocimientos y experticias” por parte del franquiciador, este “saber-hacer” o “modus operandi” de la franquicias, consiste en comunicar al franquiciado todo lo necesario para manejar el negocio, aparte de asesorarlo en cómo obtener una mayor rentabilidad. Otra de las razones por las que ha proliferado este tipo de actividad es por la alta demanda por parte de los usuarios ante la comodidad que supone para el cliente final.

La característica típica de los empleos en las franquicias se basa en la búsqueda de personas que pueda trabajar las horas para las que presta servicio el local, es decir, de acuerdo a las necesidades de la empresas. Los empleos que ofrecen parecieran contravenir varias directrices que la legislación venezolana estipula en lo referente a horario de trabajo, descansos, remuneración y pago de horas extras. Muchas veces, esta demanda es requerida durante la mayor parte de las horas hábiles del día, incluso, algunos servicios prestados requieren atención las 24 horas.

Bajo esa perspectiva, Hernández y Romero (2004), profesores en la UCLA emprendieron un estudio titulado “Franquicias y Condiciones de Trabajo”, el cual partió de la siguiente premisa “el tipo de empleo que se genera en las franquicias, su diseño o configuración, pareciera guardar poco apego a lo que consagran nuestras normativas laborales en materia de salario, contrato o beneficios socio-laborales en tanto derechos adquiridos” (p. 28). El estudio referido se llevó a cabo en las denominadas; por los investigadores, “franquicias de bajo impacto”, y agruparon bajo este rubro a los kioscos, stands y locales entre 40-180 metros cuadrados. Se realizó la investigación en franquicias ubicadas en Valencia y Barquisimeto.

Según la investigación antes referida, una característica de los empleos ofertados por la franquicia es el alto grado de rotación, así como la temporalidad de los puestos de trabajo, lo que hace que los empleados en las mismas se encuentren en una situación muy vulnerable, tanto dentro del entorno laboral, como fuera de éste, limitándolos a aceptar unas condiciones de trabajo y formas de compensación por debajo de los estándares en trabajos formales y estables.

En esa línea, una de las conclusiones del estudio de Hernández y Romero (2004) es que en su mayoría, son empleos mal remunerados, con una seguridad social escasa o inexistente, con una recurrente insuficiencia de legalidad en las formas de contrato, con un uso intensivo de la fuerza de trabajo y en donde no se cancelan las horas extras. En consecuencia, si se relacionan estos hallazgos con el concepto de trabajo decente que se ha venido aludiendo, se podría intuir que el estudio en mención, pone en evidencia que en las franquicias investigadas, sus autores no encontraron indicios, como para catalogar tales empleos como un trabajo decente.

Aparte del estudio señalado, no se ubicaron otras investigaciones orientadas a abordar las condiciones laborales de los trabajadores empleados en franquicias. Tampoco se han detectado investigaciones que centren su atención en la medición del trabajo decente en este tipo de establecimiento en Venezuela. Por tanto, se ha considerado significativo desarrollar una investigación que se encamine, tomando como población de referencia a las franquicias venezolanas del Distrito Capital, a estudiar si en aquellas se encuentran evidencias o no, como para catalogar al empleo que ofrecen, como un trabajo decente. Desde ahora, se indica que la perspectiva asumida en este estudio sobre el trabajo decente, es la del cumplimiento o no de las seguridades laborales básicas, a saber: seguridad: de empleo, de ingresos, de formación, profesional (no discriminación), de representación y en el trabajo, entre otras. .

De acuerdo a lo anterior, la pregunta de investigación es la siguiente:

¿Cuáles son las seguridades laborales básicas y el índice de trabajo decente; en correspondencia con el concepto sobre el trabajo decente que ha venido desarrollando la OIT, en franquicias de expendio de comida rápida ubicadas en el Distrito Capital de Venezuela, para el primer semestre del año 2007?

Con este estudio se busca aclarar si esos empleos pueden ser o no catalogados de acuerdo a los atributos contenidos en la noción de trabajo decente. La investigación se justifica por cuanto se intentará elaborar y aplicar una medición para caracterizar las condiciones bajo las cuales se ejecuta el trabajo en las franquicias, dentro de la óptica del trabajo decente de la OIT, con lo cual se hace un modesto aporte al estudio de las condiciones laborales en Venezuela bajo esta perspectiva

La importancia de saber sobre la existencia o no de empleos decentes en las franquicias, es poder reportar una mejor utilización del potencial productivo y la existencia de oportunidades de empleo decente. Se sabe que la incapacidad de encontrar empleo provoca un sentimiento de exclusión y puede aumentar la participación de las personas actividades ilegales o informales.

2. Objetivos de la investigación

2.1 Objetivo General

- Determinar el índice de trabajo decente y la presencia de las seguridades laborales básicas asociadas al mismo, en concordancia con el concepto desarrollado por la OIT, en franquicias de expendio de comida rápida ubicadas en el Distrito Capital de Venezuela, para el primer semestre del año 2007.

2.2 Objetivos Específicos

- Establecer la presencia de los indicadores de la seguridad de formación y su índice en las franquicias objeto de estudio.
- Establecer la presencia de cada uno de los indicadores de la seguridad del empleo y su índice en las franquicias objeto de estudio.
- Establecer la presencia de cada uno de los indicadores de la seguridad en el trabajo y su índice en las franquicias objeto de estudio.

- Establecer la presencia de cada de los indicadores de la seguridad profesional y su índice en las franquicias objeto de estudio.
- Establecer la presencia de cada uno de los indicadores de la seguridad de ingresos y su índice en las franquicias objeto de estudio.

II. Sobre la globalización, fuerza de trabajo y el trabajo decente

1. Globalización y fuerza de trabajo

Las últimas cuatro décadas dan cuenta de profundos cambios en la sociedad y economía mundial. Estas transformaciones han sido impulsadas por países y organizaciones pertenecientes al denominado “mundo occidental”, a los cuales se han ido incorporando los llamados “países emergentes” con mediano nivel de desarrollo económico. Después de la caída del comunismo soviético, este proceso de vinculación entre los países, las economías, culturas, sociedades y regiones, adquiere dimensiones insospechadas y vincula las más heterogéneas sociedades, economías y culturas a escala planetaria, independientemente de su grado desarrollo económico, situación política o características étnicas y culturales. Se le ha denominado con el rótulo de globalización, que es la expresión común en uso por entes multilaterales, las organizaciones internacionales, los círculos académicos e investigadores. (Castells, 1997).

Aunque no se ha establecido un significado definitivo, cuando se usa el término globalización, se entiende que implica los aspectos siguientes:

- El aumento de la interdependencia de las economías nacionales a escala planetaria.
- El alto nivel y diversidad de las transacciones internacionales de bienes y servicios.
- El incesante movimiento de las corrientes de capital en el escenario internacional.

- La acentuada difusión de la tecnología.

Sobre las bondades o inequidades de la globalización; sobre cómo afecta las vidas de las personas; trastorna sociedades, trastoca vínculos sociales, perturba la subjetividad humana y disipa las relaciones afectivas entre los individuos, las discusiones son interminables. (Beck, 1998; Bauman, 2000).

Para los neoliberales, bajo la cobertura del denominado *Consenso de Washington*, la globalización ofrece oportunidades excepcionales para alcanzar mejores niveles de bienestar social y desarrollo humano individual; bastaría con dejar que la mano invisible del mercado liberase las aptitudes creativas de los individuos y las sociedades, mediante la concurrencia en el mercado mundial. En consecuencia, la globalización neoliberal, significaría la posibilidad para el crecimiento económico y la creación de empleos. Para los voceros del *Consenso de Washington*, las oportunidades que brinda la globalización son evidentes: celeridad en el crecimiento, aumento en los estándares de vida, nuevas oportunidades. (Wikipedia, s.f.)

Sin embargo, el ex secretario general de la ONU, Kofi Annan, argumenta que ante la globalización neoliberal, las personas y sociedades reaccionan violentamente contra la misma; esta situación acontece debido a que las oportunidades se han distribuido en forma muy desigual y a que el mercado globalizado no se ha equilibrado con reglas basadas en objetivos sociales compartidos. Apunta Annan, que si todos los pobres del mundo de hoy tomaran la hoja de ruta que llevó a la prosperidad a los ricos del presente, velozmente se acabaría con los recursos de la Tierra. Igualmente, Annan señala que a tendencia que hasta el presente se ha impuesto en el proceso globalizador, no ha estado orientada hacia la equidad sino hacia el aumento de las desigualdades económicas y sociales. (Annan, 2001).

Por otra parte, el director de World Watch en Español, José Santamarta (Santamarta, 30 de enero del 2001) al aludir los efectos indeseados de la globalización sobre el empleo y la exclusión destaca:

- Que las reglas de la globalización, únicamente se han limitado a la integración de los mercados globales, desconociendo las carencias de los ciudadanos que el mercado no puede resolver.
- Expresa que el proceso globalizador concentra aún más el poder económico y margina más a los pobres.
- Apunta, que la globalización genera ganadores y perdedores; los primeros son los menos y los segundos son las más.
- Acota que la globalización supone indudables ventajas, pero también grandes desventajas.
- Afirma que con la globalización quienes han obtenidos inconmensurables beneficios son las instituciones financieras, las empresas multinacionales, las mafias internacionales, turistas, ONG, y la mano de obra muy cualificada.
- Puntualiza que sea cual sea la lógica de funcionamiento de la globalización, bien sea la de corte neoliberal o la orientada por normas, la misma debe propender tanto al crecimiento económico como al bienestar social de los pueblos.
- Manifiesta que la globalización es una circunstancia definitiva, a la que es difícil contraponerse, y más bien lo que se debería es tratar de regularla, para impedir las graves consecuencias que genera para la sociedad y el medio ambiente.

Otro aspecto que caracteriza la transformación productiva bajo el signo de la globalización, es el que se refiere a las modificaciones que se experimentan tanto en las relaciones como en la configuración del empleo dentro de las empresas como en la sociedad en general. Las transformaciones en el patrón económico globalizado, implican cambios en la fuerza de trabajo y el mercado de empleo; es decir, se está

presentando una readecuación de la fuerza de trabajo a las nuevas condiciones de la productividad y de la competitividad internacional.

En este punto se puede destacar el aspecto que se denomina flexibilidad de las relaciones laborales, en cuanto que las empresas caracterizadas por el constante cambio y por la búsqueda de productividad y competitividad basadas en los costos de competencia y ligadas a las innovaciones que demandan mayor descentralización en la producción y mayor versatilidad en los procesos de trabajo, exigen una gran plasticidad en lo tocante a la contratación de los recursos humanos a objeto de conducir adecuadamente el proceso productivo.

En la globalización, flexibilidad laboral significa elasticidad del mercado de trabajo para responder oportunamente a las variaciones del entorno económico; consiste en que la fuerza laboral, la jornada de trabajo y los montos salariales se ajustan constantemente a las inestabilidades económicas cambiantes. (Guevara, 2003).

Dicho de otra manera, la búsqueda de la flexibilidad obliga a las empresas a tratar de ganar mayor libertad respecto de la contratación o despidos de los trabajadores, mediante contratos para disponer de la fuerza de trabajo, bien sea a tiempo completo o parcial, en la misma empresa o a domicilio. Esta tendencia hacia nuevas formas de relaciones laborales, es radicalmente diferente de la forma tradicional de empleo permanente y dependiente de una unidad económica. La flexibilidad laboral, es un fenómeno contemporáneo que tiende a contrarrestar – sobre todo en las grandes empresas – la permanencia indefinida en el empleo, característica de la época en que el mundo de la producción y del trabajo no experimentaban cambios rápidos y abruptos, cuando aun no existía una economía globalizada orientada por el mercado y las innovaciones tecnológicas. La creciente flexibilidad que el mercado neoliberal exige a la fuerza de trabajo favorece el amento del subempleo, la subcontratación y el aumento del trabajo temporal o a tiempo parcial.(Guevara, 2003)

“El progreso tecnológico está sirviendo para incrementar la productividad, y ayudar al mismo tiempo a una nueva organización del trabajo que permite la reducción adicional de los costes laborales, más que una

reducción del tiempo de trabajo y de la penosidad laboral. Pues en los trabajos precarios, temporales y a tiempo parcial, la duración de las jornadas laborales y los ritmos no suelen estar sometidos a ningún tipo de regulación”. (Fernández, 2000, website)

Bajo esa perspectiva, en la economía global el desempleo parecería ser persistente; en este horizonte aparecen nuevas modalidades de empleo de baja calidad tales como: empleos inestables o sub empleo, el trabajo temporal, la jornada a tiempo parcial, el doble turno o el mas notoriamente el trabajo informal, se presentan como fenómenos masivos. A estos trabajos de baja calidad, se les ha referido comúnmente como formas atípicas de empleo, empleo precario o trabajo deficitario.

Zygmunt Bauman (2001), refiriéndose a los países del llamado primer mundo, manifiesta que la industria con ocupación masiva ha terminado. Expresa que el adelanto tecnológico y la inversión aplicados a la producción reducen la necesidad del empleo. Indica que a nivel global las bolsas incrementan sus beneficios cuando las empresas anuncian la disminución de sus plantillas de personal y por el contrario, se inquietan cuando tienen noticias sobre la disminución del desempleo. Apunta que en nuestra época la esperanza de que la industria vuelva a demandar a las personas que alguna vez ocupó es una falsa expectativa y que de darse nuevamente lo que una vez fue pleno empleo, se estaría yendo a contracorriente de lo que es racional para la prosperidad económica actual, puesto que se dejarían de lado los preceptos fundamentales de flexibilidad, competitividad y productividad; aspectos éstos que se miden en función de la disminución de los costos de la fuerza de trabajo ocupada. Con una visión muy pesimista, insiste en que se debe ver de frente a la verdad, independientemente que las nuevas reglas del mercado hagan votos por incrementar la riqueza de una nación. Será también ineludible que se genere una fosa aún más grande entre los que salen del juego y entre los que se quedan; es decir del mercado de trabajo.

Sobre la noción y aplicación de la flexibilidad laboral, seguramente se libran y continuarán librando luchas sociales en los próximos tiempos. Sin embargo, la flexibilidad laboral, llevada con sentido de responsabilidad social, permitirá a las

empresas moverse con agilidad en función del incremento de la productividad y el mejoramiento de la competitividad, cuando se trate de problemas tales como: la rentabilidad empresarial, los procesos de racionalización de la plantilla de personal, la introducción de innovaciones tecnológicas o cambios en la estructura organizacional.

Frente a la magnitud de los efectos no deseados de la globalización apegada a los criterios del *Consenso de Washington*, ante los graves daños que la globalización neoliberal ha causado o causa en regiones y poblaciones de nuestra sociedad planetaria, frente al malestar globalizado y el horror económico que padecen inmensos grupos humanos excluidos de los beneficios de la globalización, ha surgido una reflexión crítica del proceso en referencia. (Forrester, 1997; Castells, 1997)

En consecuencia también en organismos internacionales, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha venido dando una interesante reflexión e investigación donde se critican y se plantean formulas para hacer sostenible la globalización o al menos para paliar o eliminar sus efectos mas nocivos. En vista de los profundos desajustes e inequidades que el proceso globalizador ha ocasionado en el mercado laboral mundial, desde el año 1999, la OIT viene articulando la noción de trabajo decente. (Somalia, 30 de diciembre de 1999 – 3 de diciembre de 1999).

La génesis y consolidación de la noción de trabajo decente, gira en torno a la expectativa en que la misma llegue a ser acogida e implementada tanto por los factores ligados al capital como al trabajo en los países miembros de la OIT, a los fines de garantizar al trabajador efectivas oportunidades para ejercer un trabajo digno, sustentable, equitativo, que le permita su desarrollo profesional y además le asegure el ejercicio libre de sus derechos humanos y como ciudadanos. (Sen, 2000)

2. Tendencias de la fuerza de trabajo en Venezuela

Una de las afirmaciones más frecuentes respecto al desarrollo es que “un país se construye con trabajo”. Todo individuo tiene el derecho y la necesidad de conseguir un empleo que le permita procurarse una forma de vida digna, el Estado Venezolano garantiza y ratifica este hecho en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que dice:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. (Art. 87)

Para esta investigación, es importante conocer las tendencias globales de la fuerza de trabajo del país durante los últimos cinco años y los seis primeros meses del presente año. Con esa perspectiva, se comenta sobre algunas variables generales que proporcionan una visión panorámica de la fuerza laboral venezolana; estas variables generales son las siguientes:

Población económicamente activa e inactiva, población ocupada y desocupada, ocupación en el sector formal e informal, ocupación el sector empleador público y ocupación en sector empleador privado, entre otros. Sin embargo, previamente, se realizan ciertas precisiones conceptuales sobre los aspectos o variables antes mencionados.

Se asume la caracterización que establece, que del total de la población de un país, se distingue un segmento al cual se denomina como población económicamente activa o PEA, este segmento está integrado por todas aquellas personas de 15 años o más, dispuestas y disponibles para trabajar. Por su parte, se denomina población económicamente inactiva, aquel segmento de la población conformada por personas con 15 y más años, tales como estudiantes, amas de casas, pensionados y trabajadores familiares que trabajen menos de quince horas a la semana; además para pertenecer a este grupo, es condición que las personas no realicen gestiones para conseguir empleo. (INE, 2007).

Más concretamente la población económicamente activa o PEA se encuentran los ocupados, que son las personas que trabajan o tienen empleo y los desocupados, que

son todos los individuos que no tienen ningún trabajo y buscan un empleo remunerado o los que lo están buscando por vez primera, (INE, 2007). El siguiente Gráfico 1, extraído de la Revista Venescopio en su Reporte Mensual de Febrero-Marzo 2007, resume lo anteriormente dicho:

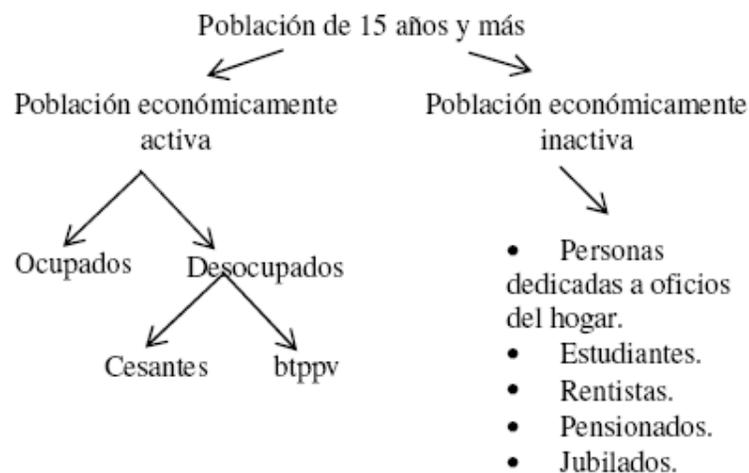


Gráfico 1. Fuerza de trabajo.
(Fuente: CISOR Febrero-Marzo 2007 p.2)

En función del tamaño del establecimiento o empresa en la cual se labora, la ocupación se agrupa en dos amplios sectores: el sector formal y el sector informal. Se trabaja en el sector formal, cuando la empresa tiene al menos cinco o más trabajadores, bien sean públicas o privadas; este sector incluye a los profesionales universitarios que trabajan autónomamente. Se trabaja en el sector informal, cuando se labora en empresas con menos de cinco personas ocupadas o cuando la ocupación es por cuenta propia, por Ej. pintor de viviendas, mecánico automotriz independiente, reparador de electrodomésticos a domicilio, buhoneros, trabajadores familiares, artesanos y vendedores, entre otros. Los trabajadores del sector formal, pueden ubicarse en el sector empleador público o en el sector empleador privado. Se localizan en el sector empleador público, cuando trabajan en entidades de la administración gubernamental en sus distintos ámbitos (nacional, regional, municipal, etc.), en instituciones educativas del gobierno o en empresas del Estado o donde éste tenga la mayoría del capital. Un trabajador lo hace en el sector empleador privado, cuando está ocupado compañías

anónimas, establecimientos de propiedad familiar o en instituciones sin fines de lucro. (INE, 2007).

Es oportuno señalar que para documentar y describir el comportamiento de fuerza de trabajo en Venezuela, se recurre a la Encuesta de Hogares por Muestreo. Esta investigación aporta datos que permiten perfilar a grandes rasgos, el comportamiento de la fuerza de trabajo y sus tendencias desde el año 2002 hasta el primer semestre del 2007 (INE, 2007). En atención a lo antes expresado, además de realizar cálculos propios derivados de la propia Encuesta de Hogares para este bosquejo o perfil de la fuerza de trabajo en el país, se utilizarán algunos de los gráficos que ilustran la investigación antes citada.

En Venezuela, a partir de las estadísticas manejadas por el INE, una de las tendencias significativas que inciden en la configuración de la fuerza de trabajo, ha sido un incremento sostenido de la población venezolana en edad para trabajar. Para el año 1970, el porcentaje de esta población, fue del 56.0%, mientras que para el 2006, alcanzó un 66.6%. Este porcentaje, lógicamente redundante en un aumento en la cantidad de personas que se incorporan a la PEA.

Se constata que la población económicamente activa se incrementó significativamente en los últimos 13 años, colocándose en un 69,6% con relación a la población total estimada para el año 2007. De la misma manera, se puede aseverar que la tasa de actividad de la PEA con relación a la población de 15 y más años, evidencia un porcentaje del 64.6% al final del primer semestre del año en curso (INE, 2007).

Incurrido un poco más al detalle sobre las tendencias de la fuerza de trabajo en Venezuela, se tiene que la distribución por sexo de la PEA, alcanzó en el 2004 un total de 12.105.294 personas, de las cuales el 60.3% eran hombres y un 39.7% mujeres. Similares porcentajes se mantienen en los años 2005 y 2006. Para el primer semestre del presente año, la proporción de hombres en la población económicamente activa, es del 61.3%; mientras que la de las mujeres, es de un 38.7% (INE, 2007).

En el Gráfico 2 se presenta la tendencia de la tasa de actividad o el porcentaje de la PEA con relación a la población de 15 y mas años, la cual ha sufrido leves variaciones desde el primer trimestre del año 2002, cuando fue del orden del 68.3%, alcanzado la cota más alta a finales del 2003 con un 69.5%. También se observa que partir del 2003, el porcentaje de la PEA baja suavemente, arribando al final del primer semestre de 2007 al 64.6%. En términos estadísticos se podría hablar de la estabilidad de esta tasa en el periodo bajo escrutinio.

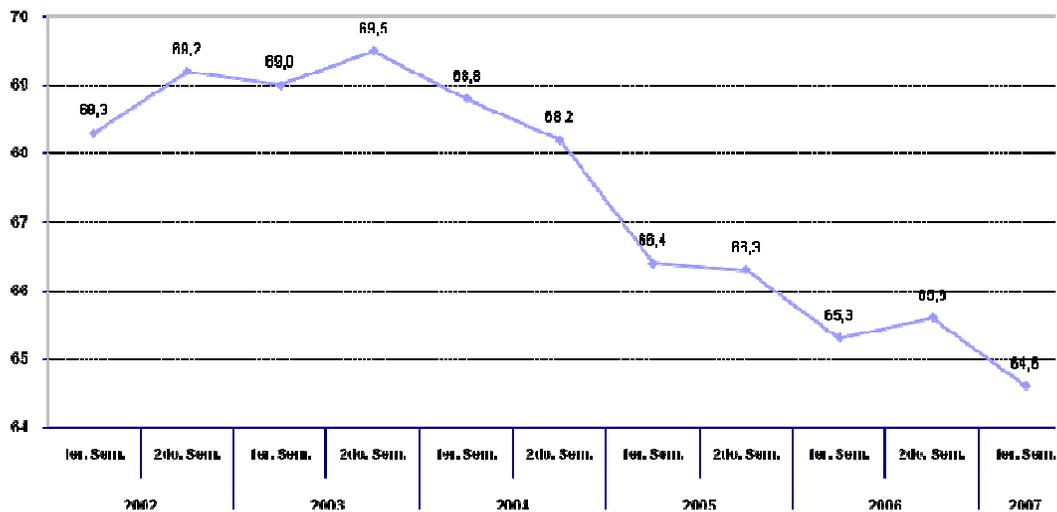


Grafico 2. Tasa de Actividad. 1er. Semestre 2002 – 1er. Semestre 2007.
(Fuente. INE, 2007)

En el Grafico 3 se observa el comportamiento de la tasa de ocupación; es decir, el porcentaje de la población ocupada con respecto a la PEA. En el gráfico en mención, se observa que dicho porcentaje arranca con un 84.5% en el primer trimestre de 2002 y desciende al 80.8% para finales del 2003. Pero desde el año 2004 comienza a recuperarse y a final de ese año se ubica en 86.1%. El incremento se mantiene en los dos años siguientes y en el primer semestre del corriente año alcanza un 90.7%.

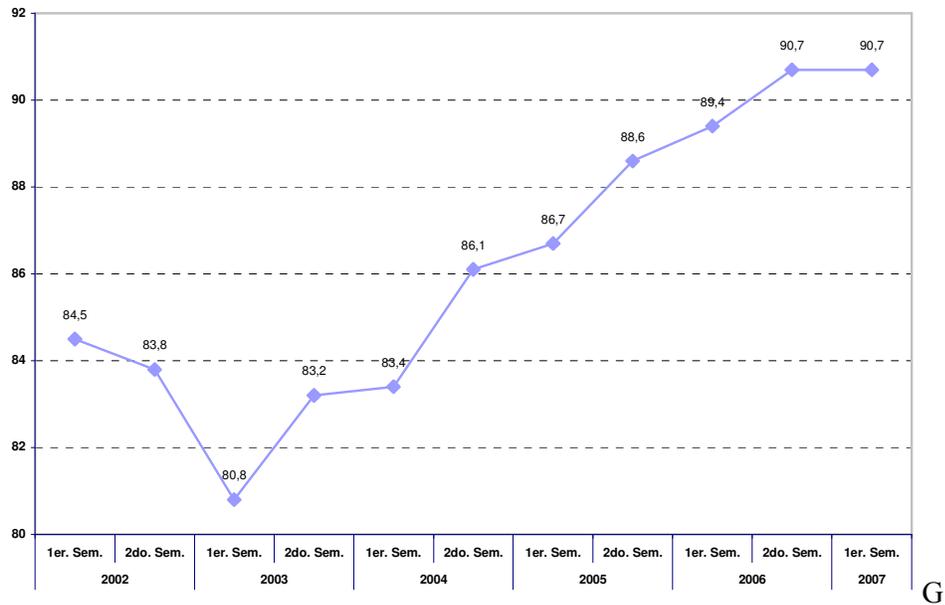


Gráfico 3 Tasa de Ocupación. 1er. Semestre 2002 – 1er. Semestre 2007

(Fuente. INE, 2007)

Se observa que la tasa de ocupación arranca con un 84.5% en el primer trimestre de 2002 y desciende al 80.8% para finales del 2003. Pero desde el año 2004 comienza a recuperarse y a final de ese año se ubica en 86.1%. El incremento se mantiene en los dos años siguientes y en el primer semestre del corriente año se coloca en 90.7%.

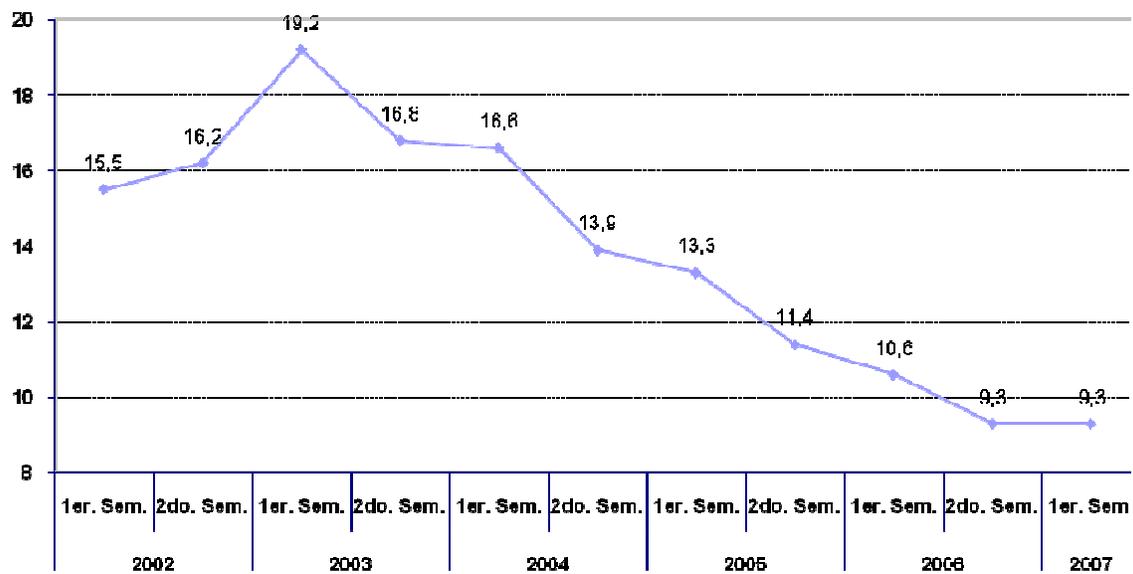


Gráfico 4 Tasa de Desocupación. 1er. Semestre 2002 – 1er. Semestre 2007

(Fuente: INE, 2007)

En el Gráfico 4 se visualiza la tendencia de la tasa de desocupación, que expresa la relación porcentual entre la población desocupada con relación a la PEA; es decir, mide el desempleo. Se observa que el desempleo registrado arranca con un 15.5% a principios del 2002, sube al 19.2% durante el primer semestre del 2003, cuando comienza a descender ligeramente y llega al 16.6% durante el primer semestre de 2004; deslizándose hasta el 13.9% en el segundo semestre del mismo año. Para finales del 2005 llega al 11.4%, en tanto que para el año 2006 culmina con un 9.3%. En lo que va del 2007, las cifras oficiales informan sobre un porcentaje de desocupación que se mantiene sin variación con respecto al obtenido al final del 2006. Antes se apuntó, que dependiendo del tamaño o número de trabajadores que tiene la empresa o unidad económica, la ocupación se clasifica en dos amplios sectores: formal e informal. En adelante, se reseña la tendencia del sector formal durante el ciclo al cual se viene haciendo referencia. Con esta perspectiva, se toma la definición del Instituto Nacional de Estadística y se entiende por porcentaje de formalidad, a la proporción de la población ocupada en el sector formal, sobre el total de la población ocupada. (INE, 2007).

En el grafico 5 se observa la tendencia del sector formal en el periodo referido.

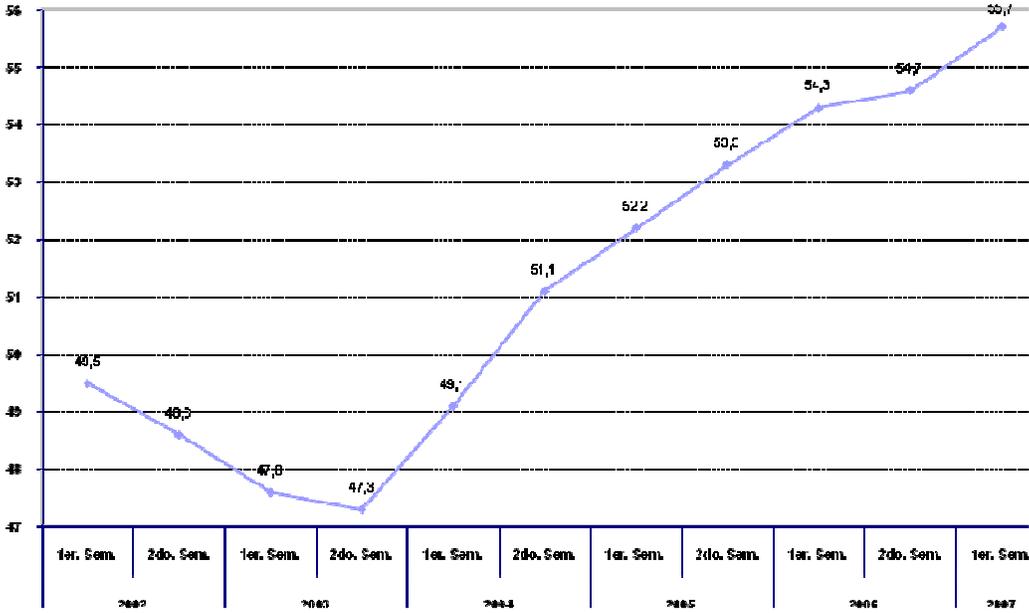


Gráfico 5. Ocupación Sector Formal. 1er. Semestre 2002 – 1er. Semestre 2007 (Fuente: INE, 2007)

El ciclo comienza con un porcentaje de formalidad del 49.5% a principios del 2002 y a finales del baja al 48.6%. Para el primer semestre del 2003, continúa el descenso del empleo formal, finalizando el año con un porcentaje del 47.3%. Según las cifras del INE, la formalidad, comienza a incrementarse a partir del primer semestre del 2004, cuando sube al 49.1%; en tanto que a finales del año llega a 51.1%. Esta tendencia al crecimiento de la formalidad continúa en los años 2005 y el 2006, cuando en este último finaliza con el 54.7%; mientras que durante los seis primeros meses del presente año, dicho proporción arriba al 55.7%. Estas cifras, podrían ser indicios, en cuanto que habría mayor seguridad en el empleo y disfrute de beneficios laborales pautados por ley, para un mayor número de trabajadores en el país. (Véase Gráfico 5)

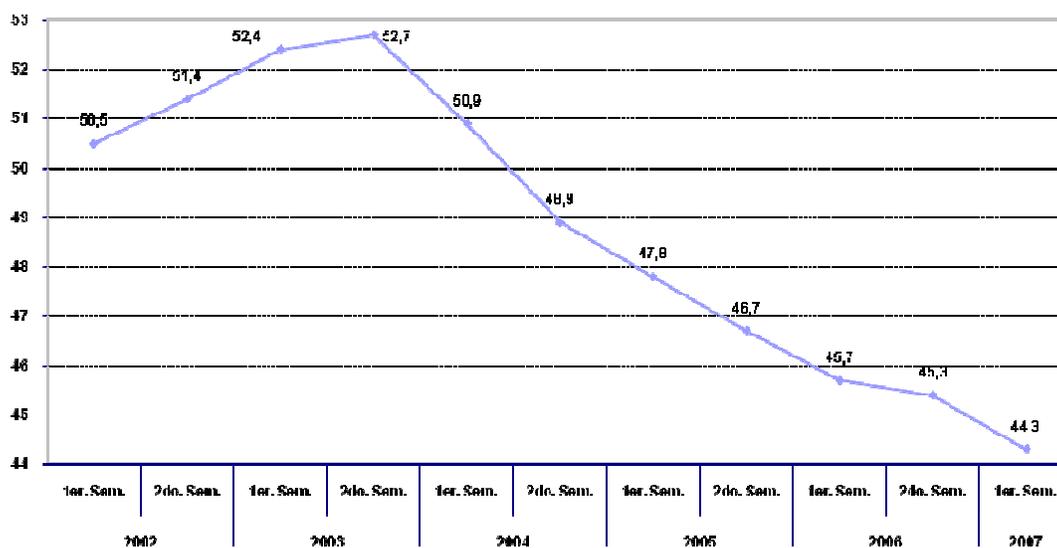


Gráfico 6. Ocupación Sector Informal. 1er. Semestre 2002 – 1er. Semestre 2007
(Fuente: INE, 2007)

En el Gráfico 6, se presenta la tendencia de la informalidad en Venezuela durante el ciclo referenciado. Al primer semestre del 2002, el sector informal aglutina el 50.5% del total de la población ocupada y remonta al 52.7% a finales de ese año. Para el primer semestre del 2004, comienza a descender, terminando ese año con un 48.9%.

Según las cifras del INE, la informalidad continua decreciendo paulatinamente durante los años 2005 y 2006, cuando a finales de este último año llega a un porcentaje

del 45.3%. Esta tendencia continúa durante el primer semestre del año en curso, al disminuir hasta el 44.3%.

Por otra parte, en el Grafico 7, se observa la tendencia de la ocupación en el sector empleador público durante los años aludidos. El porcentaje del empleo público, es de 14.2% al primer semestre de 2002; sube al 14.4% en el primer semestre de 2003 y baja al 14.0%, cuando finaliza el año.

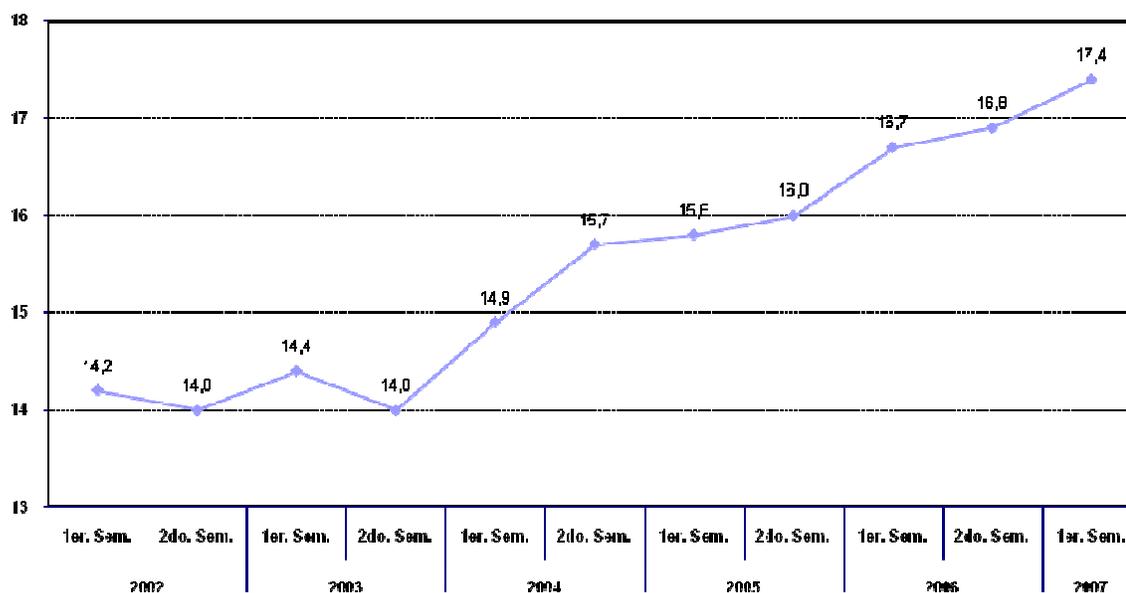


Gráfico 7. Ocupación Sector Público. 1er. Semestre 2002 – 1er. Semestre 2007
(Fuente: INE, 2007)

A partir del primer semestre del año 2004, la ocupación en el sector empleador público crece; es así, que para el segundo semestre del año 2006 está en un 16.0%; aumenta al 16.8% a finales de ese año y continúa el incremento durante el primer semestre del 2007, cuando se coloca en 17.4%. Estos porcentajes evidencian, la ampliación sostenida de la nómina de los empleados públicos a partir del año 2004.

En el Grafico 8, visto más más adelante, se traza la tendencia del empleo privado durante el ciclo que comienza en el 2002. Se observa que en el primer semestre del 2002, el sector empleador privado agrupa el 85.8% del total de la población ocupada; sube levemente al final del segundo semestre del año, cuando alcanza un 86.0%, para bajar ligeramente al término del primer semestre del 2003, obteniendo un

porcentaje del 85.6%, Sube un tanto al final del año 2003, equiparándose al valor obtenido a finales del año anterior; es decir, un 86.0%. No obstante, el empleo privado decrece relativamente desde el año 2004. Para el año 2005 continúa la tendencia a la baja y termina el año con un porcentaje del 84.0%. Durante el año 2006 se acentúa la tendencia al decrecimiento relativo del empleo privado; es así, que al finalizar ese año el porcentaje es de un 83.2%. En lo que va del presente año, durante el primer semestre, el sector empleador privado en términos porcentuales, decrece aún más, hasta un 82.6% del empleo total. No obstante este sector sigue siendo el principal empleador del país tanto en términos relativos como absolutos.

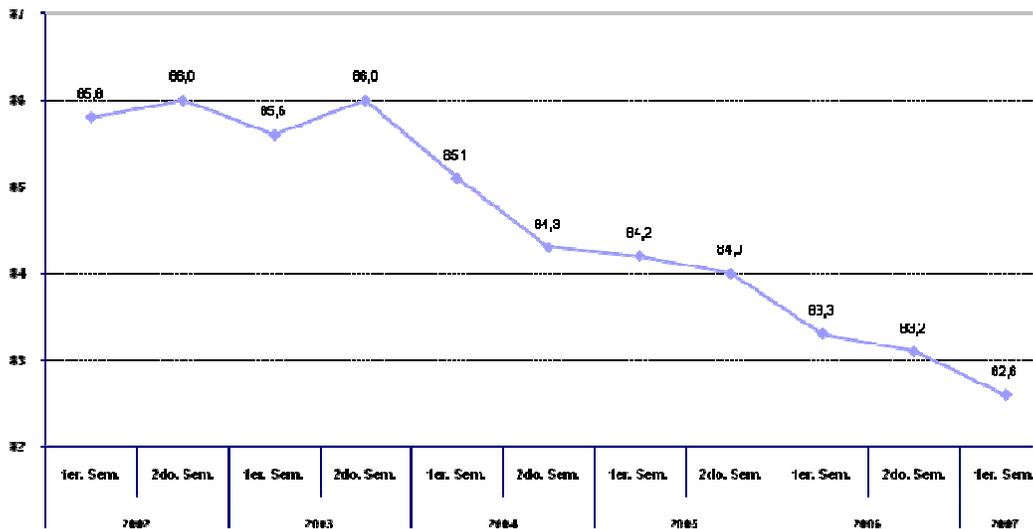


Gráfico 8. Ocupación Sector Privado. 1er. Semestre 2002 – 1er. Semestre 2007.
(Fuente: INE, 2007)

Por otra parte, en lo que se refiere a la ocupación por sexo, la Encuesta de Hogares registra para los años 2004, 2005 y 2006, porcentajes de desocupación total (hombres y mujeres) del orden de 13.9%, 11.4% y 9.3% respectivamente. Durante esos mismos años, el porcentaje de hombres desocupados fue de 12.3%, 10.3% y 8.2% respectivamente; mientras que para las mujeres se registran valores del 16.4%, el 13.0% y el 11.1%. Estas magnitudes revelan que el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres.

Durante el primer semestre del año en curso, el desempleo fue de 9.3%; pero en los hombres este porcentaje disminuye al 8.7%, en tanto que para la mujeres es de

10.2%, manteniéndose la tendencia de un desempleo mayor en las mujeres que en los hombres.

En cuanto al desempleo por grupos de edad y sexo, solamente se hará referencia al grupo comprendido entre los 15 a 24 años, puesto que es el segmento etéreo de donde mayormente se recoge la data de campo en esta investigación. La información que aporta la Encuesta de Hogares por Muestreo confirma que este grupo etéreo es el más afectado por el desempleo. Así las cosas, la desocupación para este segmento poblacional, se ha mantenido por encima del porcentaje total de desempleo.

Para el grupo etéreo en referencia, en el 2004 la desocupación alcanzó una cota del 23.0%; aunque vistos según el sexo, en los hombres fue del 12.3% y en las mujeres del 24.6%. Durante el año 2005, el porcentaje de desocupación para este grupo etéreo, fue el siguiente: hombre (10.3%) y mujeres (24.1%). En el año 2006, el porcentaje de desempleo de los hombres comprendidos entre los 15 y 24 años de edad fue de un 8.2%, y el de las mujeres de un 22.0%. Para el primer semestre del año en curso los porcentajes son de un 8.7% para los hombres y del 20.0% en las mujeres. En consecuencia, se puede inferir, que en este grupo de edad, la desocupación es más acentuada en la mujer, ya que prácticamente es el doble que el desempleo registrado para los hombres. (INE, 2007)

Si alguna síntesis cabe de esta somera relación en lo que a las tendencias de fuerza laboral en Venezuela; es la siguiente:

Aunque haya disminuido la informalidad, quizás lo habría hecho a expensas del empleo que ofrece el Estado. Se puede suponer que esta circunstancia, también podría deberse al incremento de personas que entran en el renglón de inactivos por estar incorporados a actividades que no están consideradas bajo cobertura de esa definición, tales como estudiantes, jubilados, amas de casa, etc.

Por otra parte, resulta preocupante, la cada vez reducida participación relativa de Sector Empleador Privado oferente de empleo y en contraposición el abultamiento del empleo público.

De la misma manera, es alarmante destacar que el desempleo golpea más frontalmente al segmento de la población comprendida entre los 15 y 24 años de edad, fundamentalmente a las mujeres que casi duplican a los hombres en cuanto porcentaje de desocupación o desempleo. Al estar este grupo etario más expuesto a los vaivenes que sufre la oferta de trabajo, es de suponer que podrían ser más proclives para aceptar un trabajo o empleo, independientemente de las garantías o seguridades laborales que el mismo suponga.

3. El trabajo decente

Con ocasión de la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, celebrada en la ciudad de Copenhague, en 1995 y a propósito del análisis sobre el impacto del nuevo orden económico mundial en el desarrollo de las naciones, se enfatizó en la promoción del pleno empleo como objetivo básico de las políticas económico-sociales, y en especial sobre la preparación de las personas para lograr medios de vida seguros y sostenibles a través de trabajos y empleos que además de productivos fueren elegidos libremente. Con este fin se dejó en manos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la puesta en marcha de programas dirigidos a la promoción, fortalecimiento y asistencia a los diferentes estados miembros en procura de empleos que garanticen mejores condiciones de vida (Lanari, M y Slavin, E, Noviembre del 2003)

Y así surge, en 1999, el Programa de Trabajo Decente en el escenario laboral, tras su adopción en la 87ava Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo. De ahí en adelante, la OIT se ha planteado la promoción del trabajo decente como objetivo global (OIT, 2003), para superar las desigualdades sociales mediante el desarrollo sostenido, tanto social y económico de las naciones y las personas.

Este objetivo global de la OIT ha sido definido como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (...). Para la OIT el trabajo

decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social. (OIT, 26 de agosto del 2004)

Un aspecto importante en el surgimiento del Programa sobre el Trabajo Decente, es el reconocimiento por parte de la OIT del impacto negativo que en el nivel de vida, especialmente en los aspectos relacionados con el trabajo, ha tenido y sigue teniendo el la economía globalizada impulsada por las corrientes neoliberales. En efecto, en el informe del Director General de la OIT, Dr. Juan Somavia, presentado ante la Tercera Conferencia Mundial de la Organización Mundial del Comercio en 1999, expresa que a pesar de las innegables ventajas y bondades que ha significado el llamado fenómeno de la globalización, no se pueden soslayar los impactos negativos, entre los cuales se destacan los siguientes:

- Las ventajas que ofrecen los mercados y las sociedades abiertas no están llegando a todas las personas. Si bien ha generado excelentes oportunidades para el crecimiento de las economías, aquellas - las oportunidades- no están llegando a todos por igual. Antes bien se han incrementado las desigualdades e injusticias entre los países y las personas. (Somavia, 30 de noviembre-3 de diciembre de 1999).
- A pesar de los indudables beneficios que la liberalización del comercio (...) pueden generar en términos de una mejor asignación de los recursos, (...) y un mayor desarrollo, el proceso no ha conseguido alcanzar plenamente el objetivo de “elevar los niveles de vida, lograr el pleno empleo” (Somavia, 30 de noviembre-3 de diciembre de 1999).
- A pesar de que en muchos casos no se pueden establecer con precisión las causas, un hecho incuestionable, es que la globalización ha impactado en forma negativa a una serie de aspectos relacionados con el mercado laboral: desaparición de puestos de trabajo sin el correlativo de la generación de nuevos empleos; la carencia y a veces ausencia de medidas de protección social laboral; e incluso, la generación, en países en desarrollo, de amplios sectores de la

población en edad de trabajar que quedan al margen de los mercados laborales. (Somavia, 30 de noviembre-3 de diciembre de 1999).

- Otra secuela de la liberación de las fronteras económicas en la mano de obra como resultado de la aparición y proliferación de los llamados empleos flexibles y el incremento del empleo informal, es que los trabajadores se encuentran más desamparados desde el punto de vista de la seguridad laboral y social. (Somavia, 30 de noviembre-3 de diciembre de 1999).

Lo expresado anteriormente recoge sucintamente las razones por las cuales la OIT prioriza como objetivo estratégico el fomento del trabajo decente: se recalca ante los problemas sociales y laborales que afectan a gran cantidad de países y de personas en todo el mundo, que impiden el desarrollo humano sostenible. En suma se busca promover en las naciones aquel tipo de "... trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (Somavia, 30 de noviembre-3 de diciembre de 1999).

A pesar del reconocimiento, por parte de la OIT, de los efectos indeseables de la globalización, no están en contra de la misma. Por el contrario, para la dicha Organización, el progreso económico, la promoción y el fortalecimiento del trabajo decente no están reñidos, ni lo deben, con la globalización, pues son partes de un mismo todo.

El desarrollo no está referido sólo al comercio, ni sólo a las inversiones, ni sólo a la producción. Abarca todos esos elementos, pero también (...)

El desarrollo es empleo e integración social, es dar incentivos económicos que promuevan objetivos sociales. Es invertir en capacidades, calificaciones, conocimientos, salud. El desarrollo consiste en buscar sinergias entre el progreso social y el económico. En el ámbito de la labor de la OIT, eso significa, por ejemplo, demostrar que los empleos más seguros son los más productivos; que el trabajo infantil

socava la capacidad económica a largo plazo; que la aplicación de políticas eficaces de igualdad de género da lugar a economías más dinámicas; que una población más segura también está más dispuesta a ajustarse a las necesidades económicas. (Somavia, 30 de noviembre-3 de diciembre de 1999).

4. El Trabajo decente busca solidez teórica y operacional en la OIT

El término de trabajo decente se encuentra aun en desarrollo, tanto a nivel teórico como operacional. Desde su aparición, una gama de estudiosos lo han abordado con el objeto de llegar a un significado unívoco, que a la vez, permita la comparabilidad entre los países. Estos investigadores, también se han ocupado de elaborar mediciones con miras a conocer los avances de los países, que procuran trabajos decentes para todos sus ciudadanos.

A casi siete años desde que fuera enarbolado por la OIT, se está frente a un concepto de “índole polifacética”, que aún con los desarrollos realizados por los investigadores, no ha llegado a la etapa de concepto integral generalizable. (OIT, 2003). La meta es poder llegar a desarrollar un índice del trabajo decente de la misma manera que se ha llegado al índice de desarrollo humano, para lo cual, son imprescindibles los trabajos de investigación que sistemáticamente se desarrollen al respecto.

En tal sentido la OIT se ha preocupado por incentivar y promover investigaciones empíricas y estudios teóricos sobre el trabajo decente. Parte de este esfuerzo se encuentra en el catálogo contentivo de la bibliografía mundial sobre el trabajo decente, que preparó la Oficina Sub regional de la OIT para el Cono Sur de la América Latina. Este catálogo recoge cuarenta y tres documentos; entre investigaciones, documentos de trabajo, informes y memorias, que se han publicado desde 1999 hasta el 2005. El catálogo puede ser consultado en el siguiente sitio Web: <http://www.oit Chile.cl/pdf/TD-bibl.pdf>.

Por otra parte, particularmente destaca, el número monográfico de la Revista Internacional del Trabajo, el cual recoge una serie de investigaciones realizadas durante el año 2003 en torno al concepto en cuestión. Bajo el título: “La medición del trabajo decente”, dicho volumen recoge seis artículos realizados por investigadores adscritos en su mayoría, a la OIT; son estudios dirigidos a establecer y esclarecer los diferentes componentes del concepto.

5. Indicadores y trabajo decente

En los estudios concretos, adelantados en lo concerniente al concepto e indicadores del trabajo decente, que se reseñan en el número monográfico de la Revista Internacional del Trabajo (2003) de la OIT, dedicado a la medición del trabajo decente, se encuentran dos perspectivas, una macroeconómica y la otra microeconómica. Siendo la primera óptica la que ocupa la atención de la mayoría de las investigaciones que al respecto se han realizado; en tanto que, con relación a la medición del concepto en el segundo nivel, tan sólo uno de los estudios plantea la pertinencia de abordar, la medición del trabajo decente a partir de las empresas y de los trabajadores individualmente.

6. Medición del trabajo decente a nivel macroeconómico

En el caso del enfoque a macro nivel la intención es el poder abordar la medición con miras a comparar los países, lo cual hace que el interés de esas investigaciones sea el ofrecer un modelo de indicadores sobre el trabajo decente susceptible de aplicarse a todos los países y que permitan, a la vez, realizar las comparaciones internacionales (Bescond, et tal, 2003). Sin embargo todos estos estudios presentan avances preliminares y tentativos, de forma que los hallazgos y modelos aportados en modo alguno deben ser considerados definitivos sino más bien visto como un aporte en pos de clarificar el concepto.

Las diversas propuestas plantean una aproximación, entre otras posibles, al concepto en cuestión. Al respecto Dahram Gahi (2003) asevera:

Pecaríamos, pues, de falta de realismo si supusiéramos que los indicadores de trabajo decente nos darán un retrato fiel de los resultados alcanzados por un país (...) Por consiguiente, debemos tener presente que los indicadores que vamos a exponer sólo mide aproximadamente la situación. P 128

Por otra parte, cada trabajo aborda un grupo de indicadores que se corresponden con el juicio particular acerca de lo que cada equipo consideró como los más pertinentes. De forma tal que las aportaciones deben ser vistas en función de los criterios de elección que ellos mismos establecieron; por lo tanto, son selectivas y restringidas, de manera deliberada, a unos límites razonablemente manejables y, por lo general, comunes a los países. (Amkel, et al, 2003)

Algunos de los autores parten de la identificación de facetas asociadas al concepto del trabajo decente, para derivar de ahí los indicadores y sus formas de medición. En tanto otros van directamente a los indicadores

En el primer grupo se encuentra el trabajo de (Gahi, 2003) quien identifica las siguientes facetas: posibilidades de empleo, seguridad social, derechos humanos y diálogo social. En la misma línea está la realizada por Anker, et al (2003) en donde se establecen las siguientes facetas: oportunidad de trabajo, trabajo en condiciones de libertad, trabajo productivo, equidad en el trabajo, seguridad laboral y dignidad laboral. Por último se incluye la investigación de Bonnet, et al, (2003) en donde las enfocan desde las perspectivas de las seguridades económicas, por lo cual presentan las facetas basadas en esas seguridades: seguridad del mercado de trabajo, seguridad del empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación.

Por su parte, Bonnet, et al, presentan tres ópticas o perspectivas para abordar la medición del trabajo decente a través de un índice: a macro, meso y micro nivel. Para el nivel macroeconómico, proponen las facetas de las seguridades básicas: seguridad del mercado de trabajo, seguridad del empleo, seguridad profesional, seguridad en el

trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación” (2003b, p. 234). .

En cuanto al segundo grupo, es decir, las investigaciones que van directamente a los indicadores, el número monográfico presenta el trabajo de Bescond, D. Chataignier, A. y Mehran, F. (2003) con los siguientes indicadores del trabajo decente: ingresos bajos, jornada laboral excesiva, desempleo, niños sin escolarizar, desempleo juvenil y personas mayores sin pensión.

Se constata que hay una gran diversidad de enfoques; sin embargo, cuando se ven los planteamientos de los indicadores y las formas de medición, se observan similitudes. Entre ellas resalta el uso generalizado de los datos provenientes de las encuestas de población activa, decisión que, palabras más, palabras menos, encuentra su justificación en las siguientes razones:

- Para que los indicadores sean compatibles entre si y, con los datos de empleo y desempleo.
- Buscando que los indicadores sean lo más homogéneos posible, esta garantía la ofrecen las encuestas de población activa porque son similares en casi todos los países.
- Como las encuesta señaladas se realizan de manera periódica, se puede lograr, en consecuencia, una medición sistemática del trabajo decente.
- La medición del trabajo decente mediante los datos de las encuesta, permitiría detectar fallas en las mediciones relacionadas con el empleo, lo cual ayudarían; una vez solventadas, al mejoramiento de la medición por parte de las encuestas. (OIT, 2003).

En cuanto a los indicadores a meso nivel, se presenta a continuación una lista, no exhaustiva, que reúne los introducidos en las investigaciones del estudio monográfico (OIT, 2003) al referido en esta parte:

- Tasas de actividad, ocupación, desempleo. Desempleo juvenil. Sub-empleo, trabajadores ocupados en los últimos años.
- Remuneraciones percibidas, ingresos medios según situación de empleo.
- Condiciones de trabajo: jornada laboral excesiva, trabajo nocturno; accidentes y riesgo a accidentes y enfermedades profesionales, formación profesional recibida.
- Protecciones sociales: incapacidad, vejez, desempleo.
- Gasto público en seguridad social y cobertura recibida por los trabajadores, beneficio de seguridad social consistentes en ayudas monetarias, población de 65 y más años que recibe una pensión, porcentaje de población activa que cotiza a un fondo de pensión.
- Trabajo forzoso, trabajo infantil, niños sin escolarizar, tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia, tasa de desempleo de mujeres con hijos en edad escolar.
- Discriminación en el trabajo, segregación profesional por sexo, porcentaje de hombres y mujeres en empleos de dirección, en determinadas profesiones y en el trabajo asalariado.
- Libertad de asociación. índice de afiliación en los sindicatos, cobertura de la negociación colectiva e índice de cobertura, huelgas y cierres patronales.

7. Medición del trabajo decente a nivel microeconómico

En esta categoría de agregación, en el número monográfico sobre la medición del trabajo se incluye el tratamiento adelantado por Florence, B. Figueredo, J. y Guy S. (2003) en su artículo “Una familia de índices de trabajo decente”.

Por ser pertinente a la óptica bajo la cual se desarrolla esta tesis de grado, se ofrece a continuación una reseña de la misma:

En el trabajo señalado (Bonnet, et al, 2003), como se mencionó se presentan tres ópticas o perspectivas para abordar la medición del trabajo decente a través de un índice: macro, meso y micro nivel. De acuerdo a esto, los autores, después de exponer, en la primera parte, la metodología y la base de datos utilizada, dedican una segunda parte a la perspectiva de medición macroeconómica del trabajo decente, en la cual exponen los indicadores utilizados. Finalizan, con la perspectiva microeconómica, donde tratan el índice a nivel meso y a nivel micro en la tercera y cuarta sección del artículo, respectivamente.

Independientemente de la perspectiva, los autores se basan en una misma noción del trabajo decente. De acuerdo a esto, al concepto de trabajo decente por ellos establecido, subyace la noción de la obtención o procuración de las seguridades básicas en torno al trabajo: “seguridad del mercado de trabajo, seguridad del empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación” (Bonnet, et al, 2003b, p. 234). De tal forma que se puede decir que un trabajo decente es aquel que proporciona las mencionadas seguridades laborales.

En cuanto a la metodología y la base de datos centraron esfuerzos en construir lo que han llamado la “Base de Datos de Seguridad Socioeconómica”. Esta está constituida por cinco bloques de datos o componentes, entre los que hay uno para el nivel meso, uno para el micro y el resto corresponden al nivel macro.

Para el *nivel meso* obtuvieron datos de la Encuesta sobre Personal de las Empresa, la cual fuera aplicada a directivos empresariales y la de “Flexibilidad Laboral y Seguridad en la Empresa” para recolectar información sobre las prácticas de seguridad de los trabajadores y productividad en las empresas.

Para el *nivel micro* utilizaron la Encuesta de Seguridad de la Personas, el cual es un instrumento de la encuestas de hogares, que sirve para obtener información, de las

personas o individuos, sobre las necesidades básicas y asuntos relacionados con la justicia social. (Bonnet, et al, 2003)

El cálculo del índice lo hacen por el procedimiento normalizado que se siguen en el de índice de desarrollo humano del PNUD:

Valor Normalizado $X = \frac{\text{valor real} - \text{valor mínimo}}{\text{valor máximo} - \text{valor mínimo}}$ (Bonnet, et al, 2003, p. 236)

Para los nivel microeconómico, se reitera, las seguridades básicas son la mismas que para el nivel macro, pero aplicada en el centro de trabajo (nivel meso) o al trabajador que ocupa un puesto determinado (nivel micro). Así, a estos niveles, definen trabajo decente con arreglo a lo siguiente:

“En el plano de los centros de trabajo (meso) un entorno de trabajo decente será aquel que proporcione una seguridad suficiente a los trabajadores y, al mismo tiempo, fomente la eficiencia dinámica de la empresa. En el plano del trabajador (micro), el trabajo decente consistirá en tener buenas posibilidades de trabajar con niveles suficientes de todas las facetas de la seguridad socioeconómicas.” (Bonnet, et al, 2003, p. 234)

Los autores están conscientes acerca de las dificultades para la obtención de medidas objetivas, sobre todo a nivel de la organizaciones, en lo fundamental porque ‘lo que deberían hacer las empresas’ es un concepto difícil de medir, y tampoco es fácil encontrar indicadores de resultados” (Bonnet, et al, 2003, p. 253)

De acuerdo a lo anterior se presenta a continuación una lista los indicadores propuestos en el índice de trabajo decente a micronivel desarrollado por Bonnet, et (2003) con respecto a cada una de las dimensiones o seguridades básicas.

Seguridad de formación: si la empresa proporciona formación inicial a los trabajadores recién contratados, si hay formación para mejorar el desempeño o cuando se va a ascender al trabajador, si la empresa sufraga los costos de la formación

profesional, si el trabajador aplica sus conocimientos o habilidades, si el trabajador ha recibido formación profesional reglada.

Seguridad de empleo: si existen figuras contractuales que garanticen la estabilidad en el trabajo, pago de preaviso, procedimientos de despidos, regulaciones de los despidos por contratos colectivos, si el trabajador cree que puede permanecer en su empleo.

Seguridad en el trabajo: si hay un comité de seguridad, índice de accidentes laborales, condiciones de higiene laboral presentes en los establecimientos, uso de equipos de protección, medidas preventivas existentes.

Seguridad profesional: igualdad de oportunidades –sin discriminación - para la contratación, ascensos, etc.

Seguridad de ingresos: distribución de los salarios en comparación con el promedio, percepción de los ingresos por parte de los trabajadores en comparación con los del mismo nivel, complementos salariales recibidos.

Seguridad de representación: reconocimiento del sindicato, existencia de convenio colectivo, afiliación al sindicato, participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

En líneas generales, el estudio apunta, a que una forma de medir el trabajo decente en cualquiera de los niveles mencionado, es a través de la determinación de los márgenes de seguridad, tal como lo expresan (Bonnet, et al, 2003b), “si una persona tiene buena seguridad de ingresos, buena seguridad de formación, buena seguridad profesional, buena seguridad de representación y buena seguridad en el trabajo, podrá decirse que tiene un trabajo decente (y que es muy afortunado)” p. 258

Unas acotaciones importantes tienen que ver con el campo de aplicación de los indicadores macroeconómicos del trabajo decente. Al respecto, se presentan, por lo menos dos aspectos importantes: en primer lugar, que a micro nivel se deben excluir aquellos que no tienen relevancia desde la óptica individual, es decir desde la perspectiva del trabajador; por ejemplo, la seguridad en el mercado no le es

particularmente relevante a cada trabajador, en cambio si los es la seguridad en su puesto de trabajo; en segundo lugar, cabe señalar que a nivel del trabajador ocupado, la medida del trabajo decente debería utilizar indicadores objetivos e indicadores subjetivos, estos últimos tratan de determinar las expectativas de los trabajadores con relación a algunos de los indicadores. Por ejemplo, si cree que mantendría su empleo actual, o si considera que sus ingresos han aumentado o no en con el paso de tiempo, si siente que las condiciones de seguridad en su trabajos son buenas o no, etc. (Bonnet, et al, 2003)

8. Comentario Adicional

Unas acotaciones finales respecto al panorama que plantean las investigaciones aquí glosadas, son las siguientes:

- En líneas generales, se observa, que en la elaboración de un índice de trabajo decente, se introducen aspectos conceptualmente diversos y hasta opuesto, por lo cual no es unívoco, al igual que sus indicadores.
- Por tanto es importante que las investigaciones que se emprendan asuman como un desafío la claridad conceptual de lo que se quiere medir para que el índice resultante sea diáfano y replicable.
- El interés de este primer paso, que se inicia con las investigaciones del número monográfico de la Revista de la OIT (2003), es precisamente poner en cuestión estas distintas alternativa para discutir las y ponerlas a prueba, con el propósito de ir avanzando hacia un concepto, unos indicadores y un índice más robusto.
- En tal sentido, son de carácter exploratorios ya que, en todos los caso se observa que el propósito es ir probando aquellos indicadores que proporcionan mediciones objetivas, que se encuentran en todos los países.
- Los trabajos proponen versiones susceptibles de mejoramiento, de forma tal, que con ellas y a través de ellas se busca clarificar el concepto hasta llegar; en forma progresiva, a uno mayoritariamente aceptado. Queda mucho por investigar para

obtener un modelo de indicadores de trabajo decente consensuado, los estudios, hasta ahora realizados, representan una contribución de carácter aproximativo sobre los cuales se pueden emprender otras investigaciones que las amplíen, corroboren o que presenten otros enfoques interesantes.

9. Legislación venezolana y trabajo decente

El Estado venezolano ha instituido un conjunto de leyes, normativas y reglamentos que garantizan y dotan de la cobertura legal para que el ciudadano tenga derecho al ejercicio de actividades laborales homologables con la noción o concepto de trabajo decente. Tal apreciación se puede inferir a partir de la lectura del Art. 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBE, 1999). Artículo en el cual se denotan los elementos o facetas básicas que integran la noción o concepto en referencia, en tanto que se concibe al trabajo como un deber del Estado, así como derecho de todo ciudadano, así lo expresa el mencionado Artículo.

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

En la Constitución de 1999, se concibe al trabajo como un hecho social que está bajo la total protección de Estado; así el Artículo 89, se menciona que “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras” (CRBV, 1999)

De la misma forma, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, se pueden encontrar otros artículos en los que se valora al trabajo humano en los términos que lo relacionan con el concepto de trabajo decente, lo cual es evidencia de la importancia que el legislador le otorgó al hecho social del trabajo, cuando establece requisitos para su ejercicio con rango constitucional, cuestión ésta que ratifica la importancia que el Estado le da a la protección del trabajador. Con tal perspectiva y más concretamente en dicha Constitución, se nombran aspectos como los siguientes:

En cuanto a remuneración el Art. 91 expresa que el trabajador tiene derecho a una justa y suficiente retribución económica por el trabajo que desempeña; refiere el mencionado Artículo que “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales” (CRBV, 1999).

Con relación a la jornada de trabajo, la misma aparece como norma constitucional; así el Art. 90 reza: “la jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales” (CRBV, 1999).

Otra característica que sugiere la OIT como aspecto básico en la conformación del trabajo decente, es la seguridad de representación. En este sentido, la Constitución venezolana indica en el Art. 95, sobre el derecho que asiste los trabajadores para “constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley” (CRBV, 1999). De la misma manera, la Constitución garantiza el derecho a huelga y realizar convenciones colectivas conforme lo requieran los trabajadores.

Por otra parte, buscando una mejor regulación de las relaciones obrero-patronales, así como para clarificar el alcancé y responsabilidad del Estado y de las partes en lo referente a sus derecho y deberes, se publica en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinaria del 19 de junio de 1997, la Ley Orgánica del Trabajo que apunta, tal y

como lo dice Art. 1 “las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social” (LOT, 1997).

En lo concerniente a la dimensión de seguridad en el empleo, que es otro de los aspectos sugeridos por la OIT, como indicativos de la presencia de trabajo decente, en la Ley Orgánica del Trabajo, en el Título II “Sobre la Relaciones de Trabajo”, Capítulo 2 “Contrato de Trabajo”, se puede establecer una vinculación con esa dimensión; puesto que en la mencionada Ley se establecen las normas generales que deben contener tales contratos, así como de la obligatoriedad de cumplimiento por las partes, salvo situaciones de despido, renuncia o paro forzoso. Mas concretamente, en el Artículo 70 del mocionado instrumento legal, se habla de la preferencia que otorga la ley a la celebración de contratos escritos, sin embargo, hace la salvedad, en cuanto que si se da de forma oral, debe existir una forma de comprobarse su existencia (LOT, 1997).

Algunas características generales del contenido de contrato de trabajo escrito tal y como lo ejemplifica el Artículo 71 de la Ley Orgánica del Trabajo son:

- El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes.
- El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible.
- La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso.
- La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada.
- La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea.

- El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago.
- El lugar donde deba prestarse el servicio.
- Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.

De igual forma y en pro de garantizar la seguridad del empleo, la Ley Orgánica del Trabajo en el Título II “Sobre la Relaciones de Trabajo” Capítulo 6 “Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo”, reglamenta lo referente a terminación de la relación de trabajo, en todo lo concerniente a las causales, tipos, preavisos e indemnizaciones correspondientes a las partes.

Respecto a la seguridad del trabajo, la Ley Orgánica del Trabajo, en su Artículo. 186 hace algunos avances en lo referente a las condiciones en las cuales el trabajo deberá prestarse, en este sentido indica que: “a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; b) les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y d) mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias” (LOT, 1997).

De la misma forma, el Capítulo VI del Título III de la Ley, se contemplan algunas normas respecto a la higiene y seguridad industrial dentro del lugar de trabajo que el patrono debe cumplir, en este sentido, en el Art. 187, se obliga a que el patrono debe “tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales” (LOT, 1997), así como todas las demás reglamentaciones dictadas por la ley y que El Ejecutivo Nacional considere pertinentes.

Dada la importancia que en la legislación venezolana se le otorga a la seguridad en el trabajo, se publica en Gaceta Oficial Numero 38.236 de 26 de Julio de 2005 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo la cual tiene por objeto tal y como dice su Art. 1:

- Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
- Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
- Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
- Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

También, dentro de este mismo ámbito, se publica en Gaceta Oficial N° 4.322 de fecha 3 de noviembre de 1991 la Ley del Seguro Social Obligatorio que tiene por campo de aplicación; tal como dice su Art. 1, “las situaciones y relaciones jurídicas con ocasión de la protección de la Seguridad Social a sus beneficiarios en las contingencias de

maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso” (LSSO, 1991).

Buscando la seguridad profesional, el Título I, Capítulo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo menciona el derecho de toda persona a trabajar sin ningún tipo de discriminación tal como lo dice el Art. 26

Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos. (LOT, 1997)

Así mismo, el Título III de la Ley Orgánica de Trabajo, habla de las remuneraciones, tipos, periodicidad, subsidios, prestaciones, etc., que todo trabajador debe percibir para poseer una seguridad de ingresos que sea justa y acorde con la responsabilidades y tareas que le competen, y que le permita tener un nivel de vida digno. Esta intencionalidad se puede ver claramente en el Art. 130 de la Ley que dice que “para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna” (LOT, 1997).

Garantizando la seguridad de representación, la Ley Orgánica del Trabajo en el Capítulo II del Título VII habla de La Organización Sindical la cual ratifica en su Art. 400 que “Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones” (LOT, 1997). Entre otras estipulaciones, habla de la libre asociación, que no haya restricciones en su funcionamiento así como de sus atribuciones y finalidades entre otras.

III: El mundo de las franquicias

1. El negocio aparece

Alrededor del mundo han proliferado los grandes centros comerciales, en los cuales abundan los establecimientos de ventas de alimentos de la denominada comida rápida, sitios para el entretenimiento, almacenes, joyerías, cines, ventas de automóviles, locales nocturnos, etc., los cuales poseen decoraciones similares, distribuciones similares y un personal muy parecido en todos ellos, sin importar el lugar del planeta donde se encuentren.

Esa sensación de familiaridad viene acompañada por la presencia de una gran cantidad de productos y servicios de alta reputación, los cuales por si mismos son garantía de calidad; estas son cadenas de establecimientos de probado éxito empresarial, que han surgido gracias a la rápida evolución de un sistema de comercialización llamado “franquicias”, cuya adopción aumenta las probabilidades de éxito y disminuye el riesgo de fracaso. Las franquicias, son percibidas como un negocio seguro y de éxito rápido, lo cual se debe, quizás, a que el nuevo comerciante tiene la posibilidad de manejar un negocio propio y sin alto riesgo, a través de un sistema comprobado que funciona y rinde sus frutos.

En otras palabras, la franquicia se ha extendido por que:

Es una forma de expansión empresarial que tiene como notas relevantes, las menores inversiones, el escaso o ningún riesgo para el franquiciador, donde el personal franquiciado no depende laboralmente del franquiciante o de la cadena, y además resulta una forma rápida de expansión, a diferencia del ‘sucursalismo’, es decir, el modo de expandirse a través de "sucursales" de la propia empresa,

estrategia que lleva implícita grandes inversiones y la asunción de muchos riesgos. (Lavanda, 2006, cap. 5)

En un estudio de Montilla y Perdomo (2004) se señala que el crecimiento de este tipo de negocios en el país es comparable con el del sector telecomunicaciones. De la comida rápida se expandió a lavanderías, peluquerías, tiendas de regalo, entre otros. Ha sido tal el atractivo que este sistema ha tenido en Venezuela, que ha ocasionado la inversión de fuertes sumas de dinero por parte de empresas, lo cual ha redundado en crecimiento de la franquicia hecha en Venezuela. “De todas las franquicias existentes en Venezuela, cerca de 180 (aproximadamente 60%) son marcas extranjeras, mientras que el restante 40% son nacionales, la mayoría de las cuales eran negocios que decidieron expandirse bajo esta fórmula” (Montilla y Perdomo; 2004. website).

La comercialización a través de las franquicias permite que las marcas traspasen las fronteras, manteniendo un producto homogéneo que es identificable en todas partes del mundo, tal es el caso de McDonald's que se conoce en casi todos los países. La tecnología básica de mercadeo que es comúnmente utilizada por las franquicias una vez que se ubican en una región o país determinado, es el de adicionarle a su producto o servicio normalizado, algún elemento propio de la idiosincrasia del país o región donde se localiza. Por ejemplo, McDonald's “sirve cerveza en Alemania y su mascota Ronald se conoce como Donald en China para que los habitantes de ese país puedan pronunciar el nombre, ya que la letra R les resulta difícil de articular” (Montilla y Perdomo; 2004).

En el caso venezolano, la franquicia se ha convertido en uno de los negocios con mayor dinamismo, se contabilizó cerca de 200 empresas de franquicias de varios rubros para Expofranquicias 2003; abarcando campos tan diversos como alimentos, ventas de autos, informática, servicios, tiendas, enseñanza y cuidado personal.

Venezuela está a la cabeza del franquiciamiento en América Latina, incluso por encima de países como Brasil, México y Argentina. Algunos especialistas se aventuran a decir, que una de las razones que dieron tanto vuelo a este sector, es la propia crisis por la que ha atravesado Venezuela durante los últimos años.

El mercado laboral en Venezuela ha dejado gran número de profesionales desempleados por recortes empresariales, muchos otros no pueden mantenerse decentemente con el sueldo que perciben; estos individuos que cuentan con la preparación y un poco de capital necesario para buscar su independencia, ven en las franquicias el método más idóneo para lograr mayor nivel de autonomía en el manejo directo del negocio. (Montilla y Perdomo; 2004).

Los empresarios venezolanos que se han aventurado en la modalidad de franquicias han resultado ser ampliamente exitosos en el negocio y han logrado iniciar procesos de exportación a otros países de Suramérica, Centro América y el Caribe. Iniciativas nacionales como Churromania, tintorerías ecológicas Quick Press, entre otras, han logrado poner un pie sólido en países como EUA, Republica Dominicana, España, Honduras, El salvador, etc. (Montilla y Perdomo; 2004).

No existe en el país un marco regulatorio específico para el manejo y desarrollo de las franquicias, sin embargo, hay una serie de estatutos generales que de alguna forma competen a ésta. Sin embargo, al ser las franquicias un sistema comercial en el cual se regulan las partes, se puede decir que es un contrato de índole mercantil de acuerdo al Código de Comercio; el cual es aplicable partiendo del hecho de que se trata de un contrato y por tanto aplica todo lo referente a la regulación de las partes.

Según Montilla y Perdomo (2004, website), de acuerdo con la Ley de Procompetencia, hay una serie de artículos que el sistema de franquiciado viola, por ejemplo, “obliga a la empresa franquiciada a vender un determinado tipo de productos (restricción a la competencia) a venderlos a unos precios sugeridos u obligados (cartelización de precios) a no competir en una geografía distinta al punto dado (restricción a la competencia) e incluso ella misma se obligaba a no participar directamente en el punto garantizado de la zona exclusiva dada (restricción a la competencia)”. Para los autores arriba mencionados, una circunstancia que ha contribuido a mantener este tipo de practica comercial, es que eran mas numerosas las ventajas que daba este sistema que las desventajas a nivel de competencias.

La forma en como se ha desarrollado este sistema en el territorio nacional, es similar al de otros países, donde las marcas internacionales son las primeras en ingresar con un modelo de franquicias, y posteriormente iniciativas nacionales aparecen como competencia.

La tendencia en el mercado de franquicias en Venezuela es que, aunque el sector de comidas rápidas seguirá siendo el más importante económicamente, serán las franquicias de servicios las que ganaran mayor protagonismo, especialmente aquellas que desarrollen ideas novedosas que puedan ofrecer a un público con nuevas necesidades (Montilla y Perdomo; 2004, website).

2. Hacia una definición de las franquicias

¿Qué es exactamente una franquicia? ¿Cómo funcionan y cuál es su modo de operación?

Los orígenes de la palabra franquicia datan de la edad media, época en la cual, un soberano concedía a sus súbditos el privilegio para realizar actividades en ciertas zonas de reino, tales como la caza, la pesca, agricultura, entre otras. El nombre que se le dio a este particular privilegio fue ‘franc’ o franquicias y no es más que otorgar un privilegio. En Francia, las llamadas ciudades con ‘cartas francas’ eran aquellas que tenían privilegios especiales que les garantizaban ciertas libertades o autonomías, tales como la dispensa permanente de pagar tributos al Rey o al señor de la región (Wikipedia, s.f.)

Una definición mas adaptable a la actualidad, viene a ser la que describe a la franquicias como un “sistema de colaboración entre dos partes jurídicamente independientes, vinculadas entre sí a través de un contrato mediante el cual una de las partes, la empresa franquiciadora, cede a cambio de cierta remuneración económica, el derecho a utilizar su marca comercial y su ‘saber-hacer’ empresarial, por un tiempo limitado y en un territorio determinado” (Pando, C; s.f., website).

El catedrático del Instituto Tecnológico de Monterrey y Presidente de la Asociación de Franquicias de México, el profesor Ferenz Free, considera que la franquicia es:

ante todo, un formato de negocios dirigido a la comercialización de bienes y servicios. Lo que distingue a este formato de otros es que en él, una persona física o moral (jurídica) el franquiciante, concede a otro el franquiciatario (o franquiciado) el derecho a usar por un tiempo determinado una marca o nombre comercial, y se obliga, por un parte, a transmitirle todos los conocimientos técnicos necesarios para comercializar los bienes y servicios que el ofrece, como los métodos comerciales para su buen funcionamiento, y por la otra, a verificar que los métodos organizativos que use sean los empleados por la franquicia (c. p. Feher, F.. Gallastegui, J, 2003, p. 3)

Quizás uno de los conceptos más explícitos en cuanto a la descripción del propósito de una franquicia sería el dado por la European Franchise Federation E.F.F el cual también es avalado por la Cámara Venezolana de Franquicias:

La franquicia es un sistema de comercialización de productos y/o servicios y/o tecnologías, basada en una estrecha y continua colaboración entre empresas jurídicas y financieramente distintas e independientes, el Franquiciador y sus Franquiciados, en el que el Franquiciador dispone el derecho e impone a sus Franquiciados la obligación de explotar una empresa de acuerdo con sus conceptos. El derecho así concedido autoriza y obliga al Franquiciado, a cambio de una aportación económica, directa o indirecta, a utilizar la marca de productos y/o servicios, el "know how" (saber hacer) y otros derechos de

propiedad intelectual, ayudado por la continua asistencia comercial y/o técnica, en el marco de un contrato de Franquicia escrito suscrito por las partes a este efecto (AEF, s.f.)

Este tipo de empresas poseen una serie de responsabilidades y deberes contraídos por la naturaleza del contrato, las cuales son particulares a este tipo de sociedades, lo que ha permitido la expansión, estabilidad y altos niveles de éxito para los inversionistas que pasan a ser franquiciatarios.

Se tiene, entonces que el franquiciador debe haber puesto a punto y explotado con éxito un concepto durante un tiempo razonable y, al menos, en una unidad piloto, antes del lanzamiento de la cadena, ser titular de los derechos sobre los signos de distinción entre la clientela: marcas y signo distintivos y aportar a sus Franquiciados una formación inicial e igualmente una asistencia comercial y/o técnica continuada durante toda la validez del contrato.

Por su parte el franquiciado se compromete a esforzarse para conseguir el desarrollo de la cadena de franquicias y el mantenimiento de la identidad común y su reputación, proporcionar al franquiciador las bases operacionales con el fin de facilitar la determinación de los resultados y los estados financieros requeridos para la dirección de una gestión eficaz y a no divulgar a terceros el "know how" proporcionado por el franquiciador, ni durante ni después de la finalización del contrato. (Pando, s.f.)

Algunos deberes y derechos del franquiciante y el franquiciado (Lavanda, 2006).

Del Franquiciante:

- Adjudicar el derecho de explotar una unidad comercial u operativa en franquicia.
- Suministrarle al franquiciado el Know-how, las técnicas e instrucciones y el sistema para operar.

- Otorgarle al franquiciado exclusividad territorial o zonal.
- Otorgarle al franquiciado licencia para la utilización de nombres, marcas, emblemas, etc.
- Proporcionarle los manuales que contengan un detalle de los sistemas y procedimientos de operaciones de la franquicia de que se trate.
- Proporcionarle especificaciones de relaciones con terceros, clientes, publicidad, promoción, diseño y equipamiento del local o locales, pautas contables, cursos de capacitación del personal, seguro de los bienes, atención al público.
- Suministrarle productos y servicios.
- Limitar o vetar la elección de los locales.
- Actos de fiscalización o control del cumplimiento de las condiciones pactadas en el contrato de franquicia.
- Establecer condiciones para la revocación o extinción del contrato y sus causales.

Del Franquiciado:

- Pagarle al franquiciante una tasa inicial por entrar a la cadena, adquiriendo el derecho de utilización de la franquicia.
- Pagarle al franquiciante una regalía periódica, calculada en función de la venta bruta del negocio franquiciado.

- Ajustarse a todas las instrucciones de comercialización y técnicas del franquiciante.
- Adquirir la licencia de utilización de nombre, marca, etc.
- Dar cumplimiento al programa de entrenamiento dictado por el franquiciante.
- Guardar la debida reserva, secreto, de toda la información suministrada por el franquiciante.
- Satisfacer los aportes porcentuales oportunamente convenidos para las campañas publicitarias.
- Dar intervención al franquiciante en la elección de local o locales en donde se va a establecer la franquicia.
- Aportes para la elección y puesta en marcha del local.
- Ajustar el sistema informático y contable a los requerimientos del franquiciante.
- Dar cumplimiento a la normativa vigente que regule los distintos aspectos que hacen a la operatividad de la franquicia.
- Mantener el esquema de atención al público.
- No ceder ni subfranquiciar.
- Abstenerse de seguir utilizando el nombre y /o la marca una vez concluida la relación contractual.

3. Acerca de las tipologías del negocio

Las franquicias se pueden clasificar de diferentes maneras, por ejemplo, por sectores del mercado, consumidores específicos, y/o áreas de servicios, tipo de contrato, cantidad de inversión, etc. A continuación se ofrecen algunas de las clasificaciones que se encontraron para el momento de realizar esta investigación..

4. Las franquicias de cobertura

- Franquicia Maestra: Es un contrato por el cual la empresa franquiciante otorga en forma exclusiva al franquiciado la posibilidad de desarrollar este mismo proceso en un país determinado, esto se logra a través de la figura del master-franquiciado, persona física o jurídica, a la cual el franquiciador original vende los derechos de su franquicia para que la desarrolle en el país de destino. Esta modalidad da la posibilidad de "sub-franquiciar" entre otros emprendedores interesados. (Centro Franchising, s.f.).
- Franquicia regional, multi-franquicia o franquicia de área: Es cuando se cede el derecho de implantar una determinada cantidad de franquicias en un área geográfica establecida. Se utiliza cuando el territorio que se quiere abarcar es muy amplio, lo cual genera problemas de administración. Esta forma, a diferencia de la franquicia Maestra, puede incluir o no el otorgamiento de sub-franquicias a otros emprendedores y simplemente limitarla a la generación de toda una red comercial por parte de un mismo empresario. (Centro Franchising, s.f.).
- Franquicia individual: Se refiere al empresario que es partícipe de una sola franquicia para operarla, esto no le quita el poder de adquirir más franquicias para abrir otros locales, en caso que el franquiciado esté interesado en adquirir cierta cantidad de franquicias dentro de un área determinada se denomina franquicia múltiple, lo que no implica sub-franquiciar. (Centro Franchising, s.f.).
- Franquicia esquinera (corner Franchise): Son franquicias para instalarse en un espacio reducido dentro de un tipo de negocio particular, pero cuya actividad está

relacionada o es complementaria al producto/servicio del franquiciado. Esta modalidad contiene una serie de normas: en la zona destinada sólo deberá haber productos con la imagen y la marca en cuestión y hay una mayor independencia y menor exigencia por el franquiciador. Se desarrolla dentro de un establecimiento comercial, por departamentos, en el cual existe un espacio franquiciado. En este espacio, se venden los productos o se prestan los servicios objeto de la franquicia, según los métodos y las especificaciones del franquiciador. . (Centro Franchising, s.f.).

5. Las franquicias según su objeto

- Franquicia de productos: Se transmite la exclusividad de vender determinados productos de una marca reconocida. Es común que este tipo de acuerdo se de en el marco de una Corner Franchise. . (Centro Franchising, s.f.; Lavanda, 2006).
- Franquicia de servicios: Se trasmite la exclusividad de prestar determinado servicio de acuerdo a la transmisión de un Know-How por parte de la franquicia maestra. (Centro Franchising, s.f.; Lavanda, 2006).
- Franquicia de supervisión o distribución: Se produce cuando se delega la función de instalar y supervisar una determinada cantidad de franquicias. También suele asumir la responsabilidad por la captación y capacitación de los franquiciados y asistencia. Suele utilizarse para sustituir a una filial central que muchas veces resulta onerosa para el franquiciante. . (Centro Franchising, s.f.Lavanda 2006)

6. Franquicias según participación del franquiciante

- Franquicias de Conversión: El franquiciante se encarga de hacer la captación de negocios de la misma rama comercial, pero con distintas marcas agrupándolas en un mismo parámetro.
- Franquicia Industrial: La franquicia matriz le da al franquiciado todos los derechos de fabricación, así como la tecnología y comercialización del producto.

- Franquicia de Producción: El franquiciante es propietario tanto de la marca como de los productos que el mismo fabrica y que distribuyen los franquiciados. En este caso, generalmente con una réplica del local comercial, solo se exigen determinados parámetros de exhibición y política comercial.
- Franquicia Activa: Es aquella donde el franquiciado hace la inversión y mantiene directamente el negocio.
- Franquicia Financiera: Es ideal para aquellos negocios donde el monto inicial a invertir es demasiado abultado, o bien el franquiciante entiende que no debe dejar en manos del franquiciado el gerenciamiento del negocio. Es decir que bajo esta metodología, el franquiciado no maneja el negocio directamente, sino que solo aporta capital en calidad de inversionista.
- Franquicia Asociativa: En este tipo de franquiciamiento, el franquiciado pone parte del capital de la empresa o es propietario en parte del negocio.

IV. Diseño metodológico

A continuación se exponen los aspectos relacionados con el método y las técnicas de investigación que se utilizaron como parte de la Metodología del presente trabajo.

1. Alcance y tipo de diseño de la investigación

Esta investigación se circunscribe a las denominadas de tipo descriptivo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006), las investigaciones de este tipo “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” p. 102. De acuerdo a esto, el estudio supone la recolección, medición y evaluación de datos sobre las seguridades asociadas al concepto de trabajo decente, en sus diferentes facetas o dimensiones.

Por otra parte, en lo referido al diseño de la investigación, “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (Hernández, et tal, p. 158) se utilizó la aplicable a los diseños no experimentales transeccionales, porque la variable de estudio se va a medir tal como se presenta en la realidad, no va a ser objeto de manipulación por parte del investigador y además, la recolección de datos se realizará en un momento único de tiempo, en este caso durante el primer semestre del 2007.

En suma la investigación realizada se encuadra en la de tipo no experimental transeccional descriptiva.

2. Selección de la muestra

Como ya se adelantó en el planteamiento y formulación del problema, la investigación se realizó en una muestra del sistema de franquicias instaladas en el Distrito Capital de Venezuela, de manera que es importante aclarar qué tipo de muestra se utilizó, las razones de su elección y sobre las unidades de análisis de la investigación.

3. De las unidades de análisis

En primer lugar, de acuerdo a lo señalado por Hernández et tal (2006) lo primero es identificar la o las unidades de análisis. En esta investigación se recolectó información para determinar la presencia de las seguridades laborales básica en las franquicias del sector servicio de alimentos, lo cual supuso recabar información en dos niveles

- a. A nivel de la franquicia propiamente dicha para conocer las seguridades laborales básicas del centro de trabajo. En este caso, la unidad de análisis es el franquiciante o en su defecto el encargado de la misma, llámese gerente, supervisor, etc.
- b. A nivel de los trabajadores ocupados en la franquicia para determinar las seguridades básicas con las que cuentan los trabajadores en la franquicia; es decir, para verlas desde la perspectiva individual. Aquí, las unidades de análisis fueron los trabajadores ocupados en los establecimientos correspondientes al nivel anterior.

De modo que para cada franquicia de la muestra se contó una unidad de análisis por establecimiento y varias unidades de análisis correspondientes a los trabajadores del mismo.

4. ¿Cuál es la población?

En este estudio se asumió como población todas las franquicias del sector servicio de alimentos ubicadas en el Distrito Capital de Venezuela con inversiones de US \$

20.000 o más, 2002². La selección de esta población se hizo por varias razones prácticas:

- a. Por razones de tiempo y de recursos sería cuesta arriba recolectar información en otras zonas del país.
- b. Por otra parte, en el Distrito Capital se encuentran casi todos los tipos de franquicias de comida rápida que se encuentran en el resto del país.
- c. El marco legal laboral venezolano aplica por igual en todas partes del país. En todo caso, no necesariamente el estudio perdería su valor al no poder extenderse a otras partes del país.
- d. Las franquicias con inversión de más de US \$ 20.000 son de tamaño mediano y pueden emplear cinco o más trabajadores, lo que no sucede con las de menor inversión y, precisamente se busca que haya varios trabajadores en cada franquicia para analizar la información suministrada por ellos, contrastarlas entre sí y también con la que suministre el encargado o el dueño de la franquicia.

La muestra en sí misma

Se seleccionó una muestra no probabilística intencional debido al desconocimiento del número exacto de franquicias del universo a la fecha del estudio. No se sabía tampoco el número de trabajadores que ocupan. En otras palabras, las imperfecciones de la información que se tenían sobre la población de franquicias en Venezuela, impidió seleccionar una muestra probabilística y por ende el de realizar una selección aleatoria.

Por otra parte, hay unos criterios de selección que son importantes que se encuentren en la muestra y la selección intencional garantizó la presencia de dichos criterios. Estos son:

- a. Que la franquicia emplee a cinco o más trabajadores, incluido el dueño o encargado, para que sea considerada como un trabajo del sector formal.

² El criterio está de acuerdo al Directorio de franquicias venezolanas según expofranquicias 2002. Al momento de seleccionar la muestra no se encontró un Directorio más actualizado.

- b. Que haya diferentes turnos de trabajo y que trabajen días feriados y fines de semana.

De la misma manera, dada la ausencia de información con relación al Universo de franquicias en Venezuela, para la determinación del tamaño de la muestra se tomó como guía el valor mínimo de 30 casos por segmento de la población, que es lo que señala Hernández, et tal (2006, p. 261) como tamaño de muestra mínimo en estudios cuantitativos. En este sentido y bajo este parámetro al final se encuestó un total de 35 trabajadores y 7 franquicias

6. Notas sobre la operacionalización del concepto de trabajo decente

En este trabajo se tomó como referencia o punto de partida, el enfoque de medición presentado por Bonnet, et tal (2003b), ya que a diferencia de los otros —que establecen alternativas a macro nivel— ofrece una perspectiva de medición a micro nivel, la cual es pertinente al enfoque de la presente investigación. Para las definiciones de cada dimensión se trató de mantener la concordancia con la legislación venezolana y/o las aceptadas internacionalmente y/o las de uso generalizado en el contexto laboral y empresarial.

Por otra parte, en la elección de los indicadores se utilizó como guías o criterios los siguientes:

- Que se pudieran medir empíricamente.
- Factibles de aplicar a todos por igual dependientemente del establecimiento o franquicia.
- Factibles; en la medida de lo posible, de aplicarse a otras unidades de análisis similares.
- Que discriminen con relación al concepto. Esto es que a través del indicador se pudiera evaluar si era síntoma de un trabajo decente o no.
- Que la totalidad de indicadores fuese un conjunto mínimo manejable a nivel del índice.

7. La definición nominal

Trabajo decente. Un trabajo decente a micro nivel, es aquel que proporciona a los trabajadores un grado adecuado de las siguientes seguridades básicas: seguridad de formación, seguridad del empleo, seguridad laboral, seguridad profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación. (Ver Tabla 1)

8. Acerca de la definición real (las Dimensiones) y las Operacionales (los indicadores)

Seguridad de formación: grado en que el trabajador tiene garantizada la formación profesional por parte de la empresa. Esta se mide a través de los siguientes indicadores:

- a. **Oportunidad de formación:** si los trabajadores reciben o no alguna preparación al iniciar la relación laboral; al producirse cambios en las condiciones laborales, esto es; tecnologías o normas, procedimientos, maquinarias, etc., o para promoción y ascenso dentro de la franquicia
- b. **Modalidad de la formación:** se refiere a si la formación se da en:
 - el lugar de trabajo; es decir, sobre la marcha
 - si lo recibe en aula con instructor o
 - si se utiliza las dos modalidades.
- c. **Financiamiento de la formación:** en este caso se trata de determinar si la empresa financia todos los costos, parte de los costos o no financia la formación profesional de sus trabajadores
- d. **Seguridad de formación subjetiva:** se busca conocer:
 - En qué medida el trabajador piensa que para desempeñar su puesto requiere algún nivel de formación especial y, en qué medida el trabajador cree que el trabajo que ejecuta le permite aplicar sus conocimientos.

Seguridad del empleo: en esta se trata de determinar en qué grado existen ciertas condiciones –legales, contractuales o subjetivas— que den garantías de estabilidad de los trabajadores en su trabajo actual:

- a. **Existencia y tipo de contrato:** conocer si hay o no contrato de trabajo entre las partes y qué tipos de contrato de trabajo se establecen: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra.
- b. **Jornada laboral.** Numero de horas trabajadas semanalmente, horario (fijo o variable) y trabajo en fines de semanas y feriados.
- c. **Antigüedad en la franquicia:** tiempo de permanencia, en años, desde que ingresó hasta el momento de le encuesta, independientemente del cargo.
- d. **Promoción y/o ascenso y/o aumento de responsabilidades:** si durante el tiempo que lleva ha sido promocionado, ascendido o le han incrementado sus responsabilidades.
- e. **Seguridad de empleo subjetiva:** con este indicador se trata de conocer lo que cree el trabajador con relación a:
 - a. La posibilidad de ser promocionado a otro puesto.
 - b. La posibilidad de perder el empleo.

Seguridad en el trabajo: el grado en que existen condiciones o prácticas de índole preventiva y/o de protección para minimizar los riesgos a accidentes y enfermedades laborales.

- a. **Existencia de figura(s) encargada(s) de velar por la seguridad profesional:**
 - Comité de seguridad y salud
 - Delegado de prevención
 - Unidad o persona en el establecimiento
- b. **Ocurrencia de enfermedades profesionales y accidentes laborales:**
 - Número de enfermedades y de accidentes ocurridos en el último año.
 - Número de accidentes laborales ocurridos.
 - Número de enfermedades profesionales ocurridas.
- c. **Uso de equipos o dispositivos de protección:** se indagará sobre la obligatoriedad del uso de los mismos.

- d. **Seguridad en el trabajo subjetiva:** cómo percibe el trabajador a las condiciones de seguridad en la empresa.

Seguridad profesional: cuando en el establecimiento hay igualdad de oportunidades laborales, hay tratos personales que se puedan considerar *no discriminatorios* o denigrantes; así como, se practican aumentos y promociones sin discriminación. También se toma en cuenta la percepción del trabajador en cuanto a la posibilidad de mejorar profesionalmente en el establecimiento donde labora.

Seguridad salarial: se mide la *suficiencia salarial* en base al salario devengado y los complementos salariales que percibe el trabajador, también la *puntualidad en el pago* por parte de la empresa; y la *seguridad de ingresos subjetiva* medida en términos de la comparación de sus ingresos con respecto a otros trabajadores de su misma condiciones, lo cual es una medida de la equidad.

Seguridad de representación: hace referencia a la evidencia de la existencia de mecanismos que garanticen la representación de los trabajadores ante los patronos. En este caso se determinará si existen *sindicatos y contratos colectivos*.

9. Para la recolección de los datos: la validez y la confianza

Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos, uno para ser aplicado a los trabajadores y otro para ser respondido por el dueño, encargado o supervisor del establecimiento. Cada instrumento fue una encuesta con preguntas cerradas. Se aplicó mediante entrevistas, lo que permitió mejorar, afinar y enriquecer los datos con las observaciones “in situ” por parte del investigador.

Los instrumentos fueron sujetos a una revisión a partir de una prueba piloto. Para esto se les aplicó a unos pocos sujetos con características similares a los de la muestra y se sometió a consideración por parte de profesores relacionados con el área metodológica. Esta prueba no tenía como propósito determinar la validez de los instrumentos, sino conocer: si las preguntas resultaban pertinentes de acuerdo a las definiciones establecidas y al indicador; si las preguntas no eran confusas; corregir el

lenguaje y la ortografía; la correcta disposición de las preguntas para evitar preguntas no realizadas, etc. En líneas generales no se encontraron problemas especiales.

TABLA I
OPERACIONALIZACIÓN DE TRABAJO DECENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
TRABAJO DECENTE	Seguridad de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad • Modalidad • Financiamiento • Seguridad de formación subjetiva. 	Trabajadores P1 a la P10 Establecimiento P1 a la P4
	Seguridad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia y tipo de contrato • Jornada • Antigüedad. • Promoción y/o ascenso • Seguridad del empleo subjetiva 	Trabajadores P 11 a P 16 Establecimiento P5 a la P 10
	Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de una figura o para velar por la seguridad profesional • Ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales • Utilización de equipos de protección • Seguridad en el trabajo subjetiva 	Trabajadores P 17 a P 27 Establecimiento P 11 a la P 20
	Seguridad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de oportunidades independientemente de sexo, edad, raza o credo (no discriminación) • Mejoramiento de su situación profesional y salarial • Seguridad profesional subjetiva 	Trabajadores P29 a la P 33 Establecimiento P 8, P12 y P 22
	Seguridad de ingresos	<ul style="list-style-type: none"> • Suficiencia • Puntualidad • Seguridad de ingresos subjetiva 	Trabajadores P 34 a la P 35 Establecimiento P 23 y P 24
	Seguridad de representación	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de sindicato • Existencia de contratación colectiva 	Trabajadores P36 y P37 Establecimiento P25 y P26

Para determinar la confianza, se trabajó sólo con el instrumento a aplicarle a los trabajadores, ya que el del establecimiento se usó para respaldar y en algunos casos completar la información proporcionada por los trabajadores correspondientes. En consecuencia, se procedió a otorgarle peso a las alternativas de respuestas de las preguntas integrantes de la medición. Este peso se asignó de forma que conformara en cada uno una escala ordinal. Para cada pregunta, el número 1 significaba la menor presencia del atributo en cuestión y luego a las otras categorías de respuestas se le asignaba un número correlativo ascendente. Es de mencionar que el cuestionario tenía preguntas con dos categoría de respuestas, con tres, con cuatro y con cinco (en este últimos caso fue sólo una de las preguntas).

Luego de aplicar el cuestionario a los trabajadores se calculó el coeficiente de correlación de Pearson y se obtuvo una matriz de correlación por pares; es decir, los valores de correlación de cada pregunta con cada uno de los demás. A la luz de esta matriz se eliminaron las preguntas 24 y 33 --- indique ¿cuál es el tipo de problema de salud específico? Y ¿cuánto gana quincenalmente? — porque la mitad más uno de sus correlaciones con los demás preguntas daban muy cercana a cero bajo el rango establecido de (0.10-0.40)

Posteriormente se aplicó el coeficiente de correlación de Cronbach, mediante el cual la encuesta de los trabajadores arrojó una confianza de 0,74 lo cual es un valor aceptable. Resulta pertinente aclarar que este tipo de confianza es indicativo de la consistencia interna del instrumento, lo que significa que hay coherencia en las respuestas a las preguntas por parte de cada encuestado.

10. De la tabulación y el análisis de los datos

Se utilizó Excel y SPSS para la tabulación y producción de datos sistematizados y gráficas.

En función de la recomendación que hacen las investigaciones sobre el concepto de trabajo decente, en el sentido de tener presente, que a la hora de su medición y análisis se debe anteponer la atención a la distribución de los datos más que a los promedios (OIT, 2003) se optó por una sistematización de los datos que pusiera en

evidencia tal distribución es por esos que se trabajó con porcentajes y gráficas circulares.

11. Sobre el cálculo del Índice de trabajo decente

Para establecer el índice del trabajo decente, se tomó el cuestionario de los trabajadores y la ponderación de las preguntas. Se procedió a sumar el puntaje máximo del grupo de preguntas para cada seguridad e igual los puntajes mínimos. Conocidos estos para cada seguridad por separado y para trabajo decente en general, se aplicó la siguiente fórmula:

$$\text{Intervalo} = \text{Puntaje máximo} - \text{puntaje mínimo} / \text{número de niveles deseados}$$

El número de niveles deseados se estableció en tres (3): Alto, medio y bajo.

Por ejemplo para la primera seguridad de formación el puntaje más alto esperado de acuerdo al instrumento es de 29 y el más bajo de 9 puntos. Al aplicar la fórmula nos da un intervalo de amplitud 6,6 con lo cual los intervalos son:

NIVEL BAJO DE SEGURIDAD DE FORMACION	9-16
NIVEL MEDIO DE SEGURIDAD DE FORMACIÓN	17-22
NIVEL ALTO DE SEGURIDAD DE FORMACION	23-29

Los rangos de los subíndices globales para evaluar los resultados de presente estudio son los siguientes:

Tabla 2
Índices de trabajo decente

	Baja	Media	Alta
Seguridad de formación	9-16	17-22	23-29
Seguridad del empleo	6-11	12-16	17-21
Seguridad en el trabajo	8-15	16-23	24-30
Seguridad Profesional	12-25	26-39	40-51
Seguridad de Ingresos	3-4	5-7	8-9
Seguridad de representación	2-3	4-6	7-8
Trabajo Decente	40-76	77-112	113-148

V. Análisis y discusión de los resultados

1. Características de la muestra

Sexo

Los datos recabados ponen en evidencia que la muestra cuenta con mayor porcentaje de hombres que de mujeres. La diferencia es 6,26 puntos porcentuales entre varones (53,13%) y hembras (46,87%). Lo antes dicho se puede observar en el gráfico 9 que sigue a continuación. Con relación a este resultado, se puede decir que tiene una composición igual a la que se observa en la Población Económicamente Activa, donde las tasas de actividad de los hombres son mayores que las de las mujeres, 79,5 % y 49,9% respectivamente. También, se corresponde con la tendencia de la ocupación en el sector privado formal, en éste último; de acuerdo a los datos del INE, el 87,7% de los ocupados son hombre en tanto que el 74,2% son mujeres. (INE, segundo semestre 2007).

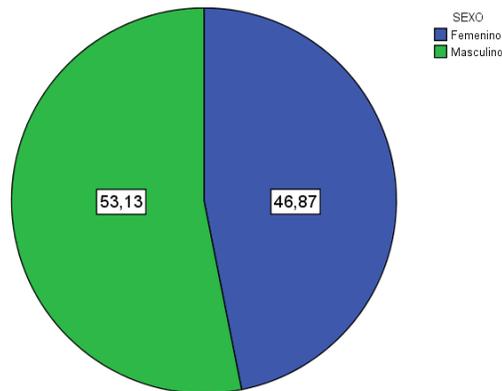


Gráfico 9. Distribución de la muestra por sexo “trabajadores”

Estado civil y edad

De acuerdo a la edad, los resultados apuntan que las mismas caen dentro del rango de 18 a 24 años, con una media de 21 años y una moda 18 años (ver Grafico 10). De acuerdo a lo anterior, el alto porcentaje de solteros que se obtuvo en el estudio el 100% se explica por si mismo ya que es una característica usual a esas edades.

Por otra parte, como se indica, la muestra resultó estar integrada por individuos muy jóvenes. Este resultado puede estar conectado con el hecho que los trabajos en este sector demandan escasa o nula calificación por parte de los trabajadores, por lo cual se convierte en un mercado de trabajo muy adecuado para aquellas categorías de jóvenes que; precisamente por su edad, tienen escasa o nula formación profesional.

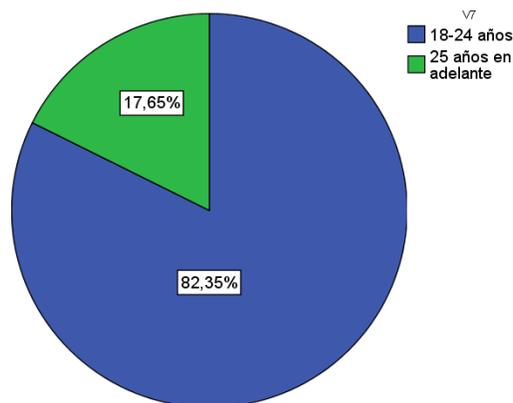


Gráfico 10. Edad de los trabajadores “trabajadores”

Nivel de instrucción alcanzado

Lo expresado anteriormente con relación a la falta de formación profesional de los jóvenes se corrobora en la muestra, cuando examinamos su nivel de instrucción. Como se ve en el Grafico 11, que el 76.47% tiene bachillerato completo y un 23.53% solo primaria.

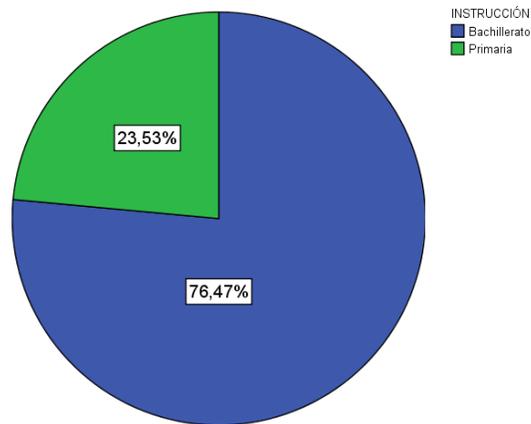


Gráfico 11. Nivel de instrucción alcanzado “trabajadores”

Un dato interesante respecto al nivel de instrucción tiene que ver con la prosecución escolar, porque se observa un alto porcentaje de personas que no se encuentra estudiando en la actualidad; en forma más concreta véase en la tabla que sigue, que casi la mitad de los que tienen bachillerato no están estudiando y el 100% de los que solo tienen primaria no continuaron los estudios.

Nivel de Instrucción	Nivel Alcanzado	Estudia Actualmente	
		Si	No
Bachillerato	Completo	53,8%	46,2%
Primaria	Completo		100%

Tabla 3. Prosecución escolar “trabajadores”

En resumen no solamente se puede derivar que quienes están empleados en las franquicias estudiadas, por el nivel de instrucción que han alcanzado, no cuenta con una formación profesional, sino que adicionalmente se observó que los jóvenes que se hayan ahí empleados no están estudiando actualmente, esto llama poderosamente la atención, porque la preconcepción de este tipo de empleos es que permiten a los jóvenes continuar sus estudios en paralelo.

Cercanía relativa del trabajo con relación a la vivienda.

Al preguntarle sobre la cercanía o lejanía de su vivienda con relación a su trabajo los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores empleados en las franquicias del estudio, vive cerca o relativamente cerca de su trabajo en un 65, 71% (41,18 más 23,53) en tanto el resto, un 35,29% señaló que vive lejos del establecimiento donde labora. Esto probablemente este conectado con la necesidad de ahorrarse costos de transporte dado el nivel de salarios que perciben, lo cual veremos más adelante y/o con el hecho que muchos de los establecimientos están abiertos hasta altas horas de la noche.

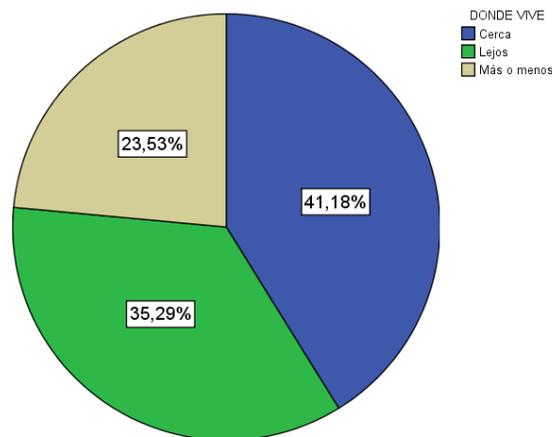


Gráfico 12. Distancia subjetiva del trabajo con respecto a la vivienda “trabajadores”

Seguridades básicas y sus resultados parciales

En este apartado se presentan los resultados, para cada uno de los ítems e indicadores de las seguridades básicas contempladas en el presente estudio. Se introducirán los obtenidos tanto por la encuesta de trabajadores, como la del establecimiento, con el propósito de poder mostrar los contrastes existentes entre las respuestas de ambos para cada ítem o indicador, según el caso.

2.1 Seguridad de Formación

2.1.1 Oportunidad de Formación

En la Tabla 4 se muestran el resumen porcentual de las respuestas del supervisor o encargado de la franquicia con relación a la *Oportunidad de formación*. Como se observa, todos dijeron que proporcionaban algún tipo de información o adiestramiento a sus trabajadores. También, el 100% informó que esta formación se realizaba al inicio del contrato o cuando había cambios laborales (nuevas funciones, tecnologías cambios de normas, etc.). La excepción a la regla fue para el caso de promoción y ascenso donde solo el 16.7% dice no ofrecer adiestramiento, en todo caso el porcentaje que responde que Si se ofrece adiestramiento para promoción y/o ascenso es bien alto. Con lo anterior se tiene que desde la óptica del establecimiento si se le ofrecen a los trabajadores formación o adiestramiento en todas las oportunidades que sea necesario.

	SI	No
El establecimiento proporcionado información y/p adiestramiento para realizar el trabajo	100,0%	
Se imparte al inicio del contrato	100,0%	
Al producirse cambios en las funciones, tecnologías o normas	100,0%	
Para promoción y ascenso dentro de la franquicia	83,3	16,7%

Tabla 4. Información y/o adiestramiento proporcionado “franquicia”

En el caso del comportamiento de las respuestas de los trabajadores, ante la misma pregunta relativa a haber recibido o no algún tipo de información o adiestramiento, los resultados muestran que un 88.24% (Gráfico 13) afirma si haberlo recibido. Este es un resultado bien alto, de manera que, al comparar la distribución de las respuestas de los trabajadores y el proporcionado; ante la misma pregunta, en las encuestas por parte del establecimiento, se puede decir que son similares. Esta consistencia se hace más visible si se agrega el hecho de que todos los trabajadores que contestaron haber recibido algún tipo de adiestramiento, señalaron haberlo recibido en las tres oportunidades (al inicio, al producirse cambios y para promoción o ascenso)

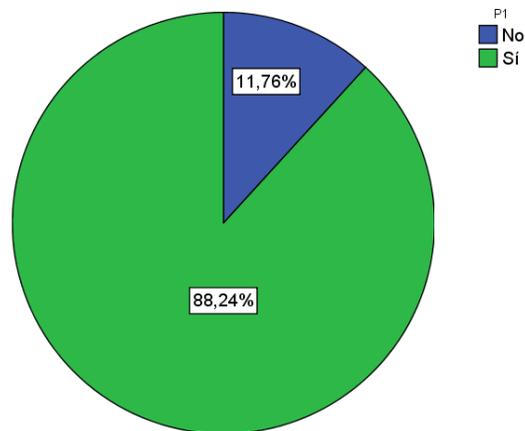


Gráfico 13 Información y/o adiestramiento recibido “trabajadores”

2.1.2 Modalidad de la formación laboral recibida

En este indicador, las respuestas (Gráfico 14) por parte de la franquicia resaltan que el 50% realiza la formación laboral en el puesto de trabajo sobre la marcha, un 33.33% dice que lo imparten fuera del puesto de trabajo en un aula y con instructor y el 16.67% restante afirma que se utilizan las dos modalidades anteriores. Este patrón de respuesta fue igual para las tres categorías relativas a la oportunidad del adiestramiento, es decir, al inicio del contrato, al haber cambios en aspectos del trabajo o para promoción o ascensos.

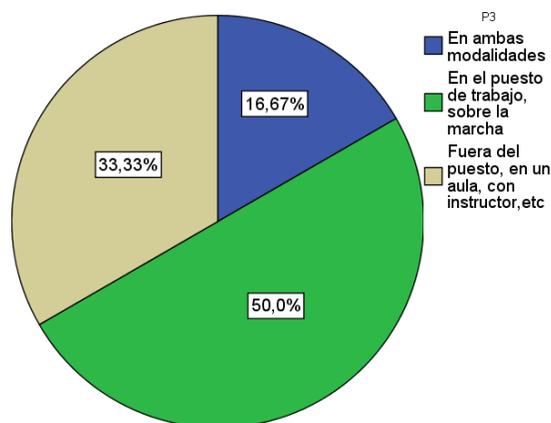


Gráfico 14. Modalidad en que se recibe el adiestramiento “franquicia”

Ante la misma pregunta acerca de la modalidad de formación, las respuestas de los trabajadores se inclinan fuertemente a constatar que su adiestramiento *fue recibido en el puesto de trabajo sobre la marcha*, esta modalidad se usa mayoritariamente tanto

al inicio de contrato en un 82,35% (ver Gráfico 15), como también cuando hay cambios en las condiciones laborales donde se obtuvo un 94,12% (ver Gráfico 16).

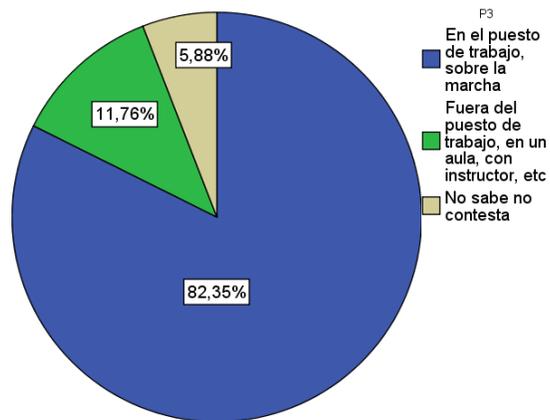


Gráfico 15. Modalidad del adiestramiento al inicio del contrato “trabajadores”

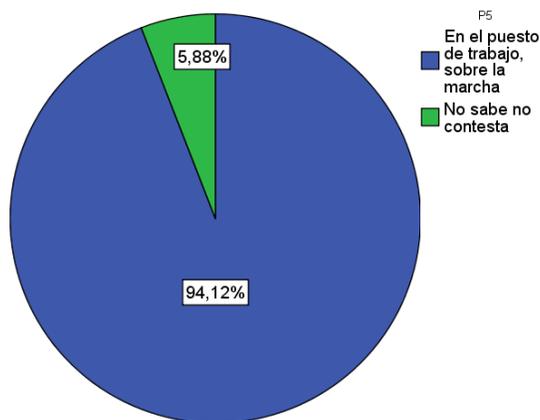


Gráfico 16. Modalidad usada por cambios en condiciones laborales y promoción y ascenso “trabajadores”

De acuerdo a lo anterior, lo observado en ambos instrumentos y ante la misma pregunta, --a pesar de la diferencia de porcentaje-- es que el patrón de las respuesta permite constatar una preponderancia del adiestramiento en el puesto de trabajo, independientemente de la oportunidad, lo cual puede considerarse normal de acuerdo a los tipos de trabajo desempeñados; en general de poca o escasa cualificación técnica y profesional y, también al tamaño de los establecimientos, empresas pequeñas, que cuenta con escasos recursos para invertir en adiestramiento, por lo que recurren a las prácticas menos costosas en tiempo y dinero.

2.1.3 Financiamiento de la formación

En lo concerniente al financiamiento de los costos de la formación, por lado de la franquicia se encuentra que el 66.67% de los casos manifiestan financiar todos los costos y un 33.33% (Gráfico 17) aseveró financiarlos solamente en parte. Este resultado es independientemente de la oportunidad de la formación, es decir, a independencia si el evento de formación fue al inicio del contrato, por cambios en las condiciones laborales o a efectos de promoción y ascensos.

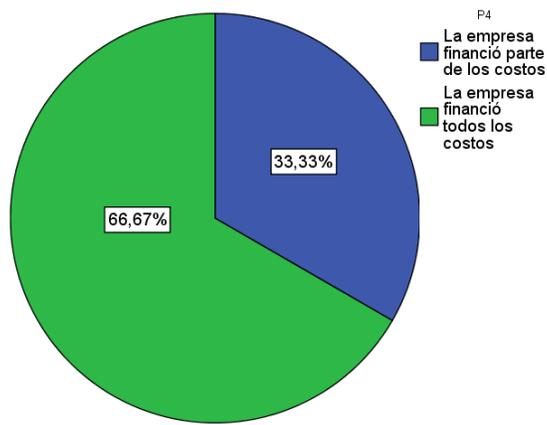


Gráfico 17. Financiamiento del adiestramiento “franquicia”

Ante la misma pregunta para los trabajadores encontramos que mayoritariamente, el 64,71%, se inclinan a afirmar que el adiestramiento es financiado totalmente por la franquicia cuando es al inicio del contrato o por cambios en las condiciones de trabajo, (Gráfico 18). El comportamiento es igual; aunque con ligera diferencia cuantitativa, para el caso de los eventos de adiestramiento por concepto de promoción y ascenso, en la cual un 52,94 % de los trabajadores respondieron que la empresa financió todos los costos, seguido de un 35,29% que contestó que la franquicia financia sólo parte de los costos. (Gráfico 19)

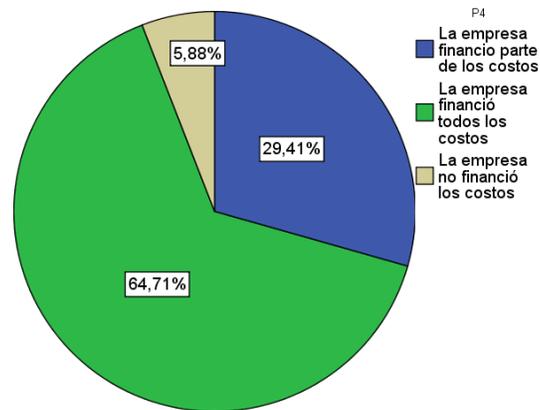


Gráfico 18. Financiamiento al inicio del contrato y cambios en las condiciones laborales "trabajadores".

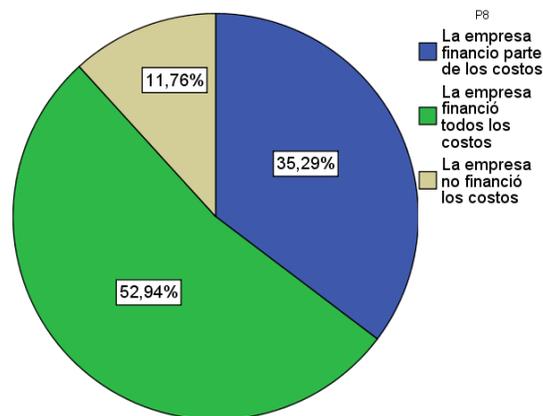


Gráfico 19. Financiamiento para promoción y/o ascenso "trabajadores".

Al comparar los resultados arrojados por las respuestas de los trabajadores con los aportados por el lado del establecimiento o franquicia, podemos denotar que en ambos casos la distribución preponderante es la que corresponde a la afirmación: *la empresa o franquicia financia todos los costos de la formación*.

2.1.4 Seguridad de formación subjetiva

Las preguntas relativas a este indicador sólo se le aplicaron a los trabajadores, a quienes se les interrogó acerca de si requerían algún tipo de conocimiento especial para realizar su trabajo o, si en su trabajo, se le daba oportunidad de aplicar sus capacidades o conocimientos. En este sentido, el 100% de los trabajadores respondió que para desempeñar su puesto de trabajo no requerían de conocimientos especiales sino de

práctica en el puesto, con lo cual se enfatiza, como lo es en la realidad, que los trabajadores de las franquicias objeto de estudio desempeñan puestos rutinarios, repetitivos de escasa especialización. Ahora bien, el 53,94% de los encuestados dijo que estos conocimientos y habilidades – se supone --aprendidos en la práctica, los aplica mucho, mientras un 53.94% consideró que sólo los aplica regularmente (Gráfico 20)

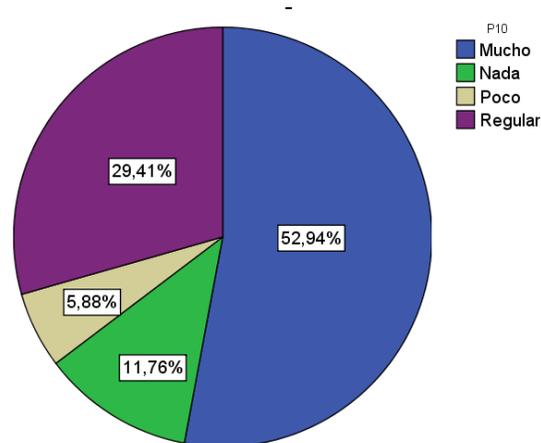


Gráfico 20. Seguridad de formación subjetiva “trabajadores”

2.1.5 Índice de seguridad de formación

A continuación se presenta la Tabla 5, donde aparece el índice elaborado para evaluar la seguridad de formación en las franquicias objeto de estudio, esta integrado por tres intervalos, cada uno de ellos se refiere a tres niveles de seguridad de formación.

Tabla 5
Índice de seguridad de formación

Nivel de seguridad de formación	Intervalos
BAJO	9-16
MEDIA	17-22
ALTO	23-29

En función de las respuestas obtenidas, el puntaje alcanzado en las franquicias objeto de estudio es de 13,82 el cual la coloca en un nivel bajo en cuanto a la seguridad

de formación, o visto de otro modo, los trabajadores empleados tienen baja seguridad de formación en su trabajo.

Ahora bien de acuerdo a los datos presentados en las páginas anteriores, se ve que todas las franquicias imparten información y/o adiestramiento para realizar el trabajo, este se realiza fundamentalmente en el puesto de trabajo y sobre la marcha -- independientemente que sea al inicio del contrato de trabajo, cuando haya cambios en las condiciones laborales o en caso de promoción y ascenso-- este tipo de formación, es decir, la que se hace en el puesto de trabajo, tiene la particularidad que, en general, es aplicable a tipos de trabajo no especializado, de carácter rutinario, donde no hay necesidad más que la práctica en el puesto de trabajo, muy común en los empleos ofertados por el sistema de franquicias de comida rápida. De la misma manera esta formación en los puestos de trabajo supone bajísimos costos de formación que la franquicia ha de financiar, lo cual le resulta en un ahorro.

En función de la conceptualización de seguridad de formación para un trabajo decente, se entiende que lo ideal, independientemente de los requerimientos del puesto y de la permanencia del trabajador en el mismo, debería ofrecer las suficientes posibilidades de aprendizaje y superación profesional. Lo evidenciado en el estudio, demuestra que esta particularidad aparece con baja intensidad.

2.2 Seguridad de Empleo

2.2.1 Antigüedad en el empleo

La antigüedad de empleo se utiliza como una referencia para apreciar en forma general la estabilidad de los trabajadores. En este sentido una de las preguntas, busca determinar la antigüedad promedio de los trabajadores. En la encuesta correspondiente a la franquicia se encontró que un 66.67% (Gráfico 21) de los trabajadores tiene menos de 1 año y el 33.33% restante más de un año pero menos de dos.

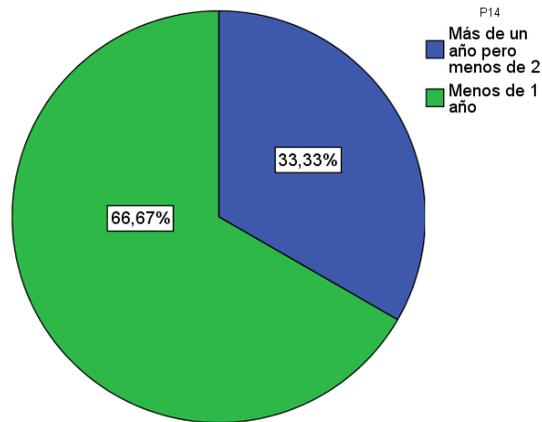


Gráfico 21. Antigüedad "Franquicia"

Para el caso de los resultados en la encuesta aplicada a los trabajadores se observa, en el Gráfico 22 que el 53.94% dijo tener menos de seis meses trabajando en la franquicia, un 35.29% entre un año y seis meses, y 11.76% entre 2 y 1 año. Se suma las dos primera categorías se obtiene un 65,16% de trabajadores con menos de 1 año trabajando en la franquicia, lo cual es un resultado comparable con el arrojado por los establecimiento y por lo cual se podría intuir la existencia de una alta rotación en el personal que labora en las franquicias objeto de estudio. Esto puede dar una primera indicación en torno a que existe cierta inestabilidad laboral.

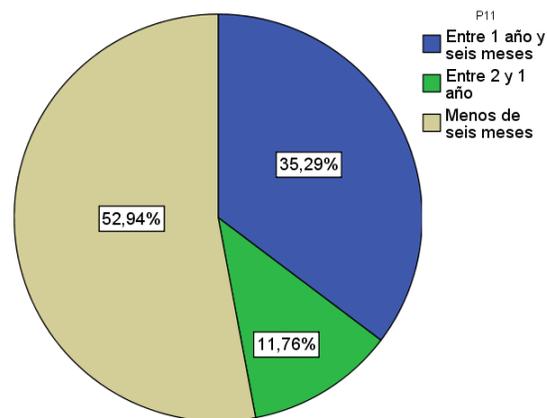


Gráfico 22. Antigüedad "trabajadores"

2.2.2 Tipo de contrato.

En los referente a la contratación, se obtuvo; de acuerdo al resultado del instrumento aplicado a la franquicia, que un 84.31% de su personal está con contrato a tiempo indeterminado y apenas el 15.69% a tiempo determinado (Gráfico 23), las respuestas de los trabajadores arrojan resultados similares con un 82.35% que afirmó, contar con un contrato a tiempo determinado, mientras que un 17.65% (Gráfico 24) tiene contrato a tiempo indeterminado.

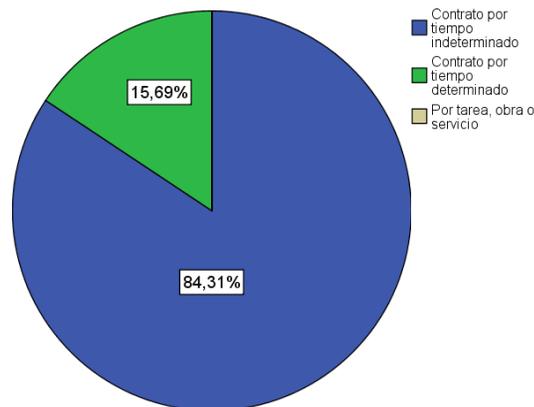


Gráfico 23. Tipo de Contrato “franquicia”

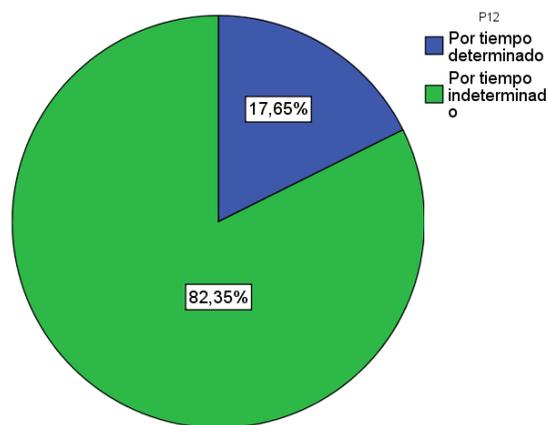


Gráfico 24. Tipo de contrato “trabajadores”

Al cruzar la antigüedad con el tipo de contrato, se encuentra que el 66,7% de los trabajadores que contestaron tener contrato por tiempo indeterminado tiene menos de seis meses trabajando en el establecimiento, lo que lleva a suponer que están apenas en el periodo de prueba. Con este dato se constata que el tipo de contrato típico de las franquicias es por tiempo indeterminado. (Ver tabla 6)

Tabla 6

Tiempo trabajando en la franquicia	Tiempo indeterminado	Tiempo determinado
Entre 1 año y seis meses	100,0%	
Entre 2 y 1 año	100,0%	
Menos de seis meses	66.7%	33,3%

Antigüedad y Características del contrato “trabajadores”

2.2.3 Jornada laboral

Respecto al horario de trabajo también se encontró parecido entre los resultados de las respuestas aportadas por los trabajadores y las correspondientes al establecimiento. Para este apartado se usaron dos categorías de respuesta. Una es la denominada horario fijo, que incluyó a todos aquellos trabajadores que asisten en un horario predeterminado fijo ya sea diurno, nocturno o mixto y la otra que se denominó horario variable, que enumera a los trabajadores que cumplen cierta cantidad de horas semanales, pero los días y horas no son predeterminados; es decir, su horario depende de los requerimientos personales o del de la franquicia y por ende puede cambiar de una semana a otra. En este sentido se observó en las Gráficos 25 Y 26 semejanzas tanto en la distribución como en la proporción de la respuesta para ambos instrumentos, con 70.59% para el caso del instrumento correspondiente a las franquicias y 72.22% para el de los trabajadores. Los datos son indicativos de la preponderancia a los horarios flexibles más que a jornadas con horarios preestablecidos.

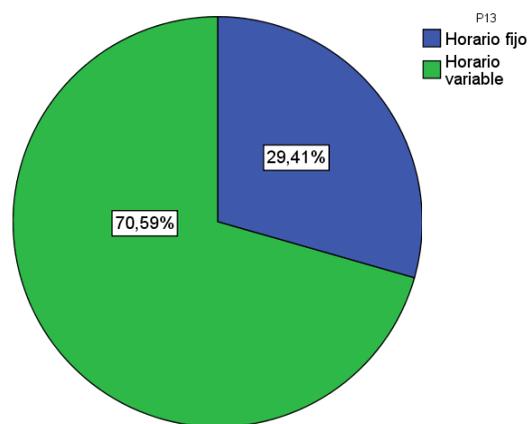


Gráfico 25. Jornada laboral “franquicia”

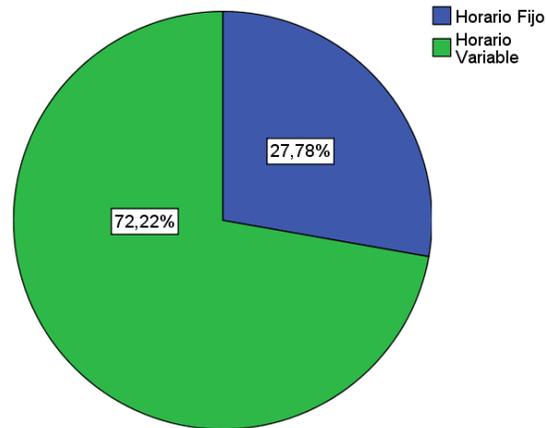


Gráfico 26. Jornada Laboral “trabajadores”

En otro orden de ideas, con relación al trabajo en fines de semana y feriados, se obtuvo que el 92.59% de sus trabajadores laboran sábados y domingos, con tan sólo un 7.4% que contestó que no o que solo lo hace en días festivos. (Gráfico 27)

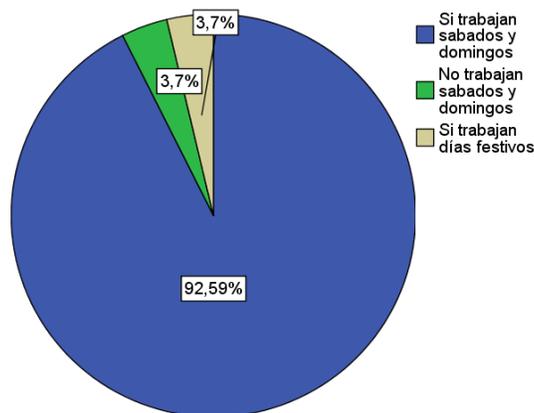


Gráfico 27. Días de trabajo “franquicia”

Otro aspecto importante de la jornada laboral tiene que ver con el número de horas trabajadas semanalmente. Se puede ver como la mayor proporción se encuentra en el rango de las 45 horas con un 53.94% de los encuestados, seguido de 35 horas con un 23,53% y, 30 y 40 horas con un 11.76% cada una. En suma, el 64,7% de los trabajadores cumple jornadas largas; es decir, 40 o 45 horas.

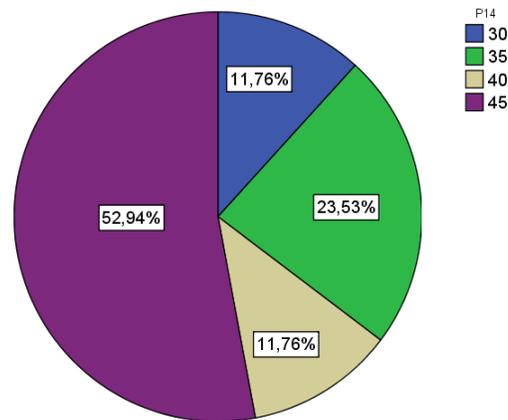


Gráfico 28. Jornada Laboral por horas “trabajadores”

Si se juntan los tres tipos de resultados observados con relación a la jornada laboral, el panorama es el siguiente; alta proporción de horarios flexibles, lo cual puede suponerse tiene su sustento, en la necesidad de poder compaginar el número de horas legales máximas permitidas (45 horas), con el hecho que los trabajadores deben laborar fines de semanas, porque la franquicia presta servicio sábados, domingo y, en feriados y en horas nocturnas. En consecuencia, el hecho que los trabajadores tengan jornadas máximas con horarios flexibles permite; desde el punto de vista de la franquicia, ajustar los horarios para poder tener trabajadores durante todas las horas de servicio, sin embargo, dicho sistema resulta incomodo para los empleados desde el punto de vista de la planificación de su vida personal.

2.2.4 Promoción y ascensos

También se realizó una pregunta referente a promoción y ascenso, en esta se puede apreciar como apenas un 33.33% de las mujeres han sido objeto de promoción y/o ascenso contra un 66.67% de los hombres. Esto pudiera ser indicativo que haya cierta preferencia a otorgar ascenso a los hombres.

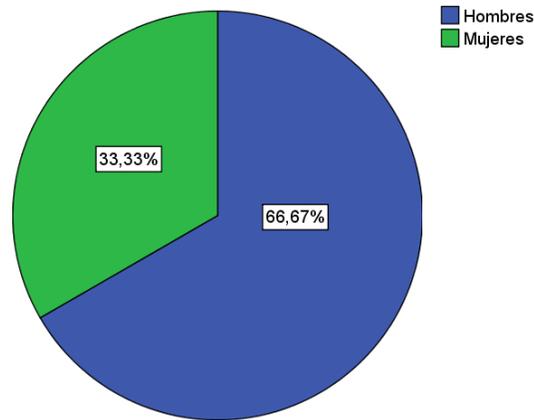


Gráfico 29. Promoción y/o ascenso por sexo “franquicias”

La Tabla siguiente muestra que la mitad de los trabajadores encuestados, respondió haber sido objeto de promoción y/o ascenso.

Tabla 4

Ha promocionado a otro puesto	
No, ni espero promocionar	6,25%
No, pero espero promocionar	41,65%
Sí	52,1%

Expectativa de promoción y/o ascenso “trabajadores”

2.2.5 Seguridad de empleo subjetiva

En cuanto a la seguridad de empleo subjetiva, se indagó en torno a la probabilidad que percibían los trabajadores de perder su puesto de trabajo o que su contrato no fuera renovado en los próximos doce meses. Se infiere una percepción alta de estabilidad o seguridad de empleo, ya que el 70.59% de los encuestados manifestó que no percibe ninguna probabilidad en perder su empleo, un 17.65% respondió que existe baja probabilidad y el 11.76% que es alta (Gráfico 30).

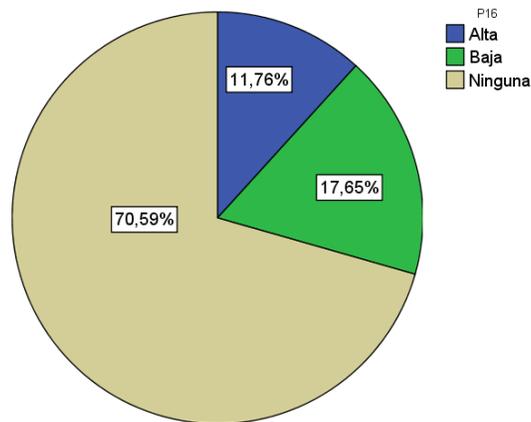


Gráfico 30. Seguridad subjetiva de empleo “trabajadores”

7.6 Índice de seguridad del empleo

En la tabla siguiente se recogen los resultados obtenidos al ponderar las distintas respuestas a las preguntas relacionadas con la seguridad del empleo.

Tabla 7
Índice de seguridad del empleo

Nivel de seguridad del empleo	Intervalos
BAJO	6-11
MEDIA	12-16
ALTO	17-21

El resultado que se obtuvo en el índice de seguridad en el empleo es de 13,7 lo cual ubica a estos establecimientos en un nivel medio en cuanto proporciona tal seguridad. Como se vio, en el aspecto de contratación y de jornada laboral, las franquicias se apegan a lo establecido por la legislación venezolana, lo cual es lo mínimo admisible desde el punto de vista de una seguridad de empleo.

Sin embargo, a pesar de que están apegadas a la ley, las jornadas de trabajo son muy intensas en virtud de las condiciones de trabajo observadas (hacinamiento, calor, ruido, gran cantidad de personas a atender, etc.). Por otra parte, el horario flexible impide que el trabajador pueda planificar su tiempo para otras actividades, así, siendo la

población mayormente joven, esta situación de la jornada laboral restringe las horas libres disponibles para actividades de progresión educativa, hecho que se corrobora con los datos recogidos en las características de la muestra.

De esta manera, las condiciones de trabajo intensas, aunadas a los impedimentos señalados que genera el horario flexible pueden ser una explicación al por qué el grueso del personal tiene muy poca antigüedad (65,16 % con menos de 1 año) lo que se considera un indicio, como dijimos, de alta rotación, y esto es, tal vez, un indicativo de inestabilidad.

2.3 Seguridad en el trabajo.

2.3.1 Existencia de delegado prevención

Al preguntarse en los dos instrumentos —de la franquicia y el de los trabajadores— si tenían o no un delegado de prevención de riesgos laborales, se obtuvo resultados comparables, en el sentido que para ambas encuestas la distribución se divide en dos mitades similares. Los Gráficos 31 y 32 son bien descriptivas al respecto. De manera tal que se puede decir que solo en un 50% de los establecimientos de estudio existe delegado de prevención.

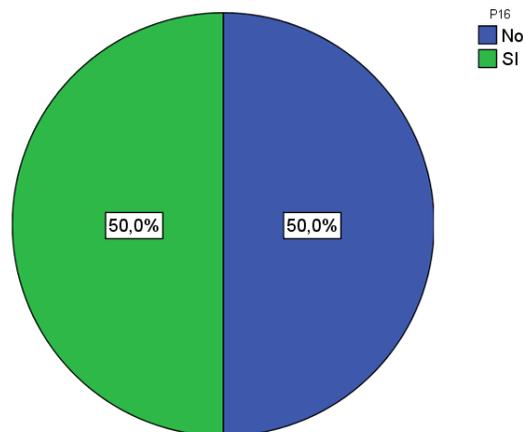


Gráfico 31. Delegado de prevención “franquicia”

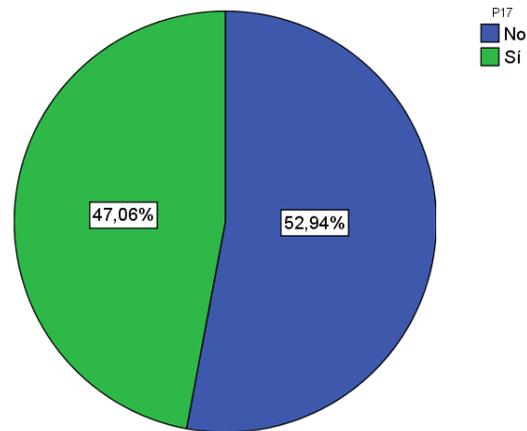


Gráfico 32. Delegado de prevención "trabajadores"

2.3 Existencia de un comité de seguridad y salud

Con los resultados que arrojó la pregunta relativa a la existencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo se constata; también, gran similitud en ambos instrumentos, un 66.67% (Gráfico 33) de las franquicias respondió no poseerlo, en tanto que por el lado de los trabajadores el 52.94% (Gráfico 34) afirmó lo mismo.

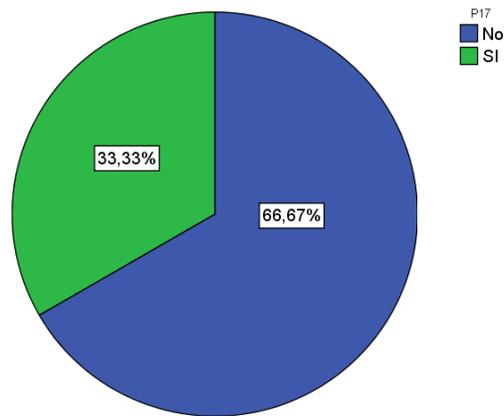


Gráfico 33 Comité de seguridad y salud "franquicia"

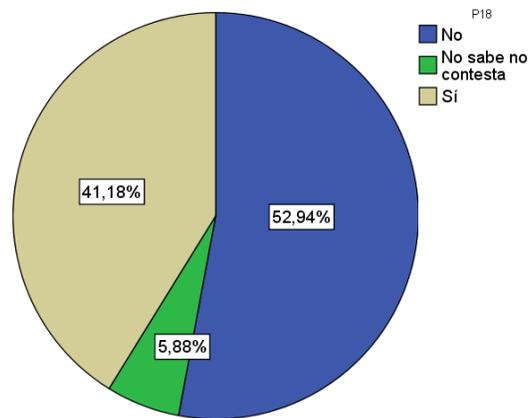


Gráfico 34. Comité de seguridad y salud “trabajadores”

2.3.3 Existencia de una unidad o figura formal responsable de la prevención

Ante la pregunta –en la encuesta al establecimiento-- dirigida a constatar si en la franquicia existe una unidad o figura formal responsable de la prevención de riesgos y enfermedad laborales, se advierte, que en el 50% de ellas no existe ninguna figura, en un 33.33% es el mismo dueño, empresario o el supervisor quien asume la responsabilidad y en el 16.67% restante se indicó que si dispone de un servicio o unidad de prevención. En el último caso, al indagar respondieron que este es de la franquicia matriz.

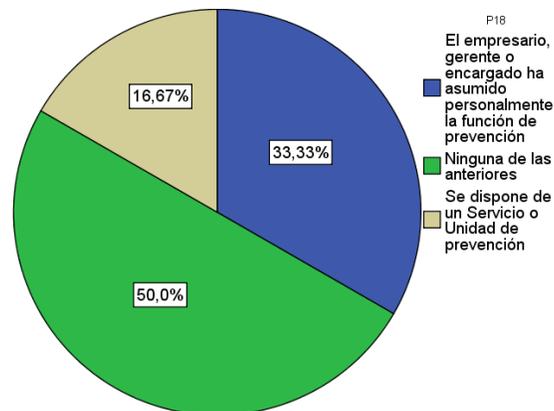


Gráfico 35. Figuras de prevención de riesgos y enfermedades “franquicia”

2.3.4 Ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales

De acuerdo a los resultados de la pregunta relativa al promedio de *accidentes laborales* anuales, los resultados arrojan una media de un accidente al año por franquicia, lo cual es bastante bajo con base a la moda de trabajadores empleados por cada franquicia (5 trabajadores). Este dato se corrobora con los hallazgos a una pregunta similar que se le aplicó a los trabajadores ---En el último año ¿ha tenido algún accidente de trabajo— en donde se evidencia (Gráfico 36) que el 82.35% de los encuestados dijo que no sufrió algún tipo de accidente laboral, en tanto que el 17.65% restante sí.

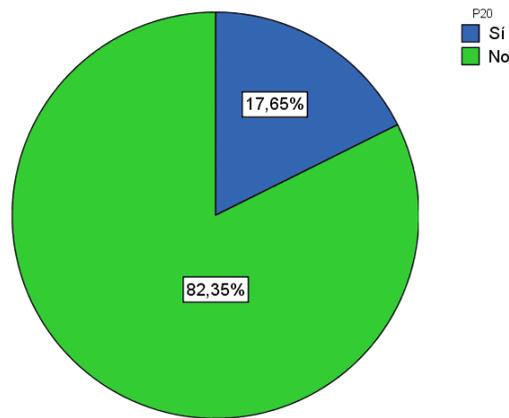


Gráfico 36 .Ocurrencia de accidentes “trabajadores”

En ambas encuestas se introdujo una pregunta con varias alternativas referidas a las *causas de los accidentes* y se obtuvo una gran dispersión; sin embargo, las respuestas que se repitieron por lo menos dos veces, se corresponden con: esfuerzos o posturas forzadas, exceso de confianza, cansancio o fatiga, y ritmo de trabajo muy elevado.

Por el lado de las *enfermedades profesionales*, los Gráficos 37 y 38 muestran que apenas el 5.88% de los encuestados manifestó haber contraído una enfermedad profesional por el trabajo, lo cual representa un porcentaje muy bajo. De igual forma, por el lado de la franquicia consideran, que de las enfermedades contraídas por sus trabajadores a lo largo del año, apenas el 16.67% puede ser por causas relacionadas con el trabajo.

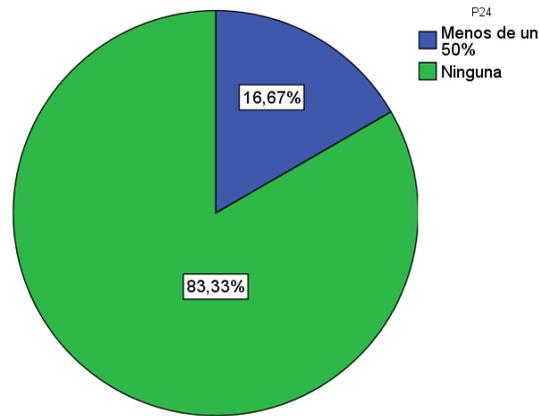


Gráfico 37. Enfermedades laborales contraídas “franquicia”

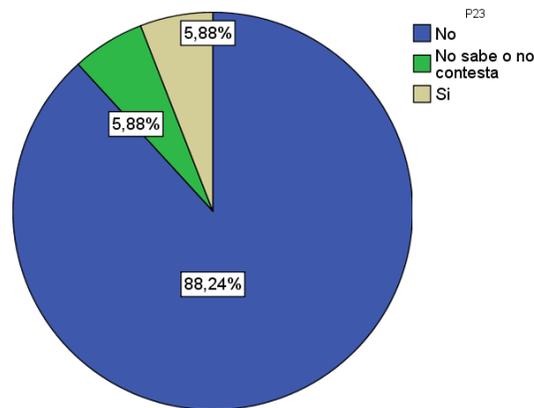


Gráfico 38. Enfermedades laborales contraídas “trabajadores”

2.3.5 Utilización de equipos de protección

De acuerdo a la pregunta referida la obligatoriedad de usar equipos de protección, los trabajadores manifestaron que en el 58.82% de las franquicias es obligado el uso de equipo de protección individual, ya sea por higiene –porque manipulan alimentos— o por seguridad –trabajan con cocinas, hornos, freidoras y similares— En tanto, el 41.18% respondió que no es obligatorio. Al respecto ver el Gráfico 39.

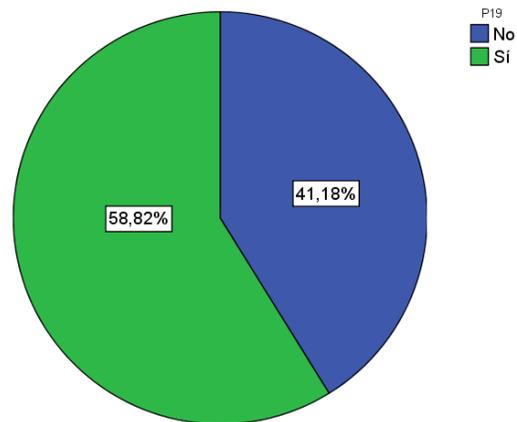


Gráfico 39. Obligación de uso de equipo de protección individual “trabajadores”

8.4 Seguridad en el trabajo subjetiva

En lo referente a la seguridad laboral subjetiva, por el lado de la franquicia las respuestas (Gráfico 40) se concentraron en considerarlas buenas (66,67%) o regulares (33,33%), y por el lado de los trabajadores (gráfico 41) en regulares (76,47) o malas (17,65%). Hay una contraposición fuerte entre ambos sectores; sin embargo, si se reúnen las respuestas, la balanza se inclina favorablemente a la categoría regular, con lo cual se puede concluir razonablemente que se percibe que la seguridad en el trabajo es regular; es decir, ni mala ni buena.

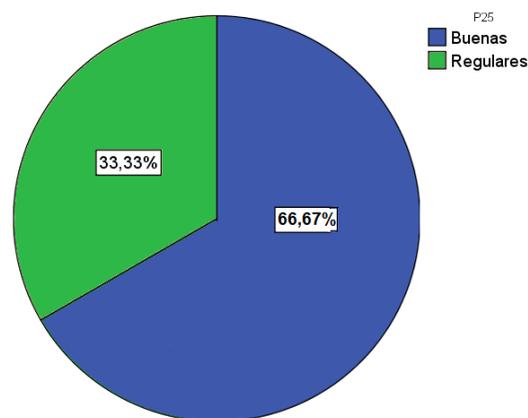


Gráfico 40. Seguridad Subjetiva “franquicia”

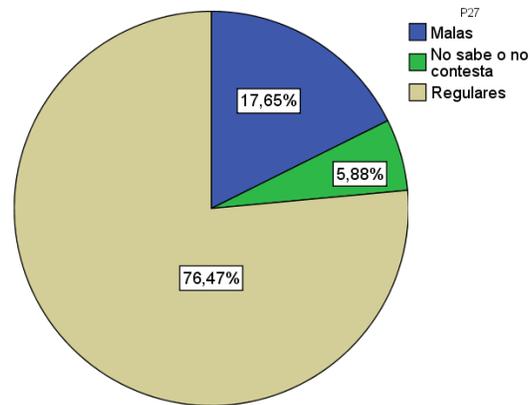


Gráfico 41. Seguridad Subjetiva Trabajadores

2.3.7 Índice de seguridad en el trabajo

La siguiente Tabla recoge los puntajes establecidos para evaluar el nivel de seguridad en el trabajo que tienen los trabajadores en la franquicia objeto de estudio. El puntaje alcanzado fue de 17,64 lo cual coloca a franquicias de servicios de comida rápida en un nivel intermedio de la seguridad en el trabajo que le proporciona a sus trabajadores.

Tabla 8

Índice de seguridad en el trabajo

Nivel de seguridad en el trabajo	Intervalos
BAJO	8-15
MEDIA	16-23
ALTO	24-30

Con relación al resultado antes indicado se notaron niveles de accidentes y enfermedades profesionales bajo, casi insignificantes. Sin embargo, en las preguntas relacionadas con las figuras legales que deben tener implantadas, se evidenció un altísimo incumplimiento de las mismas, lo cual incidió en que el índice relacionado con la seguridad en el trabajo resultase a un nivel medio a pesar de los pocos riesgos,

evaluación que parece corroborarse por los resultados alcanzados en la pregunta relativa a la seguridad en el trabajo subjetiva.

2.4 Seguridad profesional

2.4.1 Discriminación para cuestiones laborales

Indagando un poco sobre la existencia de discriminación profesional en las franquicias, se observó; preguntando a los trabajadores, que las proporciones son muy bajas en la categoría que afirma que si hay discriminación (ver Tabla 9), sólo un 17,6% indica que hay discriminación por edad. De manera tal que, de acuerdo a los datos y en líneas generales, los trabajadores no creen que haya discriminación a la hora de ascensos, promociones, permisos, aumentos salariales, etc.

Tabla 9

Discriminación por	No	Si	No sabe o No contesta
Edad	76,5%	17,6%	5,9%
Nacionalidad	94,1%		5,9%
Sexual	94,1%		5,9%
Raza o etnia	88,2%	5,9%	5,9%
Minusvalía	94,1%		5,9%

Igualdad de oportunidades “trabajadores”

El resultado expresado en el párrafo anterior, es consistente con los aportados por parte de la franquicia, que al preguntarle, si consideraban que a sus trabajadores se les da todas las oportunidades de ascenso y mejoramiento por igual, a independencia de sexo, religión, raza, etc., respondieron con Si en un 100%. Sin embargo, se ve en los datos un 17,6% y 5,9% de la Tabla 9, según el cual y para los trabajadores, hay palgo de discriminación por la edad y por raza o etnia respectivamente.

2.4.2 Otras prácticas discriminatorias

También, tratando de ver si se daban otras prácticas discriminatorias pero no necesariamente relacionadas con oportunidades laborales, como por ejemplo, desacreditan personalmente, reciben amenazas, no le hablan, lo ignoran, etc., se encontró, que la respuesta mayoritaria es a afirmar que no hay práctica discriminatoria en el lugar de trabajo, los datos están por el orden del 75% aproximadamente (74,47%). (Ver los Gráficos desagregadas correspondientes en el ANEXO C). Sin embargo, hay que tomar nota que hay aproximadamente un 12% (ver el anexo señalado) de los trabajadores que afirma que en el último año ha sido objeto; por lo menos 1 vez a la semana, de trabas o dificultades para comunicarse o que le han desacreditado personalmente, y que un porcentaje similar aseveró haber sido víctima de amenazas. Todos son hechos importantes a tomar como parte de la valoración del trabajo decente.

2.4.3 Mejoramiento de la situación profesional

9.2.1 Reconocimiento por ascensos o aumento de responsabilidades

En este caso, 64.71% de los trabajadores de las franquicias dice que si ha recibido algún tipo de reconocimiento ya sea mediante ascenso o aumento salarial en el último año, frente a un 35.29% que dice no. Tomando en consideración que una gran parte de los trabajadores (el 66,67%, ver supra Gráfico 20) tiene menos de un año en la franquicia, el resultado puede ser considerado satisfactorio a la hora de su evaluación dentro del trabajo decente.

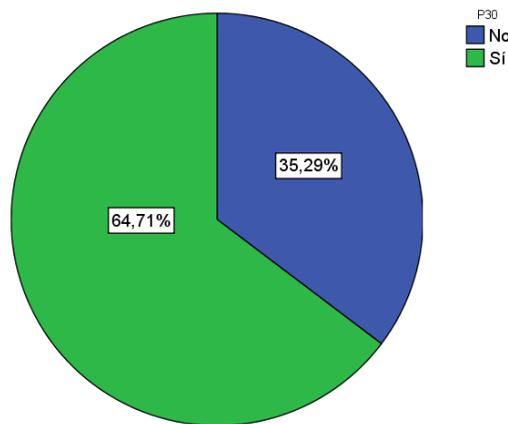


Gráfico 42. Promoción y/o ascenso “trabajadores”

2.4.4 Seguridad profesional subjetiva

Para determinarla se le preguntó a los trabajadores acerca de sus expectativas relacionadas con ocupar un buen puesto en la franquicia en un año máximo, en tal sentido, el 64.71% (ver Grafico 43) de los trabajadores manifestó que si esperaba obtenerlo, en tanto que un 29.41% dijo que no. De la misma manera y en función de la antigüedad evidenciada por la muestra, parecería que la seguridad profesional subjetiva es positiva.

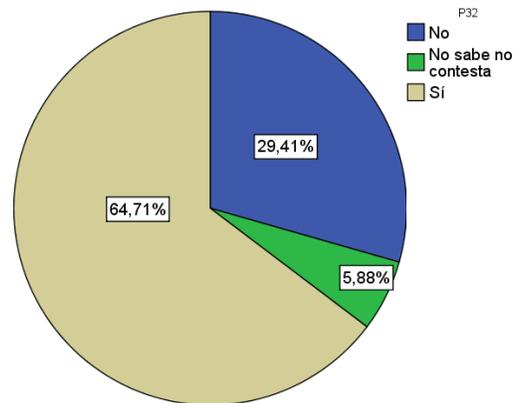


Gráfico 43. Promoción y/o ascenso subjetivo “trabajadores”

2.4.5 Índice de seguridad profesional

La Tabla 7 tiene los rangos establecidos para evaluar la seguridad profesional. En esta dimensión el resultado alcanzado fue de 42,11 y de acuerdo a este puntaje se puede evaluar la seguridad en el trabajo en las franquicias estudiadas como ambientes en donde la hay en alto grado.

Tabla 10

Índice de seguridad profesional

Nivel de seguridad del empleo	Intervalos
BAJO	12-25
MEDIA	26-39
ALTO	40-51

Ciertamente, de acuerdo a las respuestas la balanza se inclina a poner en evidencia que el ambiente laboral de las franquicias no hay indicios de discriminación a la hora de la toma de decisiones laborales, ascensos, aumentos de salarios, etc., como tampoco se nota en las relaciones cotidianas entre los propios trabajadores. Es de prestar atención que los casos que respondieron ser víctimas de discriminación por edad correspondió al sector más joven de los encuestados. Es lógico pensar que dado que los encuestados son en su gran mayoría de la misma generación, los niveles de empatía son altos, así como las tomaderas de pelo. Un ambiente laboral con bajos o nulos niveles de discriminación es el resultado más pertinente a un nivel alto de seguridad profesional.

2.5 Seguridad de ingresos

2.5.1 Suficiencia salarial

En lo concerniente a la seguridad salarial, en primer lugar se observa que los salarios devengados por los trabajadores se ajustan al salario mínimo legal. En la Tabla 11, se puede ver la distribución salarial de acuerdo al número de horas trabajadas y la conclusión es que poco más, poco menos, los salarios pagados están muy cerca del salario mínimo legal. De manera que una primera idea es que la remuneración percibida es baja, más si se toma en cuenta la intensidad de la jornada laboral y las condiciones de prestación de servicio.

Tabla 11

Horas trabajadas	Salario
30	520000,00
35	570000,00
40	580000,00
45	800000,00

Salario mensual por horas trabajadas “trabajadores”

También se indagó sobre otros complementos salariales y en tal sentido se constató que hay franquicias que no proveen de beneficios obligatorios como el SSO y la política habitacional, lo cual es un hecho que llama poderosamente la atención en esta área. Hay un alto porcentaje que percibe bono de transporte y el 100% de los que respondieron por el establecimiento indicaron que sus trabajadores reciben la comida. (Ver Tabla 12.)

Tabla 12

Beneficios	Si tiene	No tiene
Seguro Social Obligatorio	83,3%	16,7%
Política Habitacional	66,7%	33,3%
Caja de Ahorro	16,7%	83,3%
Cesta Tickets		100,0%
Póliza de Maternidad, hospitalización y cirugía	16,7%	83,3%
Seguro de vida	50,0%	50,0%
Transporte o Bono de transporte	66,7%	33,3%
Alimentación	100,0%	

Beneficios Socioeconómicos “franquicia”

Con relación a la puntualidad del pago, el 100% de las franquicias y también, de los trabajadores, manifestaron que efectuado y/o recibido con puntualidad.

Por último, en otro orden de ideas, en el grafico que sigue Gráfico 44 al indagar sobre la seguridad salarial subjetiva, medida en términos de equidad salarial con respecto a sus semejantes, el 88.24% de los trabajadores dice que su pago es comparativamente similar al de otro compañeros de su mismo nivel mientras que un 5.88% que no.

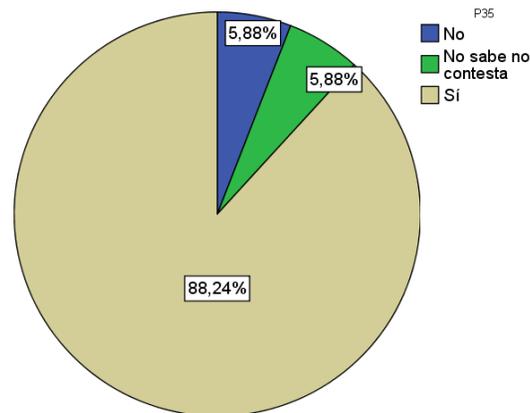


Gráfico 44. Equidad salarial subjetiva “trabajadores”

2.5.2 Índice de seguridad de ingresos

Este índice en el caso de las unidades de estudio, arrojó un valor de 7,18 que se encuentra en el rango medio del índice de seguridad correspondiente (ver Tabla 13).

Tabla 13

Índice de seguridad de ingresos

Nivel de seguridad del empleo	Intervalos
BAJO	3-4
MEDIA	5-7
ALTO	8-9

2.6 Seguridad de Representación

Para evaluar la seguridad de representación se realizaron dos preguntas, la primera de ellas fue si los trabajadores de las franquicias poseían algún tipo de contrato colectivo o convenio. Se logró evidenciar como el 88.24% de los trabajadores contestó que no, frente a un 11.76% que no sabía o no contestó. (Gráfico 46)

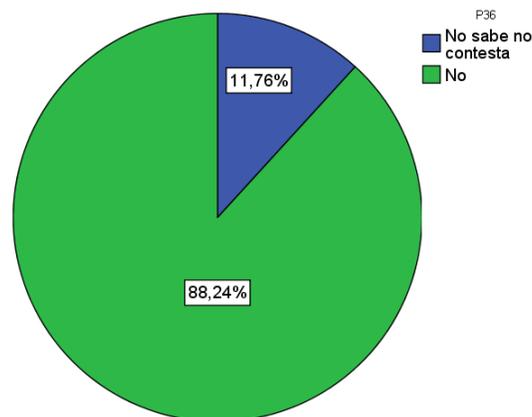


Gráfico 46. Existencia de Convenio o Contrato Colectivo

De la misma forma, y con resultados idénticos, al indagar sobre la existencia de algún tipo de organización sindical se obtuvo que 88.24% respondió no estar inscrito ni que existiera alguna organización sindical, y un 11.76% no supo o no contestó.

2.6.1 Índice de seguridad de representación

Al igual que con las otras seguridades, se presenta a continuación el índice elaborado para evaluar la seguridad de representación en la franquicia objeto de estudio. El puntaje alcanzado fue de 1,7, lo cual coloca a las franquicias de comida rápida del estudio en un nivel bajo en este componente del concepto de trabajo decente.

Tabla 14

Índice de Seguridad de representación

Nivel de seguridad de representación	Intervalos
BAJO	2-3
MEDIA	4-6
ALTO	7-8

Lo anterior es consistente con los resultados obtenidos, ya que los trabajadores no tienen ningún tipo de organización sindical, obviamente era de esperarse que no existiese contratación colectiva. Esta situación es preocupante ya que la seguridad de representación implica que las peticiones, requerimientos, necesidades y demás preocupaciones que pueda tener el trabajadores sean escuchadas y atendidas; más aún, a pesar que de la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 418, establece la posibilidad que trabajadores de una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos pueden sindicalizarse independientemente de la organización a la que pertenezcan. Es posible que varios factores intervengan para que este resultado sea así, como lo son la edad de los trabajadores y escaso nivel de formación académica, los altos niveles de rotación y las jornadas laborales intensas; que de una u otra manera dificultan entablar relaciones que faciliten algún tipo de organización sindical.

2.7 El Índice global de trabajo decente

Una vez presentados los resultados por cada una de las seguridades que conforman el concepto de trabajo decente, se presenta a continuación el resultado general correspondiente al índice de trabajo decente que se evidencia en las franquicias

objeto de estudio. Los rangos establecidos para la interpretación correspondientes se encuentran en la Tabla 15 que aparece a continuación. El valor alcanzado es de 97,1, lo que significa que a nivel de los establecimientos estudiados el trabajo decente queda catalogado en un nivel intermedio

Tabla 15
Índice de trabajo decente

Nivel global de trabajo decente	Intervalos
BAJO	40-76
MEDIA	77-112
ALTO	113-148

Si evaluamos este resultado a la luz de los que se obtuvieron en los índices de las seguridades objeto de medición, constatamos que el valor general alcanzado es compatible con los índices de las seguridades integrantes del concepto.

Tabla 16
Índices de trabajo decente

	Baja	Media	Alta	Puntaje	Nivel
Seguridad de formación	9-16	17-22	23-29	14,82352941	Bajo
Seguridad del empleo	6-11	12-16	17-21	13,70588235	Medio
Seguridad en el trabajo	8-15	16-23	24-30	17,64705882	Medio
Seguridad Profesional	12-25	26-39	40-51	42,11764706	Alto
Seguridad de Ingresos	3-4	5-7	8-9	7,176470588	Medio
Seguridad de representación	2-3	4-6	7-8	1,705882353	Bajo
Trabajo Decente	40-76	77-112	113-148	97,17647059	Medio

Lo anterior coloca a estos establecimientos, al menos, los que fueron objeto del estudio en un lugar medianamente aceptable en términos del trabajo decente.

CONCLUSIONES

- El estudio realizado es una primera aproximación a la medición del trabajo decente en franquicias. Al momento de realizar esta investigación no se encontró ninguno parecido o similar. De manera que se pretende sea un modesto aporte en esta área y en la realización, posterior, de estudios similares, al menos, en la especialidad de relaciones Industriales.
- Con la investigación se pone en evidencia que, es factible conceptualizar y medir el trabajo decente. Se presentó un cuerpo conceptual claro, con unos indicadores medibles en la realidad. Todos ajustados a unos criterios establecidos previamente y con un adecuada confiabilidad interna del instrumento de medición y esto es fundamental en todo proceso de elaboración de un índice.
- Lo anterior no significa que se ha arribado al índice final, de hecho todo índice es perfectible, la idea es que bajo la luz de observaciones, comentarios y las críticas constructivas se pueda avanzar; en posteriores investigaciones, en su mejoramiento.
- El índice elaborado sirve para abordar la medición a nivel de las organizaciones, en el caso tratado, las franquicias, lo cual es un nivel de estudio microeconómico de cuestiones laborales.
- Los resultados encontrados permiten adelantar que en las franquicias estudiadas se ofrece un trabajo medianamente decente. Se cumplen en general las obligaciones que el marco legal laboral venezolano establecen como medida dirigidas a garantizar lo mínimo aceptable y esto es lo que al parecer se le ofrece a los trabajadores en las franquicias.
- Hay aspectos preocupantes encontrados, como son los relacionados a la seguridad de representación. No hay sindicatos y por supuesto tampoco contratos colectivos. Aun cuando la legislación venezolana le da reconocimiento jurídico a ambas figuras, el hecho de encontrarlas ausente supone un sector de

trabajadores, de entre los más vulnerables -- la mayoría de los que trabajan en las franquicias son menores de 18—que no tienen la posibilidad de ejercer ese derecho. Por supuesto, el hecho que los trabajadores no estén afiliados a sindicato alguno no necesariamente es imputable a la empresa.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones ofrecidas van en el orden de generar futuras investigaciones sobre el tema. En este sentido, se recomienda:

1. Replicar este estudio en otras unidades de análisis con el propósito de ir mejorando la medición del concepto a nivel microeconómico.
2. Sería interesante hacer estudios complementarios que se vayan por la valoración cualitativa profunda de la legislación venezolana, sus instituciones y procedimientos para los diferentes componentes del las seguridades del trabajo decente.
3. Por último, otra área de estudio factible consiste analizar indicadores en términos del trabajo decente, que se midan mediante los datos proporcionados por la encuesta de hogares por muestreo., el censo y datos de estudios relacionados con la pobreza en Venezuela.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albarran, E (1996). Nuevos Jornaleros: mensajeros, pizzeros y trabajo al detal. Factoría N°1. Consultado el 7 de noviembre del 2005 de la WWW: <http://www.lafactoriaweb.com/default-2.htm>

Ander, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad y Ritter, Joseph (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos, Revista Internacional del Trabajo. Volumen 122 (2), pp. 161-195. Consultado en junio del 2006 de la WWW: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/sommaire/122-2.htm>

Annan, K (2001). ¿Qué es la globalización? Diario El Comercio. Consultado en el 14 de enero del 2006 en la www: <http://www.analitica.com/va/internacionales/fuentes/4782010.asp>

Arredondo, J (sf) Los sistemas de franquicias y el fenómeno emprendedor en la actividad. Consultado el 28 de marzo del 2007 de la www: http://www.ajevenezuela.net/articulos_det.php?id=7

Asociación Europea de Franquicias AEF (sf). Código deontológico [Página Principal]. Consultado el 5 de abril del 2007 de la www. <http://www.franquiadores.com/legislacion.asp?mn=legislacion>

Bauman, Z (2000). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. (1ra Edc.) Barcelona, España: Gedisa.

Bauman, Z. (2001). La sociedad individualizada. Madrid, España: Cátedra.

Beck, U. (1998) ¿Qué es la globalización? (1ra Edc.). Buenos Aires, Argentina: Paidós

Bonnet, F; Figueredo, J y Standig, G (2003). Una familia de índices de trabajo decente. Revista internacional del trabajo. Volumen 122 (2), 121-124. Consultado en junio del 2006 de la www: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/sommaire/122-2.htm>

Castells., M. (1997). La sociedad red. Madrid, Alianza Editorial

Centro Franchising (sf). Tipos de franquicias. [homepage] Consultado el 5 de abril del 2006 de la www. <http://www.centrofranchising.com.ar/Franquicias/TiposDeFranquicias.htm>

CISOR (febrero-marzo 2007). Un panorama del mercado laboral. Reporte mensual Venescopio (20). Consultado el día 28 de marzo de la WWW: <http://www.venescopio.com>

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

Drucker, P (1994). La sociedad poscapitalista. Bogotá: Grupo Editorial Norma

Gahi, D (2003). Trabajo decente: concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 122 (2), 197-231. pp. 125-160. Consultado en junio del 2006 de la WWW: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/sommaire/122-2.htm>

Giddens, A (2000). Un mundo desbocado. Madrid: Taurus

Fernández, R (2002). Los cambios en el empleo y en la estructura social y demográfica. Consultado el 10 de diciembre de 2005. de la www: <http://habitat.aq.upm.es/gtp/arfer6.html>.

Feher, F. y Gallastegui, J (2001). Las franquicias, un efecto de la globalización, 100 preguntas 100 respuestas. México: McGrawHill.

Forrester, V. (1997). El horror económico. (9na. Reimpresión). Argentina: Fondo de Cultura Económica

Guevara, D.(2003) Globalización y Mercado de trabajo en Colombia: algunas reflexiones en el marco de la flexibilidad laboral. Reflexión Política, Año 5 (10). p.p. 102-114. Consultado el 20 de noviembre de 2006. de la www: http://editorial.unab.edu.co/revistas/reflexion/pdfs/der_510_3_c.pdf,

Hernández, O y Romero M (2004). Franquicias y condiciones de trabajo. Decanato de Administración y Contaduría. Barquisimeto:UCLA. Consultado el 4 de abril del 2007 de la WWW

Heranández, R, Fernández-Collado, C, Baptista, P (2006). Metodología de la investigación (4). México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística (1er Semestre 2007). Encuesta de Hogares por Muestro. Versión Digital. INE: Venezuela

Lanari, M y Slavin, E (Noviembre del 2003). Déficit de Trabajo Decente en Argentina: análisis y prospectiva. Primer encuentro sobre Diálogo Social y Trabajo Decente – Red Académica Argentina para el Diálogo Social Mar del Plata, noviembre de 2003. Consultado en abril del 2007 de la www <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/07trabajo%20decente.pdf>

Lavanda, K (2006) El contrato de franquicia o franchising. Consultado el 4 de abril del 2007 de la www: <http://www.monografias.com/trabajos41/franchising/franchising.shtml>

Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

Ley Orgánica del Trabajo (1997)

Ley del Seguro Social Obligatorio (1991)

Martens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. OIT-CINTERFOR: Montevideo

Montilla, V y Perdomo, L (2004). Franquicias en Venezuela. Consultado en febrero del 2006 de la WWW:

<http://www.monografias.com/trabajos17/franquicia-venezuela/franquicia-venezuela.shtml>

OIT (Junio de 1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. Consultado en abril del 2007 de la www:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.html>

OIT (2003). Introducción. Revista internacional del trabajo. Volumen 122 (2), p.p.121-124. Consultado en junio del 2006 de la www:

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/sommaire/122-2.htm>

OIT (26 de agosto del 2004). Página Web de la OIT. Consultada en junio del 2006 de la www: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/integration/decent/index.htm>

OIT (2006) Panorama laboral 2006: América Latina y El Caribe. OIT: Ginebra. Consultado el 28 de marzo del 2007 de la www:

http://www.oit.org.pe/portal/documentos/pl_2006_esp_final.pdf

Pando, Carmen. (s.f.). Franquicias. Consultado el 20 de noviembre del 2005 de la WWW: <http://www.monografias.com/trabajos13/trafranq/trafranq.shtml#INTRO>.

Prokopenko, j (1998). Globalización, competitividad y estrategia de productividad. Boletín Técnico (143). PP 33-71. OIT:CINTERFOR:Montevideo

Ruffier, J (1998). La eficiencia productiva: cómo funcionan las fábricas. OIT-CINTERFOR: Montevideo.

Santamarta, J (2001) ¿Qué es la globalización? [website analitica.com]. Consultado el 14 de enero de 2006 de la WWW:

<http://www.analitica.com/va/internacionales/opinion/8938413.asp>.

Sen, A.(2000) Trabajo y derechos. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 199 (1-2). p.p. 129-139. Consultado el 17 de julio de 2006. de la WWW:

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/sen.pdf>

Somavia, j. (30 de noviembre-3 de diciembre de 1999). Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT. Consultado en junio del 2006 de la www

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>

Standing, Guy (2003). De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente. Revista Internacional el trabajo. Volumen 121 (4). pp 487-501. Consultado en marzo del 2007 de la www:XXXX

Stiglitz, J. (2002a). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 121 (1-2). p.p. 9-31. Consultado el 17 de julio de 2006 de la WWW:

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/stiglitz.pdf>.

Stiglitz, J. (2002b). El malestar en la globalización (1ra. Edc.). Colombia: Taurus

Wikipedia (s.f) Consenso de Washington. Consultado el 19 de marzo de 2006.

http://es.wikipedia.org/wiki/Consenso_de_Washington.

Wikipedia (sf). Franquicias. Consultado el 2 de marzo del 2006 en la WWW:

<http://es.wikipedia.org/wiki/Especial:Search?search=franquicias&go=Ir>.

ANEXO A INSTRUMENTO TRABAJADORES

Sexo: M ___ F ___ Estado civil: Casado(a) ___ Concubinato ___ Soltero(a) ___ Divorciado(a) ___ Viudo(a) ___ Edad: ___ Nivel de instrucción alcanzado: Primaria ___ Bachillerato ___ TSU ___ Pregrado ___ Nivel Obtenido: _____ Estudia actualmente: SI 1 NO 2 R: ___ Vive cerca o lejos del trabajo: Cerca ___ Más o menos ___ Lejos ___		
P1. Su empresa actual, ¿le ha proporcionado a Vd. información y/o adiestramiento para realizar su trabajo? - SI..... 4 - NO..... 1 - NS o NC..... x		
P2. ¿Cuándo se imparte esta formación?		Cuando recibió el adiestramiento:
a) al inicio del contrato SI 4 Pasar a P3 NO 1 Pasar a P2.b NS o NC x	P3. El adiestramiento al inicio del contrato fue recibido: - En el puesto de trabajo, sobre la marcha.....1 - Fuera del puesto, en un aula, con instructor, etc.....2 - En ambas modalidades.....3 - NS o NC.....x	P4 - El establecimiento financió todos los costos3 - El establecimiento financió parte de los costos2 - El establecimiento financió los costos1
b) al producirse un cambio en las funciones, al incorporar nuevas tecnologías o producirse o haber cambios en los equipos o normas de trabajo SI 4..... Pasar a P5 NO 1..... Pasar a P2.c NS o NC x	P5. El adiestramiento por cambios en las condiciones laborales fue recibido - En el puesto de trabajo, sobre la marcha.....1 - Fuera del puesto, en un aula, con instructor, etc.....2 - En ambas modalidades.....3 - NS o NC.....x	P6 - El establecimiento financió todos los costos3 - El establecimiento financió parte de los costos2 - El establecimiento financió los costos1
c) para promoción y ascenso dentro de la empresa SI 4..... Pasar a P5 NO 1..... Pasar a P9 NS o NC x	P7. El adiestramiento para promoción y ascenso fue recibido: - En el puesto de trabajo, sobre la marcha.....1 - Fuera del puesto, en un aula, con instructor, etc.....2 - En ambas modalidades.....3 - NS o NC.....x	P8 - El establecimiento financió todos los costos3 - El establecimiento financió parte de los costos2 - El establecimiento financió los costos1
P9 Para desempeñar su puesto de trabajo se requiere: - Ningún conocimiento especial, sólo práctica en el puesto..... 1 - Conocimientos a nivel de Formación profesional..... 2 - Conocimientos a nivel de Formación universitaria (media o superior).....3 - NS o NCX		
P10 Su trabajo, ¿le da oportunidad de aplicar sus capacidades o conocimientos? - Mucho.....4 - Regular.....3 - Poco.....2 - Nada.....1 - NC o NS.....X		

SEGURIDAD DE EMPLEO

<p>P 11 ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en esta franquicia?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dos o más años.....4 - Entre 2 y 1 año.....3 - Entre 1 año y seis meses.....2 - Menos de seis meses.....1 - NS o NC.....X - 					
<p>P12 ¿Cómo es su contrato?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por tiempo indeterminado.....3 - Por tiempo determinado.....2 - Por obra o servicio.....1 - NS o NC.....X 					
<p>P 13 Su contrato es</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">Horario Fijo.....</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Horario Variable.....</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table>		Horario Fijo.....	2	Horario Variable.....	1
Horario Fijo.....	2				
Horario Variable.....	1				
<p>P 14 Cuántas hora trabaja a la semana _____ horas</p>					
<p>P 15 Desde que trabaja en este establecimiento, ¿ha sido promocionado para otro puesto?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí.....3 - No, pero espero promocionar2 - No, ni espero promocionar.....1 - NS o NC.....X 					
<p>P 16 En su opinión, ¿qué probabilidad hay de que en los próximos doce meses pueda perder el empleo o de que su contrato no sea renovado?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ninguna..... 3 - Baja..... 2 - Alta.....1 - NS o NC.....X 					

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

<p>P 17 En su establecimiento o centro de trabajo, ¿hay algún <i>Delegado de prevención</i> de riesgos laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí..... 4 - No..... 1 (198) - NS o NC..... X Pasar a P.63 	
<p>P 18 En su establecimiento o centro de trabajo, ¿hay <i>Comité de Seguridad y Salud</i> en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí..... 4 - No..... 1 - NS o NC..... X 	
<p>P 19 En su trabajo habitual, ¿es obligatorio el uso de algún equipo de protección individual?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí..... 4 - No..... 1 - NS o NC..... X 	
<p>P 20 En los dos últimos años, ¿ha tenido algún accidente de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí..... 1 - No..... 4 ...pasar a P 22 - NS o NC..... X 	

<p>P 21 ¿Cuáles fueron las causas de este accidente o accidentes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - El lugar de trabajo está en malas condiciones 10 - Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones..... 11 - La máquina está insuficientemente protegida 12 - El área de trabajo o superficie es insegura 13 - Las instalaciones son viejas 14 - Hay que sacar la producción por encima de todo 15 - Por falta de medios o herramientas adecuadas 16 - El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas 17 - Por esfuerzos o posturas forzadas 18 - Falta o inadecuación de equipos de protección individual 19 - Por cansancio o fatiga 20 - Por exceso de confianza o de costumbre 21 - El puesto de trabajo está mal diseñado 22 - Se trabaja sin la formación suficiente 23 - El ritmo de trabajo es muy elevado..... 24 - Falta de espacio 25 - Falta de experiencia en el trabajo 26 - Por causas relacionadas con el tráfico 27 - NC..... X
<p>P 22 Durante el último año, ¿cuántas veces tuvo que consultar a un médico por un problema, molestia o enfermedad?</p> <p><i>(ENTREVISTADOR: Se entiende por “consulta médica” cualquier visita a un médico para diagnóstico, examen, tratamiento o consejo. Sin embargo, no se considera consulta médica los exámenes colectivos (reconocimientos laborales periódicos), las visitas para realizar exclusivamente pruebas diagnósticas (radiografías, análisis, etc.), las revisiones, la tramitación de bajas, la expedición de recetas, la elaboración de informes o pedir hora o cita).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí..... 4 - No..... 1 - NS o NC..... X
<p>P 23 ¿Cuántas de estas consultas médicas considera Vd. que están relacionadas con problemas de salud derivados de su trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí..... 4 - No..... 1 - NS o NC..... X
<p>P 24 Indique cuál es el tipo de problema de salud específico</p> <p>_____</p>
<p>P25 Durante el tiempo que lleva laborando aquí ¿ha recibido algún tipo de formación (charla, curso, material didáctico, etc.) sobre riesgos (accidente y enfermedades) laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí 4 - No 1 - NS o NC..... X
<p>En caso afirmativo</p> <p>P 26 Esta formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se impartió en el propio puesto..... 1 - Se impartió a distancia..... 2 - Se impartió en un aula o similar..... 3 - NS o NC..... X

P 27 Usted siente que las condiciones de seguridad laboral en esta empresa son:

- Malas..... 3
- Regulares.....2
- Buenas.....1
- NS o NC.....X

SEGURIDAD PROFESIONAL

P 28 En los últimos doce meses, cuando Vd. ha estado en este trabajo, para cuestiones de permisos, ascensos, aumentos salariales, reclamos ¿Cree que ha sido Vd. objeto de...?

	SI	NO	NS o NC
a. Discriminación por la edad	4	1	X
b. Discriminación por la nacionalidad	4	1	X
c. Discriminación sexual	4	1	X
d. Discriminación por raza o etnia	4	1	X
e. Discriminación por una minusvalía	4	1	X
Discriminación por otra razón no señalada Especifique:	4	1	X

P 29 En los últimos 12 meses ¿una o varias personas con las que trabaja ha tenido hacia usted alguna de las siguientes conductas?

	SI diariamente	SI, al Menos una Vez por semana	Si, algunas veces Al mes	Si algunas veces al año	NO	NC
a. Le ponen dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no le hablan, ignoran su presencia, se prohíbe que hablen con usted)	5	4	3	2	1	X
b. Le desacreditan personal o profesionalmente (Calumnias, la ridiculizan, se burlan de su vida o manera de pensar, se cuestiona sus decisiones, no se le asignan tareas, se critica el trabajo delante terceros, etc.)	5	4	3	2	1	X
c. Le amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono, le ocasionan desperfectos o desorden en su puesto de trabajo....)	5	4	3	2	1	X

P 30 En el tiempo que tiene trabajando en esta franquicia ¿ha tenido un mejoramiento de su salario por merito o ascenso?

- SI 4
- NO 1
- NC X

P 31 Durante el tiempo que tiene trabajando en la franquicia ¿ha recibido un reconocimiento mediante un ascenso o aumento de sus responsabilidades?

- SI 4
- NO 1
- NC X

P 32 ¿espera ocupar un buen puesto de trabajo en esta franquicia en un plazo de un año?

- SI 4
- NO 1
- NS X

P 33 ¿Cuánto gana usted quincenalmente? Bs _____

- NC 9

<p>P 34 ¿Recibe su pago con puntualidad?</p> <p>SI siempre.....3</p> <p>SI, la mayoría de las veces2</p> <p>NO, siempre se retrasa.....1</p> <p>NS o NC.....X</p>
<p>P 35 ¿Considera que usted recibe una remuneración comparativamente similar a la de otros compañeros que se encuentran en su mismo nivel?</p> <p>SI 4</p> <p>NO 1</p> <p>NS o NC X</p>
<p>P 36 ¿Existe sindicato o es usted miembro de alguna organización sindical?</p> <p>SI 4</p> <p>NO 1</p> <p>NS o NC X</p>
<p>P37 ¿Existe contrato colectivo?</p> <p>SI 4</p> <p>NO 1</p> <p>NS o NC X</p>

ANEXO B INSTRUMENTO EMPRESA

P1. La empresa proporciona información y/o adiestramiento a sus trabajadores para realizar el trabajo? - SI..... 4 - NO..... 1 Pasar a la pregunta P. 5 - NS o NC..... x		
P2. ¿Cuándo se imparte esta formación?		Cuando recibió el adiestramiento:
a) al inicio del contrato SI 4 Pasar a P3 NO 1 Pasar a P2.b NS o NC x	P3. El adiestramiento al inicio del contrato fue recibido: - En el puesto de trabajo, sobre la marcha.....1 - Fuera del puesto, en un aula, con instructor, etc.....2 - En ambas modalidades.....3 - NS o NC.....x	P4 - El establecimiento financió todos los costos3 - El establecimiento financió parte de los costos2 - El establecimiento financió los costos1
b) al producirse un cambio en las funciones, al incorporar nuevas tecnologías o producirse o haber cambios en los equipos o normas de trabajo SI 4..... Pasar a P5 NO 1..... Pasar a P2.c NS o NC x	P5. El adiestramiento por cambios en las condiciones laborales fue recibido - En el puesto de trabajo, sobre la marcha.....1 - Fuera del puesto, en un aula, con instructor, etc.....2 - En ambas modalidades.....3 - NS o NC.....x	P6 - El establecimiento financió todos los costos3 - El establecimiento financió parte de los costos2 - El establecimiento financió los costos1
c) para promoción y ascenso dentro de la empresa SI 4..... Pasar a P5 NO 1..... Pasar a P9 NS o NC x	P7. El adiestramiento para promoción y ascenso fue recibido: - En el puesto de trabajo, sobre la marcha.....1 - Fuera del puesto, en un aula, con instructor, etc.....2 - En ambas modalidades.....3 - NS o NC.....x	P8 - El establecimiento financió todos los costos3 - El establecimiento financió parte de los costos2 - El establecimiento financió los costos1
P9. Para las actividades de formación, el establecimiento: Financia todos los gastos de adiestramiento directamente o a través de una institución para la cual cotiza----3 Financia gran parte de los gastos de adiestramiento. Los trabajadores tiene que sufragarse algunos gastos como los de transporte y alimentación -----2 No Financia los gastos-----1 No sabe o No contesta-----x		
P10 Distribuya a todos los trabajadores que laboran en esta franquicia de acuerdo a la siguiente clasificación:		
		N°
Contrato por tiempo indeterminado		
Contrato por tiempo determinado		
Por tarea, obra o servicio		
Total:		

P11. Distribuya los trabajadores de este centro de acuerdo al sexo	
N°	
Hombre	
Mujer	
TOTAL	
P12 Distribuya a todos los trabajadores que laboran en esta franquicia de acuerdo al horario de trabajo	
Horario Fijo.....	2
Horario Variable.....	1
N°	
P13 Distribuya a los trabajadores de la franquicia de acuerdo a horarios de trabajo en días de semana y festivos	
N°	
a. SI Trabajan sábados y domingo	
b. No Trabajan sábados y domingos	
c. Si trabajan días festivos	
d. No trabajan días festivos	
P14 ¿cual es la antigüedad promedio de los trabajadores que laboran en esta franquicia?	
- Más de 2 años.....	4
- Más de 1 años pero menos de 2.....	3
- Menos de 1 año.....	2
P15 Con relación la promoción y/o ascenso o aumento de responsabilidades: ¿cuántos trabajadores la han recibido en el último año?	
- Hombres _____	
- Mujeres _____	
- NS o NC _____	
P16 En este centro de trabajo , ¿hay algún <i>Delegado de Prevención</i> de riesgos laborales?	
- Sí	4
- No	1
- NS o NC.....	x
P 17 En este centro de trabajo , ¿hay <i>Comité de Seguridad y Salud</i> en el trabajo?	
- Sí	4
- No	1
- NS o NC.....	x
P 18 En este establecimiento de trabajo ¿qué figuras tienen implantadas para la prevención de riesgos de accidente y enfermedades laborales?	
- Se dispone de un Servicio o Unidad de prevención.....	4
- El encargo designa uno o varios trabajadores.....	3
- El empresario, gerente o encargado ha asumido personalmente la función de Prevención	2
- Ninguna de las anteriores.....	1
- NS o NC.....	X
-	
P 19 En este establecimiento, ¿todo trabajador recibe formación , en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica de su puesto de trabajo o función?	
- Sí	4
- No	1
- NS o NC.....	x

<p>P 20 En este establecimiento, ¿se informa directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo o función, y de las medidas de protección y prevención a aplicar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí, por escrito y verbalmente.....4 - Sí, por escrito..... 3 - Sí, verbalmente..... 2 - No..... 1 - NS o NC.....X -
<p>P 21 En el último año, ¿Cuántos accidente de trabajo han ocurrido?</p> <p>_____</p>
<p>P 22 ¿Cuáles son las causas más importantes de esos accidentes? (seleccione hasta 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - El lugar de trabajo está en malas condiciones 10 - Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones..... 11 - La máquina está insuficientemente protegida 12 - El área de trabajo o superficie es insegura 13 - Las instalaciones son viejas 14 - Hay que sacar la producción por encima de todo 15 - Por falta de medios o herramientas adecuadas 16 - El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas 17 - Por esfuerzos o posturas forzadas 18 - Falta o inadecuación de equipos de protección individual 19 - Por cansancio o fatiga 20 - Por exceso de confianza o de costumbre 21 - El puesto de trabajo está mal diseñado 22 - Se trabaja sin la formación suficiente 23 - El ritmo de trabajo es muy elevado..... 24 - Falta de espacio 25 - Falta de experiencia en el trabajo 26 - Por causas relacionadas con el tráfico 27 - NC.....9
<p>P 23 Durante los últimos 6 meses, ¿cuántos de sus trabajadores tuvieron que consultar a un médico por un problema, molestia o enfermedad?</p> <p><i>(ENTREVISTADOR: Se entiende por “consulta médica” cualquier visita a un médico para diagnóstico, examen, tratamiento o consejo. Sin embargo, no se considera consulta médica los exámenes colectivos (reconocimientos laborales periódicos), las visitas para realizar exclusivamente pruebas diagnósticas (radiografías, análisis, etc.), las revisiones, la tramitación de bajas, la expedición de recetas, la elaboración de informes o pedir hora o cita).</i></p> <p>_____ Trabajadores</p> <p>NS-----8</p> <p>NC-----9</p>
<p>P 24 ¿Cuántas de estas consultas médicas considera Vd. que están relacionadas con problemas de salud derivados de su trabajo?</p> <p>Todas-----1</p> <p>Un 50 %-----2</p> <p>Menos de un 50%----3</p> <p>Ninguna-----4</p> <p>NS o NC -----x</p>
<p>P 25 ¿Cree que las condiciones de seguridad laboral en este establecimiento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muy buenas----4 - Buenas-----3 - Regulares-----2 - Muy malas-----1 - NS o NC-----x -

P 26 Considera que en la franquicia se da oportunidades de desarrollo e incremento salarial a todos por igual independientemente de edad, sexo, raza o credo.
 – Sí 4
 – No 1
 – NS o NC..... x

P 27 En el último año, ¿Cuántos trabajadores han recibido un aumento salarial por meritos en el trabajo o por aumento de responsabilidades. Distribúyalo también por sexo?
 _____ Trabajadores _____ hombres _____ mujeres
 Ninguno.....0
 NC.....x

P 28 Indique, cuáles de los siguientes beneficios socio económicos perciben sus trabajadores

Tipo de Beneficio(0.5)	SI	NO	NS NC
a. Seguro Social Obligatorio			
b. Política Habitacional			
c. Caja de Ahorro			
d. Cesta ticket			
e. Póliza de Maternidad, hospitalización y cirugía			
f. Seguro de vida			
g. Transporte o bono de transporte			
h. Alimentación (almuerzos y/o cenas)			
i. Otro señalar			
j. Otro señalar			

P 29 Los trabajadores reciben su pago con puntualidad.
 SI, siempre.....4
 SI, por lo general.....3
 NO, siempre hay retrasos.....2
 NS o NC.....x

P 30 ¿Existe contrato colectivo?
 – Sí 4
 – No 1
 – NS o NC..... x

ANEXO C DISCRIMINACIÓN

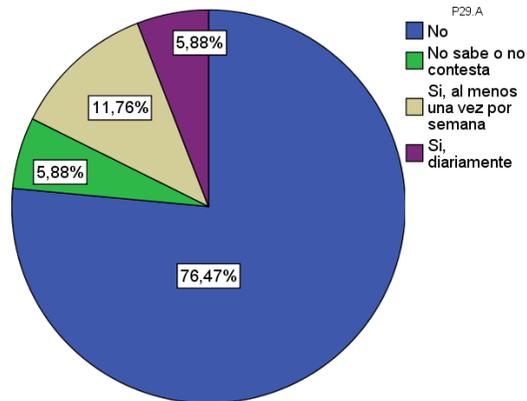


Gráfico 47. Le ponen dificultades para comunicarse “trabajadores”

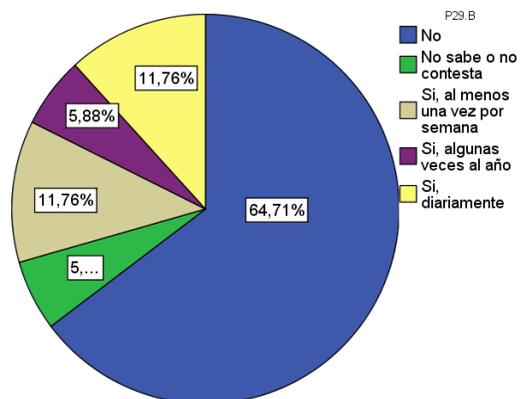


Gráfico 48. Lo desacreditan personalmente “trabajadores”

