

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se recopilaron y analizaron un conjunto de elementos documentales precedentes al tema en cuestión, a fin de ampliar y sustentar todos los argumentos estructurados por el investigador, permitiendo de esta forma la concertación de los objetivos de estudios respaldados sobre la base de los distintos fundamentos doctrinales y teóricos que fungirán como antecedentes, y que se establecen a continuación:

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Organización Internacional de Empleadores (2017), (OIE) en colaboración con un grupo de trabajo integrado por organizaciones de empleadores y empresas, realiza el trabajo denominado Understanding the Future of Work (Entendiendo el Futuro del Trabajo), un documento evolutivo, destinado a ser utilizado por los miembros en sus discusiones nacionales y debates sobre políticas promovidas por la OIE mediante debates, seminarios y conferencias para explorar las respuestas políticas necesarias y fomentar el intercambio de ideas entre empleadores, ante los cambios en el mundo del trabajo como consecuencia del ritmo exponencial de procesos dinámicos como la digitalización, el crecimiento de la economía digital y los avances tecnológicos.

Aunado a ello, la metodología utilizada para el estructuración del documento es de carácter descriptivo con diseño mixto de campo y documental, el cual da lugar a que los resultados de dicho documento demuestren que la automatización, probablemente conllevará la desaparición o transformación radical de trabajos y tareas existentes en la actualidad, cambiando las capacidades y destrezas necesarias en el mercado laboral como consecuencia de la disrupción tecnológica, que desempeñarán un papel importante en el desarrollo del Futuro del Trabajo polarización, evidenciando la dificultad de garantizar la adecuación de los actuales marcos legales, institucionales y de protección social, entre otros.

Por tal motivo, el presente documento conforma un aporte vital para la investigación, en virtud de que el mismo manifiesta una serie de cambios profundos en la organización del trabajo, la Globalización, los desafíos medioambientales y las nuevas maneras de organizar la producción de bienes y el suministro de servicios a fin de que el Futuro del Trabajo presente a la sociedad y a los empleadores infinidad de oportunidades, al igual que desafíos considerables para el progreso de los Estados.

Nübler (2016) desarrolla una investigación conjunta con la OIT, denominada *New Technologies: A jobless future or golden age of job creation?* (Nuevas Tecnologías: Un futuro sin empleo o una edad de oro para la creación de empleo?), el cual analiza la dinámica de la destrucción y creación del empleo en el contexto de los cambios tecnológicos, a partir del papel de las fuerzas económicas, sociales y políticas vinculadas a las nuevas tecnologías, la innovación y el empleo, donde las innovaciones destruyen puestos de trabajo, mientras los ajuste de mercado y los procesos de aprendizaje social impulsan

la dinámica de creación de empleo. Requiriendo así, el papel de los gobiernos en el fomento de estos procesos y en la configuración del futuro del empleo.

En tal sentido, la metodología implementada para el desarrollo de la investigación es de carácter descriptivo con diseño mixto de campo y documental, el cual da lugar a que los resultados de dicho documento demuestren que los mercados no funcionan de forma aislada, sino que forman parte de las sociedades que influyen las dinámicas de la innovación de los productos de cada país, incorporándose en base a los conocimientos de las fuerzas sociales y políticas transformadoras de la economía que desarrollan nuevos sectores de crecimiento, sustituyendo los anteriores para estructurar la transición hacia épocas doradas de creación de empleo.

Por ende, el presente documento conforma un aparte vital para la investigación, debido a que el mismo plantea como la reciente ola de innovaciones y cambios tecnológicos dan origen a un gran debate sobre el futuro del trabajo, donde algunos consideran que la innovación tecnológica destruirá puestos de trabajo a gran escala, pronosticando un futuro sin empleos; mientras otros confían en que serán movilizadas fuerzas que crearán nuevos empleos y hasta una época dorada con empleos de calidad al margen de las tecnologías disruptivas que podrían generar, una vez más, un proceso sostenido de creación de empleos con el apoyo de los gobiernos para satisfacer las aspiraciones de las sociedades.

Khawiwada y Escudero (2016) desarrollan el informe global y conjunto con la OIT, denominado Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2016, donde refleja cómo va a variar el mundo del trabajo en 2016, incluyendo una previsión de los niveles de desempleo en el mundo y

examinando la situación en las economías desarrolladas, emergentes y en desarrollo, con cifras y gráficos detallados, prestando particular atención a la proporción de empleo vulnerable, así como a la magnitud de la economía informal, proponiendo orientaciones políticas para estimular las oportunidades de trabajo decente en todo el mundo.

Así mismo, la metodología implementada para el desarrollo del informe es de carácter descriptivo con diseño mixto de campo y documental, el cual da lugar a que los resultados de dicho informe demuestren que la competencia por el talento será internacional, obligando a las a buscar candidatos idóneos en todo el mundo para contar con mano de obra móvil a escala mundial, los cuales se encontrará trabajando principalmente en línea, mediante aplicaciones y redes sociales, siendo más demandados los trabajadores flexibles con competencias variadas.

Por ende, el presente artículo conforma un aporte esencial a la investigación en virtud de que plantea como los progresos tecnológicos ejercerán mayor presión, especialmente a las personas menos cualificadas y con menores ingresos, obligando a buscar el desarrollo del empleo apoyado en reformas equilibradas de los mercados laborales para impulsar las nuevas competencias, salarios dignos y protección de los trabajadores, priorizando el adoptar medidas para erradicar el trabajo forzoso, el tráfico de personas y el trabajo infantil, que concurren con los nuevos retos de la globalización frente a las generaciones futuras. De lo contrario, incrementará el descontento social y la desconfianza en instituciones nacionales e internacionales.

Torres (2015), realiza un informe global en conjunto con la OIT, denominado Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2015, donde se

hace revisión de cuestiones de índole laboral, disponiendo de datos sobre las tres cuartas partes de los trabajadores que a nivel global se encuentran empleados, ya sea con contratos temporales o a corto plazo, en empleos informales sin ningún contrato, como por cuenta propia o en empresas familiares sin remuneración; así como los vínculos entre las políticas macroeconómicas y los resultados laborales y sociales, atendiendo a las políticas más eficaces para crear empleo y lograr un equilibrio en materia de ingresos.

En tal sentido, la metodología implementada para el desarrollo del informe es de carácter descriptivo con diseño mixto de campo y documental, permitiendo resultados que establecen previsiones de las tasas de desempleo a nivel mundial, examinando los factores subyacentes a estas tendencias de persistencia en desigualdades, promoviendo un sistema de aporte voluntario junto con la recaudación de impuestos gubernamentales para hacer frente a la caída de la participación de los salarios en el mundo en desarrollo y el riesgo de conflictividad social en las regiones donde el desempleo juvenil se encuentra en aumento al igual que la tasa de envejecimiento de la población y la evolución de las competencias solicitadas por los empleadores.

Por tal motivo, el presente informe conforma un aporte esencial a la investigación, pues propone estrategias para que los países puedan mejorar la situación de las personas que tienen un empleo atípico, proporcionando indicadores actualizados de índole social sobre el mercado laboral a escalas mundial y regional, dando respuestas a la mutación de las relaciones laborales, el aumento de los contratos temporales y las condiciones que ocasionan el aumento del empleo cada vez menos seguro y con tendencia agudizarse.

Richter (2013), elaboró un artículo científico denominado El Trabajo en el Derecho del Trabajo, publicado en la Revista Latinoamericana de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma Nacional de México, donde señala que las relaciones laborales son uno de los factores que estructuran el trabajo como relación social, pues el contenido de la legislación de trabajo es un buen indicador del estado de la relación de poder entre capital y trabajo asalariado, dando así que el objeto de protección del Derecho del Trabajo es el trabajo asalariado, pese a las transformación de los cambios en la organización del trabajo que ha creado nuevas la forma de prestar servicios personales y también expandiendo algunas ya existentes.

En tal sentido, la metodología implementada para el desarrollo del artículo es de carácter descriptivo con diseño documental, el cual dan lugar a que los resultados de dicho informe demuestren que la regulación de la legislación laboral y de seguridad social venezolana ha reducido su ámbito de aplicación y los esfuerzos por ampliar el radio de protección al toparse con los procesos de flexibilización y el aumento tanto de las diversas formas de empleo a través de terceros como el trabajo autónomo, ya sea en dependencia económica o sin subordinación de ningún tipo.

Por tal motivo, el presente artículo conforma un aporte vital a la investigación en virtud de que el mismo plantea los vacíos ocasionados por un rígido sistema proteccionista, que se aferra al reconocimiento únicamente del sistema laboral tradicional, desconociendo otros tipos de trabajos ajenos al objeto de protección del Derecho del Trabajo clásico, como lo son el trabajo voluntario o el trabajo en el hogar no remunerado, los cuales deben tener su respectivo valor al igual que todos los tipos de trabajadores, exigiendo

reformular los principios básicos del Derecho del Trabajo y de la seguridad social a fin de reconocer la diversificación de dicha disciplina.

Castello, (2012) en su exposición sobre Evolución del Trabajo Autónomo en Uruguay, recopilada en el compendio de ponencias presentada durante el 4to Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, convocado por ARTRA (Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina), SADL (Sociedad Argentina de Derecho del Trabajo) y la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF), en la cual se planteó como la tecnología e innovaciones, las comunicaciones y los nuevos materiales, impactan la producción empresarial, el consumo, la forma de vida y trabajo de las personas, dando lugar a nuevas formas de organización de las actividades de las empresas y de contratación del trabajo.

En tal sentido, la metodología implementada para el desarrollo del compendio de ponencias es de carácter descriptivo con diseño documental, los cuales dan lugar a que los resultados de dicho estudio demuestren que las crisis económica y del empleo en varios Estados aumenten las demandas de flexibilidad laboral, incluyendo el recurso a las modalidades de contratación no laboral como forma de disminución del costo empresarial, generando el aumento del número de trabajadores autónomos, llegando a suponer un importante referente del trabajo productivo y de la economía, proponiendo la expansión del Derecho del trabajo a toda clase de trabajos, sea subordinado o independiente a fin de frenar la fuga de cerebros y el fraude laboral.

Aunado a ello, señala que las transformaciones tecnológicas y organizativas han generado nuevas formas de ocupación humana, que no eran dependientes en el sentido clásico, así como también el resurgimiento de

figuras afines al trabajo dependiente con orientación al Derecho del Trabajo, pero que históricamente han permanecido al margen de la legislación laboral ya que continúan rigiéndose por el Derecho Civil o Comercial.

Por tal motivo, la presente ponencia constituye un aporte fundamental a la investigación, al evidenciar las dificultades surgidas con motivo del incremento de relaciones laborales atípicas ante la crisis económicas y los avances tecnológico, así como el estancamiento de la disciplina ante el desconocimiento del carácter progresivo del Derecho Laboral, en virtud de una legislación laboral persiste en seguir arraigada sobre el concepto de trabajo subordinado, rigiéndose el resto de las formas de trabajo humano por el Derecho común.

2.2. BASES TEÓRICAS

Por medio de esta fase se plantea la estructura teórica y científica de la investigación; la cual es integrada por una serie de conocimientos de tipo doctrinarios, normativos, sociales, filosóficos, entre otros conocimientos incorporados a la investigación para así lograr conceptualizar, describir y explicar el objeto, evento o necesidad de estudio motivo de la investigación.

2.2.1. DIVERSIFICACIÓN DEL DERECHO LABORAL EN EL CONTEXTO GLOBAL

2.2.1.1. CIENCIAS SOCIALES

Para los autores González y Caldero (1993), hacer referencia a las Ciencias Sociales significa señalar un cúmulo de disciplinas de tradición muy diferente, cuyo parentesco reside en que aluden al hombre, a su historia, a su

organización social, a su producción y riqueza, a su número y distribución, a sus ideas y creaciones artísticas, o a su ocupación y organización del espacio.

Igualmente, para Anda (2004), las Ciencias Sociales son un conjunto de disciplinas académicas que estudian el origen y el desarrollo de la sociedad, de las instituciones y de las relaciones e ideas que configuran la vida social. Estas se encuentran conformadas a su vez por la Antropología, la Arqueología, la Sociología, las Ciencias Políticas, la Economía, la Geografía, la Historia e Historiografía, el Derecho, la Psicología, la Criminología y la Psicología Social, entre otras.

Por otro lado, al criterio de la UNESCO (2010), la velocidad a la que la realidad global se transforma ofrece nuevos retos para las ciencias sociales, amparándose los mismos sobre la base de tres elementos como lo son: Primero, la globalización que lleva a la internacionalización paralela de algunas preocupaciones públicas y de la investigación de las ciencias sociales. Segundo, los cambios en la organización institucional y social de las disciplinas; y tercero, el papel cada vez mayor de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la producción y divulgación de las ciencias sociales.

Al respecto, la misma indica que los científicos sociales establecen que las ideas, métodos e información nunca son completamente independientes de la forma en que se producen y de las condiciones de su ambiente social. Siendo esencial el reconocimiento entre las particularidades y contribuciones para un mejor entendimiento de las dinámicas actuales de las ciencias sociales en el ámbito mundial, siendo la gente y la investigación comunitaria los mayores contribuyentes al entendimiento de las opciones que los modelos de

desarrollo económico y de gobernanza actuales presentan. Coadyuvando así, a la necesidad de facilitar el acceso al conocimiento y a la tecnología relevante en virtud de la realidad imperante.

Por tal motivo, las ciencias sociales se preocupan por proveer las principales herramientas clasificadoras, descriptivas, analíticas y narrativas que permitan ver, nombrar y explicar los desarrollos que confrontan a las sociedades humanas. Decodificando así, las concepciones y mapas mentales subyacentes en los debates alrededor de estos desarrollos. Colaborando también, con los procesos de toma de decisiones ante retos que exigen calibrar políticas e iniciativas, para determinar su funcionalidad dentro de un nuevo modelo de cambio mundial en el cual las inquietudes por el ecosistema y bienestar humano conforman la base para el desarrollo humano, así como un compromiso más profundo con la sustentabilidad. (p.3).

En relación a la finalidad de las Ciencias Sociales, al criterio de Mercado (2011), estas deben guiar a los hombres en el largo y difícil camino histórico que se les presenta, para conformar una sociedad más justa y estable. Una sociedad cuyo sentido, objetivo y preocupación básica sea servir y educar al ser humano, logrando una convivencia donde sea posible eliminar la miseria, la locura de la guerra, la violencia sin sentido, y por ende, una sociedad eminentemente humana.

2.2.1.2. DERECHO SOCIAL

De acuerdo con Walker L. (1947), el Derecho Social forma parte de la ciencia cuyo objetivo es estudiar la estructura de la sociedad y las relaciones de los hombres dentro de ella; por consiguiente, puede ser considerada como

una rama de las Ciencias Sociales; también puede tenérsela como parte de la Sociología, la que estudia la sociedad, cual si fuera un organismo. El Derecho Social tiende a garantizar condiciones humanas y decorosas de existencia a los trabajadores, a liberarlos de toda explotación en su trabajo, intentando por estos medios alcanzar una paz social de colaboración de clases.

Por su parte, Walker E. (1960), establece que el concepto de Derecho Social en un sentido amplio está basado en que en todo derecho debe primar el interés colectivo sobre el privado; de este modo, todas las normas del Derecho Moderno forman el Derecho Social en sentido amplio cuando tienden a la paulatina humanización del orden jurídico. El Derecho Social en un sentido estricto es el Derecho Social propiamente tal, denominado Derecho del Trabajo.

Por otro lado, para el profesor Cesarino (1953), el Derecho Social en un sentido positivo y genérico, es el conjunto de principios y normas imperativas que tienen por objeto la adaptación en forma jurídica de la realidad social considerando al hombre en su personalidad concreta como miembro de grupos sociales distintos al Estado, y teniendo en vista las diversas situaciones económicas que existen entre los hombres. Comprendiendo por lo tanto todo el aspecto social del Derecho Civil, del Derecho Comercial, del Derecho Procesal, del Derecho Penal, etc.

En relación a ello, Jus (1981), plantea que el nombre de Derecho Social ha sido empleado, y todavía se emplea, como equivalente a Derecho del Trabajo. Tal confusión se explica porque el trabajo fue el hecho donde primeramente se manifestó la corriente de la justicia social en realizaciones jurídicas. Pero la denominación Derecho Social aparte de ser vaga, es

demasiado general para aplicarla concretamente a la regulación jurídica del trabajo.

En este sentido, dicho autor destaca que el Derecho Social comprende al Derecho del Trabajo como su creación más peculiar y valiosa. La necesidad de regular el trabajo ha sido, a su vez, la motivación primordial en el desarrollo de la corriente del Derecho Social. No es de extrañar, por consiguiente, la propensión a confundir ambos términos. Pero la denominación Derecho Social, por demasiado amplia, no debe técnicamente usarse como equivalente de la disciplina jurídica normativa de hechos y relaciones laborales, o sea del Derecho del Trabajo.

2.2.1.3. DERECHOLABORAL COMO CIENCIA SOCIAL

Para Walker L. (1947), Las Ciencias Sociales, en especial el Derecho del Trabajo, son eminentemente relativas, pues las condiciones de la sociedad varían de un período a otro, y las soluciones que se aplican en una época son inútiles en otra no muy lejana; igual cosa puede decirse respecto al lugar en donde aquellas soluciones van a aplicarse; haciendo necesario abandonar todo criterio simplista o generalizador, pues la transformación es tal, que las que fueron en el pasado soluciones revolucionarias, hoy son aceptadas por todos. En consecuencia, es esencial el evitar dar soluciones absolutas a problemas que de un día a otro cambian radicalmente volviendo obsoletas las reglas rígidas o dogmáticas.

El mismo indica, que se denomina “método” en una ciencia al camino que debe seguirse para llegar al descubrimiento de la verdad; en el Derecho del Trabajo, cuyo objetivo es alcanzar la justicia social, no debe desdeñarse ningún

camino que conduzca a este fin; estos caminos forzosamente deben ser diversos, por cuanto los fenómenos sociales son muy complejos, y la ciencias que a ellos se refieren son más prácticas que especulativas.

Es por ello, que dicho autor establece tres elementos característicos de las Ciencias Sociales que son aplicados en el Derecho del Trabajo; el método deductivo, el método inductivo y las estadísticas; permitiendo estos formar conceptos precisos de los problemas sociales, en virtud de la frecuencia con que se repiten los hechos que motivan a buscar soluciones acertadas, haciendo los cálculos que determinen las necesidades que se proponen remediar.

Asimismo, Jus (1981), plantea que el carácter científico puede explicarse al considera al Derecho del Trabajo como parte económica de la conciencia jurídica, que no es un conjunto empírico de normas, como pudo serlo en su origen; sino que es un conjunto multiforme de leyes nacidas ante la presión de los hechos sociales, emergiendo de una doctrina sistemática, con causas específicas, factores propios de desarrollo, materia delimitada en la realidad social, con fundamentos y bases diferentes a los que dominan todavía en otras ramas del Derecho. Llenando así, todas las características para ser considerado como una ciencia autónoma.

Por su parte, el autor Guzman (2000), destaca que el hecho de estar indisolublemente unida la fuerza de trabajo a la persona humana imprime al Derecho del Trabajo una fisonomía peculiar, que la presenta como un sistema jurídico inusitadamente dirigido al sujeto de la obligación, más que al objeto de ésta, para asegurarle un armonioso bienestar físico, moral e intelectual; partiendo de que todo el ordenamiento jurídico está formado por reglas de

conducta universales y obligatorias, interesadas en ciertos actos de la vida de relación y en sus efectos exteriores. Corresponde entonces, al Derecho Laboral colocar el mundo integral del ser humano dentro del campo de la Ciencia Jurídica, con objeto de conciliarla, de un modo indisoluble con la moral social.

2.2.1.4. DERECHO LABORAL

Para Walker L. (1947), se debe entender el Derecho del Trabajo como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole, sean éstos obreros, empleados o trabajadores intelectuales e independientes; en el estudio de este Derecho se comprenderá el de la previsión social, que de él forma parte integrante.

En relación a lo antes expuesto, el Dr. Caldera (1960), establece que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.

Del mismo modo, según el criterio de Walker E. (1960), se concibe al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y normas jurídicas con las siguientes finalidades; regular la relación jurídica proveniente del trabajo, proteger a los económicamente débiles y tender a la transformación paulatina del orden social existente.

Por su parte, al criterio de Manrique (2013), el Derecho Laboral, también denominado Derecho del Trabajo, desde sus inicios, en los finales del siglo XIX y comienzos del Silgo XX, son diferentes, ya que el Derecho Laboral se

construye en los primeros años del 2000. En efecto, las transformaciones de la economía global, producidas en las últimas décadas, han generado un Derecho Laboral que tiende a modificar su objeto de estudio y su contenido, por la influencia de la economía y los avances tecnológicos, determinado complejos y profundos cambios que afectan esta rama del ordenamiento y que se sintetizan en los siguientes aspectos:

1.- Nuevos procesos de producción de bienes y prestación de servicios diferentes al clásico modelo industrial, caracterizados por la permanente optimización de los costos de producción y los cambios tecnológicos en todos los órdenes; comunicaciones, informática, avances biotecnológicos, robótica; 2.- Integración de los mercados mediante la conformación de bloques regionales y la implementación de políticas de libre comercio. 3.- Adopción de nuevas estrategias en el desarrollo de procesos empresariales a fin de mejorar la eficacia económica, productiva y organización del trabajo (tercerización, fusiones, escisiones); y 4.- Cambios en el comportamiento de los individuos trabajadores y de las organizaciones sindicales. (Pp.11-12)

2.2.1.5. SEGURIDAD SOCIAL

Para Nugent (1997), la formación de la seguridad social es el resultado de un prolongado proceso que se extiende desde los inicios del Siglo pasado hasta la época presente. Ella hace su aparición desde el momento en que reducidos grupos de trabajadores de algunas actividades económicas se unen con fines de protección mutua, hasta llegar paulatinamente a la protección de todos los trabajadores, por cuenta ajena, después de los laborantes independientes y posteriormente al amparo de toda población contra los riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte. (p. 606).

En tal sentido, al producirse la primera revolución industrial, el trabajador se encontraba en absoluto desamparo, frente a los riesgos y contingencias sociales, jornadas de trabajo extenuantes, salarios miserables aceptados para no morir de hambre, la coalición profesional figuraba en el catálogo de los delitos. La huelga estaba igualmente proscrita y los empleadores no estaban obligados a solventar los gastos de enfermedad, accidentes de trabajo, etc., pues tales egresos aumentaban los costos de producción. (p.606).

Por consiguiente, los obreros ubicados en tal situación, teóricamente debían atender con sus salarios los riesgos y contingencias sociales, aunque para ello tuvieran que enviar a la fábrica, sus mujeres y a sus hijos menores. Obviamente, el conjunto de estos aportes resultaba insuficiente para cubrir esos requerimientos. Dando lugar al surgimiento los sistemas iniciales de protección, como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública.(p.606).

Del mismo modo, la expresión “seguridad social”, apareció en el mundo occidental a partir de la Social Security Act del 14 de agosto de 1936, promulgada por el presidente Franklin D. Roosevelt, para hacer frente a la crisis económica del país, erradicar la miseria y evitar las convulsiones sociales que podrían producirse. Dictándose así, medidas contra la desocupación, por medio de subsidios a los desempleados; de asistencia en favor de las personas económicamente débiles con preferencia a las viudas, indigentes y ancianos; seguros de invalidez, vejez, muerte y desempleo, para todos los trabajadores por cuenta ajena; convirtiéndose en la primera Ley en considerar a la Seguridad Social un sistema de concepción integral. (Pp.616-617).

De acuerdo con Alemán y Morales (2009), para entender la definición de la Seguridad Social es conveniente analizar que el significado de la palabra seguridad proviene del vocablo latino *Seguritas* el cual significa: Cualidad de (estar) seguro o libre de peligro daño o riesgo, cierto, indubitable y en cierta manera infalible. En tanto que la palabra social, se deriva del vocablo *socialis*, por el cual se concibe todo aquello que le pertenece a la sociedad, entiéndase toda agrupación natural o pactada de personas que se unen con el propósito de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vida. (p.51).

Por consiguiente, a criterio de los autores por Seguridad Social debe entenderse toda protección que la propia sociedad debe dar a cada uno de sus miembros para que éstos tengan la confianza de hacer frente a cualquier eventualidad que ponga en peligro su existencia, su salud, en cualquier etapa de su vida y tenga la certeza de contar con ingreso suficiente para llevar una vida digna durante su vejez, junto con su familia. (p.51).

El término seguridad social tardó en acuñarse, registrándose formas, como la de ayuda a los más necesitados, pero que no comprendieron ninguna obligatoriedad jurídica, experimentándose diversas formas de ayuda social, unas de carácter unilateral, como la caridad, la beneficencia, la asistencia social. Otras de ayuda mutua, entre las que se distinguen el cooperativismo y la mutualidad que surgieron en Grecia y Roma Clásica. (Pp.51-52).

Por lo que se refiere al origen de su utilización, se le atribuye a Simón Bolívar quien lo utilizó por vez primera vez lo que podría ser el principio el ideal de lo que sería la consideración de la Seguridad Social durante su discurso del Congreso de Angostura (1819), al determinar que:

“El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”. (p.8).

Por otro lado, para Riaño (2015), la Seguridad Social es un Derecho del hombre que hay que hacer efectivo. Y el Derecho de Seguridad Social, como los demás Derechos Sociales que se reconocen al hombre como atributos de su libertad y dignidad humana, o se hacen efectivos, o se convierten en factores de revulsión destructores de la paz social, que los pueblos necesitan para su desarrollo económico y social. (p.16).

Sin embargo, la preexistente crisis económica mundial, influencia a que algunos de los Sistemas de Seguridad Social se queden anclados en esquemas válidos en su momento, pero insuficientes hoy para lograr una cobertura y protección adecuada, poniendo en tela de juicio el principio de solidaridad ante el surgimiento de métodos alternativos para mantener el nivel de vida obtenido profesionalmente en los casos de vejez, invalidez y muerte, obligando a reforzar las formas existentes de cooperación y solidaridad. (p.16).

2.2.1.6. Trabajo como Hecho Social.

En lo que respecta al Trabajo como Hecho Social, al criterio de Jus (1981), el trabajo ha de comprenderse como la base de la producción y del progreso, constituyendo por ende, la fuente de la subsistencia y desarrollo de la mayoría de los hombres sobre la tierra, sirviendo como el motor y fundamento de la vida social.

En relación a ello, al criterio del autor Granada (2007), el trabajo productivo es el proceso a través del cual el hombre transforma la realidad y se convierte en ser social, ya que el trabajo obedece a necesidades de carácter

general y se ha creado para darle seguridad, desarrollo social y garantías a todos los seres humanos.

Según Richter (2013), la Constitución de Venezuela señala que protege el trabajo como hecho social, declaración que sitúa el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo en todas las formas de trabajo, ya sean remuneradas o gratuitas. Esta protección implica integrar todos los trabajadores en el objeto ampliado del Derecho de Trabajo, permitiendo asumir la universalización de los Derechos Sociales desde el trabajo.

En relación a ello, la CRBV (1999), en su Capítulo V, relativo a los Derechos Sociales y de las Familias, regula directamente el hecho social del trabajo a partir de su artículo 89, estableciendo de manera precisa el objeto del trabajo es un hecho social, el cual gozará de la protección del Estado. Disponiendo además la Ley de las condiciones necesarias para mejorar las materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras, a través de la aplicabilidad de los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Del mismo modo, la LOTTT (2012), a partir del artículo 1, establece como objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores creadores de la riqueza socialmente producida, para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la CRBV (1999) y el pensamiento de Simón Bolívar.

Asimismo, el artículo 18 de dicha Ley, amplía el concepto del trabajo como hecho social, indicando que goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, englobando la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

De acuerdo con Ramírez (2007), en términos generales, puede afirmarse que hecho social, es todo aquel que constituye expresión de la vida humana asociada, y todo aquél que repercute en las relaciones entre los hombres como colectividad. Visto desde el punto de vista del objeto de la Ley laboral, desde esta óptica, se demarca claramente su finalidad, cual es reconocer y otorgar la protección pertinente a gran cantidad de personas que obtienen su diario sustento del trabajo, pero que, sin embargo, en la realidad social se presentan situaciones en que no están en una posición muy clara y definida en cuanto a su dependencia o subordinación, como sería el caso de algunos trabajadores en el área de la informalidad (p.3).

2.2.1.7. TAYLORISMO

Por su parte, Rogriguez (2015) plantea que Taylorismo inicia a finales del Siglo XIX, en la ciudad de Filadelfia en una empresa dedicada a la fabricación

de aceros (Midvale Steel Company), fundada en 1867, donde las prácticas laborales fueron el origen de lo que se conoce como principios de la dirección científica, propuestas por un joven ingeniero de la localidad, (Frederick Winslow Taylor), quien acababa de ingresar en la empresa y lo primero que observó en sus talleres fue la práctica del holgazaneo, el trabajo lento para ralentizar el ritmo de trabajo porque los obreros estimaban que si se producía más la dirección prescindiría de parte de la fuerza laboral. (p.13).

En tal sentido, al estudiar Taylor esta situación y su primera idea fue adoptar una aproximación científica a las tareas que se llevaban a cabo en el seno de los talleres de la empresa, estudiando la tarea a realizar, la maquinaria o los útiles necesarios para completar dicha tarea, los movimientos que debían ejecutar los trabajadores así como el tiempo invertido en los mismos. El resultado de esta investigación embrionaria fue un aumento de la productividad de los trabajadores y de la empresa. (p.13).

Aunado a ello, el estudio de Taylor, evidencio que el aumento de la productividad iba a acompañado de una reducción del precio de coste de los productos, lo cual, vía precios, aumentaba su demanda en el mercado, obteniendo mayores beneficio la empresa, lo cuales debían ser repartido entre la dirección de la empresa y los trabajadores. Esta situación Taylor describió, en primer lugar, en su obra Gestión de talleres (1903) y posteriormente en Los principios de la Dirección Científica (1911) constituyeron el origen de la dirección científica y su significado o Taylorismo, como empezaron a denominarse estos principios, por vía oral y escritura. (Pp.13-14).

Sin embargo, no es sino al inicio del Siglo XX, donde se constata una segunda revolución industrial con el estallido de la Primera Guerra Mundial,

donde la influencia del Taylorismo se manifiesta en los abastecimientos de armas, materiales y logística de tropas. En la posguerra, se continúa con la política de industrialización en Europa y EE.UU. De modo que cuando irrumpe la crisis del año 29, la semilla de Taylor ya estaba plantada, siendo usada en la logística de retaguardia de la Segunda Guerra Mundial, el legado de Taylor sobre la aproximación científica al trabajo y las formas de aumento de la productividad que benefician a la empresa, dirigentes y operarios. (Pp. 14-15).

Por su parte, Diaz (2002), señala que en aras de aumentar la productividad estándar del trabajo industrial Taylor enfatiza y explota la división técnica del trabajo para lograr transformar al trabajador en un componente del proceso mecánico de producción, y transferirle, científicamente, el control de la producción industrial al experto ingeniero. Dicha Organización Científica del Trabajo, se sustenta en la medición cronométrica de los tiempos necesarios en la fabricación, descomponiendo analíticamente los movimientos y tiempos de cada tarea específica para determinar factores como el tiempo estándar requerido en cada desempeño productivo, la capacidad operática de cada obrero, sus fatigas, sus demoras, sus ritmos, los tiempos muertos. (Pp. 2-3).

En resumen, la fórmula de Taylor es la aplicación del método utilizado en las ciencias naturales al estudio del trabajo con objeto de planificar con precisión los costos de producción, programar efectiva y eficientemente las tareas, sistematizar el control de los trabajadores y elaborar planes de remuneración con incentivo, aportando fundamentalmente la elaboración de un modelo organizativo para aumentar la productividad del trabajo fundamentado en un método científico de estudio, y de control laboral. (p.3).

Aunado a ello, Perelló (2006) establece que la organización tradicional del trabajo según el modelo Taylorista se caracteriza por la existencia de trabajadores con poco control sobre sus empleos y con funciones repetitivas y poco cambiantes, lejos de las nuevas realidades laborales. Las fluctuaciones en el mercado de producción de bienes y servicios, el aumento de la competitividad entre las empresas, las innovaciones tecnológicas y la creciente cualificación de la fuerza de trabajo, han desencadenado en el incremento de la flexibilidad en la organización del trabajo. En este sentido, normativamente se ha favorecido aquellos modelos que permiten movilizar a los trabajadores en sus tareas cuando la demanda del trabajo varía. (p.395).

En un sentido más crítico, Muro (2008) destaca que este tipo de sistemas afectaban la vida del trabajador, deshumanizándole y convirtiéndole en una pieza más del engranaje industrial, por lo cual a mediados de 1950, cada fábrica moderna era una prisión modelo en la que el obrero sufría al ser consiente de ser solo parte de un mecanismo. Sin embargo, con el tiempo y la incorporación de mejoras sociales e innovaciones en la gestión, se desarrollan infinitas mejoras a la vida de la gente. Asumiendo las máquinas las tareas penosas, industriales o agrícolas, antes desempeñadas por personas, dando lugar a que los avances tecnológicos, replanteen la cuestión de si es posible hablar de un nuevo taylorismo. (p. 147).

De tal modo, que el taylorismo se asociado al maquinismo y caracterizado por desmenuzar y fragmentar las operaciones mecánicas, choca hoy con las nuevas tecnologías de la información con capacidad de desmenuzar las operaciones intelectuales y los procesos intangibles asociados a los servicios. De modo que mientras las revoluciones industriales provocaron la disminución

de los tiempos de desplazamiento de la materia entre puntos alejados, la revolución tecnológica actual anula totalmente las distancias espaciales para ellos bienes intangibles, como la información y el conocimiento. (Pp.147-148).

Por ende, a criterio del autor, tanto hoy como ayer, en la medida que la tecnología tiene éxito, su consecuencia es la simplificación de una multitud de tareas hasta convertirlas en algo rutinario y relativamente sencillez, aumentando la productividad del trabajo, construyendo el progreso económico y social, dando lugar a un nuevo Taylorismo. (p.148).

2.2.1.8. FORDISMO

Para Hirst y Zeitlin (1991), citados por Safó (1997), el nombre de Ford es usando para identificar una serie de innovaciones en la fabricación introducidas en EE.UU. como modelo de producción industrial. Dando lugar a que el Fordismo sea considerado la producción en serie en el modelo de cadena de montaje, al usar la maquinaria con fines especiales y, principalmente, trabajadores no cualificados en una división de trabajo basada en la fragmentación de tareas cada vez mayores, caracterizándose así por la dominación de los mercados de masas y por bienes estandarizados que se mantienen durante largo tiempo, generados en virtud de la eficiencia tecnológica de la producción planificada. (p.310).

En tal sentido, al criterio de Jessop (2008), el Fordismo se define como el tipo de asunto laboral característico, que puede ser considerado inicialmente, como un proceso de producción específico independiente de cualquiera otras vinculaciones, comprendiendo la producción masiva basada en la técnica de la cadena de montaje móvil operada con mano de obra masiva semicualificada.

Siendo la diferencia principal entre el Taylorismo y el Fordismo las Innovaciones organizacionales e innovaciones tecnológicas. (p.68).

En otro orden de ideas, de acuerdo al criterio de Zerda y Rincon (1998), el Fordismo resulta de la combinación de los principios administrativos de tiempo y movimientos de Taylor, aplicados a un sistema automático de producción con la implementación de un aumento gradual del consumo que impide las crisis de sobreproducción, teniéndose un cruce entre aumentos de la producción y el aumento del consumo, lo que permitirá la instauración de estructuras de mercado oligopólicas que se basan en las economías de escala. (p.26).

2.2.1.9. MODALIDADES DE EMPLEO

2.2.1.9.1. TRABAJO SUBORDINADO

Para Neves (2007), el trabajo que interesa al Derecho Del Trabajo es únicamente el que se cumple por cuenta ajena, correspondiendo la regulación exclusiva de dicho sector al compuesto por la forma subordinada que tiene lugar cuando dos individuos tienen entre si un vínculo jurídico previo a la elaboración del producto, que hace titular de este al tercero. Evidenciado así, la subordinación como un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. (p.22).

El mismo destaca, que la subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que en las prestaciones de servicio reguladas por el Derecho Civil o Mercantil, existe autonomía. De modo, que el poder de dirección que el

empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se plasma en algunas atribuciones y se somete a ciertos límites. que permiten al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, para que el empleador imparta instrucciones, destinadas a un trabajador en concreto, pudiendo verificar si se cumplen adecuadamente o no; y, en caso de constatar su inobservancia se sancione al trabajador por ello.(p.31).

Por ende, el autor concluye que el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación. Estos dos últimos conceptos, conocidos como dependencia económica y dirección técnica, suelen acompañar a la subordinación, incluso constituyen fundamentos de la intervención protectora del Estado en las relaciones laborales. (p.33).

En relación a ello, el autor Añez (2006) indica que han sido varios los criterios doctrinales propuestos para delimitar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. A tal efecto, la doctrina ha empleado, entre, los criterios de la subordinación, la ajenidad, la inserción en la organización empresarial, la dependencia económica, la hiposuficiencia, el concepto del trabajo como hecho social, la determinación de dicho ámbito por parte de la autonomía colectiva, la parasubordinación, etc. Siendo entre todas estas propuesta doctrinales, la del empleo de la subordinación como elemento determinante para la aplicación del Derecho del Trabajo la predominante. (p.29).

En tal sentido, el autor señala que el concepto de subordinación como factor fundamental para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo fue propuesto, en los albores de la misma formación de la

disciplina, por un autor clásico, Ludovico Barassi, en su libro *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, cuya primera edición fue publicada en 1901, donde definió la subordinación como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control de empleador. (p.38).

De modo tal, que para el autor la doctrina latinoamericana acepta la subordinación como un elemento fundamental para la existencia del contrato de trabajo y, consecuentemente, para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho Laboral. Es de observar que buena parte de ella, aún reafirmando el carácter esencial de la subordinación, considera que ésta no es un factor exclusivo para tal determinación, sino que puede estar acompañada de otros, tales como el carácter personalísimo, la voluntad, la ajenidad y la onerosidad del trabajo. (p.38).

Aunado a ello, para el autor la jurisprudencia venezolana aborda la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, el cual es empleado para establecer la distinción, entre este tipo de contratos y otras figuras pertenecientes al ámbito civil o mercantil, haciendo referencia tal uso desde los años inmediatos a la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, el cual es un criterio reiterado por la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia (fecha 16 de marzo de 2000, Ponente Juan Perdomo), aun cuando en las más recientes tendencias parece perfilarse de forma tímida una tendencia en el sentido del empleo de la ajenidad como criterio determinativo. (Pp.137-138).

Por su parte, al criterio de Ugarte (2004) el Trabajo Subordinado, deriva en realidad de una figura con ciertos rasgos económicos y sociales surgida de plano jurídico del trabajador industrial explotado de fines del siglo XIX y principios del Siglo XX, debido a que el trabajo en la fábrica moderna exigía

movilizar en lo sucesivo un ejército industrial para lo cual fue fundamental el modelo militar de la subordinación. De modo que el concepto de trabajador trató inicialmente de basarse en un equilibrio dinámico entre la figura social típica (un individuo subprotegido social y económicamente), y una construcción jurídica, por encima de esos rasgos sociales como prototipo normativo unitario de trabajo dependiente. (p.37).

Por ello, el mismo señala que esto permite el tránsito de un trabajador en condiciones de hiposuficiencia económica y social, a la construcción de un concepto jurídico-formal sobre un dato técnico y neutral del trabajador, que genera el efecto Barassi, la cual consiste en la identificación del necesitado con la del subordinado, permitiendo el robustecimiento del Derecho Laboral por su tendencia expansiva a todas aquellas actividades prestadas en condición de dependencia, dejando de ser el derecho de los obrero o de los empleados para convertirse en el derecho común de toda relación laboral, con presidencia de la condición socioeconómica de los protegidos. (Pp.37-38)

Ahora bien, en lo que respecta al marco normativo venezolano, la LOTTT (2012) en su artículo 35 regula la definición de trabajador o trabajadora dependiente, estableciéndolo de la siguiente forma:

“Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica, La prestación de su servicio debe ser remunerado”.

En relación a ello, los autores Garay y Garay (2014), establecen que la definición de trabajador que da el artículo 35 sustituye a la tradicional que hacía referencia a los trabajos en situación de subordinación, por lo cual actualmente se denomina dependencia, que es menos clara, pues un profesional en libre

ejercicio depende de sus clientes para ganarse la vida, pero no es subordinado, mientras que si se emplea como asesor de una empresa, entonces si sería un trabajador amparado por la legislación laboral, ya que trabaja en una situación de subordinación con su jefe. Así pues, el termino subordinación es más apropiado que dependencia. (Pp.27-28).

2.2.1.9.2. TRABAJO INDEPENDIENTE

Para Neves (2007), los otros subsectores no regulados directamente por la subordinación, son los integrados por sujetos que se desempeñan con autonomía, legándose su regulación al Derecho Civil o el Derecho Mercantil. En el mismo se establece que el vínculo del trabajo por cuenta ajena entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere, puede tener su origen en un acuerdo de voluntades, siendo el trabajo libre el aplicable al derecho Civil o el Derecho Mercantil, siendo esta libertad en el trabajo el derecho de toda persona a decidir si trabaja o no, en que actividad y para quién. (Pp.25-26).

Ahora bien, este tipo de contratos forma parte del Derecho Civil, por este motivo se han sometido sus valores de igualdad y libertad de los contratantes a dicha rama, permitiendo fijar los derechos y obligaciones que corresponden. El problema se presenta cuando aplicaban dichos valores a relaciones en la cuales la disparidad era manifiesta, como existen entre sujetos que ofrecen su actividad subordinada y quien la dirigía. La cuestión no fue grave en los tiempos del Derecho Romano e incluso en las primeras décadas de la aplicación del Código Civil francés de 1804, porque la población que realizaba un trabajo por cuenta ajena y libre era reducida, respecto de quienes se encontraban bajo la esclavitud o servidumbre. (Pp.27-28).

De este modo, de acuerdo al autor, fue legado el contrato de trabajo al Derecho del Trabajo, y la prestación de servicio al Derecho Civil, y otras figuras de prestación de servicios propias al derecho Mercantil, tal como lo son las agencias, comisiones y corretaje, a partir del análisis de elementos esenciales de la relación laboral. Conllevando ello, a que el trabajador independiente deba ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni transferirla en todo o en parte a un tercero que pudiesen ser personas naturales o jurídicas. (p.28).

Por su parte, Añez (2006), el trabajo autónomo responde técnicamente a una doble nota caracterizadora. La primera es la relativa al régimen de atribución de la titularidad de los resultados del trabajo, donde aunque la misma es desarrollada por cuenta propia, adquiriendo de modo originario los resultados de su labor productiva, cuyo destino final en el mercado se articula a través de negocios jurídicos. Y en segundo término relativo al modo de organización y de ejecución de la actividad productiva, es independiente de criterio, órdenes e instrucción, quedando condicionado a los medios del mercado de bienes y servicios. (p.53).

Así mismo, destaca que las tecnologías cada vez más avanzadas y con costos reducidos favorece la proximidad del trabajador Independiente a la máquina, permitiéndole al trabajador adquirir máquinas para organizar prestaciones laborales en el sector terciario. Por lo que la Globalización y alta competitividad los beneficios sociales de los trabajadores subordinados se leen en términos de costos, volviendo al trabajo independiente competitivo frente al trabajo subordinado debido a que el trabajo independiente es más barato que el trabajo dependiente. (p.37).

En este orden de ideas, Algar (2011), indica que el trabajo autónomo puede ser un trabajo tanto con alto contenido en conocimiento técnico-científico como con alto contenido en esfuerzo físico, de modo que el auto empleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito de escasa rentabilidad como la agricultura, la artesanía y el pequeño comercio, aunque actualmente prolifera en países con elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido. Haciendo que sean más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a figuras denominadas autónomas clásicas como el titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos. (p.22).

De modo, que un trabajador autónomo es una persona física que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, de o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, pudiéndose formalizar por escrito o acuerdo verbal la ejecución de su actividad profesional como empresarios individuales o profesionales liberales en relación con un tercero, que a su vez puede ser trabajador autónomo o no. De modo que cualquiera de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito. (p.23).

En relación a ello, el sistema normativo laboral en específico dentro del artículo 36 de la LOTTT, regula la definición de trabajador o trabajadora no dependiente, contemplándolo de la siguiente manera:

Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.

Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social.

En correlación directa con el artículo anterior, a través del artículo 7 de la LOTTT (2012) se regula los servicios profesionales, los cuales se encuentran configurados dentro del esquema de ejercicio independiente o por cuenta propia, estableciendo dicho artículo el siguiente supuesto:

“Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios profesionales mediante contratación por honorarios profesionales, tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, siempre y cuando éstas no desmejoren la normativa que debe regir la relación laboral. En tal sentido, estarán amparados y amparadas por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca.

Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos trabajadores y trabajadoras se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario”.

En virtud de ello, Garay y Garay (2014) plantean que es difícil cumplir con dicho artículo, pues las leyes laborales se adaptan poco al caso de un profesional que trabaja por su cuenta y cobra honorarios, no salario. En cuanto a la frase final del párrafo primero, no vislumbra como un profesional que cobra honorarios cuantiosos puede estar amparado por la legislación del trabajo para todo lo que le favorezca, sino tiene un patrono a quien reclamar. Por lo cual, posiblemente el artículo haga referencia a profesionales contratados por una empresa, y que trabaja para ella, de manera que recibe un sueldo y está obligado a resolver los asuntos que la empresa le exija, sea en su oficina o en la misma empresa, por lo que aplicaría la LOTTT. (p.10).

El fenómeno del abogado que trabaja en la empresa y otros como ingenieros, farmacéuticos, médicos, contadores, etc, pueden ser considerados trabajadores con derecho a las prestaciones sociales, llámese lo que reciban salario u honorarios y aunque no marque tarjeta al entrar, hay jurisprudencia al

respecto, la cual acepta que un profesional trabaje de empleado en una empresa y, además, realice para ella trabajos conceptuados como libres y pagados con honorarios. Estos trabajos libres quedan, por tanto, fuera de la competencia de la legislación laboral. (p.11).

2.2.1.9.3. TRABAJO FAMILIAR

Para Sagardoy y Gil (2011), el carácter familiar de los trabajos hace referencia a una realidad social excluida, que no basta con que el trabajo se preste por familiares bajo dirección de uno de ellos para excluirlo de la ley laboral, sino que deben tener un carácter familiar para contraponerse a un contrato de trabajo común, a domicilio, de servicio amistoso o benévolo de buena vecindad, resultando contradictoria su exclusión, partiendo del hecho de que el trabajo deriva de la participación en la producción de un modo intelectual o manual y a través de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, generando la interrogante sobre la exclusión del trabajo familiar aplicada a la unidad familiar. (P.182).

El mismo indica, que tradicionalmente las leyes laborales han excluido el trabajo familiar de su campo de aplicación, considerando la convivencia como un elemento distintivo del trabajo familiar, que unido al vínculo conyugal o familiar pone en manifiesto una comunidad de intereses, en la que el bienestar de cada uno de los miembros influye en el de los demás, presumiendo la gratuidad, que a veces es causa de confusión con el servicio doméstico, por lo cual se exige la convivencia y la dependencia económica para excluir a los familiares que trabajan de las normativa laboral. (p.197).

En relación a ello, Fernández (2014), plantea que los trabajos de carácter familiar son los realizados en el seno de la familia, entendida ésta como una comunidad, en la que todos sus miembros participan de los beneficios o pérdidas que su actividad productiva pueda ocasionar, excluyéndose del ámbito laboral, por la falta de dos de las notas definitorias del contrato de trabajo: La remuneración y la ajenidad. Al no haber retribución no habría contrato de trabajo, pero tampoco ajenidad, en cuanto a que el miembro de la unidad familiar no trabaja para otro ajeno o distinto, sino para su familia, que hace suyo el resultado del trabajo, y todos los miembros de la familia participan directamente de los beneficios que pueda producir este trabajo.

Dicho autor señala además, que se presumen este tipo de trabajo a favor del cónyuge, descendientes, ascendientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, salvo que se demuestre la condición de salariado de quienes lo lleven a cabo. Además, la convivencia con el aparente empresario (el jefe o cabeza de familia), el vivir bajo el mismo techo, es nota fundamental para la calificación de los trabajos como familiares, pues lo contrario sería si el cónyuge, hijo, padre o hermano vivieran independientemente, fuera del hogar familiar, la naturaleza del trabajo sería laboral.

En relación a ello, Martínez (2008), indica que el ámbito de regulación laboral excluye a los trabajadores familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo, impidiendo que puedan ser calificados como propios de un contrato de trabajo, pues el vínculo familiar prima sobre la ajenidad y dependencia característicos de los vínculos laborales. No obstante, queda abierta la posibilidad de probar que ello no es así y que la

relación entre los parientes aludidos constituye un contrato de trabajo porque se desarrolla en régimen de ajenidad y dependencia.

De allí, que para el autor la Ley 20/2007 de 13 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) en España, resulte de aplicación al trabajo autónomo o familiar, pues también será de ampliación a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, dejando claro que los familiares del trabajador autónomo que habitualmente colaboran con él o lo hacen en régimen de ajenidad, lo hacen como autónomos colaboradores, y si su colaboración es esporádica o habitual se aplica la exclusión. (Pp. 1-2)

2.2.1.9.4. TRABAJO INFORMAL

Para Añez (2006), el trabajo informal en relación de dependencia, es también llamado trabajo no registrado, trabajo en negro o trabajo sin contrato, se caracterizan por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales, que dejan al trabajador desprotegido frente al empleador, en una posición de máxima debilidad y mínima capacidad de negociación, que lo ubica cerca de la esclavitud. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina la mantención de un pequeño grupo asalariado formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores desempeñándose en empresas tercerizadas, muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral (Pp.49-50)

Al respecto, Herrera (2007), el concepto de trabajo informal se configura en principio sobre tres supuestos compuestos por la actividad familiar y comunitaria fundada en el espíritu solidario con verdaderas necesidades

económicas advertidas por el grupo familiar; trabajo no asalariado comercial o de servicio ambulatorio o como comercio relativo fijo; empresas sumergidas que actúa en la clandestinidad que generalmente aprovechan modalidades ilícitas de trabajo a domicilio y cuyos objetivos serían el ahorro fiscal; liberación de la rigidez de la legislación laboral protectora. (p.120).

Dentro de ese trabajo informal, existen características fundamentales, como lo es un trabajo flexible, un trabajo atípico de escasa capacidad de acumulación, de bajos ingresos para las personas que prestan esos servicios, y también de baja productividad, el uso de mano de obra no calificada y que generalmente están al margen de los registros oficiales, tanto fiscal como laboral, conformándose por clases trabajadoras que por su cuenta y en la entrega su esfuerzo para generan ingresos en el trabajo informal, carente de oportunidades, por lo que limitar el campo de acción del derecho del trabajo a quienes cuentan con una relación laboral nacida de un contrato de trabajo es excluyente y discriminatorio. (Pp.120-121).

Por su parte, de acuerdo con la OIT (2002), el trabajo informal ha sido a menudo descrito como una serie de actividades fuera o al margen de la ley, es esencial examinar el marco institucional y jurídico de un país, ya que la misma se genera menos en los Estados que favorecen la inversión y el comercio, pues el cumplimiento de la ley no supone costos prohibitivos, mientras que el caso opuesto se vuelve la respuesta de operadores incapaces de cumplir las difíciles, irrelevantes o prohibitivamente costosas normas y reglamentos, o la de aquellos que no tienen acceso a las instituciones del mercado, por lo que cuando las empresas están fuera del marco normativo, también lo están sus trabajadores, que no pueden disfrutar de protección legal. (Pp.30-31).

En tal sentido, indica que los trabajadores también pueden ser informales debido a que la legislación laboral vigente no cubre o no ha sido aplicada a su situación en el empleo irregular o atípico. En muchos países, la legislación laboral está concebida para proteger a las personas ocupadas más que a los trabajadores en general, y se aplica únicamente cuando hay una clara relación empleador-trabajador, incentivando este tipo de relaciones al no seguir las reformas de la legislación laboral el ritmo de los cambios en el ámbito de la organización del trabajo asociados a la especialización flexible y las cadenas mundiales. (Pp.31-32).

Por ende, las estructuras institucionales y los procedimientos en el ámbito nacional y local también ejercen una influencia decisiva para el predominio del trabajo formal o informal, ya que determinan el modo de aplicar las leyes y normativas, los costos de transacción derivados del cumplimiento de dichas leyes y normativas, y el acceso a mercados, información, recursos y tecnología. Unas instituciones fuertes y eficaces que no estén corruptas, que protejan y hagan cumplir las obligaciones contractuales y que respeten los derechos de los trabajadores fomentarían un mayor cumplimiento de las normas empresariales y de empleo y promoverían el trabajo decente para todos. (p32).

2.2.1.9.5. PLURIEMPLEO

Para Benavides (2009), cuando el trabajador se encuentra en situación de pluriempleo, se refiere a que presta sus servicios en más de una empresa en el Régimen General de cotizaciones, cuestión que obliga a distinguir de la pluriactividad, es decir, varias actividades que motivan su encuadramiento en

dos Regímenes distintos como por ejemplo el General y el Autónomo, donde no se produce dicha distribución. (p.137).

Del mismo modo, de acuerdo con Cajas (2015), el pluriempleo es ejercido por un importante número de trabajadores, especialmente en períodos de crisis económica. No obstante, más frecuente que el desarrollo de distintos empleos o actividades simultáneamente, lo son los pactos que tienen por objeto anticipar y evitar esta posibilidad, es decir, que su principal limitación deriva de pactos que las partes incorporan en el contrato de trabajo, mediante los cuales los trabajadores se obligan a no realizar actividades que pertenezcan al mismo giro del negocio de su empleador o bien se obligan a desempeñar sus labores de forma exclusiva para proteger la información técnica y comercial de la empresa. (p.2).

En este sentido, el mismo destaca que el pluriempleo consiste en el desempeño de una pluralidad de actividades productivas en forma simultánea por la misma persona, enmarcándose siempre bajo el concepto de trabajo subordinado, regulado por el Derecho Laboral con especiales características, debiéndose englobar también aquellas actividades desarrolladas en forma independiente. (Pp.5-6).

Sin embargo, para Galindo y Quiñoes (2010) el pluriempleo se configura en virtud de la libertad de trabajo al momento de ejecución de la relación laboral, protegiendo la voluntad de la persona (trabajador por cuenta ajena subordinado) de decidir si va a trabajar o no en un empleo adicional, en consecuencia, si le impiden u obligan a pluriemplearse. Igualmente, constituyen límites extrínsecos a la libertad de pluriempleo, los casos de exclusividad en la prestación derivados de pactos en el sector privado y límites en la función

pública, así como los acuerdos de no competencia. Erigiendo así, la libertad de pluriempleo para proteger la voluntad de la persona a decidir si va a trabajar o no en un empleo adicional, en cuál lo hará y bajo qué modalidad. (p.164).

Ahora bien, en lo que respecta a la legislación venezolana, El Reglamento General de la Ley del Seguro Social (RGLSS. 2012), se encarga de definir los parámetros de operatividad del Sistema de Seguridad Social en Venezuela, estableciendo en su artículo 70 una regulación a favor de aquellos trabajadores que poseen más de un empleo, estructurando dicho supuesto en virtud de lo siguiente:

El trabajador que preste servicios a varios patronos y no estuviese inscrito en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, deberá serlo por aquél de quien devengue mayor salario. Si percibiere igual remuneración de más de un patrono, lo inscribirá aquél con quien tenga mayor antigüedad

En todo caso el trabajador que preste sus servicios a varios patronos, podrá exigir a dos o más de ellos en atención a la mayor remuneración que perciba en forma decreciente, que coticen hasta la concurrencia del límite establecido para cotizar; haciendo la notificación correspondiente al Instituto para que registre en su cuenta individual el monto total de las remuneraciones percibidas sujetas a cotización y determine las prestaciones en dinero.

2.2.1.10. PROGRESIVIDAD DEL DERECHO LABORAL

Para Bermúdez (2012), el principio de progresividad predicado de los derechos económicos, sociales y culturales tiene como objetivo garantizar que la regulación específica y tratamiento que haga un país sobre los mismos se materialice atendiendo a un desarrollo aumentado y no regresivo; es decir, que cada vez tienda a mejorar, a ser más protector, a permitir un mayor y mejor ejercicio de estos derechos.

En los términos del artículo 26 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, este principio es considerado como un compromiso por parte de los Estados y consiste en adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

De acuerdo a Sepúlveda (2006), en el sentido corriente del término "progresivamente", los Estados han asumido una obligación de "avanzar" continuamente hacia la plena efectividad de los derechos. Según se desprende del trabajo del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, esta obligación de "avanzar" supone, a lo menos, dos obligaciones implícitas; la obligación de mejorar continuamente el disfrute de los derechos y la obligación de abstenerse de tomar medidas deliberadamente regresivas.

El incumplimiento de cualquiera de estas dos obligaciones constituiría una violación al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del cual todos los países de América Latina miembros de la Organización de Estados Americanos son Estados Parte. Por lo tanto, una violación de las obligaciones derivadas de la noción de "realización progresiva" podría tener lugar tanto si los Estados no toman ninguna medida para ir avanzando en el disfrute de los derechos (omisiones), como cuando toman medidas deliberadamente regresivas (acciones).

Dentro del sistema Constitucional venezolano, dicho principio se encuentra regulado en el artículo 19 de la CRBV (1999), el cual establece:

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

Por su parte, la normativa principal en la materia laboral encargada de regula el Principio de Progresividad establece en su artículo 18 N° 2 de la LOTTT (2012), que la interpretación y aplicación de esta Ley será orientada de la siguiente forma:

“La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo”.

En tal sentido, para Osorini (2010), el principio de progresividad intenta reducir el estado de desposesión en el que se encuentran los trabajadores en el orden socioeconómico, imponiendo en favor de ellos el aumento sostenido y unidireccional de los niveles de tutela jurídica existentes, es decir, exigiendo la mejora continua de las condiciones de existencia de los sujetos más débiles de la sociedad. Asimismo, veda toda posibilidad de reducción regresiva de las conquistas sociales normativamente alcanzadas, estableciendo un vallado inexpugnable a cualquier pretensión de retrogradar por vía legislativa y aún interpretativa los derechos de los trabajadores.

2.2.1.11. LA PROHIBICIÓN DE REGRESIVIDAD

Para Courtis (2006), la prohibición de regresividad (o prohibición de retroceso) es la aplicada en la materia de Derechos Sociales (o derechos económicos, sociales y culturales, como se los denomina en el terreno

internacional) reconociendo fuentes diversas como el derecho y la doctrina constitucional de varios países caracterizados por la adopción del modelo de Estado social constitucional, así como el desarrollo normativo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Aunado a ello, dicho autor señala que ambas fuentes se encuentran presentes el fundamento normativo y el contenido asignado a la prohibición de regresividad por parte de los órganos de supervisión del cumplimiento de obligaciones emanadas de pactos internacionales de derechos humanos en particular, aunque no exclusivamente, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, órgano de supervisión del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que ha sido el órgano internacional que ha tratado la cuestión.

Del mismo modo, el autor González (2006), cita a Abramovich y Courtis en su publicación, los cuales describen la obligación de no regresividad como la prohibición de adoptar políticas y medidas, y por ende, de sancionar normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos económicos, sociales y culturales de los que gozaba la población una vez adoptado el tratado internacional respectiva. (p.205),

Por su parte, Arango (2006), establece que los jueces constitucionales colombianos utilizan indistintamente las expresiones de prohibición de retroceso, de regreso, de regresividad, de medidas regresivas de los Derechos Económicos y Sociales (DESC). Además, la jurisprudencia asocia directamente el principio de progresividad de los DESC con la prohibición de retroceso, el cual es la expresión más clara del carácter normativo, y por tanto vinculante, del principio de progresividad.

El mismo indica, que existe una estrecha conexión entre la prohibición de retroceso del Derecho Social con el principio de confianza legítima, pues en última instancia ambos presentan un elemento común cual es respeto por parte de las autoridades estatales del marco jurídico o fáctico previamente creado para la satisfacción del derechos prestacionales.

En este orden de ideas, el autor González (2006), establece que el principio de no regresividad, es el estándar de razonabilidad y la regla in dubio pro justitia socialis, que fijan límites a la actividad del Estado. Admitiéndose como única excepción que la norma nacional sea regresiva, cuando la efectividad del Derecho Social que se reglamenta es menor que el que había alcanzado antes de la sanción de la norma.

El mismo establece, que el juicio de comparación en el caso de los derechos sociales permite desarrollar una serie de principios que son aplicables para establecer el carácter regresivo o no de la nueva norma respecto de la anterior. La denegación o la violación de los DESC se materializa de diferentes formas y alcanzar distintos niveles. Ejemplo de ello, la pobreza extrema en que cayó más del 50% de la población argentina, a principios del siglo XX. Esta pérdida de vigencia alcanzó a todos los derechos sociales, en un contexto de pronunciada regresividad, violando el principio de indivisibilidad de los derechos humanos. (Pp.209-208).

2.2.1.12. HIPOSUFICIENCIA LABORAL

Para Pucheta (2015), las relaciones laborales se caracterizan justamente por su asimetría o desigualdad entre el trabajador y el empleador que se remonta a finales del siglo XIX, principios del siglo XX, con las diversas

regulaciones cuyo objeto es la protección del trabajador dentro de la doctrina y jurisprudencia nacionales, donde el desequilibrio de poder se traduce en el concepto de hiposuficiencia, el cual constituye una de las piedras base del Derecho del Trabajo y justifica la intervención tanto del legislador como de los actores sociales en pos de crear normas que protejan a la parte más débil. (p.318).

Tradicionalmente este concepto se encontraba ligado a la denominada “hiposuficiencia negocial”, que reconoce la desigualdad de poder al momento del inicio de la relación laboral e incluso durante ésta. Sin embargo, actualmente, la doctrina reconoce la debilidad en la cual se encuentra el trabajador al realizar reclamos, en particular cuando la relación laboral se encuentra vigente, denominándose “hiposuficiencia reclamacional”, según la cual no se puede castigar al trabajador que no hubiera efectuado un reclamo impidiéndole petitionar en la justicia durante la relación laboral. (p.318).

No obstante, para el autor las relaciones laborales a diferencia de las relaciones jurídicas civiles, se caracterizan por la desigualdad de las partes intervinientes, por lo que los métodos jurídicos utilizados por el Derecho Civil son ineficaces para enfrentar los problemas creados por las relaciones de trabajo. Demostrando la necesidad del Derecho del Trabajo para intervenir ante la desigualdad entre ambas partes para equilibrar esta relación asimétrica donde se asume al trabajador el débil de la relación o del contrato de trabajo, al sólo contar este con su capacidad de trabajo para conseguir el ingreso que le permita hacer frente a la necesidad del discurrir cotidiano. (p.319).

De esta manera, la hiposuficiencia negocial va más allá de la voluntad del trabajador y del eventual conocimiento o no de las normas protectoras

existentes, pues ante su situación de inferioridad debido a razones económicas, el trabajador se ve sometido al poder de dirección del empleador, con lo cual resigna buena parte de su libertad personal para conseguir ese ingreso que necesita para vivir. (Pp.320-321).

En concordancia a lo anterior, Elías (2011), señala que el Derecho del Trabajo se basa en la premisa de la desigualdad entre trabajador y empleador, por lo que la doctrina ha acuñado el término de hiposuficiencia negocial para caracterizar esta situación, y, para compensar esa desigualdad, los institutos del derecho individual y colectivo del trabajo regulan de modo imperativo de una serie de derechos a favor del trabajador que éste muy difícilmente podría haber pactado en el marco de la libertad de contratación propia del derecho civil o comercial. (p.2).

Sin embargo, el mismo indica que actualmente no puede hablarse de inferioridad del trabajador frente a la posibilidad de exigir el cumplimiento de las leyes protectoras, pues el crecimiento y organización cada vez más firme de las asociaciones profesionales, guardianas de las conquistas obreras, hacen casi imposible el incumplimiento de la ley. Por lo que la precarización de las relaciones laborales o la contratación fraudulenta encaminada a obstaculizar la tutela efectiva de los derechos del trabajador, así como las dificultades para encontrar empleo, operan como verdaderos disuasivos para que el dependiente decida encarar algún reclamo, pues el empleador puede recurrir al despido como medio de disuadir estos intentos. (p.2).

Por tal motivo, al criterio del autor la calidad de hiposuficiencia deriva de la capacidad de oponerse a determinadas decisiones del empleador, en buena medida frustra la real vigencia del orden jurídico, llevando a plantear soluciones

basadas en la imperatividad normativa, y la fuerza negociadora del sujeto colectivo, que suplan esa hiposuficiencia reclamacional, a fin de evitar que el derecho individual del trabajo termine siendo un conjunto de normas bien inspiradas pero de tardía y relativa eficacia. (p.14).

En relación a ello, Sirounian (2012) establece que el Derecho del Trabajo está dirigido a la composición de los conflictos sociales. En efecto, su sustento radica como forma de nivelar los desniveles en que las partes se hallaban inmersas en la contratación laboral, titulando al económicamente más débil, para convertirlo en el beneficiado de las conquistas sociales que se derivan inherentemente del capitalismo industrial, resolviendo los conflictos a través de la imposición de normas que garanticen la disminución de las tensiones a través de una legislación protectoria, es decir, una discriminación positiva en favor del trabajador que nivele y reestablezca los niveles de desigualdad para intentar equiparar la negociación contractual entre las partes. (Pp.81-82).

En tal sentido, indica que la dignidad del trabajador es el eje alrededor del cual gira toda la organización de los derechos fundamentales del orden constitucional, en virtud de ello Hiposuficiencia negocial que padece el trabajador, aun con las normas imperativas y protectorias que rigen la materia, así como en la reclamacional, que resultan en la inexistencia de reclamos, debido al temor de perder la fuente de ingresos, evidencian la esencia protectora del Derecho del Trabajo para equiparar las desigualdades existentes en forma natural en las relaciones laborales mediante una discriminación positiva que eleve al trabajador de su desigualdad para que obtenga una proporción imperativa y de orden público del sistema laboral. (Pp.82-83).

2.2.1.13. EXPANSIÓN DEL DERECHO LABORAL

En relación a la expansión del Derecho del Trabajo, Carballo (2008), establece que se ha constatado el carácter relativo de ciertos principios propios del Derecho del Trabajo que se creían monolíticos, absolutos e intangibles. Evidenciando así, cómo la actual crisis económica impulsa la creación de normas de excepción en el ámbito del Derecho del Trabajo que eventualmente podrían consolidarse y creando una disciplina laboral distinta, inspirada en los principios liberales en boga. (p.64)

El mismo establece, que la teoría expansiva del Derecho del Trabajo es hoy insostenible por clara tendencia hacia la residualización que se plasma en el cada vez mayor sector informal de la economía y los niveles de desempleo abierto. Exigiendo la necesidad de no seguir atados de manos, por algunos principios que informan al Derecho del Trabajo sin contrastarlos con la realidad imperante que compromete la existencia de dicha disciplina. (p.64).

Por lo tanto, no aceptar la realidad sería admitir que el Derecho del Trabajo es un potencial suicida, impulsado por la inactividad plena ante los dramáticos cambios que se suceden en la economía mundial. Que está condenado a observar su desaparición "sin mover un solo dedo" para evitarlo y convirtiéndolo en una víctima de su propio contenido normativo que le impulsa a convertirse en historia en poco tiempo. (p.64).

Según Bronstein (2004), durante buena parte del siglo XX se asistió a la expansión del Derecho del Trabajo, cada vez más rico en contenidos y cada vez más extendido en su cobertura. Sin embargo, hoy se está dando un fenómeno inverso: la legislación del trabajo se modifica peyorativamente, y

además un número creciente de trabajadores dependientes trocan su condición de asalariados por la de contratistas autónomos según formas jurídicas que se sitúan en el Derecho Civil o el Comercial, pero ya no en el del trabajo. (p.4).

El mismo establece, que la llamada contractualización de la relación laboral no es sino un fraude laboral burdo, mediante el cual se pretende encubrir una relación de trabajo bajo la apariencia de un contrato civil o comercial, pese a que el Derecho de la mayor parte de los países de América Latina ofrecen soluciones a este problema, en la medida en que consagra el principio de la primacía de la realidad, cuya aplicación permite que los jueces o eventualmente a la propia administración del trabajo recalifiquen a un contrato aparentemente civil o comercial como contrato de trabajo. (p.4).

Aunado a ello, también señala que existe un número creciente de casos en los que la naturaleza del trabajo o los servicios prestados por un trabajador se encuentran en una verdadera zona gris, que no permite visualizar si se está en presencia de una relación contractual civil o comercial o una relación de trabajo. Como se ha dicho antes, el Derecho del Trabajo ha quedado desenfocado, y el resultado es que numerosas formas de trabajo que antes se prestaban en relación de dependencia son hoy consideradas como prestaciones de servicios autónomos, y por lo tanto no abren derecho a la protección dimanante de la legislación laboral. (p.4).

Para Ugarte (2005), el robustecimiento del Derecho Laboral por su tendencia expansiva a las actividades prestadas en condiciones de dependencia, ha dejado de ser el derecho de los obreros o de los empleados para convertirse en el Derecho común de toda relación laboral, con prescindencia de la condición socio económica de los protegidos, concluiría en

un prototipo normativo que acabaría marginando el tipo social, resultando en una escasa selectividad social del concepto, dar prioridad al dato de la forma jurídica por sobre el fondo social, diluyéndose en una protección extendida a quienes no la necesitan, sufriendo un precoz estrabismo el Derecho Laboral al otorgar tutela a quien no la necesita ya negarla a quien la requiere (p.30).

En efecto, de modo inverso a la pérdida de selectividad social en la protección, se profundizará en términos equivalentes el aumento de la centralidad de la noción de dependencia o subordinación jurídica en el escenario del Derecho Laboral. Cuestión que será ampliamente denotada en la actualidad: la distensión del vínculo entre subordinación y trabajo por cuenta ajena ha permitido a trabajadores que gozan de gran autonomía (directivos de empresa, por ejemplo) hacerse con protecciones propias del Derecho del Trabajo, mientras que los trabajadores más débiles se ven por el contrario privados de la totalidad o de parte de esta protección a causa de la precarización de su empleo. (p.30).

De este modo, el fenómeno de la extensión no coincide con el de la proletarianización. Al contrario, las nuevas capas asalariadas pertenecen a menudo a un nivel elevado. Si el dominio del Derecho del Trabajo se extiende, es precisamente porque se aplica a nuevas categorías (cuadros y técnicos) y a capas sociales muy alejadas del proletariado del siglo XIX. (p.30).

En relación a ello, el autor Castello (2012), señala que indudablemente la modalidad de fuga del Derecho laboral que mayor expansión ha tenido en las últimas décadas es la utilización del arrendamiento de servicios o el arrendamiento de obra, para contratar trabajo realizado en condiciones iguales

o muy similares a las que tienen los trabajadores contratados bajo el régimen de contrato de trabajo. (p.5).

Si bien dichas modalidades siempre han existido, especialmente para regular la vinculación con el trabajo autónomo (como es el caso del ejercicio liberal de las profesiones universitarias), en las últimas décadas se verifica un incremento de su uso, lo que ha dado lugar a lo que la doctrina ha calificado como una operación de “discreto retorno del arrendamiento de servicios”, que para algunos autores se ha tornado en indiscreto por existir un verdadero abuso en su empleo. (p.5).

Esta tendencia del Derecho Laboral a la reducción del círculo de sujetos protegidos que tomó fuerza a fines del siglo XX, se acentúa o mantiene en algunas regiones del mundo, como es el caso de Europa, donde la crisis económica y del empleo ha revitalizado las demandas de flexibilidad laboral, incluyendo el recurso a las modalidades de contratación no laboral (especialmente el arrendamiento de servicios) como forma de disminución del costo empresarial. (p.5).

Así se señala, que el número de autónomos crece en la mayor parte de los países y llegando a suponer un importante referente del trabajo productivo y de la economía, situándose en más del 15% de la fuerza laboral de Europa, provocado una corriente de opinión a favor de la expansión del Derecho del Trabajo a toda clase de trabajo, sea subordinado o independiente, a fin de frenar la fuga y evitar el fraude o encubrimiento laboral. (p.5).

Por otro lado, para Richter (2013), las reformas flexibilizadoras han convivido con la tendencia histórica del Derecho del Trabajo ampliando su campo de aplicación, entendiéndose en la doctrina laboral como el efecto

expansivo del Derecho del Trabajo, denominación utilizada para referirse al proceso legislativo de otorgar derechos laborales a diversas categorías de trabajadores, generado tensión interna, pues la definición inicial de protección sólo al trabajador asalariado choca con los intentos de expandir el ámbito de aplicación a todos los trabajadores. (p.192).

En términos sencillos, hasta los años cincuenta el concepto trabajador arrojó a todos los trabajadores asalariados del sector privado, manteniendo diferencias entre el tratamiento hacia los obreros y los empleados, fundamentalmente en cuanto a la forma de disfrutar algunos derechos, tales como la periodicidad del pago salarial, los tipos de jornada de trabajo y los sistemas de seguridad social. (p.192).

Al respecto, la incorporación de los servidores públicos al ámbito de aplicación de la legislación laboral fue una de las manifestaciones del denominado efecto expansivo del Derecho del Trabajo, al igual que la extensión del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos ha sido otra manifestación del efecto expansivo. Sin embargo, el Derecho del Trabajo era sinónimo de derecho de los trabajadores asalariados y el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo está delimitado por el lindero existente entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo; siendo así el contrato de trabajo la institución central del Derecho del Trabajo; constituyendo su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.´ (Pp.192-193).

En tal sentido, el trabajo subordinado y por cuenta ajena ha sido el criterio fundamental para decidir la aplicación de las normas del Trabajo. Esta concepción entendida como una división binaria de las relaciones de trabajo

personales sin gran sustento teórico, que fue inventada e impuesta para administrar los diferentes tipos de trabajo. (p.195).

Antes de los cambios de la forma de organización del trabajo, se podían verificar fácilmente diferencias entre el trabajo bajo dependencia y el autónomo, siendo la zona fronteriza relativamente pequeña. Además se contaba con herramientas conceptuales que permitían dilucidar con cierta precisión entre un trabajo y el otro, gracias a la forma mayoritaria de prestar servicios asalariados a tiempo completo con jornada de trabajo regular y salario fijo, bajo una cadena de supervisión, pero la descentralización productiva cambió radicalmente el panorama, y las fronteras entre trabajo asalariado y autónomo se hicieron cada vez más borrosa. (p.195).

2.2.1.14. REDIMENSIONAMIENTO DEL DERECHO LABORAL

Para Canessa (2012), desde fines del siglo pasado se viene transitando en el mundo del trabajo por un período de grandes transformaciones que han modificado sustancialmente los pilares sobre los que se constituyó el Derecho Laboral. El impacto de las nuevas formas de organización del trabajo ha supuesto un reto para la normativa laboral, acostumbrada a regular el trabajo subordinado y por cuenta ajena, ahora enfrenta el desafío de ampliar su campo de regulación hacia el trabajo autónomo y la subcontratación. (p.285).

A su vez, la revolución tecnológica ha facilitado la producción a nivel global, donde la empresa-red se convierte en el paradigma de la unidad productiva. Inclusive, la independización de las fases de producción ya no solo se materializa al interior de la empresa, sino también puede materializarse externamente a ella. Así, el nuevo escenario productivo nos muestra dos

tendencias que conviven simultáneamente. Por un lado, empresas que optan por subdividirse en conglomerado de organizaciones empresariales, siempre dirigidas desde una central. Por otro lado, empresas que trasladan a otras empresas fases de su producción contratándolas como subcontratistas o proveedores. (p.286).

En tal sentido, ambas modalidades dan forma al proceso de descentralización productiva, basado en nuevas tecnologías y economía del costes de transporte, las empresas se reconfiguran para obtener mejores niveles de productividad. Simultáneamente, hay un debilitamiento del Estado-Nación provocado por la Globalización de la economía. Los espacios nacionales se dividen en unidades económicas que superan las fronteras, perdiendo su control y, en muchos casos, estas resultan siendo más fuertes que un significativo número de Estados. La empresa multinacional se convierte en el actor preponderante de la globalización, a tal grado que logra marcar el derrotero de la acción estatal y de los organismos internacionales. (p.286).

Por ende, de acuerdo al autor se está frente a un escenario en que los paradigmas del mundo del trabajo se han transformado sustancialmente, y a pesar de los esfuerzos normativos de las legislaciones nacionales, estos no pueden desde sus ámbitos de aplicación cubrir los cambios producidos en el mundo laboral. La nueva dinámica económica es especialmente transnacional y los esfuerzos de los Estados se ven limitados por sus fronteras. (p.286).

Este nuevo escenario plantea como exigencia una regulación que gobierne la dimensión laboral de la Globalización económica, regulación que no puede provenir de los ordenamientos nacionales sino que más bien coloca al

Derecho Internacional del Trabajo como el espacio jurídico natural donde implementarla. (p.286).

En tal sentido, para Perelló (2006), la Globalización actualmente expande sus efectos en cualquier lugar del mundo, manifestándose en los procesos económicos por la internacionalización de los mercados y el aumento de la competitividad, extendiendo su actividad a zonas política, jurídica, cultural, tecnológica e ideológica de todos los Estados, haciendo del aislamiento de este proceso un sueño irrealizable que sólo puede ser sostenido por tendencias políticas populistas, perniciosas y alejadas de una realidad que permanece y condiciona la vida de todos. (p.389).

Por lo cual, la Globalización fuerza a introducir reformas laborales para alcanzar una gestión más flexible de los recursos humanos dentro de la organización de la empresa y, a la vez, como camino de adaptabilidad al mercado laboral, desarrollando nuevas formas y políticas de empleo que derivarán en el redimensionamiento del Derecho del Trabajo. (p.386).

En tal sentido, pretender la protección socio-laboral del trabajador en detrimento de la empresa no se adecua a las exigencias de esta última como factor económico, pues es necesario consolidar un régimen normativo que permita equilibrar y reglar los intereses de los trabajadores y los de la propia empresa, aunque implique la reforma cuestionar el redimensionamiento del Derecho del Trabajo por razones económicas y la variabilidad de los procesos productivos como la introducción de nuevas tecnologías y formas de organización laboral. (p.397).

De tal modo, que en el marco del mundo post industrial la introducción la flexibilidad en la organización del trabajo esta relacionada con el compromiso

conjunto de la empresa y los trabajadores de superar los procesos de reorganización sin lesionar los derechos y formación de trabajadores en búsqueda de competitividad que respalde a la empresa en pro del resguardando del empleo. Demostrando así, que el Derecho del Trabajo sustentado en sus principios primigenios no son suficientes, por proyectar profundas sombras a raíz de las nuevas formas de empleo y los cambios en la estructura interna de la organización de la empresa. (p.401).

En general, la doctrina laboralista valorar la conformación de un Derecho del Trabajo más comprensible con las exigencias del mercado de trabajo, tratando de equilibrar la protección del trabajador en la relación laboral con su protección de empleo estable en el mercado de trabajo, evitando que ésta afecte sustancialmente los equilibrios internos propios de este mercado, regulando de forma permeable a las distintas situaciones de trabajo. (p.401).

Sin embargo, la dificultad estribará en conectar los derechos laborales mutados de nuevos principios y los derechos universales (de carácter mínimo, aceptados como dogmas incuestionablemente para resguardar la dignidad del trabajador como ser humano) con el Derecho del Trabajo clásico ante retos como el desempleo, la informalidad, la exclusión social y deficiencias en la capacitación de la fuerza de trabajo de por las nuevas tecnologías que dificultarán concatenar la flexibilidad impuesta por un mundo globalizado con el objeto de garantizar el empleo decente y la dignidad humana. (Pp.402-401).

Para Poblete (2005), el intento de reemplazar la subordinación jurídica como concepto determinante del objeto del Derecho de Trabajo, por algún otro elemento o complementación de esta, conduce al redimensionamiento de dicha disciplina, presentándose bajo diversas modalidades como lo son las teorías

enmarcadas por la extensión simple, la extensión modulada o fraccionada y la reducción o extinción. (Pp.190-191).

En tal sentido, la extensión simple hace referencia a un bloque del Derecho del Trabajo que regula situaciones comunes y novedosas. Evidenciándose la tendencia del Derecho del Trabajo a convertirse en el ordenamiento jurídico regulador de todo trabajo humano. Implicando así, un ejemplo claro el ámbito que regula el trabajo desde la relación jurídica pública presta por el Estado y sus órganos, empresas e instituciones, sobre la base de protección del interés general de la comunidad que incumbe a la autoridad, y que es otorgada por el soberano para establecer y determinar sin restricciones las condiciones laborales de los funcionarios públicos. (p.192).

De tal modo, que se deberá comprender el trabajo humano como uno solo y que a pesar de sus matices, su regulación debe ser idéntica. Dando a lugar, a que la distinción entre trabajadores públicos y otros trabajadores carezca de fundamento ya que el Estado también debe someterse a los principios y normas fundamentales de la Constitución, tales como la libertad sindical y el derecho a huelga. (p.192).

Por otro lado, está la extensión modulada o fraccionada, que establece diversos niveles de protección para aquellas situaciones que se alejen en algún grado de la subordinación jurídica clásica que nunca estuvieron en su ámbito protector. Sin embargo, dicha propuesta presenta inconvenientes al ubicar a la mayoría de los trabajadores en zonas menos amparadas, originando una migración interna, perjudicial al igual que la fuga del Derecho del Trabajo, importando la no aplicación integral, sino únicamente parcial del Derecho del Trabajo. (p.195).

Por último, la reducción o incluso extinción de Derecho del Trabajo, considerado un postulado teórico de la escuela neoliberal, de reducir al máximo su campo de aplicación, llegando hasta su extinción y reemplazo por el derecho común, situación que hasta la fecha no ha tenido lugar en reformas radicales observadas en algunos Estados. (Pp.195-196).

De modo, que la revolución del trabajo con sus nuevos sistemas de producción y nuevas formas de contratación, derivados de la globalización económica y evolución tecnológica, impactan la esencia conceptual de la subordinación o dependencia como instrumento definitorio del objeto del Derecho del Trabajo y el contrato individual, ocasionando en ciertos caos que el alto grado de calificación técnica alcanzada por el trabajador llegue a invertir la dependencia, apareciendo el empleador como sujeto dependiente en este aspecto. (p.196).

Del mismo modo, las nuevas tecnologías y, en especial, la automatización y la informática han generado nuevas formas de organización de trabajo que acusan directamente la debilidad e ineficacia de la subordinación jurídica como instrumento técnico definitorio único para determinar la aplicación del Derecho del trabajo, materializando un caso simple como la disminución de la duración de la jornada de trabajo que provoca una disminución de la dimensión cuantitativa de la subordinación. (p.197).

2.2.1.15. DIVERSIFICACIÓN DEL DERECHO

Para Olaso y Casal (1997), paralelamente al fenómeno de “independización”, el Derecho sufre el de “diversificación”, o “división del Derecho en ramas”. Los primeros cuerpos legales típicamente jurídicos son

generales, es decir, contienen normas de todas las materias del Derecho (Público, Privado, Civil, Penal, etc.); así, ha aparecido modernamente como ramas independientes en el Derecho, el Derecho Administrativo, y el Derecho Comercial o Mercantil (siglo XIX); el Derecho Marítimo, el del Trabajo y el aeronáutico (siglo XX); y por influencia de los últimos descubrimientos científicos, han comenzado a publicarse trabajos sobre el Derecho Interplanetario. (p 86).

Del mismo modo, según Agote (2008), la diversificación de los derechos corresponde a la diversidad de situaciones que requieren una intervención particular, como la tortura, la explotación de los menores, la violencia en los estadios, las nuevas formas de esclavitud, etc., o también la aparición de nuevas tecnologías, como la biotecnología, los instrumentos informáticos, medios de comunicación, etc. (p 78).

Por su parte, Velázquez (2005), plantea una concepción de diversificación del Derecho desde la perspectiva del Derecho Internacional, estableciendo que los procesos actuales de las Relaciones Internacionales y el fenómeno globalizador de la sociedad internacional, influyen de manera determinante en la naturaleza, noción conceptual, fundamento, técnica, objeto, contenido, extensión y diversificación de la Ciencia del Derecho Internacional, e incluso han llegado a jugar un papel fundamental en el redimensionamiento de su función normativa y reguladora de la compleja dinámica fenomenología del mundo que vivimos.

En esta perspectiva, el estudio del Derecho Internacional debe ubicarse en los contextos de la actual crisis general, de la Globalización y de la ramificación de sus campos de regulación, esto es, en los nuevos ámbitos

jurídicos derivados, en suma, se tratan de lo que en Ciencias Políticas y Sociales denominamos: extensión y diversificación de la Ciencia Legal Internacional.

Sin embargo, aunque el Derecho Internacional se encuentra inmerso en una fase de expansión y diversificación, parece perder efectividad y capacidad de influencia en su primordial tarea normativa y reguladora de cosas existentes. Este nuevo desorden internacional es el marco propicio en el cual la sociedad global ha sentado sus reales y donde germina rápidamente la necesidad de un Sistema Jurídico Internacional general que contribuya a poner orden en el desorden.

Por ende, la misma dinámica de la globalización, en términos sociales, económicos, políticos jurídicos y culturales, genera y desarrolla las condiciones de la diversificación y la fragmentación. Y es aquí, justamente, donde se inscribe y conduce la evolución y transformación, con toda su amplia gama de manifestaciones y desafíos, del Derecho Internacional contemporáneo.

Por su parte, Torres (2015) establece que la Diversificación del Trabajo deriva de la mutación del empleo, que se refleja en la transformación sustancial de las relaciones y los vínculos laborales entre empresas y sus trabajadores, en las cuales solo 25% de los trabajadores realizan un trabajo estable de tiempo completo en el mundo, mientras que el 75% tiene un empleo temporal o de corta duración, trabajo temporal, o una actividad por cuenta propia o familiar no remunerada, dándose una situación donde el trabajo es cada vez más diversificado, pues consta la existencia de una tendencia al alza incluso en economías avanzadas, donde antes tenían modelos de empleo a tiempo completo de por vida, hoy solo dos terceras partes tienen uno estable. (p.1).

Del mismo modo, el autor señala que el resto de los trabajadores de las economías avanzadas tienen cada vez con más frecuencia empleos temporales o con contratos de cero horas, mientras que en los países en desarrollo, el 95% de los trabajadores son temporales o tienen un empleo a corto plazo o informal; evidenciando que desde un punto de vista social, la diversificación del trabajo y el aumento de los empleos a corto plazo, interinos o informales, que aumentan la desigualdad en el mundo, por lo que de no abordarse de raíz mediante un modelo laboral distinto, promoverá la desigualdad de ingresos en el mundo y el malestar latente en varios países, que requieren mejorar la situación de quienes poseen un empleo atípico. (p.1).

Por su parte, Velázquez (2005), plantea una concepción de diversificación del Derecho desde la perspectiva del Derecho Internacional, estableciendo que los procesos actuales de las Relaciones Internacionales y el fenómeno globalizador de la sociedad internacional, influyen de manera determinante en la naturaleza, noción conceptual, fundamento, técnica, objeto, contenido, extensión y diversificación de la Ciencia del Derecho Internacional, e incluso han llegado a jugar un papel fundamental en el redimensionamiento de su función normativa y reguladora de la compleja dinámica fenomenología del mundo que vivimos. (p.21).

En esta perspectiva, el estudio del Derecho Internacional debe ubicarse en los contextos de la actual crisis general, de la Globalización y de la ramificación de sus campos de regulación, esto es, en los nuevos ámbitos jurídicos derivados, en suma, se tratan de lo que en Ciencias Políticas y Sociales denominamos: extensión y diversificación de la Ciencia Legal Internacional. (p.22).

Sin embargo, aunque el Derecho Internacional se encuentra inmerso en una fase de expansión y diversificación, parece perder efectividad y capacidad de influencia en su primordial tarea normativa y reguladora de cosas existentes. Este nuevo desorden internacional es el marco propicio en el cual la sociedad global ha sentado sus reales y donde germina rápidamente la necesidad de un Sistema Jurídico Internacional general que contribuya a poner orden en el desorden. (p.95).

Por ende, la misma dinámica de la globalización, en términos sociales, económicos, políticos jurídicos y culturales, genera y desarrolla las condiciones de la diversificación y la fragmentación. Y es aquí, justamente, donde se inscribe y conduce la evolución y transformación, con toda su amplia gama de manifestaciones y desafíos, del Derecho Internacional contemporáneo. (p.96).

Por su parte Sánchez (2002), señala en relación a la Diversificación del Derecho del Trabajo que el mismo, no puede ser conceptualizado como una disciplina unidimensional sino más bien como un centro catalizador en el que deben compensar los desequilibrios que genera el sistema económico o la rígida articulación jurídica propia de ciertos institutos civiles. Transformarse en una disciplina capaz de aportar respuestas polivalentes y ágiles en una sociedad expuesta al cambio permanente. (p.255)

En relación a ello, Ferro (2010), destaca que en efecto, un elemento característico tanto de la globalización como de las crisis económicas que periódicamente sacuden nuestras sociedades está constituido por la velocidad y frecuencia con que se producen estos fenómenos. Aquello que resultaba viable hace unos años hoy puede resultar insostenible al haberse convertido en

un factor que resta competitividad a la empresa y que incluso puede comprometer su subsistencia.

De ahí que, pretender que derechos laborales de contenido económico se encuentren regulados por disposiciones legales implica sustraer a las relaciones de trabajo del dinamismo propio del cambio y afectar su capacidad de adaptación. Por ello, en lugar de asignar a la regulación heterónoma el rol de fijar derechos laborales de contenido económico, corresponde más bien asumir esta tarea a la negociación colectiva, desplegando así su capacidad adaptativa al cambio económico. (p.240).

2.2.2. DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL PROCESO GLOBALIZADOR SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA.

2.2.2.1 GLOBALIZACIÓN

Para Bodemer (1998), el término globalización es utilizado en distintos sentidos e interpretaciones, aunque pueden mencionarse elementos comunes a todas las versiones. La Globalización no es un fenómeno nuevo, sino la intensificación de las transacciones transversales que hasta ahora se incluían en la llamada internacionalización.

De acuerdo al autor, existe acuerdo en que el núcleo globalizador es tecnológico y económico, abarcando las áreas de finanzas, comercio, producción, servicios e información. Un tercer elemento común a las versiones de la Globalización consiste en la convicción de que cualquier intento de desacoplarse de este proceso está condenado al fracaso. Sin embargo, como lo demuestran las experiencias nacionales de apertura exitosa, de ello no se

desprende que el Estado deba desvincularse del control sobre la vida económica.

Para Masarilla (2003), la globalización es el resultado de la evolución histórica del desarrollo capitalista, de la innovación humana y del progreso tecnológico que ha permitido una creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros, y como un proceso económico, social y político de ámbito mundial, por el cual cada vez existe una mayor interrelación económica entre unos lugares y otros, y en que cada vez más ámbitos de la vida son regulados por el libre mercado.

En tal sentido, la ONU (2008) establece que la Globalización es un fenómeno inevitable en la historia humana que ha acercado el mundo a través del intercambio de bienes y productos, información, conocimientos y cultura. En las últimas décadas, esta integración mundial ha cobrado velocidad de forma espectacular debido a los avances sin precedentes en la tecnología, las comunicaciones, la ciencia, el transporte y la industria. Si bien la globalización es a la vez un catalizador y una consecuencia del progreso humano, es también un proceso caótico que requiere ajustes y plantea desafíos y problemas importantes.

Por su parte, a criterio de Velázquez (2005), la llamada globalización impacta en los Estados-nación, en sus economías y sociedades y en sus sistemas políticos y jurídicos, de modos y con efectos directos e indirectos; y tales impactos se dan en el doble marco de referencia de las relaciones con el exterior y con el interior, y sus entrelazamientos.

De acuerdo con el autor, este proceso mundial inicio desde fines de los años sesentas a la fecha, caracterizándose por la superación progresiva de las

fronteras nacionales en el marco del mercado mundial, en lo que se refiere a las estructuras de producción, circulación y consumo de bienes y servicios, así como por alterar la geografía política, el Derecho Internacional y las Relaciones Internacionales, la organización social, las escalas de valores y las configuraciones ideológicas propias de un país. (p.85).

Así se trataría de una nueva etapa histórica, cuyos resultados apenas comienzan a ser vislumbrados y de modo ciertamente insuficiente, dejando todavía fuera de alcance a la mayoría de la población de continentes enteros como el africano, porciones considerables de Asia e incluso parte importante de América Latina. Empero, en su movimiento envolvente ha establecido ya avanzadas en todo el planeta. (p.85).

2.2.2.2. GLOBALIZACIÓN JUSTA

De acuerdo a la OIT (2004), algunos culpan a la Globalización de agudizar el desempleo y la pobreza, mientras que otros opinan que es el medio para solucionar los problemas, generando dicha falta de consenso dificultades para crear políticas nacionales e internacionales relativas al impacto de la Globalización, conllevando a la OIT a instituir la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (CMDSG) en febrero de 2002. Siendo un organismo independiente creado para dar respuesta a las necesidades de las personas ante los cambios sin precedentes que la Globalización provoca en sus vidas y en la sociedad donde viven. (p.1)

A través del dicho organismo, se abordó el necesario estudio de las distintas facetas de la Globalización, sus procesos y repercusiones en el progreso económico y social, a fin de buscar métodos capaces de combinar

objetivos económicos, sociales y medioambientales para dar respuestas consensuadas entre todos los actores, derivando en el informe final de la Comisión publicado en febrero de 2004. (p.1).

En virtud del mismo, el organismo en cuestión señala que se trazaron como principales objetivos el determinar las políticas de globalización capaces de reducir la pobreza; impulsar el crecimiento, el empleo y el desarrollo en economías abiertas; y ampliar las oportunidades para el trabajo decente; determinar las políticas capaces de lograr que la Globalización sea más inclusiva, por medios considerados justos por todos los países miembros; contribuir a que la comunidad internacional introduzca una mayor coherencia en sus políticas con el fin de avanzar hacia los objetivos económicos y sociales de la economía global. (p.2).

En concatenación a lo anterior, la CMDSG (2004), emite el informe denominado: Por una Globalización Justa, el cual aborda una visión general que hace del trabajo decente un objetivo global, configurando un proceso de Globalización dotado de una fuerte dimensión social, basada en valores universales compartidos y en el respeto de los derechos humanos y la dignidad de la persona; que permitan crear una globalización justa, integradora, gobernada democráticamente y que ofrezca oportunidades y beneficios tangibles a todos los países y a todas las personas.

El mismo destaca, que el orden establecido por la posguerra partía de una comunidad internacional de naciones donde los Estados eran los actores principales, y ciertos actores no estatales, como las empresas y los sindicatos, estaban representados en la OIT desde 1919. Sin embargo, en la actualidad, una multitud de actores, estatales y no estatales, desempeña un papel crucial a

la hora de configurar la evolución de la Globalización, conllevando a su reconocimiento a fin lograr alcanzar una Globalización Justa. (p.10).

Entre estos actores se incluyen, además de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los parlamentarios y las autoridades locales, las empresas multinacionales, los sindicatos, los grupos empresariales, las cooperativas, los grupos religiosos, las universidades, los consejos económicos y sociales, las fundaciones y asociaciones benéficas, las organizaciones comunitarias y las organizaciones no gubernamentales (ONG), así como los medios de comunicación. En las redes globales se reúnen grupos tan diversos como las asociaciones de jóvenes y de consumidores, los agricultores, los científicos, los profesores, los abogados y los médicos, las mujeres y los pueblos indígenas. (Pp.10-11).

Por lo cual, a criterio de la Organización, las interacciones humanas se multiplican, y las redes se vuelven cada vez más densas, contribuyendo a una evolución encabezada por la propia Globalización, en virtud de la creciente integración del comercio y de la producción, y por la expansión de las comunicaciones, los viajes y el intercambio de ideas. Aperturando así, la posibilidad de lograr un sistema de gobernanza global más participativo y democrático, gracias a las redes crecientes de personas e instituciones que superan los proyectos de gobierno mundial o de la reorganización institucional global convirtiéndose en el semillero de una futura comunidad global dotada de intereses compartidos y objetivos comunes. (P. 11)

Por su parte, Vargas (2008), establece que la sociedad ha de ser justa y democrática para que, a la vez, sea un sitio amable donde las personas puedan lograr una vida tan feliz como las propias circunstancias de la vida

puedan permitirlo. Lo contrario es decir, la Globalización realmente existente con las tendencias concretas que la caracterizan, no es sino un callejón sin salida, cuyo punto terminal es tan incierto como riesgoso. (p.27).

De acuerdo al autor, las grandes empresas capitalistas orientadas al lucro y el control de los mercados, no se los movilizan por altruismo ni educación ciudadana, como tampoco les interesa el desarrollo democrático, excepto en la medida justa en que ello pueda ser funcional a su interés de valorización. Por lo que la etapa actual del capitalismo mundial, los medios son el la mayoría de los caos, portadores y reproductores de privilegiados de la ideología neoliberal que preside el actual ciclo estructural del sistema y justifica la propia Globalización con escasos escrúpulos que se manifiestan en relación con el manejo de la información, el nulo respeto hacia las personas, la explotación descarada del dolor, el morbo o la vulgaridad bajo la frase, Negocios son Negocios. (p.87)

2.2.2.3. MERCADOS ABIERTOS

Para Araya (1998), La economía moderna, resulta necesaria la acción del Estado para implantar el orden económico de la libertad, esto es, la acción positiva del Gobierno para defender y perfeccionar el sistema de la competencia, mediante el establecimiento de normas jurídicas que impidan la coacción y el uso de la fuerza por particulares, empresas o entes públicos, que pudieran recurrir a ellas con el propósito de impedir que otros obtengan buen éxito con sus actividades.

Por ende a criterio del autor, la actividad económica, en particular la economía de mercado, no puede desenvolverse en medio de un vacío institucional, jurídico y político. Por el contrario, supone una seguridad que

garantiza la libertad individual y la propiedad, además de un sistema monetario estable y servicios públicos eficientes. La primera incumbencia del Estado es, pues, la de garantizar esa seguridad de manera que quien trabaje y produzca pueda gozar de los frutos de su trabajo, y por tanto, se sienta estimulado a realizarlo de eficiente y honestamente. (p. 58)

Para los autores Frowning y Eiras (2000) el comercio internacional es el marco dentro del cual se encuadra la prosperidad de Norteamérica. Las políticas de libre comercio han creado un nivel de competencia dentro del mercado abierto actual que origina una constante innovación y da lugar a productos de calidad superior, empleos mejor remunerados, nuevos mercados y mayor volumen de ahorro e inversión. Permitiendo por ello, el libre comercio que los consumidores tengan a su alcance mayor cantidad de bienes y servicios a precios más bajos, promoviendo así el aumento notablemente de su nivel de vida. (p.1).

Aunado a ello, los beneficios del libre comercio contribuyen con la divulgación del valor de la libertad, con la consolidación del estado de derecho y con la promoción del desarrollo económico en países pobres. El debate nacional sobre las cuestiones relacionadas con el comercio con frecuencia ignora estos importantes beneficios, pues son las sociedades que instituyen políticas de libre comercio quienes crean su propio dinamismo económico y propician una fuente de libertad, oportunidad y prosperidad que beneficia a todos los ciudadanos. Al interrumpir el ciclo de la pobreza, estas políticas permiten que hasta los países más empobrecidos comiencen a forjar su propia dinámica hacia la prosperidad. (Pp.1-2).

No obstante, los autores señalan que quienes se oponen al libre comercio seguirán proclamando el viejo argumento de que los empleos derivados de la Globalización son menos sustentadores de los medios de vida eliminados por ella, presuponiendo que tales razonamiento han existido en esas naciones que contaban con algún tipo de utopía agraria y que sus pueblos no disfrutaban de los beneficios del desarrollo económico, por lo que el clamor por detener esta ola de progreso económico que la tecnología y la innovación traen aparejado significaría evitar el desarrollo. (Pp.17-18).

Por tal motivo, los autores concluyen estableciendo que la Revolución Industrial trajo libertad de movimiento y aumentó las oportunidades para todos los niveles económicos de la sociedad. También sentó las bases para un progreso democrático y social de una magnitud tal que antes habría sido imposible. Aún que la historia sugiere que esta nueva era de Globalización del mercado podría ser acompañada por nuevos problemas cuya solución residirá en el poder de la innovación y el ingenio humanos, esta era también presenta un nivel de oportunidad sin precedentes para que las personas puedan alcanzar la libertad económica y una mayor prosperidad. (p.18).

Por otra parte, de acuerdo con Bregolat (2014) las fuerzas productivas se desarrollan creando una economía de mercado, lo cual permite el emerger de nuevas clases sociales, el retroceso de la propiedad pública y el desarrollo de la planificación económica, ampliando difusión de la educación y las tecnologías de la información con mayores costas de libertad individual. La confluencia de todos estos factores supone una gran reducción del poder del Estado, así como el surgimiento de un país más abierto y plural, en el cual el sistema político chino deja de ser totalitario, y se proyecta como un sistema

político autoritario sobre una economía de mercado más cercana al capitalismo. (p.142).

En tal sentido, para el autor los cambios sociales y políticos son fruto de la política decidida en ejercicio de la voluntad soberana. De allí, que existan economías de mercado sin democracia, pero no hay democracia sin economía de mercado, conllevando ello a la nueva realidad de Taiwán o Corea del Sur e incluso Singapur o Hong Kong, lo cual ha generado una transformación desde adentro con lugar a la economía de mercado, que apertura un sistema político para la reunificación pacífica. (p.142).

En relación a ello, Pearce (1999) establece que la economía de mercado libre es un sistema económico en el que las decisiones sobre la distribución de recursos y la producción se hacen sobre la base de los precios generados por los intercambios voluntarios entre productores, consumidores, trabajadores y propietarios de los factores de producción. La toma de decisiones de dicha economía se toma por independientemente por individuos en la economía en lugar de planificadores centrales. Estas usualmente también incluyen sistema de propiedad privada de los medios de producción (economías capitalistas) o de libres empresas, aunque pueden funcionar, en alguna medida, bajo la propiedad social. (p.128).

En tal sentido, el autor destaca que la Economía abierta y la economía cerrada se diferencian que la primera comercia con el exterior, determinándose el grado por el tamaño de su sector exterior con su Producto Interno Bruto. Mientras que en la segunda el concepto es utilizado principalmente en los modelos teóricos para describir una economía en la que no hay comercio

exterior, es totalmente autosuficiente y está aislada de las fuerzas exteriores. (p.128).

2.2.2.4. FLEXIBILIDAD

De acuerdo a Palacios y Marengo (1997), la palabra flexibilidad data de 1381, deriva del vocablo latino *flexibilis-felixio* derivados a su vez de *flexus*, participio del verbo *flectere*, teniendo el significado de curva. En tal sentido la Flexibilidad comprende la posibilidad de introducir cambios para resolver problemas planteados por la crisis tanto de origen tecnológico como económico, promoviendo la capacidad de los individuos y de las instituciones para adaptarse en la vida económica y social de nuevas circunstancias. La idea de Flexibilidad entendida como eliminación, atenuación o adaptación de las normas del Derecho Laboral, protectora del trabajador, tiene la finalidad de aumentar el empleo, la inversión y la competitividad internacional. (Pp. 14-15).

Para dichos autores, no se trata de destruir el Derecho del Trabajo sino de adaptarlo, pues implica la renuncia y/o la modificación de las normas del Derecho del Trabajo a favor de algo o alguien. Por ende, si se hace ese renunciamento o atenuación de los Derechos Protectorios de los Trabajadores en beneficio de un interés general, la Flexibilidad aparece como una readaptación de los cambios que padece el mundo. Pero, si la Flexibilidad se hace en beneficio de alguien que responde a intereses sectarios o particulares ya no se puede decir que sea conveniente la modificación de las normas protectorias del Derecho Laboral para este fin. Sería ceder a intereses económicos de un sector en detrimento de otro. (p.15).

Para Perelló (2006), la flexibilización laboral dentro del mundo globalizado es entendida como la capacidad de adaptación de los actores sociales a los cambios de circunstancias identificadas con las fluctuaciones del mercado en que las empresas tienen que competir. Tal capacidad de adaptación depende de la regulación jurídica que preside al sistema de relaciones laborales, el cual en la práctica se convierte en un objetivo irreversible, por lo que los poderes públicos deben intervenir para evitar que la balanza se incline demasiado hacia una de las partes, introduciendo en numerosas legislaciones instituciones flexibilizadoras tanto de entrada, interna como de salida del mercado de trabajo. (Pp.389-390).

Sin embargo, según el autor esta intervención mantiene la competitividad dentro del sistema económico internacional respetando los marcos constitucionales. El primer parámetro indica el reconocimiento a la existencia de un sistema económico mundial abierto y basado en la libre competencia, donde para sobrevivir es necesario reducir costes. El segundo conlleva al sometimiento de las medidas flexibilizadoras a los principios constitucionales que rijan al Derecho del Trabajo, el cual en todo caso debe ser un derecho que atenué las desigualdades entre las partes y no que las afiance. (p.390).

De tal modo, que para el autor el debate sobre la flexibilidad laboral operada en reformas jurídicas que afectan al sistema laboral tradicional, incrementando el desempleo y merma de los derechos, aumentando la desigualdad entre los trabajadores sin apoyo sindical, requiere una posición intermedia, que no favorezca abiertamente a la rigidez ni a la flexibilidad desreguladora, en el contexto actual internacional, pues no se puede obviar que frente a determinadas circunstancias de cambios económicos, políticos y

sociales, es necesario introducir cambios en las legislaciones de los Estados, aun alterando el modelo de relaciones laborales sustentado en el respeto a los preceptos constitucionales que rigen en el mismo. (Pp.390-391).

Por ende, de acuerdo con el autor es indiscutible el condicionamiento del mercado económico y la autonomía de la voluntad de las partes en el plano jurídico, logrado alguna equiparación en el plano económico que ha acentuado las desigualdades, por lo que sólo la conservación de mínimos imperativos irrenunciables por las partes, va a seguir siendo el principal modo de garantizar algún equilibrio en sistema de relaciones de trabajo. (p.391).

Por su parte, la OIE (2017), señala que la flexibilidad en el lugar de trabajo, tanto en términos de tiempo de trabajo como de ubicación, es la característica más destacada del nuevo mundo del trabajo, por lo que la definición de lugar de trabajo abarca ahora cualquier lugar donde un individuo desempeña sus funciones, contribuyendo a que el trabajo ya no sea solamente un lugar a donde ir, sino una tarea que realizar y por ende una mano de obra dispersa, distribuida y remota, que combina diferentes formas de relaciones de trabajo, condiciones de trabajo y lugares, está aumentando en detrimento de la jornada tradicional de trabajo a medida que más y más miembros de la fuerza de trabajo se desempeñan a distancia. (Pp. 23-24).

Dicho autor continua señalado, que este tipo de flexibilidad hace la vida más fácil para muchas personas con responsabilidades familiares y especial la de aquellas que necesitan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida, estimándose que sea menos probable que se utilice como herramienta de monitoreo para la productividad de los trabajadores, debido a que la separación

entre el tiempo privado y el tiempo de trabajo puede ser ajustado a la comodidad del trabajador. (p.24).

2.2.2.5. POLIVALENCIA LABORAL

Para Lago (2014), en los diferentes procesos de flexibilización organizacional, se encuentra la variante funcional que se concentra en la cuestión de polivalencia como atributo individual dentro de los diferentes procesos de flexibilización funcional. Al respecto el puesto polivalente es fruto de la reingeniería, al crear un puesto con funciones de otros. Este trabajo define la función como el conjunto de tareas que el ocupante de un cargo ejecuta de manera sistemática y reiterada, pudiendo ejecutarla un individuo que, sin ocupar ese cargo, desempeña una función de manera transitoria o definitiva. (p.22).

De modo tal, que para el autor el puesto polivalente es la antítesis de la especialización, pues absorbe total o parcialmente funciones de otros. Están diseñados para la ejecución de funciones o tareas manuales con asistencia de máquinas, concibiendo trabajos con mayores requerimientos de conocimientos, habilidades y capacidades de razonamiento, que los puestos tradicionales. Diferente a la capacidad polivalente, vinculada con los atributos de la persona seleccionada, para desempeñarse en diferentes funciones no necesariamente inherentes al puesto para el que ha sido designado. En otras palabras, es una cualidad que remite a un individuo versátil, capaz de adaptarse con facilidad y rapidez a diversas funciones. (Pp.23-25).

Por su parte, de acuerdo con Fernández (2007), se denomina polivalencia o multifuncionalidad a la capacidad de realizar trabajos de distintos contenido.

Una definición técnica más precisa, y limitada, lo resume como la capacidad para ejercer trabajos del mismo nivel de complejidad pero con contenidos operacionales y tecnológicos significativamente diferentes. Dentro de la Dirección de Recursos Humanos los medios más comunes de aplicarla son:

A) La formación General: Que permita pasar de un trabajo a otro mediante procesos sencillos de adaptación. B) Rotación: Entendida como elemento permanente de formación, no como solución de emergencia que se ha acreditado como el medio más eficaz para adquirir, más allá de las competencias específicas de cada situación de trabajo, una visión global de la actividad empresarial. C) Trabajo en grupo: Que permite compartir experiencias, descubrir otros puntos de vista y recibir y dar apoyo. D) Sustitución: Que permite desempeñar temporalmente funciones distintas o de mayor rango. E) Saturación de jornada: Por la que el trabajador se ocupa permanentemente aunque no haya trabajo del suyo habitual. (p.329).

De acuerdo con Hernández (2005), las cláusulas que definen los perfiles de los puestos de trabajo regulan cual será la labor a desempeñar, de tal forma que limitan no sólo la polivalencia sino eventualidades derivadas de la fluctuación en la prestación del servicio; dichas cláusulas ponen freno a la intensidad en el trabajo e incluso e incluso obliga a la empresa a notificar e informar sobre cambios tecnológicos y en materia de organización del trabajo que estuviesen previstos. (p.6).

El mismo continúa señalando, que ha existido un cuestionamiento de esta posición, frente a las limitaciones de la definición de los puestos de trabajo, la polivalencia funcional y las reglas de reclutamiento. Igualmente, otros puntos de rigidez son el establecimiento del marco legal y las decisiones judiciales en materia laboral, los cuales afectan los intentos de flexibilización a nivel empresarial. En cuanto a contratación colectiva en Venezuela no está permitido desmejorar condiciones laborales y existen cláusulas de exclusión y límites de

polivalencia funcional. No obstante, existen altos niveles de incumplimiento y en la práctica se hace de manera permanente por acuerdos entre empresas y sindicatos como una vía de preservar el empleo. (Pp.10-11).

En relación a lo anterior, en lo que respecta al sistema laboral venezolano la regulación contrato de trabajo se establecen en el artículo 59 de la LOTTT (2012), señalando los elementos contentivos del contrato del trabajo, y especialmente el N°3 que exige la denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, para determinar con la mayor precisión posible la labor a desempeñar, lo cual limita de forma absoluta cualquier posibilidad alguna de emplear la Polivalencia Laboral, al concatenarse con el artículo 80, literal J sobre el despido Indirecto, el cual plantea lo siguiente:

Se considerará despido indirecto: a) La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta. b) La reducción del salario. c) El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior. d) El cambio arbitrario del horario de trabajo. e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

2.2.2.6. IUS COGENS LABORAL

Según Villasmil (2003), la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados del 23 de mayo de 1969 sanciona en su artículo 53 que el *Ius Cogens* o la norma de orden público internacional es una norma aceptada y reconocida

por la comunidad internacional de Estados en su conjunto, como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de Derecho Internacional general que tenga el mismo carácter. De ella es parte Venezuela. Así que el país es sujeto de responsabilidad internacional en caso de violación de un tratado. La convención de Viena se halla en vigor desde el 27 de Enero de 1980.

Por lo cual, a criterio del autor se reconoce de este modo, el carácter autoejecutivo de los derechos y obligaciones que se declaran en los Convenios tenidos como fundamentales, lo que al serlo, los revela como verdaderas normas de derecho consuetudinario o de *Ius Cogens*, susceptibles, por ende, de ser invocados judicialmente, inclusive, sin necesidad de normas reglamentarias, pues informan la cultura jurídica universal (Pp. 54).

Ahora bien, de acuerdo a Ortiz (2010), el *Ius Cogens* Laboral está integrado por las normas, conceptos y principios contenidos en los ocho (8) convenios fundamentales de la OIT, que contemplan: la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, la negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso, el establecimiento de la edad mínima para el trabajo, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la igualdad de remuneración, y la abolición de todo tipo de discriminación. (p.104).

En este mismo orden de ideas, dicho autor afirma que la aplicación y reconocimiento de tales presupuestos es determinante para el establecimiento de estándares mínimos de protección que garanticen a los trabajadores la satisfacción de sus necesidades básicas en un ambiente de trabajo adecuado que respete las condiciones mínimas de vida y garantice la dignidad humana. (p.105).

Ratificándose entonces, a criterio del autor el hecho de que el *ius cogens* laboral constituye un medio idóneo y eficaz para alcanzar el trabajo decente en un mundo global-glocal-regional, considerando que los convenios fundamentales del trabajo se inspiran en situaciones de hecho que han exigido a los sujetos del derecho internacional del trabajo la producción de normas que satisfagan las necesidades sociales presentes en el mundo del trabajo, lo que lleva a establecer que la validez de las mismas se encuentra en la función social que van a cumplir posterior a su creación. (p.105).

Para Canessa (2017) las normas imperativas o de *ius cogens* del Derecho Internacional general son aquellas regulaciones aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto, que siendo inderogables establecen la nulidad de las normas internacionales o las acciones unilaterales de los Estados que están en contradicción con ellas. (p.16).

Bajo la actual etapa del Derecho Internacional general no todos los Derechos Humanos Laborales están recogidos por normas imperativas, en razón que tanto la jurisprudencia internacional como la práctica de los Estados han precisado que solo un segmento de ellos puede ser ubicado en este ámbito. Siguiendo este criterio, solo la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, así como la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral constituyen los dos derechos humanos laborales del *ius cogens* Laboral, sin llegar a interpretarse que otros Derechos Laborales estén impedidos posteriormente a integrarse bajo esta figura normativa por medio de la práctica internacional. (p.16).

En efecto, el *ius Cogens* del Derecho Internacional se constituye sobre la aceptación y el reconocimiento de la práctica de la comunidad internacional, mientras las normas imperativas nacionales vienen establecidas por su propio ordenamiento. Esto explica el porqué determinados derechos puedan ubicarse dentro de las normas imperativas de los ordenamientos nacionales y, sin embargo, la práctica de la comunidad internacional no los haya considerado dentro del *ius Cogens* del Derecho Internacional general. (p.4).

La importancia jurídica del *ius Cogens* Laboral consiste en que su respeto es obligatorio para los Estados tanto en el plano internacional como en su ordenamiento interno. Esto significa que cualquier norma convencional o consuetudinaria internacional y cualquier acto unilateral del Estado (una ley, una sentencia, una norma administrativa, etcétera) que esté en oposición al *ius Cogens* Laboral es nulo y carente de valor jurídico, configurándose la violación de una obligación internacional y la responsabilidad del Estado por un hecho internacionalmente ilícito. (p.5).

2.2.2.7. TRABAJO DECENTE

Para Somavia (1999), la disponibilidad de un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana para los hombres y las mujeres del mundo entero, es la necesidad más difundida, que comparten los individuos, las familias y las comunidades en todo tipo de sociedad y nivel de desarrollo; siendo una reivindicación mundial que confronta a los dirigentes políticos y de empresa de todo el mundo. (p.1).

Del mismo modo, el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en

el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social, que orientan las decisiones de la OIT y definen su cometido internacional en los próximos años en pro de que el trabajo decente figure en cada objetivo de la OIT, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores quienes deben compaginar eficazmente esos diferentes intereses, para colmar el anhelo de un trabajo decente que expresan los individuos, las familias y los diferentes sectores de la población en todos los países. (Pp.7-8)

Por tal motivo, se requiere para ello un diálogo social de participación y libertad de asociación, como fin en sí mismo en las sociedades democráticas. Resultando igualmente fecundo con fines de resolución de conflictos, de justicia social y de aplicación real de la política, que serán medios de defensa de los derechos, promoción de empleo y trabajo seguro, así como una fuente de estabilidad desde la empresa hasta la sociedad en general. (p.8).

Por otro lado, Levaggi (2004) señala que el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En tal sentido, Perelló (2014), indica que el concepto de Trabajo Decente se basa en el hecho que el trabajo es fuente de dignidad humana, estabilidad del núcleo familiar e inclusión social, del mismo modo otorga crecimiento

económico, al aumentar las oportunidades de trabajo productivo lo que traerá desarrollo de las empresas y de la sociedad en general.

De tal modo, que éste refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del Sistema Internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el Trabajo Decente son elementos fundamentales para alcanzar una Globalización Justa, reducirla pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

2.2.2.8. PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL

De acuerdo con Serrano (2005), un Piso de Protección Social (PPS) se asocia a la idea de los mínimos sociales que deben garantizar los Estados por medios de sus políticas públicas. Los mínimos se determinan en función de disminuir las brechas de determinados grupos de población en relación al conjunto de la comunidad. Habría que relevar, adicionalmente, que la definición de mínimos sociales se liga a la temática de la ciudadanía por medio del concepto de derechos, pues al hacer públicos estándares y mínimos se presentan como objeto de reivindicación y control ciudadano. También se liga al concepto de brechas que presentan determinados grupos respecto del conjunto de población. (p.38).

Para la OIT (2011), el concepto de Piso de Protección Social fue desarrollado por la OIT sobre la base de las experiencias recientes de ampliación de la protección, particularmente en los países en desarrollo. la junta de jefes ejecutivos de las naciones Unidas y los jefes de estado y de

Gobierno reunidos en la Cumbre sobre los Objetivos de desarrollo del Milenio de 2010 expresaron su apoyo a este concepto, entendido como un conjunto integrado de políticas sociales diseñado para garantizar a toda persona la seguridad de los ingresos y el acceso a los servicios sociales esenciales, prestando especial atención a los grupos vulnerables y protegiendo y empoderando a las personas a lo largo del ciclo de vida. (Pp.25-24).

La misma, indica que el concepto de Piso de Protección Social se basa en el principio fundamental de la justicia social y en el derecho universal específico que toda persona tiene derecho a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar de sí misma y de su familia, por lo que las disposiciones acordadas en el marco del Piso Social guardan relación con varios de los derechos de la declaración Universal de derechos Humanos, pues nadie debería vivir por debajo de un determinado nivel de ingresos y que todas las personas deberían tener al menos acceso a los servicios sociales básicos. (p.26).

El Piso de Protección Social está estrechamente relacionado con la agenda de Trabajo decente; para combatir con éxito la pobreza, las privaciones y la desigualdad, no es posible operar en forma aislada. Para reducir de forma eficaz la pobreza, sus estrategias deben ir acompañadas por otras, como el fortalecimiento de las instituciones laborales y sociales y la promoción de un entorno macroeconómico que favorezca el empleo. (p.36).

De acuerdo con Giroud y Panhuy (2017), el Piso de Protección Social es un concepto coherente de política social cuyo objetivo es garantizar el acceso universal, como mínimo, a las garantías siguientes:

El acceso a la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad; la seguridad básica del ingreso para los niños; la seguridad básica del ingreso para las personas en edad activa que no puedan trabajar (por ejemplo, las personas con discapacidad o desempleadas); la seguridad básica del ingreso para las personas mayores. (p.1).

El reconociendo la importancia de garantizar una protección social a todos, la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación adoptó, en abril 2009, la Iniciativa para un Piso de Protección Social como una de sus nueve prioridades para hacer frente a la crisis mundial. Esta Iniciativa fue reforzada tras la adopción de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), por los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. En marzo de 2014, Helen Clark, Administradora del PNUD y Presidenta del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Guy Ryder, Director general de la OIT renovaron ese compromiso. (p.1).

2.2.2.9. MIGRACIONES EQUITATIVAS

Para la CMDSG (2004), la migración está claramente vinculada a la creciente Globalización. El descenso de los costes de transporte y la aparición de viajes masivos a bajo precio ha reducido en gran medida una importante barrera para el movimiento. La revolución de las TIC y el alcance universal de los medios de comunicación han supuesto una extensa difusión del conocimiento de las diferencias de nivel de vida entre países ricos y pobres, lo que ha constituido un aliciente más para la migración, a través de nuevas instituciones de mercado en forma de intermediarios y agentes, que facilitan el proceso. (p.106).

Por otro lado, la misma señala que desde la perspectiva de los países en desarrollo, la ausencia de un marco multilateral para el movimiento transfronterizo de personas refleja otro vacío en las reglas que gobiernan la economía global. Muchos de ellos mantienen que la libre migración hacia los países industrializados supondría un medio sencillo, rápido y poderoso para incrementar los beneficios que reciben de la Globalización, mientras que desde la perspectiva laboral, la falta de un marco multilateral es una prueba del desequilibrio existente en las reglas actuales, plateando la necesidad de que los derechos relativos a la inversión extranjera se refuercen sobre las reglas de economía global, donde los trabajadores migrantes sean su epicentro. (p.106).

De tal modo, que a criterio de la misma todo el mundo podría beneficiarse de la existencia de un régimen multilateral para el movimiento transfronterizo de personas que haga el proceso más ordenado y elimine la explotación de los migrantes. La mayoría de los países industrializados cuenta con una población que envejece y tiende a disminuir, mientras que la mayoría de los países en desarrollo cuenta con una población joven y creciente, haciendo frente así a la disminución de la población activa o las dificultades para financiar la seguridad social, mediante inmigraciones basadas en el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes. (P.106)

Por ende, el autor señala que la cuestión del desarrollo de un marco multilateral que gobierne la migración internacional debería integrarse ahora de manera decidida en la agenda internacional. Los objetivos de dicho marco deberían ser: propiciar diversas maneras de incrementar oportunidades de migración que sean mutuamente beneficiosas, prestando la debida atención a los intereses legítimos de los Estados para garantizar que el proceso sea justo

tanto para los países de origen como para los receptores, por medio de procesos ordenados, predecibles y legales; eliminando el tráfico y otros abusos actuales, lo cual garantice la plena protección de los trabajadores migrantes y su integración local para lograrlos máximos beneficios. (P.107).

Al respecto la CIDH (2003) emitió una Opinión consultiva reforzando la aplicación de las normas internacionales del trabajo a los trabajadores no nacionales, en particular aquellos en situación irregular. La Corte resolvió que la no discriminación y el derecho a la igualdad se aplicaban a todos los residentes, con independencia de su situación migratoria, por lo que los Estados no pueden restringir los derechos laborales de los trabajadores no autorizados, incluida su igualdad de derechos a la seguridad social, y que una vez iniciada la relación de trabajo, los trabajadores no autorizados tienen derecho a gozar de todos los derechos laborales y de empleo de que disfrutaban los trabajadores autorizados. (p.72).

La situación migratoria de una persona nunca puede ser una justificación para privarle del goce y del ejercicio de sus derechos humanos, incluidos los relacionados con el empleo. Al asumir una relación de trabajo, el migrante adquiere derechos como trabajador, que deben reconocerse y garantizarse, con independencia de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Si bien las opiniones consultivas no son legalmente vinculantes, tienen efectos legales no sólo para el Estado u órgano que solicita una opinión consultiva, sino también para todos los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA). (p.117).

De acuerdo con la OIT (2014), las tendencias de la migración están evolucionando rápidamente y poniendo en entredicho algunas ideas hasta

ahora aceptadas como ciertas, pues son pocos los países que no forman parte de los movimientos migratorios, ya sea como países de origen, países de tránsito o países de destino, convirtiéndose en un tema central de las políticas nacionales, regionales y mundiales que podrían poner en peligro la cohesión social al estar asociada con abusos laborales que requieren de una migración equitativa que respete los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes ofreciendo oportunidades reales de obtener un Trabajo Decente que reconozca sus aportes a la sociedad. (Pp.3-4).

En tal sentido, el autor destaca el mandato confiado a la OIT de promover la justicia social lleva implícita la urgente necesidad de incorporar una dimensión social a la Globalización que hace posible establecer un sistemas de migración que atiendan de manera equitativa los intereses de los países de origen y delos países de destino, los trabajadores migratorios y de quienes ya forman parte de la población activa de cada país, por medio de un programa para una migración equitativa que no sólo respete los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes, sino que también les ofrezca oportunidades reales de obtener un trabajo decente. (p.4)

En relación a ello, el mismo revela que en la mayoría de los casos, el horizonte de la migración es el trabajo. Aun cuando conseguir un empleo decente no sea la principal motivación para trasladarse de un país a otro, como sucede a las personas que huyen de conflictos o de los efectos del cambio climático. Esto elementos exigen diseñar políticas de migración que faciliten la circulación de los trabajadores y respondan a la distribución de oportunidades de trabajo y la distribución dela población en edad de trabajar en el mundo, pues cuando la migración tiene lugar al margen de los canales establecidos, los

trabajadores pueden ser víctimas de explotación y abusos extremos cuando intervienen contrabandistas o traficantes de personas. (Pp.12-14).

2.2.3. DESCRIBIR LAS NUEVAS TENDENCIAS TECNOLÓGICAS EN BASE AL DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA VENEZUELA

2.2.3.1. TECNOLOGÍA

Para la CMDSG (2004), Los países industrializados fueron la fuente de la revolución tecnológica que facilitó la Globalización, pero dicha revolución también tuvo una onda expansiva en el resto de la economía global. A cierto nivel, las nuevas tecnologías cambiaron las ventajas comparativas internacionales al convertir el conocimiento en un factor importante de la producción. Las industrias de alta tecnología y de alto nivel de conocimientos son los sectores de crecimiento más rápido en la economía global, y un desarrollo económico próspero requerirá en definitiva que los países sean capaces de entrar y competir en estos sectores. (Pp.32-33).

De tal modo, que a criterio del autor, los Estados tendrán que hacer hincapié en las inversiones en educación, capacitación y difusión de conocimientos, pues la difusión de estas nuevas tecnologías ha tenido efectos más directos en los países en desarrollo. Se trata de una importante fuente de poder de las empresas multinacionales en los mercados globales, que refuerza también su capacidad de negociación frente a gobiernos de países en desarrollo. La misma tecnología que hizo posible la rápida globalización económica también ha sido explotada para uso general de los gobiernos, la sociedad civil y los individuos. (p.33).

Aunado a ello, el mismo recalca, que con la difusión de Internet, el correo electrónico, los servicios telefónicos internacionales a bajo costo, los teléfonos móviles y las conferencias electrónicas crean un mundo más interconectado. Ahora se puede acceder desde cualquier lugar del mundo mediante Internet a un vasto y creciente volumen de información, desde las ciencias a trivialidades. Esto puede transmitirse y analizarse con la misma facilidad. Al mismo tiempo, la televisión por satélite y la prensa electrónica han creado un auténtico cuarto estado global. (p.33).

Por su parte, la UNESCO (2010), señala que las nuevas tecnologías y herramientas digitales constituyen un tercer tipo de cambio. Estas permiten proponer nuevas interrogantes y alientan la creación de nuevas y mejores formas de colaboración. También combinan radicalmente las formas en los materiales pueden ser encontrados, expuestos y analizados. Facilitan la construcción de bases de datos y ampliación de accesos a ellas. Las tecnologías de la información y las nuevas herramientas de colaboración evolucionan rápidamente, impidiendo predecir hasta donde llegará ese camino, pero haciendo posible adelantar pronósticos al respecto.

Para Rangel y Martínez (2004) la tecnología se define como un método (o procedimiento) para efectuar algo. En esta definición se deben considerar los medios (instrumentos, herramientas y máquinas) vinculados al procedimiento y a la clase de materiales que se transforman; también se deben incluir los conocimientos científicos formales (escritos y al alcance de cualquier persona o institución), así como los que forman parte de la cultura de la sociedad en general; empresa, grupo de trabajo o trabajador en particular. Dando lugar a la producción y comercialización de un bien o servicio (p.2).

Por su parte, el autor Ortiz (1999), señala que la tecnología ha sido y es el factor clave del progreso material de la sociedad. A medida que las economías se abren y se mundializan esto se hace más evidente: En un mundo cada vez más competitivo e informado, la empresa (la economía) más eficiente es la que incorpora una mejor tecnología (es la que triunfa).

Por tal motivo, el autor considera la tecnología como el elemento causal de las principales diferencias en el nivel de vida de vida entre los países más y menos desarrollados, es la tremenda aceleración en el ritmo de cambio tecnológico en un grupo relativamente pequeño de países. Dando con lugar, que los países que se han sabido mantener más cerca de la frontera tecnológica son los que se ha desarrollado de una manera más rápida y por lo tanto, los que actualmente tienen los niveles de vida más altos, conllevando a que los progresos técnicos incursionen la apertura de los mercados y su internacionalización, dinamizada por la creciente competencia que exige una mayor productividad y calidad en los bienes y servicios.

En relación a ello, al criterio de Nübler (2016), la reciente ola de innovación tecnológica ha dado origen al debate sobre el futuro del trabajo, entre quienes piensan que la innovación tecnológica destruirá puestos de trabajo a gran escala, debido a la desviación crítica del patrón histórico del cambio técnico-económico ante el carácter único y altamente perturbador de las nuevas tecnologías emergentes y el ritmo de cambio sin precedentes que combinan sus efectos a través de múltiples nuevas tecnologías como sensores multifuncionales, aprendizaje de robótica, el internet en equipos o la impresión en 3D, pronosticando un futuro sin empleos. (p.1).

Sin embargo, la misma señala que otros confían en que serán movilizadas fuerzas que crearán nuevos empleos y hasta una época dorada de creación de empleos de calidad. Sustentado ello, por la experiencia histórica que muestra que a las fases iniciales de la destrucción de empleos a la larga siguió una fuerte creación de empleos, ya que el cambio tecnológico son un proceso complejo, incierto y no linear que llega en oleadas, produciendo por lo tanto fases de destrucción de empleos y de creación de empleos, impulsado gracias a diversas fuerzas a nivel económico, político y de la sociedad. (p. 1)

Dicha autora, señala además que desde la historia económica a partir de la Revolución industrial, la demanda de incrementar la productividad ha fomentado la innovación de los procesos dirigidos a economizar mano de obra, la automatización y la fragmentación de los procesos de producción, han destruido puestos de trabajo. Sin embargo, al final emergieron nuevos empleos gracias a la expansión de los mercados y la innovación de los productos, una vez culminada la fase destructiva (3.p).

Por ende, a criterio de la autora, la enseñanza más importante que aporta la historia es que la misma se repite creando nuevas oportunidades de trabajo para generar un nuevo proceso de aprendizaje a través del camino de los objetivos de desarrollo y la comprensión común sobre cómo avanzar hacia el futuro. Por consiguiente, la investigación sobre las nuevas tecnologías y el futuro de los empleos debe ir más allá de la destrucción de puestos de trabajo, ordenando a los encargados de formular políticas la necesidad de comprender mejor el proceso de creación de empleo y cómo las políticas públicas pueden elaborarlas, desplazando la atención del aspecto técnico al social y político de los cambios tecnológicos, la innovación y la creación de empleo (p.23).

En la misma línea, relativa al futuro del empleo en el mundo del trabajo, los autores Khatiwada y Escudero (2016), señalan que en las economías avanzadas el envejecimiento de la población y las menores tasas de actividad laboral reducirán el número de trabajadores en particular los de mayor cualificación, generando que la competencia por el talento sea global, por lo que las empresas buscarán candidatos idóneos en todo el mundo para contar con mano de obra móvil a escala mundial. Impulsando así, los trabajos en línea mediante aplicaciones y redes sociales, que favorecerán a los trabajadores flexibles con competencias variadas al ser más demandados. (p.1)

Al mismo tiempo, los autores señalan que esto conllevará al mantenimiento del desempleo, al no corresponderse la demanda de bienes y servicios con la demanda actual de empleo que tampoco incluye a los futuros solicitantes de trabajo, afectando especialmente a las economías emergentes, pues el empleo no aumentará en la misma medida que la mano de obra disponible, ocasionando un aumento del desempleo a nivel global. (p.1).

Aunado a ello, los autores destacan que para el 2020, menos del 59% de la población en edad de trabajar tendrá empleo, por lo que lograr empleo decente y sostenible seguirá constituyendo un gran reto en virtud de la pobreza laboral y el empleo vulnerable generalizados, donde los progresos tecnológicos ejercerá más presión a las personas menos cualificadas y con menores ingresos, dificultando su salida de la pobreza y el acceso al trabajo decente. Requiriendo así, reformas que subsanen la falta constante de demanda relativa al crecimiento del empleo que equilibre los mercados laborales para impulsar las nuevas competencias, los salarios dignos y la protección de los trabajadores. (p.1).

Ahora bien en lo que respecta al sistema laboral venezolano, el mismo en su artículo 148 de la LOTTT (2012), regula el supuesto de despido masivo por razones técnicas o económicas, el cual de cierto grado podría acarrear la extinción de la fuente de trabajo, la reducción de personal o la necesidad de modificar las condiciones de trabajo. Permitiendo por ello al Ministerio con competencia en materia de trabajo, intervenir de oficio o a petición de parte por razones de interés público y social, a fin de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo.

A tal efecto, la ley ordena la instalación de una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, las organizaciones sindicales y el patrono, a fin de terminar las circunstancias que derivan en el despido, garantizando a los trabajadores una inamovilidad laboral durante este proceso. En caso de existir convención colectiva, y si resulta acordada la modificación de condiciones contenidas en esa convención, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.

En relación a ello, Garay y Garay (2014) establecen que el artículo 148 hace referencia a empresas que por razones técnicas o económicas, esté pensando en cerrar o al menos en disminuir el número de trabajadores y en uno u otro caso, todos o muchos trabajadores corren el peligro de perder su empleo. Este artículo (y el 149 si el cierre ya es un hecho) fijan los procedimientos a seguir para salvar la empresa si se puede, sea para que siga como cuando iba bien o con la intervención de los trabajadores y del Gobierno

según los casos. El propio patrono es invitado a tomar parte en los esfuerzos para salvar la empresa. (p.126)

De acuerdo a los autores, el problema del artículo 148 puede presentarse por fallas en la administración, en cuyo caso el mismo se aplica enteramente, o por causas ajenas y en tal caso lo que procede es eliminar dichas causas, como por ejemplo, la empresa que fabrica determinados productos y ha perdido ventas por no poder competir con los importadores, en este caso, poco podrá hacer si las importaciones continúan, salvo modernizar la empresa o hacerla más competitiva. (p.126).

Asimismo, los autores destacan que la ley laboral no contempla que sean los accionistas quienes depongan al administrador y elija otro, solución que es la aceptada en el mundo mercantil cuando la mala marcha de la empresa se debe a fallas en la administración, por lo cual se aplicaría después de ese remedio se intenta y no resultara, siendo ese el momento justo en el que deberían intervenir los trabajadores tal como plantea el artículo 149. Sin embargo, si la empresa va mal y no es por fallas de la administración sino por causas externas, como maquinaria obsoleta o productos de fábrica ya no se consumen y no posible cambiarlos, en tales casos no se consigue nada con que la empresa pase a manos del Gobierno trabajadores. (Pp.126-127).

2.2.3.2. MILLENNIALS

Para Pintado y Sánchez (2014) los nacidos entre 1980 y 2000 son conocidos como la Generación T o Millennial. En 2030, el 75% de los trabajadores mundiales pertenecerán a esta generación que hoy tienen entre 22 y 33 años. Los millennials constituyen una generación con señas de

identidad propias. Se ven a sí mismos como emprendedores que piensan en los demás, por lo que su patrón de confianza es diferente del de las generaciones que les han precedido, pues confían en sus amigos, un término amplio que se extienden en la red, impulsadas por convergencia de intereses. Por lo que confían más leen en un blog, que en el periódico, y prefieren la opinión sobre productos de un amigo que a las de los expertos. (p.179).

En tal sentido, el autor indica que para ellos los medios sociales son más que una forma de comunicar, son plataformas que dan sentido al mundo. Nueve de cada Diez está conectado con al menos una red social, destacando en las redes sociales y mensajería instantánea, cuyos contenidos suelen estar titulados con expresiones claves, son más breves y se redactan en forma de pequeños bloques. Estos esperan y reclaman flexibilidad de la organización, siendo receptivos a los cambios y por ello participan activamente en las redes sociales a través de las que construyen relaciones con sus clientes y compañeros con quienes se mantienen conectados a lo largo del día, contribuyendo a que potencialidad de esta generación sea ilimitada. (p.179).

Por esta razón, el autor considera que una de las grandes ventajas de los social media es la capacidad para poner en contacto a los decisores de un proceso, intercambiando información entre las personas que están en primera línea como el cliente y desarrollan tareas de soporte interno, ya sea a través de grupos en Facebook u otros medios, por lo que las redes sociales facilitan la flexibilidad coordinada de las personas, con mayor satisfacción y eficacia organizativa., resultando muy estimulante para los Millennials, al disponer de información sobre su desempeño en tiempo real, lo que hace más eficaz el aprendizaje y crea una experiencia de trabajo más intensa. (p.179).

No obstante, el autor destaca también que el uso de las redes sociales no está exento de riesgos, entre los cuales uno de los más preocupantes es la pérdida de productividad, pues para muchas empresas constituyen una fuente de distracciones que se convierten en una barrera para el desarrollo de las tareas, en especial ante inconvenientes como lo son la difusión de conductas inapropiadas por parte de los empleados. (p.180).

En la misma línea, Ortega (2014), indica que los Millennials tienen hoy entre 18 y 33 años, es decir son aquellos que se han hecho mayores con el nuevo milenio, son nativos digitales, se sienten ciudadanos del mundo y están muy preparados; adoran las matemáticas, aunque estiren como un chicle su adolescencia. En 2025 constituirán el 75% de la fuerza laboral mundial y por ello están siendo objeto de estudio por los más perseguidos informes, y aunque su camino no es tan fácil como las generaciones que les precedieron, son profundamente optimistas y sobre todo piensan y actúan de un modo diferente. Apuestan por la economía compartida, huyen del individualismo usando la creación con sus Startups harán temblar a las grandes compañías. (Pp.29-30).

Así mismo, el autor destaca que estos están inventando y protagonizando nuevos empleos porque, como ha dicho recientemente una universidad australiana, la mitad de los empleos de sus hijos ni siquiera existen hoy. De hecho, en estos momentos el 47 de los perfiles que demandan las empresas no se cubren por falta de capacitación de los candidatos. Algo que está pasando en la economía: Los Millennials se están inventando su propio empleo en el ámbito del Big Data, las impresiones 3D, de la genómica de las weareble tech, pero también en sectores considerados tradicionales aplicando la tecnología, al ámbito de atención a la dependencia o a la agricultura. (p.30).

De tal modo, que a criterio del autor, los nuevos trabajos y formas de empleo desde casa, a tiempo parcial, como freelance, como joint ventures se impondrán, en principio por que esta generación, a diferencia de los que hoy superan los 40, no viven solo para trabajar; tienen una profunda conciencia social y por ello, aunque también trabajen en empresas querrán gozar de la libertad de ser emprendedores o autónomos. (p.30).

Por lo cual, destaca que a nadie se le escapa este potencial de creatividad como oportunidad para quien sepa aprovecharlo, y por eso todas las grandes compañías han puesto el foco en los millennials no solo para contratarles o usar sus innovaciones sino para conocer mejor a los nuevos clientes de sus productos y servicios, pues ningún ámbito quedará fuera de las influencia de la nueva forma de pensar de la generación del milenio, y la política, como se está viendo últimamente, no será la excepción, convirtiendo en todo un reto para los partidos y los gobiernos el saber escuchar el nuevo mensaje de los Millennials, pues quien no lo haga será retrogrado. (Pp.30-31).

En este sentido, Gutiérrez (2014) señala que la generación de los Millennials, nació entre 1981 y 1995. Son la generación del momento y quienes comienzan a ocupar los puestos de poder y a tomar las grandes decisiones. Son autosuficientes, valoran la autonomía personal y tienen un alto nivel educativo o por lo menos más alto que el de generaciones anteriores, caracterizándose por dominar la tecnología como una prolongación de su cuerpo, pues son los nativos digitales, por lo que casi todas sus relaciones y actividades están intermediadas por una pantalla: Mantienen sus amistades por Facebook o WhatsApp, se informan con Twitter y hasta comparten sus comidas en Instagram. Están conectados 24 horas, los 7 días de la semana. (p.87).

Cabe destacar, que para el autor, tienen una distinta relación con la política formal, pues son mucho más críticos, exigentes y volátiles. El desánimo de los Millennials encuentra una válvula de escape en la tecnología social, ya que se muestran optimistas cuando hablan del papel que las nuevas tecnologías pueden llegar a tener en la política, por lo que usan Internet para informarse políticamente, para denunciar, para debatir, para todo. No creen que el Internet sea una mera herramienta de la política, sino de la ciudadanía, creen que es el futuro. Presente, para ellos y ellas. Si bien los Millennials son críticos, casi inconformistas, quieren participar y decidir, aunque todavía no están verdaderamente seguros del cómo y del para qué. (Pp.87-88).

Por tal motivo, el mismo establece que los millennials son actores estratégicos en el desarrollo del país, son su motor. Y al mismo tiempo, se han convertido en un público primordial para la política al representar una enorme base de electores y ser un potencial ejercito de militantes y, en especial, de activistas, demostrando ello las encuestas en países como España, donde el último Informe Juventud en España, demostró que el interés de los jóvenes por la política formal alcanzó el 40%, después de estar durante años debajo del 30%. Y último Latinobarómetro, aunque sin estar concentrado en el sector juvenil, demuestra que el interés por la política tiene un promedio de 28% en la región, siendo Venezuela el más interesado y Chile el menos. (Pp.88-89).

2.2.3.3. STARTUPS

Para Blank y Dorf (2013), una Startup es una organización temporal en busca de un modelo de negocio rentable, que puede repetirse y que puede hacerse más grande. El mismo en principio es un lienzo o canvas con ideas y

suposiciones, sin clientes y con muy poco conocimiento sobre esos clientes. Pudiendo definirse además la palabra Startup, como emprendedor tecnológico e innovación a medias, donde se controla el riesgo de invención utilizando herramientas de simulación (dinámicas de fluidos por ordenador, análisis de elementos finitos, etc.). (p.6)

Por consiguiente, a comienzos del Siglo XXI, los emprendedores, encabezados por aquellos que querían crear startups que aprovecharan los canales web y móvil, comenzaron a buscar y desarrollar sus propias herramientas de gestión. Ahora, una década más tarde, ha aparecido un conjunto radicalmente diferente de herramientas para startups, distinto al utilizado por las grandes empresas, lo cual ha resultado en una nueva ciencia de la gestión de la creación de negocios. (p.12)

Por tal motivo, al criterio de los autores se está frente a emprendedores sociales, que construyen innovadores proyectos sin ánimo de lucro para cambiar el mundo. El desarrollo de clientes les proporciona un conjunto de indicadores vitales para comprobar sus posibilidades de crecimiento, equilibrar sus activos, rendimiento de la inversión y métricas de crecimiento, permitiendo soluciones en vez de beneficios en todo el mundo, bajo temáticas tan diversas como agua, agricultura, salud y microfinanciación. Teniendo cada tipo de startups en común la creación y la innovación como centro de su razón de ser. Y que cada uno puede mejorar sus posibilidades para encontrar el camino al éxito correcto a través del uso del desarrollo de clientes. (p.25)

De acuerdo con la OCDE (2016), la ida de Startup se asocia a negocios dinámicos, nuevos y disruptivos que pueden surgir, de ideas innovadoras que requieren más capital financiero que de infraestructura física para su desarrollo.

La narrativa en torno al mundo de las Startups se ha desarrollado a partir del fenómeno de Silicon Valley y de los nuevos emprendimientos tecnológicos derivados del uso intensivo de las TIC surgido como spin-offs (iniciativas empresariales promovidas por miembros de la comunidad universitaria) de clúster de los gigantes de las TIC de las universidades tecnológicas.

Aunado a ello, el autor señala que hoy en día la realidad de las startups abarca mucho más que la realidad de Silicon Valley y el fenómeno se está expandiendo y adquiriendo nuevos matices en función de los lugares donde estas nuevas empresas innovadoras se están creando. La difusión de las TIC, la Globalización y las aspiraciones crecientes de las sociedades en los países emergentes, junto con unas políticas públicas más atentas a crear condiciones para la innovaciones, están llevando a que el fenómeno de las Startups se expanda no sólo en Europa sino también en África, Asia y América Latina, donde hay masa crítica incipiente de startupperes operando, creando soluciones innovadoras y contribuyen al cambio de mentalidad en sus países (Pp.30-31).

Por su parte, de acuerdo con Ries (2012), la definición de startup es la de una institución humana diseñada para crear nuevos productos y servicios en unas condiciones de incertidumbre extrema. Esto significa que los emprendedores están en todas partes y que el enfoque del método Lean Startup puede funcionar con empresas de cualquier tamaño, incluso en compañías muy grandes, de cualquier sector o actividad.

El mismo autor, hace especial énfasis en que una Startup es una institución, no sólo un producto y, por lo tanto requiere de un nuevo tipo de gestión específicamente orientado a este contexto de incertidumbre extrema en el cual todas las empresas modernas deberían depender de la innovación para

su crecimiento futuro. Existiendo así las Startups no sólo para producir cosas, ganar dinero o atender a los consumidores, sino también para aprender sobre cómo crear negocios sostenibles, lo cual puede orientarse científicamente llevando a cabo experimentos frecuentes que permitan a los emprendedores probar todos los elementos de su idea.

Por otra parte, al criterio del autor la actividad fundamental de una Startup es convertir ideas en productos, medir cómo responden los consumidores y aprender cuándo pivotar (cambiar) o perseverar, requiriendo por ello, que todos los procesos de creación de Startups exitosas se orienten a acelerar este circuito de feedback (retroalimentación), sin dejar de lado los procesos empresariales de contabilizar la innovación por medio de un nuevo tipo de contabilidad diseñada para Startups (p.21).

2.2.3.4. FINTECH

Para el autor Igual (2016), las FinTech (acrónimo de finance/finanza + technology/tecnología) son empresas innovadoras que han emergiendo en los últimos años, ofreciendo nuevas soluciones financieras con el soporte de las nuevas tecnologías, Las mismas ofrecen soluciones tanto para personas físicas como para empresas, y son auténticas especialistas en áreas concretas de los servicios financieros, al presentar características como la orientación sobre algunos aspectos de las finanzas con fuerte soporte en las nuevas tecnologías, innovación y una alternativa retadora para la banca (p.7).

Aunado a ello, según el autor estas se enfocan en aspectos de las finanzas tales como prestamos, captación de recursos, medios de pago, análisis de datos, pagos, asesoramiento financiero automatizado mediante

algoritmos, etc; contrastando con los servicios actuales bancarios al ofrecer soluciones simples mediante el uso de nuevas tecnologías (principalmente a través de dispositivos móviles) con aplicaciones de uso fácil, confiable, transparentes y sin grandes limitaciones regulatorias. (p.8).

Por otro lado, las mismas proceden de la cultura de la innovación y de las Startups creadas desde cero, con una filosofía de romper con los anteriores formatos, conviviendo y desarrollándose en un contexto de redes sociales, con una cultura de compartir entre iguales más que de sumisión a una entidad poderosa como podrían serlo las entidades bancarias, representando una alternativa retadora respecto a la banca tradicional, al ser una opción nueva, más eficiente y transparente, la cual pueda ser una oportunidad extraordinaria para la democratización de las finanzas o al menos para hacerlas más amables a las personas. (p.9).

Por su parte, para Chishti y Barberis (2017) FinTech significa tecnología financiera, la cual engloba una nueva oleada de empresas que están cambiando la manera en que la gente paga, manda dinero, presta, accede al crédito e invierte. Los sectores que más se han transformado son el de los pagos y las transferencias de dinero, con TransferWise (transferencias), Square (pago a través del móvil), micromecenazgo (Kickstarter, Crowdcube, Smart Angels), y los préstamos interpersonales (LendingClubm Zopa, Pret d'Union) convirtiéndose cada vez más en nombres y productos cotidianos. Dicha actividad está ocurriendo en Londres, Nueva York, Paris, Hong Kong, Singapur, Tel Aviv. Y se estima que siga ampliándose. (p. 29).

Según estos autores, el nacimiento y auge de la FinTech está relacionado con la crisis financiera y con la erosión de confianza que generó, pues la rabia

de la gente contra el sistema bancario fue el cultivo perfecto para la innovación financiera, creando el momento oportuno, ya que los nativos digitales (Millennials) estaban en edad suficiente para ser clientes potenciales y sus preferencias apuntaban a los servicios móviles que dominaban, y no a unos banqueros con los que no tenían nada que ver. En un paisaje tan favorable llegaron los proveedores de FinTech, ofreciendo servicios nuevos y frescos a costes menores, a través de plataformas bien diseñadas o aplicaciones móviles, ofreciendo confianza, transparencia y tecnología. (Pp. 29-30)

Por ende, de acuerdo con los autores, ante la reacción de una crisis de confianza hacia los bancos, las Startups tienen la capacidad de ofrecer servicios a un coste menor de una manera más transparente a través de interfaces fáciles de usar, convirtiendo al cliente en el rey, pues no hay nadie que conozca mejor a sus clientes que las jóvenes e inquietas Startups, a menudo creadas por miembros pertenecientes a la misma generación Millennial (Pp.29 -30).

En relación a ello, Skinner (2016) señala que el FinTech se basa en dos tecnologías; la móvil, para permitir que todos intercambien valores en tiempo real; Y la monedas digitales, para proporcionar una reserva de valor para ejecutar transacciones, por lo cual su desarrollo se enfoca en la digitalización de la banca, convirtiéndose en el nuevo mercado que integra finanzas y tecnología, como proceso híbrido de los sistemas tradicionales de financiación (capital de trabajo, cadena de suministro, procesamiento de pagos, cuentas de depósito, seguros de vida, etc.), pero reemplaza sus estructuras tradicionales por un nuevo proceso basado en tecnología.

El mismo destaca, que el término FinTech describe una industria totalmente nueva, como un proveedor de servicios digitales de cumplimiento, puesto que cumplen órdenes de los consumidores de una empresa en un mercado emergente de finanzas digitales que, con el tiempo, desplazará a los mercados financieros tradicionales, construyendo el valor de la Internet que reemplaza al viejo mundo de bancos físicos que operan en divisas físicas.

De tal modo, que a criterio de dicho autor, el FinTech es un nuevo mercado fresco y vibrante. Es un mercado lleno de juventud y sangre nueva. Un mercado que rechaza el uso de corbatas y la tradición que va con los trajes de la banca. Un mercado que quiere sacudir el mundo de la finanza con tecnología. Ese es el mercado que considero como la Web de valor, basada en FinTech (p.34)

Por otro lado, señala el autor establece que los capitales emprendedores (financiadores de Startups) están invirtiendo miles de millones en FinTech porque está creando Internet 3.0., lo cual es tan grande como la primera y segunda generación de Internet, representada por Facebooks, Twitters, Googles y Amazonas, con la finalidad de encontrar industrias similares llamadas unicornios, la cuales son los Statups de nueva tecnología que alcanzan una valoración de más de \$ 1 mil millones, como es el caso también de Uber, Airbnb, WhatsApp, Snapchat, Pinterest, entre otras (p. 35).

En este orden de ideas, la OIT (2016) establece que se está generando un cambio en el área financiera gracias a la tecnología en un sector incipiente pero en rápida expansión (conocido popularmente como FinTech), la cual combina estrechamente las innovaciones tecnológicas con los productos

financieros, mostrando el gran potencial de la tecnología y del empleo basado en las TIC para transformar radicalmente los servicios financieros. (p.15).

En este sentido, el autor señala que la FinTech se aplica normalmente a aquel segmento de las empresas de reciente creación que utilizan la tecnología para cambiar el modo en el que funcionan algunas actividades de los servicios financieros, tales como los pagos a través del móvil, las transferencias monetarias, los préstamos, la recaudación de fondos e, incluso, la gestión de activos, evidenciando así los últimos informes en esta materia que el volumen mundial de inversiones en FinTech se ha disparado de 930 millones de dólares de los Estados Unidos en 2008 a más de 12 000 millones en 2015. (p.15).

De tal modo, que al criterio del autor, el auge de FinTech está cambiando el modo de funcionamiento de las empresas tradicionales para la obtención de fondos a los que éstas recurrían (los bancos o los inversores convencionales), como única opción; gracias a estas innovaciones de más fácil acceso a otras fuentes de financiación, como la financiación colectiva desde cualquier lugar del mundo por personas a quienes los empresarios ni siquiera conocen, expandiéndose incluso a las transferencias transfronterizas de dinero. (p.15).

2.2.3.5. FEELANCE

Para USERS (2012) ser un trabajador Freelance significa emprender un camino de responsabilidades y de compromisos en que el sujeto se desempeña como su propio jefe, por lo que un trabajador o Freelancer desarrolla su profesión de manera independiente y, por lo general, a través de encargos sin vinculación contractual. Lo que le permite manejar su horario y

coordinar la organización del tiempo para la ejecución de cada uno de sus proyectos, así como la selección de sus clientes.

Por su parte, Morán (2007) establece que la tecnología actual permite, además, la posibilidad de realizar determinado porcentaje de actividad laboral en un lugar diferente del puesto de trabajo, encausando a que modalidades como el teletrabajo o trabajo a distancia se implanten en la sociedad, especialmente por parte de trabajadores autónomos y Freelance cuya principal actividad se basa en el desarrollo de proyectos en entornos y aplicaciones informáticas. De esta manera, este tipo de trabajadores consigue una más que notable reducción de sus costes, al poder desarrollar su trabajo en su propio hogar, habilitando en este caso como despacho profesional (p.107).

Por su parte, los autores Pelayo y Rodríguez (2015) indican que se utiliza este término para identificar aquellos que desarrollan el trabajo de consultor o autónomo. El término es un anglicismo que tiene su origen etimológico en el inglés medieval usado para un mercenario (free: independiente y lance: lanza), es decir, un caballero libre que no servía a ningún señor en concreto, sino que prestaba sus servicios a aquellos señores que le contrataban. Se trata por tanto de un trabajador autónomo o independiente que realiza una ocupación, un oficio o una profesión de forma autónoma para terceros que requiere sus servicios no de forma continuada, sino para tareas determinadas. (p.206).

Dicho autores señalan también, que quienes contratan a los autónomos freelance normalmente les abonan su retribución no en función del tiempo que han empleado en las tareas encargadas sino del resultado obtenido. Todo ello, sin que ninguna de las dos partes contraiga la obligación de continuar la relación laboral más allá del encargo realizado. No deja de ser una forma más

de realizar el trabajo por cuenta propia, aunque con las nuevas necesidades del mercado, esta figura está teniendo un mayor desarrollo. Hasta el momento la forma de darse de alta y constituirse, la protección social y el régimen discal son los mismos que los del trabajador autónomo general. (p.206).

Del mismo modo, establecen que otra característica a destacar del autónomo freelance consiste en que puede desarrollar su actividad en todos los sectores, lo que generalmente se percibe con un estatus social más elevado, ya que muchos de ellos están muy especializados y son altamente tecnólogos. Este tipo de autónomo está considerado por muchos como la nueva forma de trabajar. Se trata, por tanto, de expertos en una amplia variedad de materias que prestan sus servicios a varias empresas distintas. (p.206).

De acuerdo con The Future Laboratory (2017), en el 2020 las empresas tendrán que afrontar cambios radicales para adaptarse a la Economía Abierta que estará caracterizada por la expansión de los trabajadores Freelance y la integración de Startup dentro de las grandes empresas como estrategia de innovación y una profunda transformación de los procesos de trabajo.

En tal sentido, el mismo señala que la flexibilidad y la independencia serán los rasgos dominantes de la nueva fuerza de trabajo digital donde una nueva generación de trabajadores Freelance será la protagonista de la Economía Abierta, lo que impulsará de forma definitiva el uso de dispositivos propios (BYOD) y las técnicas avanzadas de inteligencia artificial para automatizar procesos repetitivos y liberar el talento y autonomía de los trabajadores. (p.17).

Por ende, según el autor las oficinas experimentarán una profunda transformación de los ambientes estáticos a lugares de trabajo con una fuerza

laboral dispersa que puede trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y con cualquier dispositivo, gracias a la incorporación de los trabajadores Freelance, propiciando así la transformación del concepto de oficina, en virtud de la relevancia de la tecnología móvil para el desarrollo de los nuevos entornos, en un corto plazo donde se espera que las empresas tengan que lidiar con más dispositivos conectados, mientras que la mano de obra evolucionará para dar lugar a una nueva forma de cómo, dónde y cuándo operan las empresas. (p.25).

2.2.3.6. TELETRABAJO

Para la OIT (2016), el término teletrabajo fue acuñado ya a principios de 1970 por Jack M. Nilles, pero aún no existe consenso sobre su definición exacta, pues las personas dan a este concepto distintas acepciones, y lo utilizan para designar una gran diversidad de modalidades de trabajo, como el trabajo móvil, el trabajo efectuado en cualquier lugar distinto de los locales del empleador, el trabajo efectuado en centros de oficinas compartidas, y el trabajo a domicilio. Otros utilizan el término para referirse a toda forma de trabajo basada en las nuevas TIC, como las presentes en las nuevas actividades relacionadas con la tecnología financiera (FinTech) que combina las nuevas TIC con los servicios financieros. (p.2).

La misma continua señalado, que la disparidad de definiciones queda reflejada en la multitud de términos empleados para designar este fenómeno: teledesplazamiento, trabajo a domicilio, trabajo en línea, trabajo virtual, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo distribuido, workshifting o trabajo flexible (relativo a horarios, ubicación y uso de tecnología). Estos términos describen

prácticas subyacentes cuyas características se superponen pero son menos sinónimos de lo que cabe suponer; por consiguiente, considerara algunas de estas modalidades como teletrabajo es sobreestimar su importancia. (p.2).

En relación a ello, el autor destaca que la dificultad para definir el término no es nada nuevo; en 1990, por ejemplo, la OIT manifestó la dificultad para elaborar una definición común del concepto, dado que se aplicaba a una gran variedad de situaciones. En el informe se señalaba que el término no había dejado de evolucionar desde su sentido inicial (trabajo a domicilio realizado con medios electrónicos) y englobaba ahora formas más complejas que abarcaban una gran variedad de regímenes flexibles con diferentes combinaciones de lugares de trabajo: en oficinas centrales, en locales del cliente, en centros satélite o en el domicilio.

Por tal motivo, la misma establece que la creciente multiplicación de redes de comunicación y de nuevas formas de trabajo dificultaron el establecimiento de una definición común del término teletrabajo; algunos analistas identificaron tres criterios conceptuales principales; el modo de organización, el lugar de ejecución y la tecnología utilizada. Dado que el trabajo a distancia y la utilización de nuevas tecnologías entrañan siempre cambios organizacionales, parece apropiado definir el teletrabajo como una forma de organización del trabajo con las siguientes características:

a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse en línea (con una conexión informática directa) o fuera de línea, organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte

de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados. (p.3)

En relación a ello, de acuerdo con Messenger y Gschwind, citados por la OIT (2016), el trabajo extremadamente flexible basado en la computación, en la nube, accesible a través de teléfonos inteligentes y tabletas desde prácticamente cualquier lugar del planeta, ha hecho que el término teletrabajo, como se entendía en un principio (asociados a ordenadores, teléfonos y aparatos de fax fijos) desfasado, debido a los distintos dispositivos que utilizarán en el futuro los nómadas digitales. Experimentando así el teletrabajo un proceso de mutación por la variedad de TIC y la generalización del acceso a Internet que virtualizan el trabajo sirviéndose de dispositivos más pequeños y más potentes como los teléfonos inteligentes y las tabletas. (p.5).

Por su parte, de acuerdo con la OIT-Eurofound (2017), el T/TICM puede definirse como la relación entre el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) en el ámbito laboral, estructurándose este en el uso de las TIC (teléfonos inteligentes, tablets, ordenadores portátiles y ordenadores de sobremesa) para trabajar fuera de las instalaciones de la empresa.

Dicho autor señala además, que los avances en la tecnología digital han llevado a una expansión en el uso de las TIC para permitir trabajar en cualquier sitio. En este contexto, el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) ha ido en aumento, impulsada por la necesidad de las empresas de aumentar la productividad y mejorar el desempeño, ante la necesidades de flexibilidad espacial y temporal, con el fin de ayudar a equilibrar la demanda del trabajo con su familia y demás responsabilidades personales,

impulsado también por cuestiones sociales, como la contaminación en las principales ciudades en sus Intentos de reducir el tráfico de desplazamientos, y aumentar la participación e inclusión en el mercado de trabajo (p. 57)

Por ende, de acuerdo al autor el T/TICM es ventajoso para empleadores y trabajadores por numerosas razones. Una es la mejora potencial del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, gracias a la reducción del tiempo dedicado al desplazamiento, reduciendo la necesidad de transporte, congestión urbana, contaminación, uso de energía, espacio de oficina y costos asociados; creando oportunidades de empleo, al traer y retener a trabajadores cualificados, potenciando el crecimiento económico en regiones como Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido. En todos estos países, el teletrabajo en el hogar se está convirtiendo en una estrategia para combinar el uso diario del tiempo para diversos fines en diferentes lugares. (p.9).

Por otro lado, para la OIE (2017) el teletrabajo es una forma organización y/o de realizar un trabajo, utilizando la tecnología de la información, en el contexto de un contrato/ relación de trabajo, donde el trabajo que podría realizarse en las instalaciones del empleador, se lleva a cabo fuera de esas instalaciones de forma regular. (p.58).

En relación a ello, señala que todo tipo de talento se está generando a nivel mundial y las fronteras están empezando a desaparecer, gracias a nuevas plataformas independientes globales como Upwork o Task Rabbit que permiten el trabajo en línea alrededor del mundo, creando competencia entre los trabajadores y oportunidades, especialmente para los jóvenes desempleados y cualificados, ofreciendo facilidades para que los consumidores y las empresas encuentren un servicio adecuado a un precio más bajo. (p.23).

De tal modo, que a l criterio de autor estas nuevas formas digitales de intermediación aumentan la eficiencia del mercado de trabajo, aumentando las tareas autónomas basadas en los resultados, proyectos y puestos de trabajo, permitiendo a las personas modelar sus propias estructuras con equipos y redes en constante cambio que promueven nuevas formas de trabajo (crowdworking, teletrabajo, entre otros), pues un trabajo para toda la vida ya no es la realidad para muchos, por lo cual los trabajadores desarrollarán su reputación basada en la satisfacción del cliente, aumentando el trabajo a tiempo parcial en interés de complementarse con otro trabajo. (p. 23).

Ahora bien, en lo que respecta al ámbito legal del teletrabajo EUR-Lex (2005), establece que el empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad en el trabajo del teletrabajador de conformidad con la Directiva 89/391 (relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo de 12 de junio de 1989) y las directivas derivadas pertinentes, la legislación nacional y los convenios colectivos.

Igualmente señala, que en relativo a los acuerdos específicos sobre T/TICM a nivel europeo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, celebrado en 2002 entre los interlocutores sociales europeos, es de suma importancia, puesto que proporciona algunas orientaciones generales sobre los principios que deben ser respetados al desarrollar acuerdos de teletrabajo en empresas privadas y otras organizaciones, conceptualizando en su artículo 2 la definición del Teletrabajo, en virtud de lo siguiente:

“El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un

trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior". (p.1)

2.2.3.7. DESARROLLO WEB.

Según Varela (2016), la digitalización está abriendo nuevas oportunidades laborales y obligando a las empresas a transformar su organización interna para adaptarse a los continuos cambios tecnológicos, al punto que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, estima que en menos de dos años la denominada cuarta revolución industrial va a generar 300.000 nuevos empleos, previendo incluso la Unión Europea que entre el 2016 al 2020 el mundo digital ofertará cerca de medio millón de puestos laborales. (p.2).

En este contexto, el autor indica que el Desarrollador Web, es el encargado del mantenimiento y la programación de una página web con el objetivo de hacerla atractiva y cómoda para los usuarios, ocupándose del funcionamiento del software del lado del servidor y del cliente, favoreciendo la navegabilidad de los elementos encargados de leer una página web, vigilar el acato de las normas de Google y otros buscadores, que pueden penalizar a la web, estar alerta a posibles ataques y actualizaciones de algoritmo o herramientas para una el uso de buscadores, aplicar las normas del responsive design, es decir, que los diseños-desarrollos se adapten a cualquier pantalla o dispositivo, entre otras. (p.2).

Ahora bien, de acuerdo con Aubry (2012) a la hora de decidir la creación de un sitio web, es necesario definir quién será el profesional encargado de

gestionar el proyecto, siendo importante el aclarar que el mismo es de gestión ante todo humana, pues no son serbios impersonales. En este la parte contratante es la entidad que inicia el proyecto, define los objetivos, los recursos necesarios, gestiona el presupuesto y gestiona el calendario de tareas, mientras el prestador de servicios es la entidad que gestiona la realización técnica del proyecto solicitado por la parte contratante y que debe realizar respetando las directrices de ésta. (p. 185).

En relación a ello, el autor señala que dentro del mundo del Internet existen varios tipos de profesiones relativas al desarrollo técnico, entre las mismas se indican las siguientes:

Desarrollador Web: Se encarga de la realización técnica del sitio web. Desarrollador para web móvil: Persona encargada del desarrollo de las versiones para dispositivos móviles. Desarrollador multimedia: Se encarga de realizar el contenido multimedia (audio y video). Integrador web: Se encarga de realizar las páginas del sitio en HTML/CSS. (p. 185).

Por su parte, IMO (2016) establece que el Desarrollo Web es una profesión en auge en la cual el sujeto es capaz de diseñar, planificar, gestionar y desarrollar el sitio web como herramienta de marketing abordando la web semántica y social así como la web móvil, generando por ello 5 salidas profesionales que se estructuran de la siguiente forma:

A) Desarrollador de software: (...) Se trata de un ámbito más amplio de la programación (...) puede contribuir a la visión general del proyecto más a nivel de aplicación que a nivel de componentes o en las tareas de programación individuales. B) Maquetador y/o diseñador Web que se ocupa tanto de maquetar como de crear un diseño web usable, ágil y atractivo; que cumpla con los principales requisitos del Marketing y la Comunicación. C) Responsable de Proyectos Web (...) para que una marca se ejecute de acuerdo a los objetivos marcados (calidad, plazos, costes...). D) Analista-Programador (...) parte de la información previa que él mismo ha analizado, y, en

función de la misma desarrolla las aplicaciones. E) Experto en desarrollo web y/o programador de aplicaciones (...) se refiere a la necesidad del producto en el mercado, como por la escasez de especialistas en el área. (Pp. 1-3).

2.2.3.8. DESARROLLO DE APLICACIONES (Apps)

Para los autores Cuello y Vittone (2013) una aplicación o App (contracción del vocablo inglés application), es una pieza de software que se ejecuta en teléfonos móviles y tabletas. Estas estaban presentes en los feature phones (móviles básicos), en contra posición a los Smartphone imperantes. La diferencia radica en que los primeros teléfonos, estaban enfocados en mejorar la productividad personal por medio de alarmas, calendarios, calculadoras y correo, mientras que en la actualidad con el ingreso del iPhone al mercado, se generó un nuevo modelo de negocios que hicieron de las aplicaciones algo rentable, tanto para desarrolladores como para los mercados de aplicaciones como App Store, Google Play y Windows Phone Store. (p.14).

Por otro lado, indican que la diferencia entre aplicaciones móviles y web radica en que las primeras tienen que ser descargadas e instaladas antes de usarse, mientras que a una web puede accederse simplemente usando Internet y un navegador. Sin embargo, no todas pueden verse correctamente desde una pantalla generalmente más pequeña que la de un ordenador de escritorio, por ello las que se adaptan a un dispositivo móvil se llaman web reponsiva, y son ejemplo del diseño líquido, ya que pueden adaptar su contenido a la forma del contenedor, mostrando toda la información necesaria o acomodarse de acuerdo a si es usado un teléfono, una Tablet u ordenador. (Pp. 15-16).

Por su parte, la autora Rodríguez (2016) señala que la aparición de las Apps ha revolucionado el mercado de las TIC. Pasar de dispositivos con software prediseñado, a equipos que se pueden personalizar de acuerdo con las necesidades y gustos de cada usuario, significa darle un poder sin precedentes a los compradores y atomizar la oferta de servicios, que ante la multiplicación del uso de Internet y de dispositivos móviles crean un mercado caracterizado por servicios de alto valor agregado, donde la capacidad de innovar y generar soluciones colectivas es fundamental para tener éxito comercial. (p.16).

Así mismo, la autora destaca que la tendencia de las Apps se ve dirigida principalmente por el acceso a redes sociales, seguido por la obtención de información, acceso al correo y mensajería, dando lugar a que entre las cinco aplicaciones móviles más descargadas al en enero de 2015 para iOS, App Store y Google Play, fuesen WhatsApp Messenger, Facebook Messenger, Facebook e Instagram, evidenciando ello a través de dichos medios la posibilidad de crear oportunidades sin precedentes, para desarrollar emprendimientos sostenibles que generen empleo y reduzcan la desigualdad. (p.17).

Sin embargo, al criterio de esta, la necesidad de hacer frente a problemas estructurales en la oferta y la demanda de aplicaciones móviles, partiendo que desde la demanda, se evidencia que el nivel de apropiación de las TIC por parte de los usuarios es muy bajo. Así mismo la demanda de aplicaciones está orientada hacia las redes sociales y entretenimiento, con predilecciones hacia Apps gratuitas y desarrolladas en el exterior; mientras que en cuanto a la oferta existen debilidades en la consolidación e implementación de modelos de

negocios sostenibles, ya que los desarrolladores se enfocan más en el componente técnico que en el esquema de negocio y la gerencia. (Pp. 18).

Por lo cual, la misma concluye que si bien en el mercado de las aplicaciones móviles existe un potencial enorme, es importante tener en cuenta que el escenario futuro es muy competitivo, requiriendo por ello nuevos modelos de negocio que no vean las aplicaciones como elementos aislados, sino que se constituyan en extensiones de la oferta de bienes y servicios de las compañías, teniendo en cuenta la preferencia de los consumidores, creando retos de valor diferencial que permita generar rendimientos a los desarrolladores de aplicaciones ya sea por modelo de negocios o contratos de desarrollo donde converja la oferta y demanda. (Pp.18-19).

En relación a ello, Eurodesk (2016), platea que las aplicaciones móviles están muy presentes en el día a día de los usuarios y, por tanto, también en el de las compañías. Es un ámbito en continuo cambio y que está generando una gran cantidad de nuevas oportunidades. Concretamente, las empresas están demandando especialistas en Java y en HTML5 para el desarrollo de apps. Entre las habilidades requeridas se encuentra dominar ambos lenguajes, un requisito que no es fácil de encontrar para los empleadores, conllevando también a que las principales salidas laborales de las apps son el auge de la banca móvil, el crecimiento de los juegos de los smartphones (teléfonos inteligentes) y la creación de Apps para fidelizar a clientes.

2.2.3.9. MARKETING DIGITAL

Para Selman (2017), el marketing digital se está convirtiendo en un nuevo método para poder hacer negociaciones a nivel global sin necesidad de

pertenecer a un trabajo convencional, donde someterse a horarios rígidos suele ser una carga para la mayoría de las personas, todo ello en virtud de la amplia gama que tiene el internet a la hora de facilitar herramientas para el contacto instantáneo con cualquier persona, en la cual Facebook, Pinterest y otras redes han facilitado ese mecanismo imprescindible para poder crear negociaciones en una nueva era de la información, permitiendo crear negocios exitosos en cualquier lugar del mundo con solo una computadora portátil. (Pp.1)

En tal sentido, el autor establece que el concepto de marketing o mercadeo, consiste en que una empresa u organización despliega una serie de estrategias para posicionarse en el mercado y satisfacer las necesidades de sus clientes. Sin embargo, en la era digital se ha creado un nuevo concepto de marketing digital, e-,marketing o mercadeo de Internet, que es el proceso por el que es posible ofrecer productos o servicios a través de Internet, aprovechando los recursos de la red, definiéndolo también como el conjunto de estrategias de mercadeo que ocurren en la web (en el mundo online) y que busca algún tipo de conversión por parte del usuario. (p.2).

En este orden de ideas, el autor destaca que el marketing digital va más allá de las formas tradicionales de ventas y mercadeo tradicionales e integra estrategias y técnicas muy diversas que parten de conocimientos variados sobre comunicación, mercadeo, publicidad, relaciones públicas, computación y lenguaje. Estando presente no solo en la web, sino también en la telefonía digital, televisión digital y consolas de video juego. (p.4).

Por su parte, para Vértice (2010) las tecnologías de la información y la comunicación desempeñan el principal papel en el desarrollo de las nuevas ventas al permitir desarrollar actividades de comunicación interactivas entre las

empresas y los clientes. En la actualidad la disposición de sistemas de comunicación interactivos en los hogares, cuya tecnología es telemática, marca el inicio de una nueva forma de comercialización, creando una nueva modalidad de marketing, el marketing digital. (p.1).

Por lo cual, según el autor, el Marketing Digital es un sistema interactivo dentro del conjunto de acciones de Marketing de la empresa, que utiliza los sistemas de comunicación telemáticos para conseguir el objetivo principal que marca cualquier actividad del marketing, es decir, conseguir una respuesta mensurable ante un producto y una transacción comercial, haciendo del mismo una nueva forma comercial que lleva a cabo la empresa que lleva a cabo la empresa, utilizando la telemática, y que permite a sus clientes o clientes potenciales conseguir efectuar una consulta del producto y seleccionar o adquirir, la oferta existente en un momento sobre determinado producto. (p.2).

De este modo, para el autor el Internet no solo es un espacio para realizar transacciones comerciales sino que se ha convertido en un espacio que permiten la transacción como servicio posventa al cliente, facilitando información de gran impacto en la práctica del Marketing Digital al marcar las pautas para poder implantar una buena estrategia de relaciones comerciales, ya que permite dirigirse de forma personalizada a grandes audiencia y aprovecha el contacto directo, interactivo y útil con las personas para crear y mantener relaciones con los clientes. (Pp.2-3).

El uso de la tecnologías sociales para el marketing y la comunicación son catalizadores que promueven la interacción, gracias la acelerada innovación que reconfiguran un nuevo método de mercadotecnia que aplica cambios relevantes en diseño o empaquetado de productos, emplazamiento y

promoción o fijación de precios, extendiéndose incluso para la captación y retención de talento o capital humanos en un plan que combina marketing y recursos humanos para conseguir un buen posicionamiento en el mercado laboral por medio de las siguientes labores que derivan del marketing:

“A) Digital marketing manager: Supervisa la estrategia de mercadotecnia digital. B) Digital account manager o responsable de cuentas digitales, coordina al equipo que gestiona las cuentas digitales o cartera de clientes, y vela por la correcta integración con el plan de marketing. C) Mobile marketing specialist, crea campañas de marketing para smartphones o tabletas”. (Pp. 34-35).

En relación a ello, Sainz (2017) señala que el marketing se ha hecho adulto de la mano con el internet, gracias al comercio electrónico, dando lugar al marketing digital, el marketing online o del marketing 2.0 y la innovación por medio de emailings, social media, buzzmarketing, blog marketing, marketing viral, herramientas como podcast, blogs y microblogs (Twitter, Yammer, etc.), wikis, widgets par web o para móviles, redes sociales y comunidades, video online, redes sociales y comunidades virtuales (Facebook y LinkedIn), pago por click-Adwords, marketing de buscadores y los denominados MarketPlaces que cobran fuerza en el marketing de las redes sociales, (Facebook, Inbound, etc.), el marketing de contenidos, etc. (p.34)

En otras palabras, para el autor el marketing se ha hecho adulto porque se ha socializado, extendiéndose a todos los sectores socioeconómicos, implantándose en todos los tamaños de empresa y trascendiendo el cliente/consumidor externo. Y porque ha sabido adaptarse a los cambios del entorno, migrando del no marketing de las décadas precedentes a los años recientes de fuerte competencia global, donde no es tan fácil conseguir una ventaja competitiva perdurable en el tiempo y defendible frente a la

competencia en el país de origen, sino que hay que buscarla en cualquier parte del mundo. (p.35)

2.2.3.10. E - COMMERCE (COMERCIO ELECTRÓNICO).

Para Nevárez (2014), la alfabetización tecnológica inducida por los gobiernos mundiales en búsqueda de la reducción de la brecha digital existente en la población a través de oportunidades digitales con el conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, dan lugar al concepto general del comercio electrónico relacionado directamente a las transacciones de compra-venta realizadas en internet, creando de este modo oportunidades de negocios que generan actividades multimillonarias que revolucionan el mundo de los negocios al abordan completamente el 24/7 en el área económica, permitiendo el acceso a consumidores locales, nacionales e incluso, internacionales. (Pp.4-5).

Por su parte, para Durango (2015) el Comercio Electrónico o E-Commerce es la forma de hacer negocios entre las empresas y consumidores (B2C) o entre empresas (B2B), usando el Internet como plataforma de intercambio de información, pedidos y realización de transacciones financieras.(p.2).

En relación a ello, la autora señala que en la actualidad Internet no es un canal de comunicación que deba subestimarse, por lo cual cada vez más empresas lo utilizan como parte integrante de su estrategia de marketing y publicidad, en pro del ahorro de costes, una mayor audiencia y un mayor grado de interactividad con el cliente/visitante que sumatoria elevan el Internet a un mismo nivel que otras firmas de comunicación y marketing regularmente

utilizadas, evidenciando así que la forma de hacer negocios ha cambiado y evolucionado, exigiendo un cambio en el método de hacer negocios para evitar el retroceder, cometer errores e inclusive el fin de un negocio (Pp. 1-2).

Aunado a ello, la OIE (2017) establece que teniendo en cuenta el crecimiento del empleo en el sector de los servicios, cabe esperar que la automatización impacte las actividades de manera diferentes, conllevando a que el crecimiento de los servicios en línea supere el de los mercado de bienes físicos, lo cual representa un desarrollo mayor y más poderoso que el de los bienes físicos y evidencia la posibilidad de que la digitalización pueda convertirse en un medio aún más poderoso para reducir gran parte de la burocracia que restringe las actividades empresariales, añadido un valor positivo los nuevos modelos de negocio digitalizados. (p.37).

Ahora bien en lo que respecta a la regulación del comercio electrónico venezolano, el autor Rey (2014) señala en el año 2014 en primera discusión fue aprobado el Proyecto de Ley de Comercio Electrónico (PLCE) presentada por el presidente de la Comisión Permanente de Administración y Servicios, y diputado por el Partido Socialista Unido de Venezuela, Claudio Farías, para fomentar y regularizar dicha materia, garantizando un medio digital justo y transparente donde el consumidor cuente con toda las protecciones, dado que el mismo presenta una fuente potencial de ingresos pero también como un mecanismo de desequilibrio económico que pueden establecer precios especulativos de bienes y servicios.(p.1).

Sin embargo, el autor desataca que se busca dar continuidad a las políticas de centralización y regulación económicas como mecanismos paliativos de grandes desequilibrios macroeconómico donde el personalismo

totalitario de tintes soviéticos aboga por controles económicos para lidiar con las consecuencias de sus iniciativas fiscales, ignorando su naturaleza y argumentando que el problema radica en la sofisticación de éstos, beneficiando principalmente al sector público venezolano, específicamente el Gobierno General y la Superintendencia de Precios Justos debido a la “formalización” de la economía electrónica, es decir, la extensión del rango de acción por medio de mecanismos de recolección tributaria en este sector. (Pp.1-2).

2.2.3.11. MOBILE (DISPOSITIVOS MÓVILES).

Para Luna (2016), la plataforma móvil se trata de todo aquel dispositivo de fácil traslado, que dispone de determinadas prestaciones que ayudan en el desempeño diario de actividades laborales y/o académicas. Entre las características más importantes de estas se destacan:

- a) Sistema operativo amigable. b) Conectividad a Internet.
- c) Disponibilidad de aplicaciones para múltiples propósitos.
- d) Múltiples opciones de comunicación con sus pares.
- e) Integración de correo electrónico y otros medios de comunicación. f) Almacenamiento de documentos varios.
- g) Acceso a contenidos multimedia. (P.26)

En tal sentido, el autor destaca que en la actualidad el mayor uso de plataformas móviles pasa por los smartphones o teléfonos inteligente; luego, por las tablets (vienen creciendo en el campo de implementación académico, laboral y, por último personal, y desde el año 2012 su venta supera al comercio de computadoras de escritorio y portátiles); y, por último, las notebooks o ultrabooks (una categoría que se integró en el 2012 la cual consiste en dispositivos híbridos que conjugan una Tablet con una computadora). Entre

todas las prestaciones que los smartphones brindan, vale destacar que la mayoría de estas pasan hoy por un mismo canal, la web. (Pp. 26-27).

Por otro lado, para Priede y Martin (2007) pocos inventos han tenido la difusión, propagación y acogida por el conjunto de la población mundial como la telefonía móvil. En poco más de diez años desde el comienzo de su comercialización masiva, se ha convertido en un elemento imprescindible para la vida de, prácticamente, toda la población. Al margen de la clase social, la nacionalidad, la cultura, la religión, la edad o las costumbres, el teléfono móvil se ha situado en un corto periodo de tiempo como el medio de comunicación más popular entre los seres humanos. (p. 1).

Por ende, de acuerdo al autor, se está en presencia de una de las mayores revoluciones tecnológicas de la historia, cuyas consecuencias sobre la forma de vida, podría equipararse y superar fácilmente a las que han tenido otras invenciones de la talla de la televisión, la radio, el teléfono fijo o incluso Internet, suponiendo además una revolución en el terreno empresarial (para la definición de las políticas y estrategias de comunicación, marketing) y el aumento considerable de las relaciones sociales (al incrementar la frecuencia de los contactos entre personas de la misma familia y amigos cercanos), pasando de un ámbito profesional, a otro fundamentalmente personal. (p.1).

En la actualidad, se ha establecido un vínculo personal entre el individuo y su teléfono móvil, se trata de una relación más emocional que con cualquier otro dispositivo o tecnología relacionada con las comunicaciones y la informática, desarrollando una relación de dependencia donde el móvil se ha convertido en un elemento de moda y estatus social. Ello dado por sus etapas, donde se representa la primera como la etapa funcional comprendida por la

comunicación laboral; la segunda fase pertenece al uso social que determina las estrechas relaciones entre personas; y la tercera fase el uso expresivo, donde la persona transmite su identidad; haciendo del móvil un artículo totalmente imprescindible, personal e intransferible. (p.14).

Ahora bien, desde el ámbito laboral la OIE (2017), establece que los países que ofrezcan los mejores términos y condiciones para individuos altamente calificados serán los ganadores en la economía de mañana en el contexto de competencias del mercado global, por lo que aprovechar el potencial de la tecnología digital sería una forma de Facilitar el acceso a los talentos mundiales, así como proporcionar más oportunidades a las personas de países en desarrollo que cuentan con Telefonía móvil e Internet lo que permite el acceso a plataformas de trabajo en línea, gracias a que el número de usuarios de Internet se ha más que triplicado en una década, Las empresas y los individuos están cada vez más conectados. (p. 34).

Sin embargo, mejorar el acceso a Internet ya las nuevas herramientas digitales se vuelve crucial para las nuevas oportunidades de ingresos. Las habilidades en Tecnología Informática (IT) serán un enorme motor de éxito en el futuro mercado de trabajo, por lo que los encargados de formular políticas tendrán que estar atentos para garantizar que las generaciones futuras y la población activa cuentan con las competencias adecuadas (Alfabetización sobre IT y programación básica, entre otros), para garantizar oportunidades en un mercado global. (p. 34).

Ahora bien, con respecto a la regulación de los trabajadores de telefonía móvil y teletrabajadores la OIE (2017) señala que estos trabajan desde diversos lugares y sus propios acuerdos sobre el tiempo de trabajo están cada

vez más integrados con su propia autonomía para organizar su trabajo, por lo cual no es necesario regular el tiempo de trabajo, puesto que se encuentra delimitado por la carga de trabajo, el resultado y el tipo de tarea. En este contexto, la regulación temporal, tal como se define a nivel nacional, regional o internacional podría resultar obsoleta o demasiado difícil de aplicar. (p.39).

Aunado a ello, el mismo continuo señalado que otro reto relacionado con el tiempo de trabajo es el relativo a la seguridad del trabajador debido a la conexión permanente al trabajo por los dispositivos en línea, lo cual ha llevado ser planteado y abordado desde una perspectiva de gestión de recursos humanos y no desde una normativa, proponiéndose para ello soluciones como crear una obligación de desconexión, que hasta el momento sigue siendo más teórica que práctica debido a la dificultad de implementar y supervisar desde un mero perspectiva. (p.39).

En relación a ello, la OIT (2016) cita el informe publicado por Canadian Mobile Worker 2012-2016 Forecast, publicado por la empresa International Data Corporation, donde señala que el 68,9% de los trabajadores canadienses realizaban al menos un cierto número de horas de trabajo móvil en 2012 y se previendo el aumento un 73% en 2016. Esta tendencia se atribuye a diversos factores, entre ellos, la prolongación del tiempo requerido para desplazarse a la oficina, el deseo de conciliar la vida laboral con la vida privada, la proliferación de dispositivos móviles, el crecimiento de la computación en la nube y velocidades superiores de la red que permiten a los trabajadores hacer más y más rápido desde sus dispositivos móviles. (p. 11).

Así mismo, dicho órgano establece que se genera un nuevo riesgo en la seguridad empresaria al permitir el trabajo a distancia, puesto que aumenta la

posibilidad de que los trabajadores utilicen sus propios dispositivos móviles para comunicarse a través de redes públicas sin garantías de seguridad, aumentando la vulnerabilidad de las empresas a intrusiones no autorizadas, lo cual requiere que las empresas controlen los dispositivos y programas que utilizan los trabajadores cuando no trabajan en los locales de la empresa, y se aseguren de que cuentan con sistemas de protección contra ataques potenciales de piratas informáticos. (p. 18).

2.2.3.12. IMPRESIONES 3D.

Para Telefónica (2013) la impresión 3D es una tecnología que se ha venido utilizando desde hace algunos años, en un principio para la creación de maquetas, prototipos de diseños, y últimamente en producción industrial de artículos, en la cual se utiliza una impresoras que permiten imprimir objetos en 3D mediante la impresión de capas 2D cuya superposición viene a construir el objeto en tres dimensiones, por lo que dependiendo del material que se utilice (resinas, plásticos u otras sustancias) las cualidades de los productos serán completamente diferentes. Además la entrada de una empresa de nivel de HP en el sector de la impresión en 3D, ofreciendo dispositivos a precios razonables (sobre los 10mil dólares), impulsado esta tecnología. (p.25).

Por otra parte, al criterio del autor en el campo de la salud las impresoras tienen una gran aplicación, sobre todo a la hora de personalizar el tratamiento, ya que permite imprimir objetos con dimensiones y formas exactas a la morfología de un usuario concreto, dando la posibilidad de realizar impresiones de órganos, como dientes o mandíbula mediante una impresora 3D. (p.25).

Aunado a ello, el mismo incide que ya se habla de bioimpresión 3D, que conceptualmente es una evolución de la impresión 3D pero con la diferencia de que en este caso los materiales son las propias células del organismo, siendo en la actualidad la empresa Organovo quien presente datos sobre los primeros vasos sanguíneos impresos directamente con tecnología bioprinting a partir de arterias del paciente, revelando el valor que puede tener esta técnica en el futuro para la personalización de la medicina y la salud. (p.26).

Para Vazhnov citado por Campanario (2014), el enorme impacto de la impresión 3D sobre la innovación y la creatividad aumenta infinitamente las posibilidades de colaboración a distancia, pues una impresora 3D permite mandar, descargar y compartir diseños 3D de manera remota, facilitando todos los procesos de trabajo, por ello las empresas grandes están tratando de capitalizar esta vía para acelerar la innovación. (p.11).

Sin embargo, el mismo advierte también que las implicaciones de la impresión 3D para los gobiernos y las políticas públicas serán enormes, considerando la mejor analogía para anticipar lo que puede suceder, la historia reciente de la fotografía, remitiendo a recordar que anteriormente para modificar una foto se requería la copia física, pero la digitalización cambió toda la dinámica, haciendo innecesario el traslado de materia, y por ende que empresas como kodak entraran en bancarrota. (p.11).

De tal modo, que a criterio de dicho autor el impacto de la tecnología de impresión 3D sobre la economía global será el principio de la modificación en la logística, pues no serían necesarios los viajes de grandes cargueros transatlánticos para trasladar productos hacia los centros de consumo, porque

la mercancías se fabricarán (según un criterio de eficiencia económica y de menor contaminación) en el barrio de al lado. (p.11).

Por otra parte, el autor señalando establece que la comercialización de máquinas de impresión 3D a precios atractivos para el mercado masivo (2mil dólares), hará posible la copia de órganos humanos como vejigas y orejas o partes para aviones y objetos arquitectónicos, como el caso de China, donde a fines de 2013 se imprimieron diez casas en menos de 24 horas, a un costo de 5mil dólares cada una, cambiando la lógica de producción industria al hacer que cada persona tenga la posibilidad de diseñar los objetos que le rodean con el único costo de la materia prima, permitiendo incluso que un intercambio de archivos generen vestidos, zapatos, rameras o jeans, ampliando las fronteras de la creatividad a un campo sin límites. (Pp.11-12).

Ahora bien, de acuerdo con Zanoni (2014) las impresoras 3D funcionan de manera muy simple. Con una computadora se realiza un dibujo en tres dimensiones o se baja uno de los miles de diseños disponibles en la Web. En poco menos de una hora la impresora lo materializa con cuerpo y volumen, permitiendo imprimir cualquier cosa, desde una lámpara, hasta un tornillo o un muñeco infantil. Desde un collar o un anillo, hasta prótesis dentales, armazones para anteojos y muebles. Y además permite realizar impresiones con otros materiales como cera, madera o goma, pronosticando que pronto sea posible trabajar con aceros y metales. (p.102).

Dicho autor, continua señalado que los médicos, arquitectos, ingenieros, diseñadores y fabricantes de matrices industriales fueron los primeros interesados en esta nueva tecnología, pero ahora, por sus precios y lo relativamente fácil que resulta manejar una, el uso se ha extendido a otro

rubros y oficios. Las impresoras 3D de bajo costo están logrando cosas positivas para la sociedad, como lograr imprimir una pierna protética para una niña que no podría adquirir una prótesis comercial o ayudando a crear interés en los alumnos por la ingeniería y el diseño, lo que se traduce como una fuente de riqueza para las sociedades. (p.102).

Por ello, a criterio del autor, se pronostican una gran revolución del tamaño de lo que fue la revolución industrial a fines del Siglo XIX, ya que la fabricación en serie de todo tipo de objetos llegará a tener implicancias directas en la economía, logrando resumirse en que de igual manera que la Web modificó el circuito de la información, los contenidos y la comunicación en general, con las impresoras 3D y otras máquinas para fabricar objetos, el diseño y la producción cambiará para siempre los procesos de fabricación, que están basados en la creatividad y la colaboración.(p.103).

2.2.3.13. ROBOTICA.

Para Rossiter (2017), la robótica convertirá el siglo XXI en un momento crucial en la historia, generando un impacto irrevocable en las vidas presentes y futuras, distinta a las dos revoluciones anteriores, la industrial (Siglo XIX) y la tecnológica (Siglo XX), diferenciadas por el desarrollo de dos conceptos muy dispares: el mecánico y el eléctrico. La Revolución Robótica (XXI), por su parte, explota una fusión entre los sistemas mecánicos, los sistemas eléctricos y los nuevos métodos de computación e inteligencia. Mediante la combinación de lo mejor de las múltiples tecnologías existentes que desarrollan un abanico bastante asombroso de robots y sistemas robóticos. (p.31).

En relación a ello, el autor señala que a menudo se define un robot por sus capacidades, como una máquina que puede efectuar series complejas de acciones y, en especial, que se puede programar por ordenador. Esta definición y el peso de las percepciones culturales consolidadas influyen en la visión de qué podría ser un robot, por lo que el mejor modo de entenderlo es analizar las actitudes culturales frente a los robots en todo el mundo, verificándose que la robótica occidental está fuertemente entrelazada con la investigación militar, mientras que la robótica oriental se centra en la asistencia, el cuidado sanitario y la industria. (p.31)

Por otro lado, el autor indica que los límites entre los materiales inteligentes, la inteligencia artificial, la personificación, la biología y la robótica se están volviendo difusos, convirtiéndose ello en la vía por la cual la robótica influiría en la raza humana en los próximos veinte a cuarenta años. En virtud de la amplia gama que abarca; desde robots que puedan supervisar y reparar el entorno natural hasta nanorrobots para controlar y eliminar el cáncer; así como robots que liderarán la colonización de planetas hasta robots los de compañía que prometen salvar de la soledad en la edad avanzada. Conllevando ello, a que en la sociedad ni en las vidas personales exista nada ajeno a la influencia de la robótica del futuro. En resumen, serán ubicuos. (Pp.31-32).

Por su parte, para los autores Hernández, Ortiz, Calles y Rodríguez (2017), destacan al escritor de ciencia ficción Isaac Asimov como el padre de la robótica, así como del conjunto de los conceptos que dieron forma a las tres leyes de la robótica, estructuradas de la siguiente forma:

- 1) Un robot no puede perjudicar a un ser humano, ni con su inacción permitir que un ser humano sufra daño. 2) Un robot ha de obedecer las órdenes recibidas de un ser humano, excepto

si tales órdenes entran en conflicto con la primera ley. 3) Un robot debe proteger su propia existencia mientras tal protección no entre en conflicto con la primera o la segunda ley. (p. 32).

Los mismos, establecen en cuestión que estos conceptos visionarios sirven de lineamientos para el desarrollo y evolución de la robótica, empleándose muy comúnmente en la programación de robots para interactuar en los diversos entornos del ser humano, lo cual se ve materializado en la industria Automotriz, mediante la necesidad de acordar internacionalmente una serie de definiciones por parte de la Organización Internacional de Estandarización (ISO) acerca del trabajo colaborativo, planteado en la Norma ISO 8373 (2012) donde se fijan lineamientos para garantizar la interacción segura de robots en entornos humanos de la siguiente manera:

A) Operaciones en colaboración: Estado en el que un robot, diseñado específicamente para ello, trabaja en cooperación directa con humanos en un espacio de trabajo. B) Espacio de cooperación: Espacio, dentro del espacio de seguridad de la célula de trabajo del robot, donde éste y el humano pueden realizar tareas de manera simultánea durante el proceso de producción. C) Espacio de Seguridad: Espacio definido por el área abarcada por los dispositivos de seguridad. (p.32).

Por otro lado, los autores indican además que entre las principales decisiones por las cuales es determinante definir el uso de robots en la industria manufacturas atienden a la necesidad de suplir a los humanos en aquellas actividades que lleguen a presentar algún riesgo para su salud, el requerimiento de eliminar actividades monótonas y sencillas que provoquen un exceso de estrés o esfuerzo físico. Evidenciando así, que el uso de robots para estas actividades permitirá reducir el ausentismo que impacta directamente en la productividad de la empresa y su economía, con el uso de estas tecnologías

que mejoraran sustancialmente la eficiencia en su operación, velocidad y el ahorro en el consumo de energías. (p.33).

En relación a ello, Chang (2016) establece que la era de la robótica ya es una realidad entre los fabricantes de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), que introducen cada vez más la automatización robótica para mejorar la productividad, la calidad, la sistematización y la seguridad en el lugar de trabajo, evidenciando como un elemento decisivo que el uso extendido de robots no es sinónimo de automática sustitución de personal. (p.2).

De tal modo, que a criterio de la autora las tendencias actuales indican que los robots van instalándose aplicando un criterio humano y de colaboración, pensando en el aumento de la productividad de trabajadores más calificados, y no en sustituirlos. Sin embargo, advierte que aunque la sustitución masiva de personal en la ASEAN no sea inminente, las tecnologías irán introduciéndose paulatinamente a fin de sustituir principalmente empleos poco calificados, cuando su coste se reduzca y las innovaciones estén al alcance incluso de las pequeñas empresas. (p.3).

Por tal motivo, la autora señala que los trabajadores que cuenten con una formación apropiada y calificaciones fundamentales sólidas que les permitan adaptarse, así como buenas competencias técnicas para manejarse con las nuevas tecnologías y trabajar eficazmente junto a máquinas digitalizadas serán los más estables, haciendo vital el idear sistemas de calificación y capacitación que puedan dotar a la población activa del futuro de las competencias técnicas esenciales que necesitará para asumir los cambios venideros. (Pp.3-4).

2.3. DEFINICIÓN DE CATEGORIAS

2.3.1. DEFINICIÓN NOMINAL

Diversificación del Derecho Laboral

2.3.1.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

La Diversificación del Derecho del Derecho Trabajo que el mismo, no puede ser conceptuado como una disciplina unidimensional sino más bien como un centro catalizador en el que deben compensar los desequilibrios que genera el sistema económico o la rígida articulación jurídica propia de ciertos institutos civiles. Transformarse en una disciplina capaz de aportar respuestas polivalentes y ágiles en una sociedad expuesta al cambio permanente. Sánchez (2002.p.255).

2.3.1.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

Diversificación del Derecho Laboral es resultado del incesante desarrollo de un proceso globalizado y tecnificado de la economía internacional, que impactan directamente sobre el Derecho Laboral contemporáneo, redimensionando sus funciones normativas con lugar al contexto social. Siendo dicho contexto social, la base sobre la cual se soporte la evolución y transformación del Derecho Laboral por su característica de disciplina dentro de las ramas de las ciencias sociales, derivando ello, en nuevos ámbitos jurídicos, manifestaciones y desafíos. Taborda (2017)

2.3.2. DEFINICIÓN NOMINAL

Globalización

2.3.2.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

La globalización es el resultado de la evolución histórica del desarrollo capitalista, la innovación humana y del progreso tecnológico que permiten una creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros, y como un proceso económico, social y político de ámbito mundial, por el cual cada vez existe una mayor interrelación económica entre unos lugares y otros, y en que cada vez más ámbitos de la vida son regulados por el libre mercado. Masarilla (2003.p.13).

2.3.2.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

La Globalización irrumpe como una etapa histórica imperante que inicia su proceso a mitad del Siglo XX, la cual ha superado progresivamente las fronteras nacionales a través del intercambio de bienes, productos, información y conocimientos; impactando también, directa e indirectamente en las economías, sociedades, sistemas políticos y jurídicos de los Estados. Haciendo de ella, catalizador y resultado del progreso humano que deriva en un proceso caótico que requiriere ajustes, plantea desafíos y problemas importantes, impidiendo por ello, la ajenidad de los Estados que conforman el concierto de naciones. Taborda (2017).

2.3.3. DEFINICIÓN NOMINAL

Tendencias Tecnológicas

2.3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Las tendencias tecnológicas son una herramienta que permite identificar el estatus de la tecnología a través de un estudio por un período de tiempo, basado en un análisis de la información capturada a través de los diferentes medios de comunicación, ya sean escritos, impresos o a través de la web, ofreciendo al investigador la posibilidad de orientar los horizontes de sus proyectos, para apuntar hacia la factibilidad del desarrollo de un producto, la creación de un bien o servicio, la adaptación tecnológica e incluso hacia la innovación tecnológica, esto con el propósito de que la inversión a que tuviere lugar, se encuentre soportada y encaminada hacia la sostenibilidad y sustentabilidad. Rea (2013.p.40).

2.3.3.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

Una tendencia tecnológica es lo último o más novedoso en tecnología, que permite a la humanidad adaptarlo a su estilo de vida, revolucionan el mercado y satisfaciendo sus necesidades de un modo rápido, efectivo y eficaz; incorporando bienes y servicios (informáticos y telemáticos) que ofrecen ventajas como también propone desafíos en base al uso que se ha tenido y se tiene en el momento de su aparición, determinando que entre más aplicable y utilizada sea, mayor tendencia tendrá a su aplicación y permanencia en un largo, mediano o corto plazo. Taborda (2016).

2.4. MATRIZ DE ANÁLISIS

OBJETIVO GENERAL. Analizar la Diversificación del Derecho Laboral venezolano frente a los retos de la Globalización y las nuevas tendencias tecnológicas.			
Objetivos Específicos	Categoría de Análisis	Sub-categoría de Análisis	Unidad de Análisis
Explicar la Diversificación del Derecho Laboral en el contexto global	Diversificación del Derecho Laboral en el contexto global	-Ciencias Sociales. -Derecho Social. -Derecho Laboral como Ciencia Social. -Derecho Laboral. -Seguridad Social. -Trabajo como Hecho Social. -Taylorismo. -Fordismo. -Modalidades de Empleo: -Trabajo Subordinado. -Trabajo Independiente. -Trabajo Familiar. -Trabajo Informal. -Pluriempleo. -Progresividad del Derecho Laboral. -La Prohibición de Regresividad. -Hiposuficiencia Laboral -Expansión del Derecho Laboral. -Redimensionamiento del Derecho Laboral. -Diversificación del Derecho.	González y Caldero (1993), Anda (2004), UNESCO (2010), Mercado (2011), Walker L. (1947), Walker E. (1960), Cesarino (1953), Jus (1981), Guzman (2000), Caldera (1960), Manrique (2013), Nugent (1997), Alemán y Morales (2009), Riaño (2015), Granada (2007), Richter (2013), CRBV (1999), LOTT (2012), Ramírez (2007), Rodríguez (2015), Díaz (2002), Perelló (2006), Muro (2008), Safó (1997), Jessop (2008), Zerda y Rincon (1998), Neves (2007), Añez (2006), Ugarte (2004), Garay y Garay (2014), Algar (2011), Sagardoy y Gil (2011), Fernández (2014), Martínez (2008), Herrera (2007), OIT (2002), Benavides (2009), Cajas (2015), Galindo y Quiñones (2010), RGLSS. 2012, Bermúdez (2012), Sepúlveda (2006), Osorini (2010), Courtis (2006), González (2006), Arango (2006), Pucheta (2015), Elías (2011), Siounian (2012), Carballo (2008), Bronstein (2004), Ugarte (2005), Castello (2012), Richter (2013), Canessa (2012), Perelló (2006), Poblete (2005), Olaso y Casal (1997), Agote (2008), Velázquez (2005), Torres (2015) Sánchez (2002), Ferro (2010),
Determinar la incidencia del proceso Globalizador sobre las relaciones laborales en la Venezuela	Incidencia del proceso Globalizador sobre las relaciones laborales en la Venezuela	-Globalización. -Globalización Justa. -Mercados Abiertos. -Flexibilidad Laboral. -Polivalencia laboral -Ius Cogens Laboral. -Trabajo Decente. -Piso de Protección Social -Migraciones Equitativas.	Bodemer (1998), Masarilla (2003), ONU (2008), Velázquez (2005), OIT (2004), CMDSG (2004), Vargas (2008), Araya (1998), Froning y Eiras (2000), Bregolat (2014), Pearce (1999), Palacios y Marengo (1997), Perelló (2006), OIE (2017), Lago (2014), Fernández (2007), Hernández (2005), Villasmil (2003), Ortiz (2010), Canessa (2017), Somavia (1999), Levaggi (2004), Perelló (2014), Serrano (2005), OIT (2011), Giroud y Panhuy (2017), CIDH (2003), OIT (2014),
Examinar las nuevas tendencias tecnológicas en base al de las relaciones laborales en la Venezuela	Nuevas tendencias tecnológicas en base al de las relaciones laborales en la Venezuela	-Tecnología. -Millennials. -Startups. -FinTech. -Freelance. -Teletrabajo. -Desarrollo web. -Desarrollo de Apps. -Marketing Digital. -E-Commerce (Comercio Electrónico). -Mobile (Dispositivos Móviles). -Impresiones 3D. -Robótica.	CMDSG (2004), UNESCO (2010), Rangel y Martínez (2004), Ortiz (1999), Nübler (2016), Khatiwada y Escudero (2016), LOTT (2012), Garay y Garay (2014), Pintado y Sánchez (2014), Ortega (2014), Gutiérrez (2014), Blank y Dorf (2013), OCDE (2016), Ries (2012), Igual (2016), Chishti y Barberis (2017), Skinner (2016), OIT (2016), USERS (2012), Morán (2007), Pelayo y Rodríguez (2015), Illingworth y Dema (2015), The Future Laboratory (2017), OIT-Eurofound (2017), OIE (2017), Varela (2016), Aubry (2012), IMO (2016), Cuello y Vittone (2013), Rodríguez (2016), Eurodesk (2016), Selman (2017), Vértice (2010), Sainz (2017), Nevárez (2014), Durango (2015), Rey (2014), Luna (2016), Priede y Martin (2007), Telefónica (2013), Campanario (2014), Zanoni (2014), Rossiter (2017), Hernández, Ortiz, Calles y Rodríguez (2017), Chang (2016),

Taborda (2017)