

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

4.1. ANÁLISIS DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Los resultados derivados de la presente investigación se materializan en virtud de la aplicación de un sistema metodológico donde se destaca la observación directa que permiten la revisión documental a profundidad de un diverso conjunto de textos doctrinales, normativos y teóricos, relativos a los objetivos plasmados en la matriz de operacionalización trazada, con lugar a la Diversificación del Derecho Laboral venezolano frente a los retos de la Globalización y las nuevas tendencias tecnológicas, a fin de despejar todas y cada una de las incógnitas del problema en cuestión.

En relación a ello, el primer objetivo de la investigación se denomina, “Explicar la Diversificación del Derecho Laboral en el contexto global”, en virtud del cual se recopiló e indago sobre diversos criterios e información relevantes, estructurándose la misma con base a las sub-categorías de análisis trazadas en el presente proyecto de investigación y que se proceden a desarrollar.

Con lugar a lo antes planteado, la primera sub- categoría de análisis desarrollada es la correspondiente a las Ciencias Sociales, respecto a la cual los autores González y Caldero (1993), y Anda (2004), indican que hacer referencia a las Ciencias Sociales significa señalar un conjunto de disciplinas académicas diferentes, vinculadas esencialmente por su objeto de estudio que

es el hombre, su historia, su organización social, producción y riqueza, abarcando incluso sus índices poblacionales, geografía, ideas y creaciones u ocupación.

Por lo cual, al criterio de Anda (2004), entre el conjunto de diferentes disciplinas que componen las Ciencias Sociales se encuentran 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.

Denotando así, que el objetivo principal de las Ciencias Sociales al criterio de la UNESCO (2010), y Mercado (2011), sea proveer las herramientas esenciales que funcionen como guías para la convivencia y la sustentabilidad del hombre, estructurando para ello una sociedad más justa y estable, donde prevalezca el servir y educar al ser humano, superando los flagelos que la miseria, la guerra y la violencia plantean, en pro de una sociedad más humana comprometida con el desarrollo ante un nuevo modelo de cambio mundial.

Aunado a ello, la UNESCO (2010), destaca la importancia del actual contexto social, ya que el mismo establece los nuevos retos para las ciencias sociales, amparándose estos en principio por tres elementos como lo son: En primer lugar, la globalización que ha internacionalizado las preocupaciones públicas; en segundo lugar, los cambios en la organización institucionales y sociales de las disciplinas; y en tercero, el rol de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la producción y divulgación de las ciencias sociales.

Por lo cual, al criterio de la organización las ideas, métodos e información no son independientes de la forma en que se producen o de las condiciones de su ambiente social, siendo las personas los mayores contribuyentes al entendimiento de las opciones que los modelos de desarrollo económico y de gobernanza actuales presentan. Evidenciándose así, la necesidad de facilitar el acceso al conocimiento y a la tecnología en virtud de la realidad imperante.

Por consiguiente, para el investigador las Ciencias Sociales representan una diversidad de disciplinas unificadas por un objetivo común como lo es el estudio y el desarrollo sustentable del hombre, valiéndose para ello del análisis de la realidad o contexto social imperante, a fin de dar respuesta a los distintos retos actuales como lo son la Globalización y los avances tecnológicos; superando así, las rígidas estructuras de pensamientos formalistas y disciplinarios que limitan el vínculo entre las distintas disciplinas de las Ciencias Sociales, para comprenderlas como ramas conexas y necesarias entre sí.

Ahora bien, con relación a la siguiente sub-categoría de análisis denominada: Derecho Social, los autores Walker L. (1947), Cesarino (1953) y Walker E (1960), coinciden en que el sentido amplio del Derecho Social, el interés colectivo debe privar sobre el privado en todo el Derecho, considerando al hombre en esencia como miembro de grupos sociales distintos al Estado, teniendo en vista las diversas situaciones económicas que existen entre los hombres y la paulatina humanización del orden jurídico.

Igualmente, los autores Walker L. (1947) y Cesarino (1953), concuerdan en que el Derecho Social, es el conjunto de principios y normas imperativas

que tienen por objeto la adaptación en forma jurídica de la realidad social, formando así parte de las Ciencias Sociales cuyo objetivo es estudiar la estructura de la sociedad y las relaciones de los hombres dentro de ella.

Sin embargo, en lo que respecta al estricto valor del Derecho Social ante su finalidad de garantizar condiciones humanas decorosas, los autores Walker L. (1947) y Walker E. (1960), lo equiparan con el Derecho laboral, divergiendo con el criterio de Jus (1981), quien plantea que equivar el Derecho Social al Derecho laboral es una confusión, causado por la corriente de la Justicia Social que comprende al Derecho del Trabajo como su creación ante la necesidad de regular el trabajo, incurriendo dicha equivalencia además en una acepción vaga para aplicarla concretamente a la disciplina jurídica normativa de hechos y relaciones laborales, postura está respaldada por el investigador en cuestión.

De tal modo, que al criterio del investigador, el Derecho Social configura un conjunto de principios normativos e imperativos que persiguen la adaptación de la forma jurídica a la realidad social, conformando por ello parte de las disciplinas de las Ciencias Sociales que estudian la estructura de la sociedad y la interacción del hombre en esta. Siendo además, el Derecho Laboral su creación más peculiar y valiosa, ante la necesidad de regular el trabajo, garantizando condiciones humanas que suprima cualquier clase de explotación a fin de alcanzar la paz social.

Por otro lado, con lugar a la sub-categoría de análisis denominada: Derecho Laboral como Ciencia Social, el criterio coincidente de los autores Walker L. (1947), Jus (1981) y Guzman (2000), establecen que las características que configuran el Derecho Laboral permiten considerarlo una

ciencia autónoma, en virtud de que el mismo comporta los tres métodos comunes de las Ciencias Sociales (deductivo, inductivo y estadísticas) que materializan el proceso para descubrir la verdad; formando conceptos precisos de los problemas sociales, teniendo en cuenta su parte económica que dan lugar a un conjunto multiforme de leyes nacidas por la presión de los hechos sociales que unen la fuerza de trabajo a la persona humana.

En relación a ello, tanto Walker L. (1947), como Jus (1981), hacen especial énfasis al valor de los hechos sociales en el Derecho Laboral, puesto que al ser parte de las disciplinas que conforman las ramas de las Ciencias Sociales, estas se caracterizan por ser eminentemente relativas, conllevando a que las condiciones de la sociedad varían de un período a otro, y que las soluciones aplicables en una época, sean inútiles o poco eficaces en otra, coadyuvando al abandono de soluciones absolutas a problemas mutables que vuelven obsoletas las reglas rígidas o dogmáticas.

En síntesis, de acuerdo al criterio del investigador, el Derecho Laboral como Ciencia Social, presupone la existencia una metodología amparada por la base las Ciencias Sociales, que contribuyen a la ejecución de procesos esenciales que permitan el descubrimiento de la verdad, dando lugar a su autonomía y coordinación, con otras disciplinas jurídicas, sin llegar a desconocer los principios fundamentales del Derecho, contribuyendo a darle vida por estar indisolublemente unida la fuerza de trabajo a la persona humana 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.

Seguidamente, en relación a la sub-categoría de análisis denominada: Derecho Laboral, los criterios de los autores Walker L. (1947), Caldera (1960) y Walker E. (1960), coinciden en que ha de entenderse el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas, principios y teorías, aplicables al hecho social trabajo, destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole, sean éstos obreros, empleados o trabajadores intelectuales e independientes; tendiendo a protegerlos económicamente débiles a través de la transformación paulatina del orden social existente y de la previsión social.

Por su parte, el autor Manrique (2013), difiere de la equivalencia entre los términos Derecho Laboral y Derecho del Trabajo, en virtud de que el Derecho Laboral se construye a principios del 2000, guardando estrecha relación con las transformaciones de la economía global, tendientes a modificar su objeto de estudio y su contenido, por la influencia de la economía y los avances tecnológicos, que impactan dicha rama del ordenamiento, modificando y ajustando las condiciones del trabajo que se imponen en el mundo contemporáneo. Dando a lugar, a que la concepción del Derecho del Trabajo corresponda a la época dorada que vivió esta rama, y no al Derecho Laboral vigente, caracterizado por grandes modificaciones.

Por tal motivo, a criterio del investigador se entenderá al Derecho Laboral como el conjunto de normas, principios y teorías dirigidas a regular la acción del trabajo como hecho social, sin limitante alguna de los sujetos intervinientes o el tipo de relación preestablecida bajo dependencia, tendiendo siempre a la garantía de los Derechos Humanos intrínsecos al ser humano, y a la

adaptabilidad del sistema normativo laboral frente a la dinámica económica y tecnológica global del contexto social imperante.

De este modo, se indica como siguiente sub- categoría de análisis la denominada: Seguridad Social, la cual a criterio de Nugent (1997), es el resultado de un prolongado proceso, donde reducidos grupos de trabajadores de algunas actividades económicas se unieron 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.

Al respecto, el criterio de los autores Alemán y Morales (2009), y Riaño (2015), coinciden en que la Seguridad Social es un Derecho del hombre que se reconocen como atributos de su libertad y dignidad humana, materializado mediante la protección que la propia sociedad debe otorgar a sus miembros para hacer frente a cualquier eventualidad que comprometa su existencia en cualquier etapa de su vida, contando con una cobertura y protección adecuada, capaz de mantener el nivel de vida obtenido profesionalmente en los casos de vejez, invalidez y muerte.

De tal modo, que en virtud de lo antes expuesto el investigador señala que la Seguridad Social es un Derecho Humano inherente al hombre, ante el cual los Estados están obligados a garantizar la protección sus miembros contra los contingencias y riesgos, como lo son las enfermedades, accidentes, maternidad, vejez y muerte; en cualquier en cualquier grado o etapa de su vida,

a fin de salvaguardar la estabilidad política y lograr el pleno desarrollo económico de la nación.

Con respecto, a la siguiente sub- categoría de análisis la denominada: El Trabajo como hecho social, los autores Jus (1981), y Granada (2007), convergen en que el trabajo productivo es el proceso a través del cual el hombre transforma la realidad y se convierte en ser social, constituyendo por ende, la fuente de subsistencia, desarrollo, y seguridad de las garantías más esenciales.

Sumado a ello, para Ramírez (2007), y Richter (2013), el hecho social constituye la expresión de la vida humana asociada, situando como objeto de aplicación de la legislación del trabajo, el reconocer y otorgar la protección pertinente a la gran cantidad de personas que obtienen su sustento diario del trabajo, ya sean remuneradas o gratuitas; integrando por ello, todos los trabajadores en el objeto ampliado del Derecho de Trabajo que permiten la universalización de los Derechos Sociales desde el trabajo.

Por lo cual, se establece al criterio del investigador, que el trabajo como hecho social, implica la relación colectiva entre los hombres y el trabajo productivo, mediante el cual los sujetos subsisten y se desarrollan, exigiendo por ello, la necesidad del reconocimiento y otorgamiento de la protección pertinente a todo aquel que ejerza un labor bajo dependencia, a fin de permitir la universalización de los Derechos Sociales desde el trabajo.

Ahora bien, en relación con la siguiente sub- categoría de análisis denominada: Taylorismo, los criterios de los autores Díaz (2002) y Rodríguez (2015) coinciden en que el mismo se origina a finales del Siglo XIX, basándose

en el estudio de los principios de la dirección científica propuesta por Frederick Winslow Taylor, quien a partir de la observación del ritmo de trabajo, logra estructurar que movimientos debían ejecutar los trabajadores, así como el tiempo invertido en los mismos para maximizar la productividad de los trabajadores y de la empresa, siendo sus periodos más brillantes durante la Primera Guerra Mundial, Postguerra y Segunda Guerra mundial, haciendo por ello del trabajador un engranaje esencial en la empresa.

Sin embargo, al criterio de los autores Perello (2006) y Muro (2008), dicho modelo de trabajo se caracterizó más bien por la existencia de trabajadores con poco control sobre sus empleos y con funciones poco cambiantes, lo cual deshumanizaba al mismo por convertirlo en parte del mecanismo de una prisión modelo, que actualmente se encuentra desfasado frente al impacto de las innovaciones tecnológicas de la información donde las máquinas asumen las tareas penosas y se exige una mayor cualificación de la fuerza de trabajo, favoreciendo el incremento de la flexibilidad y la polivalencia laboral.

En relación a ello, Muro (2008) destaca que se generan dos distinciones evidentes entre el Taylorismo durante la revolución industrial asociado al maquinismo que procuraba la disminución de los tiempos de desplazamiento de la materia entre puntos alejados, frente a las nuevas tecnologías de la información asociadas a la revolución tecnológica actual que anula totalmente las distancias espaciales entre los bienes intangibles, como la información y el conocimiento, lo cual simplifica las tareas, aumentando la productividad del trabajo, originando una nueva forma de Taylorismo.

Por tal motivo, se establece al criterio del investigador, que el Taylorismo en un principio consistió en la aplicación del método científico utilizado en el estudio del trabajo con el fin de planificar los costos de producción, a través de la programación y sistematización de las tareas ejecutadas por los trabajadores, considerando la remuneración como incentivo necesario para engranar un modelo organizativo capaz de aumentar la productividad, y cual en la actualidad, gracias a las innovaciones abre las puertas a una revolución tecnológica más humana.

Por otro lado, en lo que respecta a la siguiente la siguiente sub- categoría de análisis la denominada: Fordismo, que de acuerdo a los autores Hirst y Zeitlin (1991), y Jessop (2008) coinciden en que es un proceso de producción masiva en serie, en el cual se implementa en la cadena de montaje móvil con mano de obra semicualificada a gran escala, en una división de trabajo basada en la fragmentación de tareas cada vez mayores, capaces de dominar grandes mercados por medio de bienes duraderos y estandarizados, generados en virtud de la eficiencia tecnológica de la producción planificada, que marcan la distinción entre el Fordismo y el Taylorismo.

No obstante, a criterio de los autores Zerda y Rincon (1998), el Fordismo resulta de la combinación con el Taylorismo al implementar los principios administrativos de tiempo y movimientos a un sistema automático de producción, generando así el cruce necesario que permita el aumentos de la producción y el aumento del consumo esenciales para el desarrollo de la empresa y su competitividad dentro del mercado.

Por ende, para el investigador el Fordismo consiste en un modelo de producción industrial enfocado en la producción masiva implementada principalmente en la cadena de montaje móvil por medio del uso de mano de obra semicalificada dentro de una división de trabajo fragmentada en tareas con el objetivo de lograr la dominación de los mercados a través de bienes estandarizados y duraderos, los cuales se basan en el uso de las innovaciones tecnológicas para lograr un aumento pleno de la producción y el consumo.

Ahora bien, en lo que respecta a la siguiente sub- categoría de análisis la denominada: Trabajo Subordinado, los autores Añez (2006) y Neves (2007) coinciden en que la subordinación o trabajo cumplido por cuenta ajena, es el elemento determinante para la aplicación del Derecho del Trabajo, consistiendo el mismo en el elemento creador del 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 cediendo su voluntad bajo ciertos parámetros legales, a cambio de una contraprestación en razón de una dependencia económica, distinguiéndolo de otras prestaciones de servicio.

En relación a ello, el autor Ugarte (2004) plantea que el trabajo subordinado deriva a fines del siglo XIX y principios del Siglo XX donde era aplicada una organización de ejército industrial (modelo militar de la subordinación) a fin de equilibrar aspectos económicos y sociales en el plano jurídico a consecuencia de la explotación obrera. Sin embargo, ello apertura el efecto Barassi amparado por la hiposuficiencia económica y social que valida fundamentos jurídico-formales que permiten la expansión del Derecho Laboral

a todas aquellas actividades prestadas en condición de dependencia, convirtiéndolo en el derecho común de toda relación laboral.

Aunado a ello, este criterio es compartido por la legislación laboral venezolana, la cual en el artículo 35 de la LOTTT regula como trabajador dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica, a cambio de una remuneración. Definición que es criticada por los autores Garay y Garay (2014), quienes señalan que la dependencia en contraposición a la subordinación es un elemento incierto que englobaría a toda relación laboral en la cual existan una necesidad o interés económico determinante bajo el concepto de Trabajo Dependiente.

En razón de los argumentos establecidos, el investigador considera que el Trabajo Subordinado en la actualidad se configura como la columna vertebral de todo el sistema laboral vigente, identificándose el mismo con el trabajo cumplido por cuenta ajena que nace a partir del vínculo jurídico en la cual la primera parte (trabajador) le ofrece su actividad al segundo (patrono), permitiéndole el poder de conducirlo a cambio de una remuneración que determina la dependencia económica del sujeto. Contribuyendo ello, a que dicha dependencia económica se convierta en la base de expansión del Derecho Laboral a otros trabajos atípicos con base la hiposuficiencia laboral y al carácter protectorio del mismo.

Siguiendo el orden de estudio, se procede al análisis de la sub- categoría denominada: Trabajo Independiente, los criterios de los autores Neves (2007), Añez (2006) y Algar (2011), resultan coincidentes en el hecho de que el

trabajador independiente es una persona natural que realiza un labor de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia como actividad económica o profesional a título lucrativo, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, quedando únicamente sometido en virtud de la ejecución de la prestación comprometida.

Con relación a ello, señala el autor Neves (2007) también, que esta categoría de trabajadores ha legado su regulación al Derecho Civil o el Derecho Mercantil, quienes se encargan de fijar el vínculo del trabajo a partir del acuerdo de voluntades donde se someterán sus valores de igualdad y libertad contractual en virtud de los derechos y obligaciones que correspondan, pero que ante la disparidad manifiesta, son pocas las acciones que permiten puesto que en el pasado la población que realizaba un trabajo por cuenta libre era reducida.

Por ello, Añez (2006), destaca que la Globalización, la competitividad y los avances tecnológicos, permiten al trabajador Independiente adquirir máquinas para organizar prestaciones laborales en el sector terciario, que se retribuyen en beneficios sociales capaces de hacer del trabajo independiente más competitivo frente al trabajo subordinado debido la económico que mismo representa. La cual a criterio Algar (2011), se extiende tanto al alto contenido en conocimiento técnico-científico como con alto contenido en esfuerzo físico.

Por su parte, la normativa laboral vigente establece en el artículo 36 de la LOTTT que el trabajador independiente es aquel que en el ejercicio de la actividad realizada, no depende de un patrono, garantizando además su protección por la Seguridad Social, amparando por ello a los trabajadores que

presten servicios profesionales en virtud del artículo 7 de la LOTTT, que los identifica como aquellos que mediante contratación por honorarios profesionales, sometiendo sus derechos y obligaciones a sus leyes profesionales, sino no desmejora la normativa que debe regir la relación laboral.

En razón de dicho marco normativo, Garay y Garay (2014) plantean la dificultad de considerar que las leyes laborales se adaptan al caso de un profesional que trabaja por su cuenta y cobra honorarios (no salario), pues como podría estar amparado por la legislación del trabajo cuando no tiene un patrono a quien reclamar, por lo que solo si fuese un trabajador asalariado, sería posible que la LOTTT protegiera al mismo.

De tal modo, que acroterio del investigador el Trabajo Independiente es aquel ejercido por una labor de forma autónoma y con carácter lucrativo, en el cual el trabajador no ve sometida su libertad a la dirección de un tercero, quedando únicamente sometido por lo acordado en virtud de la voluntad de partes, que coloca a las mismas en un plano de igualdad plena regulado por la materia Civil o Mercantil, según sea el caso, quedando relegado así de la protección que el marco laboral preestableces de forma exclusiva al Trabajo Subordinado.

Continuando con el orden de estudio, la siguiente sub- categoría de análisis se denominada: Trabajo Familiar, respecto al cual los autores Sagardoy y Gil (2011), Fernández (2014) y Martínez (2008), coinciden en que es una realidad social excluida de la normativa laboral, en virtud de que el vínculo familiar prima sobre la ajenidad y dependencia característicos de las

relaciones laborales tradicionales, al desarrollarse dicha labor en el seno de la familia, entendida ésta como una comunidad en la que todos sus miembros participan de forma directamente en la actividad productivos capaz de generar beneficios para su propia familia.

En relación a ello, los autores Sagardoy y Gil (2011) y Fernández (2014), coinciden además en la convivencia como un elemento distintivo del trabajo familiar, el cual genera una presunción a favor del cónyuge, descendientes, ascendientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, poniendo en manifiesto una comunidad de intereses, en la que el bienestar de los miembros influye en el de los demás, presumiendo la gratuidad y la dependencia económica para excluir a los familiares que trabajan de las leyes laborales, salvo que se demuestre la condición de salariado entre los parientes que ejecutan el trabajo, constituyendo un contrato de trabajo como destaca también Martínez (2008).

Al respecto, Sagardoy y Gil (2011) critican la contradictoria exclusión del Trabajo Familiar por parte de la normativa laboral, ya que el trabajo como hecho social 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, haciendo insostenible dicha exclusión aplicada a la unidad familiar.

Por ello, al criterio de Martínez (2008) la Ley 20/2007 (Estatuto del Trabajo Autónomo Español), regule al trabajo familiar como autónomo, planteado que se realiza de forma habitual, por familiares que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, sino de colaboradores autónomos, que ante una labor esporádica o habitual podrán considerarse asalariados

Por tal motivo, en virtud de los argumentos antes establecidos, a criterio del investigador se establece que el Trabajo Familiar es aquel desarrollado en el seno de la comunidad familiar, en el cual todos los miembros del grupo no solamente participan en la productiva a fin de lograr un beneficio común, sino que conviven bajo un mismo techo donde afianzan los lazos que presumen una dependencia económica y una gratuidad en el aporte laboral realizado, conllevando por ello a su exclusión legal dentro del sistema laboral, pese a ser el trabajo un hecho social que deriva de la participación en la producción a través de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra.

Ahora bien, en lo que respecta a la siguiente sub- categoría de análisis la denominada: Trabajo Informal, los criterios de Añez (2006), Herrera (2007) y la OIT (2002), resultan coincidentes en que es una relación laboral nacida de un contrato de trabajo excluyente y discriminatorio que se genera en virtud de una serie de actividades fuera o al margen de la legislación laboral protectora a fin de liberarse de la rigidez de la misma, por medio de la limitación de su campo de acción, dejando al trabajador desprotegido con una posición de máxima debilidad carente de oportunidades frente al empleador.

En tal sentido, dichos autores también coinciden en el hecho de que los sujetos utilizan un sistema de recursos humanos que combina el mantener un pequeño grupo asalariado formal con un amplio grupo de trabajadores tercerizados, aprovechándose de modalidades ilícitas de trabajo flexible o atípico, conformados por la actividades no asalariadas de escasa capacidad y bajos ingresos para las personas que prestan esos servicios por su cuenta, en virtud de la limitante de la legislación laboral para proteger únicamente una

clara relación empleador-trabajador, la cual no sigue el ritmo de cambio de las reformas normativas en el ámbito de la organización del trabajo asociada a la especialización flexible y las cadenas mundiales.

En tal sentido, la OIT (2002) destaca el valor de las estructuras institucionales y los procedimientos en el ámbito nacional y local, ya que ejercen una influencia decisiva para el predominio del trabajo formal o informal, pues una institución fuerte y eficaz no sería corrupta, y protegería los derechos de los trabajadores al hacer cumplir las obligaciones contractuales, promoviendo a su vez, el empleo y el trabajo decente por medio del beneficio de la inversión y el comercio, sin llegar a suponer el cumplimiento de la ley costos prohibitivos.

De tal modo, que a criterio del investigador se define el Trabajo Informal como el conjunto de actividades desarrolladas fuera del marco de la normativa laboral protectora con la finalidad de evadir el cumplimiento de la misma a través de la limitación de su campo de acción, dejando al trabajador en una posición perniciosa frente al empleador, la cual se recrudece ante el efecto de normas discriminadoras que limitan su ejercicio al reconocimiento exclusivo del Trabajo Subordinado, desconociendo el Trabajo Autónomo o atípico, en virtud de la ausencia de un ritmo de reformas ajustadas al contexto social imperante.

Siguiendo la línea de estudio, la siguiente sub- categoría de análisis se denominada: Pluriempleo, los autores Benavides (2009) y Cajas (2015) coinciden en se refiere a la pluralidad de actividades productivas desempeñadas en forma simultánea por la misma persona bajo el concepto de trabajo subordinado, prestando sus servicios para más de una empresa, lo cual

que se regula por medio de los Régimen General (Derecho Labora), que abarca las cotizaciones, así como el régimen Autónomo en virtud pluriactividad.

En razón de ello, el Sistema Venezolano de Seguridad Social plantea en el su artículo 70 del RGLSS (2012) ampara a los trabajadores que ejercen el pluriempleo o la pluriactividad comprendida en distintos regímenes laborales, permitiéndoles la opción de poder cotizar en base al salario que genere mayores dividendos o incluso autorizando a los trabajadores a exigir a sus empleadores que coticen a su favor de manera simultánea.

En relación a ello, el autor Cajas (2015) y Galindo y Quiñoes (2010) plantean que el pluriempleo es ejercido en mayor medida por trabajadores durante períodos de crisis económica, por lo cual los empleadores del sector privado y la función pública para anticipar esta posibilidad que previo acuerdo con el trabajador, este último deberá decidir si va a trabajar o no en un empleo adicional, constituyéndose así términos extrínsecos a la libertad de pluriempleo, al celebrar contratos de trabajo que limitan a los empleados de realizar actividades relativas al mismo rubro del negocio y labores exclusiva para proteger la información técnica o comercial.

De tal modo, que a criterio del investigador, el pluriempleo se estructura sobre la base de la libertad de trabajo que permite a una persona decidir si va a ejercer la pluralidad de actividades productivas en forma simultánea, ya sea bajo el concepto de trabajo subordinado o trabajo autónomo, constituyendo un límite a pluriemplearse los establecidos por el contrato de trabajo con el fin de asegurar labores exclusiva para proteger la información técnica o comercial.

En este orden, la siguiente sub- categoría de análisis se denominada: Progresividad del Derecho Laboral, al respecto los autores Sepúlveda (2006) y Bermúdez (2012), establecen que dicho principio se encuentra instituido por la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respectivamente, y de los cuales todos los países de América Latina miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) son parte.

Además bajo este contexto, la CRBV (1999) en su artículo 19, y la LOTTT (2012) en su artículo 18 N°2, amparan conjuntamente dicho principio, evidenciando ello el carácter proteccionista y garantista del Estado venezolano, a través del principio de progresividad, sin discriminación alguna en el goce y ejercicio, irrenunciable, indivisible e interdependiente de los Derechos Humanos Laborales, tendiendo siempre a su progresivo desarrollo.

Cabe señalar, que a criterio coincidente de los autores Sepúlveda (2006), Osorini (2010), y Bermúdez (2012), el Principio de Progresividad Laboral tiene como objetivo garantizar, progresivamente la plena efectividad de los derechos derivados de las normas económicas, sociales y cultura, en la medida de los recursos disponibles, reduciendo el estado de desposesión en el que se encuentran los trabajadores, a través de la vía legislativa u otros medios apropiados, tendiendo a mejorar el disfrute y el ejercicio de los derechos, prohibiendo la regresión en empeora miento de aquéllas conquistas sociales de los derechos de los trabajadores, exigiendo la mejora continua de las condiciones de existencia de los sujetos más débiles de la sociedad.

En virtud de los argumentos antes expuestos, el investigador considera que el Principio de Progresividad Laboral consiste en un medio proteccionista de los derechos laborales originado con lugar de los derechos económicos, sociales y culturales, que coadyuvan al Estado a garantizar la efectividad y reconocimiento progresivos de los derechos, amparando a los sujetos más vulnerables de la sociedad, y prohibiendo la regresión en detrimento de las conquistas sociales y normativas de los trabajadores.

Por otra parte, en virtud de la sub- categoría de análisis la denominada: La Prohibición de Regresividad, los autores Courtis (2006), Arango (2006), y Abramovich y Courtis citados por Gonzalez (2006) coinciden en que la prohibición de regresividad es la aplicada en la materia de Derechos Sociales (Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como se los denomina en el terreno internacional), que asocian directamente al principio de progresividad con la prohibición de retroceso reconociendo por diversas fuentes como lo es el caso del desarrollo normativo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, prohibiendo por ende, el adoptar políticas, medidas y normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos

Sin embargo, para González (2006), si bien el Principio de no Regresividad, fijan límites a la actividad del Estado, existen circunstancias en donde se admiten como única excepción que la norma nacional sea regresiva, y es el caso en que la efectividad del Derecho Social sea menor que el que había alcanzado antes de la sanción de la norma, incurriendo en la denegación o la violación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ejemplo de ello, la pobreza extrema en que cayó más del cincuenta por ciento de la

población argentina, a principios del siglo XX, donde la pérdida de vigencia impacto todos los derechos sociales, pronunciado la regresividad, y violando el principio de indivisibilidad de los derechos humanos.

Con base a lo expuesto, el investigador establece que la Prohibición de Regresividad es en esencia la obligación aplicable a las materias de los Derechos Sociales, que guarda vinculación directa con los Principios de Progresividad y Prohibición de Retroceso, limitando toda acción de los Estados, dirigidas a adoptar políticas, medidas y normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos. Estableciendo además, como única excepción a la Prohibición de Regresividad, aquellas circunstancias en las que se evidencie que la efectividad del Derecho Social sea menor que el logrado antes de la sanción de la norma, coadyuvando a evaluar el contexto social para determinar aplicabilidad o no del carácter regresivo de una norma.

Ahora bien, en lo que respecta a la siguiente sub-categoría de análisis, la misma se denomina: Hiposuficiencia Laboral, respecto la cual, los criterios de los autores Pucheta (2015), Elías (2011) y Sirounian (2012), resultan coincidentes en que las relaciones laborales se caracterizan por la desigualdad entre el trabajador y el empleador, por lo que fin de nivelar las desigualdades en que las partes se hallaban inmersas a finales del siglo XIX, principios del siglo XX, surge el Derecho del Trabajo como medio garante de la protección del trabajador dentro de la doctrina y jurisprudencia nacionales, erigiendo del desequilibrio de poder el concepto de hiposuficiencia que justifica la intervención del legislador en pos de proteger a la parte más débil.

En tal sentido, los criterios de los autores convergen en el hecho de que la doctrina ha acuñado el término de hiposuficiencia negocial para caracterizar una situación en la que es necesario compensar desigualdades de modo imperativo, a través de una serie de derechos a favor del trabajador, la cual difícilmente podría pactar en el marco de la libertad de contratación propia del derecho civil o comercial, en otras palabras, se titulado al económicamente más débil ejerciendo una discriminación positiva en favor del trabajador para nivelar y restablecer las desigualdades equiparando la negociación contractual entre las partes.

De tal modo, que de acuerdo para Pucheta (2015) y Sirounian (2012), la hiposuficiencia negocial tiene como eje la dignidad del trabajador, por lo que va más allá de su voluntad y del eventual conocimiento o no de las normas protectoras existentes, ya que por su situación de inferioridad debido a razones económicas, el trabajador se ve sometido al poder de dirección del empleador que podría resignar su libertad personal a cambio de conseguir la fuente de ingresos necesaria para subsistir, evidenciando la necesidad de obtener una proporción imperativa de orden público que lo ampare en virtud de la ley.

Sin embargo, de acuerdo con Elías (2011), actualmente no puede hablarse de inferioridad del trabajador frente a la posibilidad de exigir el cumplimiento de las leyes protectoras, en virtud del andamiaje normativo y las organizaciones o asociaciones profesionales que fungen como guardianas de las conquistas obreras, lo cual hace casi imposible el incumplimiento de las leyes protectoras, evidenciando como problemas reales la excesiva rigidez

normativa y la precarización del empleo, quienes operen como verdaderos detractores vigente sistema laboral.

Por lo cual, a criterio del investigador se considera como Hiposuficiencia Laboral al concepto erigido en virtud de la asimetría o desigualdad entre el trabajador y el empleador, convirtiéndose el mismo en uno de los pilares principales sobre el cual se sustenta el Derecho Laboral, justificando la intervención tanto del legislador como de los actores sociales en pos de crear normas que protejan al trabajador como el débil económico de la relación.

Aunado a ello, el investigador coincide en el hecho de que al considerar la dignidad del trabajador como eje central de la Hiposuficiencia Laboral, la misma se antepone a su voluntad a favor de las normas protectoras existentes, en virtud de la su situación de dependencia y debilidad económica que el mismo presenta, la cual podría comprometer tales garantías por la dirección del empleador a cabio de conseguir la fuente de ingresos necesaria, haciendo valederas su proporción de orden público, pero que ante una demasía podrían causar el efecto adverso como la excesiva rigidez normativa y la precarización del empleo, representados en una mejora peyorativa del sistema protector que generaría una hipersuficiencia laboral desequilibradora o contraproducente.

En este orden de ideas, se procede hacer referencia a la sub-categoría de análisis denominada: Expansión del Derecho Laboral, la cual a criterio de Bronstein (2004), durante el siglo XX enriqueció su contenidos y cobertura, aunque en la actualidad el efecto es inverso, debido a la modificación peyorativa de la norma y el aumento de trabajadores dependientes que cambian su condición de asalariados por la de contratistas autónomos,

situándose en zonas del Derecho Civil o Comercial, pero no laboral. Haciendo de la contractualización de la relación laboral un fraude laboral burdo, que encubre una relación de trabajo bajo la apariencia de un contrato civil o comercial, pese al principio de la primacía de la realidad.

Del mismo modo, indica que también existen casos en los que la naturaleza del trabajo o los servicios prestados por un trabajador se encuentran en una verdadera zona gris, que impide visualizar si es una relación civil o comercial o laboral. Dejando al Derecho del Trabajo desenfocado en virtud las relaciones de dependencia consideradas hoy prestaciones de servicios autónomos, limitando a la legislación laboral.

En relación a ello, el autor Castello (2012), señala que la modalidad de fuga del Derecho laboral es la utilización del arrendamiento de servicios o el arrendamiento de obra, para contratar trabajo realizado en condiciones similares a las que tienen los trabajadores subordinados. Dando lugar, a un uso abusivo en su empleo, amparado por la crisis económica y las demandas de flexibilidad laboral, como forma de disminución del costo empresarial, provocado una corriente de opinión a favor de la expansión del Derecho del Trabajo a toda clase de trabajo subordinado o independiente, a fin de frenar la fuga y evitar el fraude o encubrimiento laboral.

Por su parte, al criterio de Richter (2013), las reformas flexibilizadoras han convivido con el Derecho del Trabajo, dando lugar al efecto expansivo del Derecho del Trabajo, que es el proceso legislativo de otorgar derechos laborales a diversas categorías de trabajadores, pese a que el Derecho del Trabajo fuera sinónimo de derecho de los trabajadores asalariados y el ámbito

de aplicación se delimitara por 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. Limitando toda posibilidad de expandir el ámbito de aplicación a todos los trabajadores, sin mayor sustento teórico.

Asimismo, la incorporación de los servidores públicos al ámbito de aplicación de la legislación laboral fue una de las manifestaciones del efecto expansivo del Derecho del Trabajo, al igual que la extensión del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos. Conllevando también, a que antes de los cambios de la organización del trabajo, se verificaran fácilmente las diferencias entre el trabajo bajo dependencia y autónomo, gracias a herramientas conceptuales y que la gran mayoría prestaba servicios asalariados a tiempo completo y subordinado. Sin embargo, la descentralización productiva cambió radicalmente el panorama, y las fronteras entre trabajo asalariado y autónomo se hicieron cada vez más borrosa.

En este orden de ideas, Carballo (2008), destaca que la negativa a la expansión del Derecho del Trabajo se materializa en el aumento del sector informal de la economía y los niveles de desempleo abierto que constatan el carácter relativo de ciertos principios propios que se creían monolíticos, absolutos e intangibles, al no contrastarse con la realidad imperante que amenaza la existencia de dicha disciplina por no aceptar los dramáticos cambios que se suceden en la economía mundial. Acechando así, con hacerla víctima de su propio contenido normativo que le impulsaran a convertirse en historia en poco tiempo.

De este modo, para Ugarte (2005), la extensión del Derecho Laboral no coincide con el de la proletarización del siglo XIX. Al contrario, se aplica a nuevas categorías y a diversas capas sociales bajo actividades prestadas en condiciones de dependencia, 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, 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 y negándola a quien en su lugar la requiere.

De tal modo, que al criterio del investigador, distando de la posición de Bronstein (2004), la Expansión del Derecho Laboral en la actualidad hace referencia al carácter evolutivo de una disciplina laboral muy distinta a la de sus orígenes, la cual parte de un proceso legislativo que insta a reconocer los derechos laborales de la más diversas categorías de trabajadores, amparado ello sobre la base de las actividades prestadas bajo dependencia económica, lo cual revitaliza el sistema, coadyuvando al abrigando de todo aquel trabajador que lo requiera, prescindiendo de la condición socio económica de los sujetos gracias al andamiaje legal preexistente que coloca a los sujetos en un plano de igualdad asimilando los retos de la nueva realidad imperante.

Por otro lado, tomando a consideración la siguiente sub-categoría de análisis denominada: El Redimensionamiento del Derecho Laboral, a criterio de Canessa (2012), esta tiene lugar por las transformaciones en el mundo del trabajo que modifican los pilares del Derecho Laboral debido a las nuevas formas de organización del trabajo que suponen un reto para la normativa

laboral, acostumbrada a regular el trabajo subordinado, y que ahora enfrenta el desafío de ampliar su campo de regulación hacia el trabajo autónomo y la subcontratación, gracias a la revolución tecnológica que facilita la producción a nivel global, convirtiendo la empresa-red en el paradigma de la unidad productiva y medio para mejorar los niveles de competitividad.

Simultáneamente, señala que se genera un debilitamiento del Estado-Nación provocado por la Globalización de la economía que desborda los espacios nacionales con unidades económicas que trascienden las fronteras, convirtiendo las EMN en actores preponderantes de la Globalización, al grado de vencer la acción estatal y de los organismos internacionales ante la incapacidad de cubrir los cambios producidos en el mundo laboral desde sus ámbitos. Replanteando así, la dinámica económica transnacional y los esfuerzos de los Estados en pro de crear regulaciones que gobiernen la dimensión laboral colocando al Derecho Internacional del Trabajo como el espacio jurídico natural donde implementarla.

En concordancia con lo anterior, Perelló (2006), señala que el redimensionamiento del Derecho del Trabajo deriva de la adaptabilidad del mercado laboral y del desarrollando de nuevas formas y políticas de empleo, originadas con ocasión la internacionalización de los mercados y el aumento de la competitividad que la Globalización exige, forzando ello a introducir reformas laborales para alcanzar una gestión más flexible de los recursos humanos dentro de la organización de la empresa, amparando la protección socio-laboral del trabajador sobre un régimen normativo que nivele los intereses de los

trabajadores y la empresa, teniendo en cuenta los procesos productivos como la introducción de nuevas tecnologías y formas de organización laboral.

Aunado a ello, destaca el valor de la flexibilidad en la organización del trabajo como el compromiso conjunto de la empresa y los trabajadores de superar los procesos de reorganización sin lesionar los derechos y formación de trabajadores, evidenciando la necesidad de un Derecho del Trabajo más comprensible a las exigencias del mercado de trabajo, capaz de equilibrar la protección del trabajador en la relación laboral con su protección de empleo, conectando los derechos laborales mutados de nuevos principios con los derechos universales ante retos como el desempleo, la informalidad, la exclusión social y deficiencias en la capacitación por las nuevas tecnologías a fin de garantizar la preservación del empleo decente.

Por su parte, a criterio Poblete (2005), el Redimensionamiento del Derecho Laboral se materializa al intentar reemplazar la subordinación jurídica como concepto base de objeto de la disciplina por algún otro elemento, presentando por ello las siguientes teorías: Primero la extensión simple relativa a la regulación de situaciones comunes y novedosas que demuestran la tendencia de la disciplina de regulador de todo lo relativo al trabajo humano; segundo la extensión fraccionada que fija niveles de protección para aquellas situaciones que se alejen del grado de subordinación jurídica clásica regulada; y tercero la reducción o extinción que plantea reducir al máximo su campo de aplicación para reemplazarlo por el derecho común

De modo que a criterio del autor, la evolución del trabajo con sus nuevos sistemas de producción y formas de contratación derivan de la Globalización

económica y la innovación tecnológica que deslegitiman el concepto de subordinación como base del Derecho del Trabajo clásico, conllevando además a invertir en ciertos casos la dependencia del trabajador y el patrono con lugar al alto grado de calificación técnica alcanzada por el trabajador, haciendo del empleador el sujeto dependiente en este aspecto.

Por lo tanto a criterio del investigador, se entenderá por Redimensionamiento del Derecho Laboral, al conjunto de transformaciones organizativas y productivas creadoras de diversas formas de empleo, en virtud de la Globalización económica y los avances tecnológicos que superan los conceptos restrictivos de la subordinación clásica, amparando a todos los trabajadores parte del proceso productivo y dependientes económicamente, sobre las bases de los principios universales de *ius cogens* laboral, capaces de equilibrar la protección del trabajador con los intereses del empleador dentro de la relación laboral con miras a concretar un empleo estable y decente.

Ahora bien, siguiendo la secuencia de desarrollo se plantea como siguiente sub-categoría de análisis la denominada: Diversificación del Derecho Laboral a criterio de Olaso (1997) es un fenómeno que sufre el Derecho, siendo la Diversificación o división en ramas, el efecto que permite considerar al Derecho Laboral un sistema autónomo con rasgos jurídicos, pero de origen moderno como ramas independientes en el Derecho (siglo XX), en el mismo sentido, según Agote (2008), la Diversificación del Derecho se origina por las realidades humanas que exigen a una intervención para su regulación, englobando casos como la tortura, la explotación de los menores, y la aparición de nuevas tecnologías, los instrumentos informáticos, medios de comunicación, etc.

Por su parte, de acuerdo al criterio de Velázquez (2005), desde una perspectiva Internacional la Diversificación del Derecho se configura con base a los procesos actuales de las Relaciones Internacionales y en los contextos de crisis general de la Globalización de la sociedad internacional, impactando la naturaleza, noción, fundamento, técnica, objeto, contenido, extensión y diversificación de la Ciencia del Derecho Internacional, conllevando al redimensionamiento de su función normativa y reguladora, y a la ramificación de sus campos de regulación en los nuevos ámbitos jurídicos derivados, en suma, extensión y diversificación de la Ciencia Legal Internacional.

Desde una perspectiva laboral, al criterio de Torres (2015) la Diversificación del Trabajo deriva de la mutación del empleo que se materializa en la transformación de las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, donde los contratos a tiempo completo de por vida disminuyen, mientras los contratos temporales, autónomos o familiares se incrementan, evidenciando desde un punto de vista social que la diversificación del trabajo se materialice en el aumento de los empleos a corto plazo, interinos o informales, generadores de desigualdad en el mundo, lo cual plantea la necesidad de un modelo laboral distinto, para mejorar la situación de quienes poseen un empleo atípico o informal.

En relación a ello, al criterio de Sánchez (2002), la Diversificación del Derecho conlleva a la evolución de la disciplina, que debe conceptualizarse de forma multidimensional equilibrando el sistema económico y la rígida articulación jurídica para forjar una disciplina capaz de aportar respuestas polivalentes y ágiles ante una sociedad en constante desarrollo. Siendo al

criterio de Ferro (2010), la Globalización y las crisis económicas los catalizadores de la Diversificación. Por ello, pretender que los derechos laborales de contenido económico se encuentren regulados por disposiciones legales priva a las relaciones de trabajo del dinamismo propio del cambio y adaptación llegando a comprometer su subsistencia.

Por consiguiente, a juicio del investigador se establece que la 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 que funge como el base sobre la cual se soporta la evolución y transformación del Derecho Laboral por su característica de disciplina dentro de las ramas de las ciencias sociales, dedicada a amparar el trabajo como hecho social y la dependencia económica como criterios para reconocer nuevos ámbitos y manifestaciones jurídicas.

Ahora bien, una vez completado el planteamiento del primer objetivo se procede a desarrollar el segundo objetivo de la investigación denominado, “Determinar la incidencia del proceso Globalizador sobre las relaciones laborales en la Venezuela”, en virtud del cual se ejecutó recopilación de datos esenciales y se profundizó sobre diversos criterios y teorías relevantes, configurándose el mismo con base a las sub-categorías de análisis trazadas en el presente proyecto de investigación y que se presentan a continuación.

Con lugar a lo antes planteado, la primera sub- categoría de análisis a desarrollar es la correspondiente a la Globalización, respecto a la cual los criterios de los autores Bodemer (1998), Masarilla (2003), Velázquez (2005) y

la resultan coincidentes en el hecho de que la misma es una causa y efecto del desarrollo humano, el cual cobra velocidad en virtud de la innovación humana y los progresos tecnológicos, superando progresivamente las fronteras nacionales en el marco de la creciente integración económica, en lo que se refiere a las estructuras de producción, circulación y consumo de bienes y servicios, que impactan la geografía política, el Derecho Internacional, las Relaciones Internacionales y la organización social de cada Estado.

Aunado a ello, los criterios de Velázquez (2005) y la ONU (2008) coinciden también que los resultados de la Globalización apenas comienzan a ser vislumbrados, dejando todavía fuera de alcance de sus beneficios a la gran mayoría de la poblaciones, lo que hace de ella un proceso caótico que requiere ajustes, planteando desafíos y problemas importantes por ser un proceso económico, social y político de ámbito mundial.

Sin embargo, los criterios de la ONU (2008) y Bodemer (1998), resulta divergentes al plantear el primero que la Globalización es un fenómeno inevitable en la historia humana, mientras que a criterio del segundo la Globalización no es un fenómeno nuevo, sino la intensificación de las transacciones transversales que hasta ahora se incluían en la llamada internacionalización, siendo este criterio el respaldado por el investigador con relación al análisis de la base teórica en cuestión.

Por tal motivo, en virtud de los razonamientos antes plasmados, a criterio del investigador se establece que la Globalización representa una nueva etapa histórica imperante, la cual ha superando progresivamente las fronteras nacionales, adquiriendo gran velocidad en la actualidad, gracias a las

innovaciones y progresos tecnológicos que conforman su núcleo duro, posibilitando el intercambio de bienes, productos e información que impactan las economías y las sociedades de los Estados. Haciendo de ella, un catalizador y una consecuencia del progreso humano que condena al fracaso cualquier intento de desacoplarse de dicho proceso, impidiendo la ajenidad de los Estados que conforman el concierto de naciones.

Siguiendo el orden de ideas, se establece la Globalización Justa como sub- categoría de análisis a desarrollar, sobre la cual la OIT (2004) plantea que la falta de consenso entre los Miembros en contra y a favor de la Globalización dificultó la creación de políticas nacionales e internacionales respecto a la misma, conllevando ello a necesidad de instituir la CMDSG para dar respuesta a las necesidades de las personas ante los cambios sin precedentes que la Globalización, evaluando sus distintas facetas para entender sus procesos y repercusiones en el progreso económico y social, permitiendo ello trazar objetivos que impulsaran el crecimiento del empleo y el desarrollo en economías abiertas en pos del trabajo decente y una Globalización inclusiva.

En relación a ello, la CMDSG (2004), logra redefinir el valor de una Globalización Justa, haciendo del Trabajo Decente su pilar fundamental, acompañado dicho soporte con una fuerte dimensión social que comprende los valores universales, el respeto de los derechos humanos y la dignidad de la persona; esenciales todos ellos para la integración y gobernada democrática, capaces de ofrecer oportunidades y beneficios para todas las personas.

Aunado a ello, la CMDSG (2004), hace especial énfasis en el valor democrático y la inclusión se ha venido presentando dentro la OIT, señalando

que un principio la participación estuvo delimitada a los Estados, y ciertos actores no estatales, como las empresas y los sindicatos. En la actualidad un diverso grupo de sujetos hacen vida dentro de la organización, tales como Organizaciones Internacionales, los parlamentarios y las autoridades locales, las empresas multinacionales, los sindicatos de grupos empresariales, las cooperativas, los gremios religiosos, las universidades, los consejos económicos y sociales, ONG y medios de comunicación, evidenciando así el desarrollo de un talante democrático e inclusivo a nivel internacional.

Sin embargo, en contra posición a lo señalado el autor Vargas (2008), plantea que si bien la sociedad ha de ser justa y democrática para lograr una vida feliz, la Globalización es un callejón sin salida, cuyo fin es tan incierto como riesgoso, debido al control económico de los mercador por parte de las grandes empresas capitalistas interesadas únicamente en lucrarse, lo cual genera caos y reproduce privilegiados de la ideología neoliberal de escasos escrúpulos que se materializa por medio del manejo de la información, el nulo respeto hacia las personas, la explotación descarada del dolor y el morbo.

Por ende, en virtud de lo expuesto el investigador señala que se encuentra totalmente en desacuerdo con criterio esbozado por el autor Vargas (2008), en virtud de que el carácter expansivo de la Globalización y su incidencia en cada Estado, impide la ajenidad de los mismos, conllevando a que el intento de desconocer la misma concluya en el fracaso inmediato en virtud del acelerado ritmo de cambio de la nueva realidad imperante y la dinámica interacción de los mercados abiertos. Exigiendo por ello un proyecto

encaminado a concretar una Globalización en la cual sea posible equilibrar diferencias para avanzar en la senda del desarrollo y progreso.

Por tal motivo, el investigador destaca que la Globalización Justa representa un objetivo compuesto por los valores universales y el trabajo conjunto de los Estados para lograr una inclusión plena en los beneficios que la Globalización aporta, convirtiendo para ello el Trabajo Decente en la piedra angular donde se sustente dicho concepto, dotándolo a su vez, de una gran dimensión social amparada sobre las bases del respeto de los derechos humanos y la dignidad de la persona; a fin de garantizar la estabilidad y el desarrollo pleno de cada persona.

Por otra parte, siguiendo con la línea correlativa de estudio se plantea como siguiente sub- categoría de análisis a desarrollar la denominada: Mercados Abiertos, según la cual los criterios de los autores Araya (1998), Froning y Eiras (2000), Bregolat (2014) y Pearce (1999), coinciden en que la economía moderna representada por el comercio internacional es el marco dentro del cual se desarrollan la fuerza productiva y la prosperidad, exigiendo la acción del Estado para aplicar las políticas y normas de orden económico capaces de proteger la libertad individual y la propiedad, perfeccionando el sistema de competencia, a fin de impedir la coacción y el uso de empresas o entes públicos que imposibiliten el éxito de otros dentro del mercado abierto.

En relación a ello, Pearce (1999), conceptualiza la economía de mercado libre, como un sistema económico donde las decisiones respecto a la distribución y producción de recursos se basan en la ley de la oferta y la demanda pactada entre productores, consumidores, trabajadores y

propietarios, respetando la toma de decisiones individuales sin la mayor injerencia del Estado, amparándose por ello sobre la propiedad privada de los medios de producción con proyección comercial al exterior y a favor de la integración, lo cual es contrario a las economías cerradas donde no hay comercio exterior, por ser autosuficiente y aislada de las fuerzas exteriores.

Igualmente, los autores Froning y Eiras (2000) y Bregolat (2014), destacan los beneficios generales de los Mercados Abiertos a la sociedad mediante las políticas de libre comercio que motivan a la competencia, la innovación, productos de calidad, empleos mejor remunerados, nuevos mercados y mayor ahorro e inversión a favor de consumidores, promoviendo en mayor medida los valores de libertad individual, la consolidación del Estado de Derecho, el emerger de nuevas clases sociales, ampliar difusión de la educación y las TIC, suponiendo una reducción del poder intervencionista del Estado y el retroceso de la propiedad pública, en pos de un país más abierto y plural a favor desarrollo económico.

Sin embargo a la hora de destacar los aportes más relevantes, Froning y Eiras (2000) señala esta nueva era de Globalización desencadena nuevos problemas cuya solución residirá en el poder de la innovación y el ingenio humanos, generando así oportunidades sin precedentes para que las personas puedan alcanzar la libertad económica y una mayor prosperidad. Mientras que Bregolat (2014), prioriza los cambios sociales y políticos como fruto de la política nacida de la voluntad soberana donde no puede haber democracia sin economía de mercado, conllevando ello a la nueva realidad transformadora a

partir de la economía de mercado, que apertura un sistema político para la reunificación pacífica de los Estados.

En virtud de los argumentos antes expuestos, a criterio del investigador se establece como Mercados Abiertos, al sistema económico representado por el comercio internacional dentro del cual se desarrollan la fuerza productiva y la prosperidad ante la era de Globalización. Requiriendo por ello, la acción del Estado para aplicar las políticas y normas de orden económico que garanticen la libertad individual, la propiedad y el equilibrio de los niveles de competencia, a partir de la voluntad soberana, la innovación e ingenio humanos como elementos esenciales para erigir una economía de mercado que aperture la estabilidad y el progreso de los Estados.

Por otro lado, siguiendo con el estudio de la sub- categoría de análisis se plantea la Flexibilidad Laboral, en virtud de la cual los autores Palacios y Marengo (1997) y Perelló (2006), coinciden en que dentro del mundo globalizado comprende la posibilidad de introducir cambios para resolver problemas planteados por la crisis tanto de origen tecnológico como económico, adaptando el sistema laboral en virtud de nuevas circunstancias como las fluctuaciones del mercado y la competitividad empresarial que exigen de la regulación jurídica para eliminar, atenuar o adaptar las normas protectora del trabajo, a fin de aumentar el empleo, la inversión y la competitividad internacional.

En relación a ello, los autores enfatizan el riesgo que representa la Flexibilidad Laboral, señalado en principio Palacios y Marengo (1997) que si se hace la reforma de los Derecho Protectorio de los Trabajadores en beneficio de

un interés general, sería una readaptación de los cambios que padece el mundo, pero si se hace en beneficio de particulares sería ceder a intereses económicos de un sector en detrimento de otro. Mientras que Perelló (2006) prepondera una posición intermedia, que no favorezca abiertamente a la rigidez ni a la flexibilidad desreguladora, en el contexto actual, pues frente a los cambios económicos, políticos y sociales, es necesario introducir cambios en las legislaciones respetando a los preceptos constitucionales vigentes.

Por otra parte, la OIE (2017) realiza una valoración sobre la nueva realidad imperante en el mundo del trabajo, estableciendo que la flexibilidad en el lugar de trabajo, en términos de tiempo y espacio, abarca cualquier lugar donde se realicen las labores, transformando el trabajo en más que un lugar, en una tarea que realizar con mano de obra dispersa, distribuida y remota, estructurada en diversas formas de trabajo que impactan la jornada tradicional de trabajo ante el incremento de los trabajos a distancia que satisfacen el interés de equilibrar el trabajo y la vida personal.

De tal modo, que en virtud de los argumentos antes señalados a juicio del investigador se establece como Flexibilidad Laboral a los cambios ejercidos como consecuencia de la era Global, la cual plantea la necesidad de introducir reformas para resolver problemas de tipo tecnológico y/o económico, readaptando el Derecho Protectorio de los Trabajadores a un nivel intermedio entre la rigidez y la desregularización, teniendo como límite los preceptos constitucionales vigentes en beneficio de un interés general que promueva el empleo, la inversión, la competitividad internacional y la innovación tecnológica que transforma el mundo del trabajo en pro del trabajo más humano y digno.

Por otro lado, retornando al marco de estudio se establece como siguiente sub- categoría de análisis a estudiar la denominada: Polivalencia Laboral, sobre la cual los criterios de Lago (2014) y Fernández (2007), convergen al esbozar que la flexibilidad se materializa por medio de la polivalencia como atributo individual dentro de los diferentes procesos organizativos, planteando la capacidad polivalente como la posibilidad que tiene un sujeto de desempeñar tareas del mismo nivel de complejidad pero con contenidos operacionales y tecnológicos diferentes, vinculada con los atributos de la persona seleccionada, no inherentes al puesto designado. En otras palabras, un individuo versátil, capaz de adaptarse con facilidad a diversas funciones.

En relación a ello, Fernández (2007), estructura una variante de polivalencia, denominada polivalencia funcional que se concentra en la cuestión de la reingeniería de crear puestos con funciones de otros, definiendo la función como el conjunto de tareas que el ocupante de un cargo ejecuta de manera sistemática y reiterada, concibiendo trabajos con mayores requerimientos de conocimientos, habilidades y capacidades de razonamiento, que los puestos tradicionales, es decir, se enfoca en la labor en lugar del atributo del sujeto que comprende la capacidad polivalente.

Por su parte, Hernández (2005), ejecuta un enfoque desde el ámbito legal donde plantea que las cláusulas en los contratos que definen los puestos de trabajo, limitando la polivalencia al plantear cual será la labor a desempeñar, así como eventualidades derivadas de la fluctuación en la prestación del servicio, la intensidad en el trabajo y obligaciones empresariales en caso de cambios tecnológicos y en materia de organización del trabajo, haciendo

evidente los puntos de rigidez en el marco legal y las decisiones judiciales en materia laboral, los cuales afectan los intentos de flexibilización a nivel empresarial.

El mismo señala, que en cuanto a contratación colectiva venezolana no está permitido desmejorar condiciones laborales y existen cláusulas de exclusión y límites de polivalencia funcional. Tal efecto se hace extensivo al resto de las contrataciones individuales en virtud de los artículo 59 N°3 y 80 Literal J, lo cuales regulan la estructura del contrato de trabajo y el mecanismo de despido indirecto, los cual de manera conjunta mitiga toda posibilidad de emplear la Polivalencia Laboral dentro del sistema venezolano, conllevando al incumplimiento mediante acuerdos entre las empresas y los trabajadores.

En síntesis, de acuerdo a los elementos antes indicados a juicio del investigador se establece como Polivalencia Laboral la materialización de la flexibilidad a nivel organizacional, en virtud de la vertiente funcional y de capacidad. Donde la primera concreta la reingeniería de crear puestos con funciones de otros de manera transitoria o definitiva para desempeñarse en diferentes funciones a las designadas, y mientras la segunda configura el atributo personal de un individuo versátil, capaz de adaptarse con rapidez y facilidad a diversas funciones de igual complejidad pero de contenidos operacionales y tecnológicos diferentes, dirigiéndose ambas vertientes por la Dirección de Recursos Humanos de determinada empresa.

Sin embargo, en virtud del sistema laboral venezolano la posibilidad de emplear la Polivalencia Laboral en pro de la flexibilidad laboral, la competencia empresarial y desarrollo del trabajador, se ve mitigada de forma absoluta toda

vez que la rigidez normativa impide la aplicabilidad dicho método organizacional, conllevan al fraude de la norma como consecuencia de hiposuficiencia o excesiva protección que caracteriza y limita al sistema.

Por otro lado, siguiendo con la línea correlativa de estudio se plantea como siguiente sub- categoría de análisis a desarrollar la denominada: *Ius Cogens Laboral* respecto al cual los autores Villasmil (2003) y Canesaa (2017), concuerdan en que *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 solo pueden ser modificada por una norma ulterior de Derecho Internacional de igual carácter, estableciendo la nulidad y carencia de valor jurídico aquello que se oponga a estas, configurándose la violación de una obligación internacional y la responsabilidad del Estado por un hecho internacionalmente ilícito.

En relación a ello, Villasmil (2003) señala las mismas se encuentra regulada directamente en la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados del 23 de mayo de 1969, más específicamente en su artículo 53, donde define el *Ius Cogens*, y de la cual Venezuela es parte desde el 27 de Enero de 1980, por lo que es sujeto de responsabilidad internacional en caso de violación de un tratado. Reconociendo de este modo, el carácter autoejecutivo de los derechos y obligaciones que se declaran en los Convenios tenidos como fundamentales que autorizan la invocación de dichas normas judicialmente, sin necesidad de normas reglamentarias, pues informan la cultura jurídica universal.

Aunado a ello, los autores Ortiz (2010) y Canesaa (2017) convergen en que no todos los Derechos Humanos Laborales están recogidos por normas imperativas, pues los Estados han acordado solo un segmento de ellos en principio contenidos en los 8 convenios fundamentales de la OIT, tales como la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, así como la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral conceptos y, 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.

De tal modo, que invirtud del criterio de los antores antes señalados, en principio esta categoría de derechos son los constituyen los Derechos Humanos Laborales del lus 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.

Por otro lado, en lo que respecta a la importancia del lus Cogens Laboral Ortiz (2010) afirma que su valor radica en la aplicación y reconocimiento de estándares mínimos de vida, protección, necesidades básicas y un ambiente de trabajo adecuado que garantice la dignidad humana. Constituyendo un medio idóneo y eficaz para logra el Trabajo Decente en un mundo global-glocal-regional donde la producción de normas satisfagan necesidades sociales presentes en el mundo del trabajo.

Del mismo modo, de acuerdo con Canesaa (2017) La importancia del lus Cogens Laboral consiste en el revestimiento y garantía de los Derechos

Humanos Laborales, lo cual coadyuva a los Estados al respeto obligatorio tanto en el plano internacional como en su ordenamiento interno, por lo que cualquier acto unilateral del Estado contrario a las normas de los Conges Laboral serán nulos y carente de valor jurídico.

Por consiguiente, en razón de los argumentos antes señalados a juicio del investigador se determina que el los Conges Laboral se encuentra conformado por un conjunto de garantías inherentes al ser humanos ligadas al mundo del trabajo, las cuales ha sido aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto, por lo cual no admite acuerdo en contrario y todo acto contrario las mismas acarrea a la nulidad del mismo y la sanción desde el ámbito internacional, pues aplicación y reconocimiento dicha normativa fija los estándares mínimos necesario para garantizar el Trabajo Decente y la dignidad humana en un mundo global-glocal-regional donde las incidencias y las acciones de cada Estado repercuten en el desarrollo y progreso global.

Continuando con el orden de estudio, la siguiente sub- categoría de análisis se denominada: Trabajo Decente, los criterios de los autores Somavia (1999), Levaggi (2004) y Perelló (2014), concuerdan que el objetivo principal del mundo globalizado es el Trabajo Decente y productivo que permita el crecimiento económico y el pleno desarrollo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana para todas las personas, con ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado en pro de la estabilidad del núcleo familiar y la inclusión social de 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

Al respecto, el autor Somavia (1999), resalta que el Trabajo Decente se sustenta sobre cuatro objetivos estratégicos que son la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, los cuales definen su cometido internacional convergiendo en el dialogo social como elemento clave para la participación y libertad de asociación representativa de las sociedades democráticas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para solucionar los conflictos de justicia social y lograr una política real capaz de construir una Globalización Justa que permita obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

Por tal motivo, a juicio del investigador se establece el Trabajo Decente Trabajo Decente como objetivo primordial de la OIT y la comunidad internacional para construir una Globalización Justa y la erradicación de la pobreza, creando programas laborales que incentiven al reconocimiento de los Derechos del Trabajo, la Seguridad Social y el Diálogo Social incluyente, enfocado en el desarrollo económico sostenible e inclusivo.

Aunado a ello, se erige el mismo como un medio garante del empleo digno, generador de ingresos justos y protección social para los trabajadores y sus familiares, contribuyendo con su desarrollo personal y material; brindándoles un reconocimiento que les permita consolidarse con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asegurando así la estabilidad y desarrollo de los Estados, al priorizar normas justas en comercio internacional, inversión, finanzas y migración; teniendo en cuenta la promoción de normas fundamentales del trabajo y un nivel mínimo de protección social en la

economía y las políticas nacionales, locales y regionales que permitan asegurar una Globalización más justa.

Siguiendo la línea de estudio, la siguiente sub- categoría de análisis se denominada: Piso de Protección Social, con relación al mismo los criterios de Serrano (2005) y Giroud y Panhuy (2017), armonizan al señalar que es un concepto coherente de políticas públicas cuyo objetivo es que los Estados garanticen el acceso universal, como mínimo a la atención de salud esencial, la seguridad básica del ingreso para los niños, personas en edad activa que no puedan trabajar y personas mayores; procurando así, el disminuir las brechas de determinados grupos de población en relación al conjunto de la comunidad a través del derecho universal de acceso a la seguridad social.

Por su parte, la OIT (2011), subraya que el Piso de Protección Social fue desarrollado por la OIT con el fin de ampliar la protección para países en desarrollo, entendiendo que las políticas sociales tienen el fin de garantizar a toda persona la seguridad de los ingresos y el acceso a los servicios sociales esenciales, en virtud la justicia social y en el derecho universal de acceso a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar de sí misma y de su familia. Evidenciando ello, la relación del marco del Piso Social con la declaración Universal de derechos Humanos, según la cual 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.

En relación a lo antes indicado, Giroud y Panhuy (2017) establecen que la Iniciativa para un Piso de Protección Social se erigió como una de las principales prioridades para hacer frente a la crisis mundial, la cual fue por

medio de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) en virtud de un dialogo tripartito. Determinando así que de acuerdo con la OIT (2011), El Piso de Protección Social este estrechamente ligado con el objetivo Trabajo decente; para reducir de forma eficaz la pobreza, por medio de estrategias que fortalezcan las instituciones laborales y sociales y la promoción de un entorno macroeconómico que favorezca el empleo.

De tal modo, que a criterio del investigador se plantea el Piso de Protección como un medio esencial para hacer frente a la pobreza y las grandes brechas de desigualdad que condena al flagelo de la miseria a millones de personas, ejecutando para ello políticas públicas que permitan garantizar el acceso universal a un mínimo a la atención de salud esencial para todas las personas sin limitar su género, edad o condición; procurando así, desarrollar la agenda del Trabajo Decente y una Globalización Justa con base al reconocimiento del derecho universal de acceso a la Seguridad Social a una escala Global.

En este orden, la siguiente sub- categoría de análisis se denominada: Migraciones Equitativas, sobre la cual la CMDSG (2004), establece el estrecho vínculo entre migración y Globalización, en principio debido a la actual economía y nuevas formas de transporte masivo, lo cual ha reducido las barreras de movimiento. Además la revolución de las TIC amplía la difusión del conocimiento entre los distintos nivel de vida de países ricos y pobres, facilitando la migración, a través de agentes intermediarios que ante la ausencia de un marco multilateral para el movimiento transfronterizo

promueven la libre migración hacia los países industrializados como opción para mejorar la calidad de vida.

Por tal motivo, dicho autor señala que se genera un desequilibrio ante la ausencia de un marco multilateral donde todos los sujetos podría beneficiarse del movimiento transfronterizo de personas, haciéndolo más ordenado y eliminando la explotación de los migrantes. Teniendo en cuenta además, que la mayoría de los países industrializados cuenta con una población que envejece, mientras que la mayoría de los países en desarrollo cuenta con una población joven y creciente, lo cual podría integrar las bases de una nueva agenda internacional donde se propicie de diversas maneras el incremento de oportunidades de la migración con beneficios mutuos, solo prestando la debida atención a los intereses legítimos de los Estados.

En relación a ello, la OIT (2014), coincide en que las tendencias de la migración están evolucionando rápidamente, haciendo de esta una realidad de la pocos Estados logran escapar, conllevando al análisis de las políticas internas y externar para evitar los riesgos que los abusos laborales comportan. Vislumbrando así, la migración equitativa con base al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes como una oportunidad real de lograr incorporar una dimensión social a la Globalización que priorice el Trabajo Decente mediante la creación de políticas de migración dirigidas a facilitar la circulación de los trabajadores y la distribución de oportunidades de trabajo para la población en edad de trabajar del mundo.

Ahora bien, desde una perspectiva legal la CIDH (2003), aborda las Migraciones Equitativas, resaltando que la ausencia de un marco multilateral no

comporta la ausencia de derechos y garantías a favor de aquellos trabajadores no nacionales o en situación irregular. Por lo cual, la no discriminación y el derecho a la igualdad se aplican a todos los residentes, con independencia de su situación migratoria, anulando cualquier restricción contraria a derecho que perjudique a los trabajadores no autorizados, exigiendo el cumplimiento de las obligaciones surgidas con motivo al desempeño de su labor, pues la situación migratoria de una persona nunca puede ser una justificación para privarle del goce y del ejercicio de sus derechos humanos.

Por ende, en virtud de los argumentos antes esbozados, a juicio de investigador se establece como Migraciones equitativas aquel conjunto de políticas establecidas de manera mancomunada entre diversos Estados, dirigidas a concretar un marco multilateral que regule el movimiento transfronterizo por medio de procesos ordenados, tendiendo siempre a la protección de los Derechos Humanos de los migrantes e incluso aquellos que se encuentren residenciados de manera irregular para suprimir cualquier forma de explotación y esclavitud, que impiden la goce de los beneficios que la Globalización y el Trabajo Decente comportan.

Finalmente, posterior al desarrollo del segundo objetivo se procede a plantear el tercer objetivo de la investigación denominado, "Examinar las nuevas tendencias tecnológicas en base a las relaciones laborales en Venezuela", en efecto a la cual se realizó la recolección de información relevante y esencia para lograr profundizar sobre diversos supuestos y nuevas realidades que reconfiguran el nuevo mundo del trabajo en virtud de las sub-

categorías de análisis estructuradas en el presente proyecto de investigación y que se presentan a continuación.

Sobre la base de lo antes establecido, se plantea como primera sub-categoría de análisis a desarrollar la denominada: Tecnología, respecto la cual los autores Rangel y Martínez (2004) definen como el procedimiento necesario para efectuar o crear algo, mediante instrumentos, herramientas y máquinas, necesarias para ejecutar un procedimiento que permita la transformación de materiales en virtud del conocimiento científico disponible para la sociedad en general, posibilitando así, la reproducción y comercialización a diversas escalas de un determinado bien o servicio.

En relación a ello, los autores Ortiz (1999), la CMSDSG (2004) y la UNESCO (2010), coinciden en que la Tecnología es el factor clave para el progreso de la sociedad, así como el agente catalizador del acelerado proceso globalizador que actualmente se expande por medio de los Estados que conforma el concierto de naciones. Contribuyendo así, a un mundo más competitivo, inclusivo e interconectado, donde el valor de las tecnologías se hace determinante para redefinir la desigualdad entre los países más o menos desarrollados.

De tal modo, que para dichos autores, el valor del conocimiento adquiere un gran valor por ser el mismo un requisito esencial para la producción industrial, el cual determina que las naciones a la vanguardia tecnológica sean las más desarrolladas y con los mayores estandarices calidad de vida. Conllevando así a la necesidad de asegurar la internacionalización de la economía por medio de industrias de alta tecnología y de alto nivel de calidad,

que motiva a los Estado a invertir en la educación, la capacitación y difusión de dichos conocimientos, a fin de facilitar la construcción de bases de datos que amplifiquen el conocimiento y por ende el progreso de la nación.

Aunado a ello, la CMSDSG (2004), destaca que la difusión de Internet, el correo electrónico y telefonía móvil a nivel global y de bajo costo crean un mundo más interconectado, que permite el acceso a un amplio volumen de información relativa a las ciencias o trivialidades desde cualquier lugar del mundo, facilitando la integración y la creación de un auténtico estado global.

Sin embargo, de acuerdo con la autora Nübler (2016), la ola de innovación tecnológica trae aparejado consigo la incertidumbre del futuro del mundo del trabajo, ante el temor de que la innovación tecnológica destruyan puestos de trabajos tradicionales a gran escala, debido a la desviación crítica del patrón histórico que los cambios técnico-económicos promueven en virtud de las nuevas tecnologías emergentes tales como sensores multifuncionales, el aprendizaje de robótica, el internet en equipos o la impresión en 3D.

Por lo cual, la misma señala que en oposición a las opiniones fatalistas, serán movilizadas fuerzas que crearán nuevos empleos que dará lugar a una época dorada de creación de trabajos de calidad, con sustento en hechos históricos como la Revolución Industrial, donde las fases iniciales de la destrucción de empleos, siempre iba aparejada de otra fase creadora de empleos, impulsado gracias a diversas fuerzas a nivel económico, político y de la sociedad, en virtud de la demanda de incrementar la productividad que fomenta la innovación de los procesos dirigidos a economizar mano de obra,

automatizando y fragmentando los procesos de producción. Requiriendo de la formulación de políticas para comprender el proceso de creación de empleo.

En la misma línea, los autores Khatiwada y Escudero (2016), establecen que el envejecimiento de la población y la reducción de la tasa de actividad laboral calificada en economías avanzadas promoverán la competencia por la adquisición de talento a nivel global como mano de obra móvil a escala mundial mediante los trabajos en línea con aplicaciones y redes sociales, en beneficio de trabajadores flexibles altamente calificados, pero en detrimento de las personas menos cualificadas y con menores ingresos, dificultando su salida de la pobreza y el acceso al trabajo decente, afectado a las economías emergentes, donde los progresos tecnológicos ejercerá más presión para aquellos que no cuenten con un buen grado alfabetización tecnológica.

Visto de esta forma, el sistema normativo venezolano en el artículo 148 de la LOTTT (2012) plantea el despido masivo por razones técnicas económicas, el cual ante el peligro de extinción de las fuente del trabajo, reducción de personal o la necesidad de modificar condiciones laborales, permiten al Estado intervenir para verificar que razones promueven dicha situación, procurando la organización entre trabajadores y patrono para realizar un estudio profundo de las circunstancias reales. Respecto a lo cual los autores Garay y Garay (2014) identifican más como una circunstancia negativa en la cual la empresas por razones técnicas o económicas, esté pensando en cerrar o al menos en disminuir el número de trabajadores.

Por ende, de acuerdo con los autores Garay y Garay (2014) los procedimientos establecidos en el artículo 148 de la LOTTT (2012), están

dirigidos a salvar la empresa para que siga funcionando en óptimas circunstancias de forma individual o con la intervención de los trabajadores y del Gobierno. Sin embargo, ante el agotamiento de las primeras medias de carácter mercantil, además del despido de administrador, poco quedaría por hacer si las causas fuesen externas, como maquinaria obsoleta o productos de fábrica ya no se consumen y no posible cambiarlos, pues resulta inútil que la empresa pase a manos del Gobierno trabajadores.

Por tal motivo, al criterio del investigador se define como Tecnología el conjunto de innovaciones técnicas y científicas que irrumpen como medio amplificador del proceso Globalizador, acelerando su ritmo modernizador debido a los avances sin precedentes en las comunicaciones, el transporte y la industria. Contrarrestando así, los esfuerzos individuales de los Estados de responder a los cambios producidos en el mundo laboral, ofreciendo opciones sin límites de interconexión y empleo, gracias a las telecomunicaciones, redes y demás medios informáticos que revolucionan los mercados y se adaptan a los distintos estilos de vida de las personas para satisfacer sus necesidades de modo rápido y eficaz.

Aunado a ello, los cambios introducidos por las TIC, así como la automatización y fragmentación de los procesos de productivos, transforman de forma disruptiva el mundo del trabajo, alterando el statu quo de los Estados, potenciando los trabajos remotos desde plataformas digitales y dispositivos móviles vía Apps, generando consigo una oleada dinámica de creación de nuevos empleos y destrucción de puestos de trabajo tradicionales como efecto de un proceso complejo e incierto que depende de la movilización de fuerzas a

nivel económico y político, que replantean el deber de los Estados ante el compromiso de participar activamente en proceso de adquisición y desarrollo del conocimiento tecnológico productivo en beneficio de sus ciudadanos.

Por lo tanto, el dinamismo global replantea el valor de las tecnologías como factor clave del progreso material y la transformación de la sociedad, con énfasis especial en el elemento competitivo, causal de diferencias del nivel de vida entre los Estados más o menos desarrollados. Coadyuvando ello, a la innovación constante por medio de la incorporación de nuevos conocimientos y tecnologías de avanzada, a fin de lograr mayores beneficios de los mercados mundiales, puesto que la negativa al desarrollo tecnológico, condenaría al fracaso el desarrollo, calidad de vida y estabilidad laboral de los Estados.

Ahora bien, en el caso concreto de la legislación venezolana, el artículo 148 de la LOTTT (2012) se plantea como una puerta para la apertura de la ola de cambios del mundo laboral que la disrupción tecnológica trae aparejada, aunque la misma en principio sea visualizada desde un ámbito meramente protectorio, también aplica para la instauración de mecanismos productivos tecnificados sustentados en la automatización o robótica, lo cual generaría como causa la destrucción de los puestos de trabajo tradicionales, pero como efecto el incremento de la productividad, la capacitación y seguridad de los operados encargados de ejecutar dicha labor.

Sumado a lo expuesto, se prosigue con el desarrollo de la sub- categoría de análisis a desarrollar la denominada: Millennials, en virtud de la cual los criterios de Pintado y Sánchez (2014), Ortega (2014) y Gutiérrez (2014) convergen al señalar que esta generación se encuentra conformada por los

nacidos entre 1980 y 2000, por lo que rondan 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 más preparados que otras generaciones, estimándose para 2025, el 75% de los trabajadores mundiales pertenecerán a esta generación, así como los puestos de poder para la toma de las grandes decisiones.

De la misma forma, las opiniones de los autores coinciden en que los Millennials presentan identidad propia que los visualiza a sí mismos como emprendedores con conciencia colectiva que favorece la economía compartida. Además son autosuficientes y profundamente optimistas, pues piensan y actúan diferente al confiar en sus amigos, en un término amplio que se extienden en la red, impulsadas por convergencia de intereses, que se materializan en la preferencia de blogs en lugar del periódico o prefieren la opinión sobre productos de un amigo que las de los expertos, evidenciando el rompimiento con el individualismo a través del uso de las Startups que hacen tambalear a las grandes compañías y los hace objeto de estudio.

Por otro lado, para los autores Pintado y Sánchez (2014) y Gutiérrez (2014) concuerdan que para los Millennials los medios sociales son más que una forma de comunicar, son plataformas que dan sentido al mundo, pues son nativos digitales que se caracterizan por dominar la tecnología como una prolongación de su cuerpo, haciendo de las redes sociales y mensajería instantánea, el medio idóneo para el desarrollo de sus relaciones y actividades intermediadas por una pantalla, donde mantienen sus amistades por Facebook

o WhatsApp, informándose con Twitter y comparten sus comidas en Instagram, lo cual los mantiene conectados las 24 horas, los 7 días de la semana.

Ahora bien desde el ámbito laboral, desde el ámbito organizacional Pintado y Sánchez (2014) señalan que estos esperan y reclaman flexibilidad de la organización, con adaptabilidad a los cambios y proactividad en las redes sociales capaz de crear relaciones y acercamiento con sus clientes y compañero, 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, que facilitan la flexibilidad con mayor satisfacción y eficacia organizativa, garantizando información sobre el desempeño en tiempo real, a fin de lograr un aprendizaje más eficaz y una experiencia de trabajo más intensa.

Así mismo, desde el ámbito laboral relativo al futuro del mundo del trabajo, Ortega (2014), que estos están inventando y protagonizando nuevos empleos que transforman la economía, como es el caso de la Big Data, las impresiones 3D, de la genómica, de las weareble tech, e incluso en sectores tradicionales como asistencia social y la agricultura, lo cual favorece los nuevos trabajos y formas de empleo desde casa, a tiempo parcial, como freelance, en virtud de su singular interés de no vivir solo para trabajar, incursado ello por una profunda conciencia social, por lo que aun cuando trabajen en empresas querrán gozar de la libertad de ser emprendedores o autónomos.

Como complemento, desde el ámbito político Ortega (2014) y Gutiérrez (2014) coinciden en que los Millennials son actores estratégicos en el desarrollo de un país, convirtiéndose en un público primordial para la política al

representar una enorme base de electores y ser un potencial ejercito de activistas y militantes, haciendo de la política un reto para los partidos y los gobiernos en lo que respecta a saber escuchar los Millennials, pues son más críticos, exigentes y volátiles, matizando esto por medio de la tecnología social, para llegar a la política; usando el Internet para informarse, denunciar y debatir, haciendo del Internet una herramienta ciudadana, que a nivel de Latinoamérica destaca a Venezuela como el país con mayor interés político en la región.

Por ende, en virtud de lo establecido a criterio del investigador se establece como Millennials la generación imperante en la nueva era global, la cual representa características propias que lo identifican como un ser más solidario, emprendedor, confiando y optimista, pero más importante aún, con un mayor nivel educativo y con un gran sentido de conciencia colectiva que redefinirá el futuro del mundo del trabajo, ante los pronósticos de que dichos individuos integren el 75% del mercado de trabajo e importantes posiciones políticas para el 2025, redefiniendo la geometría de poder global y alterando el statu quo de los Estados, en virtud de ser los responsables de promover la ola de tecnologías disruptivas creadoras de nuevas formas empleo y organización.

Por otro lado, con relación a la siguiente sub- categoría de análisis a desarrollar, la cual se denominada: Startups, sobre la cual los autores Blank y Dorf (2013), el OCDE (2016), y Ries (2012), concuerdan que la definición se refiere a una institución humana materializada a través del emprendimiento social, tecnológico e innovador de negocios dinámicos y disruptivos que requieren más capital financiero que de infraestructura física para su desarrollo, los cuales están enfocados en la búsqueda de un modelo rentable, capaz

repetirse y desarrollarse, creando nuevos productos y servicios por medio de herramientas que miden la respuesta de los consumidores a fin de controlar los riesgos mediante los canales web y móvil, sin ignorar los procesos contables.

Aunado a ello, los autores con Blank y Dorf (2013) y el OCDE (2016), concuerdan con el carácter expansivo que han tenido las Startups en la actualidad, al estar dirigidas por emprendedores sociales, que crean proyectos innovadores sin ánimo de lucro para cambiar el mundo, permitiendo soluciones que benefician a millones de personas, bajo temáticas diversas como agua, agricultura, salud y microfinanciación, valiéndose de la difusión de las TIC, la Globalización y las aspiraciones crecientes de las sociedades en los países emergentes, que junto a políticas públicas más atentas, crean condiciones para la innovaciones y el cambio de mentalidad.

En síntesis, con base a los criterios antes estructurados, a criterio del investigador se establecen como Startups aquellos emprendimientos tecnológicos caracterizados por un fuerte carácter social y disruptivo que hace de estos negocios dinámicos e innovadores. Dando a lugar, una nueva ciencia para la gestión y creación de negocios, sustentado sobre la base de herramientas que miden el interés de los consumidores a través del feedback sustentado en el Internet, permitiendo su expansión mediante las TIC, la Globalización y las aspiraciones crecientes de las sociedades en los países emergentes, que vislumbran este tipo de negocios como una oportunidad para el progreso con gran aceptación a nivel global por su amplia dimensión social.

Ahora bien, recapitulando la línea de estudio se establece como siguiente sub- categoría de análisis a estudiar la denominada: FinTech, sobre la cual los

autores, Igual (2016), Chishti y Barberis (2017), Skinner (2016) y la OIT (2016) coinciden en que significa tecnología financiera derivada en principio de las Starptups, que proveen servicios digitales enfocados al área de las finanzas con soporte de las TIC, de acelerada expansión. Cambiando así la manera en que la gente paga, accede al créditos, invierte y transfiere o presta dinero a través de dispositivos móviles y monedas digitales, que ofrecen soluciones tanto para personas naturales como jurídicas con aplicaciones de uso sencillo, confiable, transparentes y sin grandes limitaciones regulatorias.

Aunado a ello, al criterio de Chishti y Barberis, el nacimiento de la FinTech tiene lugar en virtud del descontento generado por la crisis financiera durante el 2008, lo cual generó un rechazo colectivo que desembocó en la innovación financiera dirigida por los Millennials que estaban edad suficiente de ser potenciales cliente, prefiriendo estos favorecer a los proveedores de FinTech que ofrecían nuevos servicios económicos, a través de Apps móviles, brindando confianza, transparencia y tecnología en lugar de banqueros desconocidos.

Por tal motivo, Chishti y Barberis (2017), Igual (2016), Skinner (2016) y la OIT (2016) concuerdan en que el FinTech está cambiando el modo de obtención de fondos, gracias a la financiación colectiva desde cualquier lugar del mundo, desplazando el sector bancario en virtud de la desconfianza general versus la cultura de la innovación que las Startups ofrecen mediante servicios más transparente y sencillos, rompiendo con las viejas estructuras mientras convive y se desarrolla en un contexto de redes sociales. Representando por ende, una alternativa retadora respecto a la banca tradicional, la cual podría ser

una oportunidad extraordinaria para la democratización de las finanzas o al menos para hacerlas más amables a las personas.

Por consiguiente, en con relación a los elementos antes señalados se establece de acuerdo al criterio del investigador que el FinTech representa una derivación de las Startups enfocada al sector financiera, donde convergen la innovación y la tecnología disruptivas, que permiten el acceso de sus usuarios a servicios digitales con la finalidad de ejecutar pagos, solicitar créditos y realizar inversiones, través de sus dispositivos móviles y monedas digitales que circulan mediante el uso de Apps sencillas y transparentes, que logran rivalizar con los sistemas bancarios tradicionales, al ser estas más amigables y promover la democratización de las finanzas.

Siguiendo el orden de ideas, se procede con el desarrollo de la sub-categoría de análisis denominada: Freelance, sobre la cual los autores Pelayo y Rodríguez (2015) y USERS (2012) coinciden en que se representa como un emprendedor del trabajador autónomo que desarrollan una profesión de manera independiente sin vinculación contractual a favor de terceros que requiere sus servicios no de forma continuada, sino para tareas determinadas, por lo cual la retribución no es en función del tiempo empleado en las tareas encargadas sino del resultado de estas, permitiendo la flexibilidad de manejar horarios, organización y selección de los clientes. Cobrando un rápido auge en virtud de las nuevas necesidades del mercado y la innovaciones tecnológicas.

En correlación a lo anterior, los autores Pelayo y Rodríguez (2015) y Morán (2007) destacan que el componente principal que diferencia a los trabajadores Freelance del resto de trabajadores autónomos, es el carácter

especializado y altamente tecnológico de su labor, cuya principal actividad se basa en el desarrollo de proyectos en entornos y aplicaciones informáticas, logrando una notable reducción de costes, en virtud de las innovaciones que permiten realizar determinado porcentaje de actividad laboral en un lugar diferente al puesto de trabajo, encausando a que modalidades como el teletrabajo o trabajo a distancia se implanten en la sociedad de forma progresiva prestan sus servicios a varias empresas distintas.

Por su parte, The Future Laboratory (2017), plantea un pronóstico ineludible para el año 2020, en virtud de los cambios radicales que los Mercados Abiertos y las disrupciones tecnológicas traerán consigo al marco empresarial donde la integración de los trabajadores Freelance y las Startups dentro de las grandes empresas, serán la estrategia principal para la innovación y la transformación de los procesos de trabajo.

A todo ello, en virtud de la flexibilidad e independencia promovida por trabajadores Freelance en una nueva era global donde el uso de dispositivos móviles y las técnicas avanzadas de inteligencia artificial automatizan los procesos repetitivos, liberando el talento y autonomía de los trabajadores en pro de una mano de obra dispersa, que transforma el concepto de oficina, en virtud de la relevancia de la tecnología móvil para el desarrollo de los nuevos entornos que darán lugar a una nueva forma de cómo, dónde y cuándo operan las empresas.

De tal modo, que a criterio del investigador se define el Freelance como una modalidad de trabajo autónomo en la cual el trabajador obtiene una retribución por los resultados generados por sus servicios, distinguiéndose de

otros trabajadores autónomos, por su profundo carácter especializado y altamente tecnificado, enfocada en el desempeño de principalmente de actividad se basa en el desarrollo de proyectos especializados y aplicaciones informáticas que en virtud de las TIC promueven la ejecución de un gran porcentaje de actividad laborales desde cualquier lugar y a cualquier momento, representándose por puestos de trabajo encausando a modalidades como el teletrabajo o trabajo a distancia.

Del mismo modo, en virtud de las disrupciones tecnológicas y la expansión de los Mercados Abiertos, el trabajo freelance se convierte en el medio idóneo para materializar la flexibilidad e independencia que los dispositivos móviles y la inteligencia artificial pregonan en virtud de una nueva fuerza de trabajo digital capaz de redefinir el concepto de oficina planteando nuevos entornos donde las empresas tendrán que operar con más dispositivos conectados, mientras que la mano de obra evoluciona para dar lugar a una nueva forma de cómo, dónde y cuándo operan las empresas.

En referencia con los parámetros de la investigación, se procede con el desarrollo de la siguiente la sub- categoría de análisis denominada: Teletrabajo, respecto a la cual la OIT (2016) destaca la dificultad que ha generado el establecer una acepción unánime sobre la definición del teletrabajo, como consecuencia de la evolución de dicho método organizativo, debido a la creciente multiplicación de redes de comunicación y de nuevas formas de trabajo, las cuales en un principio se asociaban al trabajo a domicilio, pero que en la actualidad se vinculan a la movilidad y el trabajo remoto basado

en las nuevas TIC como sinónimo de trabajo flexible (relativo a horarios, ubicación y uso de tecnología).

Por lo cual, al criterio de la OIT (2016), la definición más aceptada es aquella que vincula tres elementos esenciales como lo son el primer lugar, que el trabajo se realice en un lugar distinto al del establecimiento principal; en segundo lugar la implementación del factor tecnológico para laborar de forma remota ya sea en línea (con una conexión informática directa) o fuera de línea, a fin de organizarse individual o colectivamente, y poder ejecutar sus labores correspondiente, y por último que el faena sea ejecutada por trabajadores independientes o trabajadores asalariados. Estos serían los tres elementos claves que conformarían el Teletrabajo.

En igual sentido, los autores Messenger y Gschwind, citados por la OIT (2016) señalan que el trabajo flexible basado en la computación y la nube, permiten el acceso al trabajo desde cualquier lugar del mundo por medio de teléfonos inteligentes y tabletas, conllevan a que el término Teletrabajo evolucione en virtud de la variedad de TIC y la generalización de equipos con acceso a Internet utilizados por los nómadas digitales para materializar el trabajo través de dispositivos móviles.

Por su parte, la OIT-Eurofound (2017), establece una conjugación entre el Teletrabajo y las tecnologías móviles mediante el acrónimo T/TICM para el ámbito laboral, delimitando dentro de los dispositivos móviles los teléfonos inteligentes, tablets, ordenadores portátiles y ordenadores de sobremesa para laborar de manera remota en virtud de los avances de la tecnología digital que exigen la flexibilidad organizacional a fin de favorecer la competitividad y

productividad empresarial, permitiéndole al trabajador equilibrar su vida personal y laboral convirtiéndose en una estrategia para combinar el uso diario del tiempo para diversos fines en diferentes lugares.

En relación a ello, la OIE (2017) define el Teletrabajo como una modalidad de trabajo que utiliza las TIC, en el contexto de un contrato o relación de trabajo, donde el trabajo que podría realizarse en las instalaciones del empleador, se lleva a cabo fuera de estas de forma regular, promoviendo el surgimiento del talento a nivel global en virtud de las interconexiones que permiten el trabajo el línea a favor de la competencia y oportunidades dentro del mundo del trabajo. Transformando así, el paradigma laboral de un trabajo para toda la vida, al no ser de interés para los trabajadores, prefiriendo estos desarrollar una reputación basada en la satisfacción del cliente.

Por otro lado, desde el ámbito legal, la EUR-Lex (2005), indica que a nivel de Europa la responsabilidad por la salud del teletrabajador está circunscrita al empleador de conformidad con la Directiva 89/391 (Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.1989), la legislación nacional y los convenios colectivos sobre T/TICM a nivel europeo europeos, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2000) que identifica el Teletrabajo como una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las TIC 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.

En síntesis, con base a los argumentos antes establecidos a criterio del investigador se establece que el Teletrabajo es una modalidad de organización

y desarrollo del trabajo con base a las TIC, en el contexto de un contrato autónomo o una relación de trabajo subordinada, donde el trabajo se desarrolla de manera indistinta dentro o fuera de las instalaciones del contratante o patrono, promoviendo ello la competencia y oportunidades de acceso a mano de obra calificada a nivel global en virtud de las opciones sin límites de interconexión que las redes y el Internet ofrecen, acelerando el auge de los Mercados Abiertos y fijando nuevos retos para el concierto de naciones.

Seguidamente, se plantea como posterior sub-categoría de análisis a desarrollar en cuestión, la denominada: El Desarrollo Web. Respecto a ello, los criterios de los autores IMO (2016) y Varela (2016) coinciden en que la digitalización está abriendo nuevas oportunidades laborales y obligando a las empresas a transformar su organización interna para adaptarse a los continuos cambios tecnológicos, haciendo del Desarrollo Web una profesión en auge la cual se materializa a través del diseño, planificación, gestión y desarrollo de sitios web como herramienta de marketing tanto para web semántica como la web móvil.

En relación a ello, los autores IMO (2016), Aubry (2012) y Varela (2016) coinciden también sobre cuáles son algunas de las actividades realizadas por el Desarrollador Web, destacando entre estas el mantenimiento y la programación de una página web con fines de Marketing, ocupándose del funcionamiento del software tanto del servidor como del cliente. Mejorando para ello la navegabilidad por medio de la vigilancia de las normas de Google y otros buscadores, estando así alertas ante posibles ataques y actualizaciones requeridas que hagan posible la aplicación de normas del responsive design,

que permiten a los diseños-desarrollos adaptarse visualmente a cualquier computador o equipo móvil.

En lo que respecta a la relación laboral, Aubry (2012) plantea que esta es de tipo Freelance, por lo que una vez decidida la creación de una web se deberá proceder a la selección del profesional encargado de gestionar el proyecto, por lo que la parte contratante será la entidad que inicia o solicita el proyecto, definiendo los objetivos, recursos, presupuesto y la fecha en que deberán completarse las tareas, mientras el prestador de servicios es la entidad que gestiona la realización técnica del proyecto solicitado, apegándose las directrices fijadas.

Por tal motivo, de acuerdo a los criterios ya señalados, a juicio del investigador se establece como Desarrollador Web aquel profesional altamente calificado que labora bajo las modalidades Freelance o subordinado, empleado para el diseño, planificación, gestión y desarrollo de sitios web como herramienta de marketing tanto para web semántica como la web móvil a favor de una empresa u entidad gubernamental, en pro de maximizar su exposición al público mediante los medios telemático o digitalizados, que ante la apertura moderna de las TIC y la competencia promovida por los Mercados Abiertos, son representados como una de las nuevas profesiones de mayor auge y demanda en la nueva era global.

Por otro lado, se plantea como siguiente sub-categoría de análisis a desarrollar en cuestión, la denominada: El Desarrollo de Aplicaciones, sobre lo cual los autores Cuello y Vittone (2013) establecen que una App es una pieza de software que se ejecuta en los dispositivos móviles, las cuales

transformaron el mercado de la telefonía a partir del ingreso al mercado de iPhone, haciendo de las aplicaciones algo rentable, tanto para desarrolladores como para los mercados de aplicaciones como App Store, Google Play y Windows Phone Store.

En correlación a ello, la autora Rodríguez (2016) indica que las Apps ha revolucionado el mercado de las TIC, pues el hecho de brindar la posibilidad de poder personalizar un equipo de acuerdo a los intereses del usuario, empoderó a los compradores, promoviendo la oferta de servicios en virtud del Internet y los dispositivos móviles que dan lugar a un mercado de alto valor agregado, donde la capacidad de innovar y generar soluciones colectivas es fundamental para tener éxito comercial. Evidenciándose además el interés de sumarse a la era global mediante las redes sociales y la mensajería instantánea que aplicaciones móviles como Facebook WhatsApp e Instagram permiten

Sin embargo, al criterio de esta, es necesario hacer frente a los problemas de oferta y demanda de las aplicaciones móviles, considerando la preferencia de los usuarios por aplicaciones orientadas hacia las redes sociales y entretenimiento desarrolladas en el exterior; así como las debilidades en lo que respecta a la adquisición de las TIC y a la falta de gerencia para la consolidación de negocios sostenibles capaces de aprovechar el potencial de las aplicaciones móviles a partir de la fijación de retribuciones a favor de los desarrolladores de aplicaciones mediante modelo de negocios o contratos de desarrollo donde converja la oferta y demanda.

Por otro lado, los autores Cuello y Vittone (2013) hace un énfasis sobre la distinción entre una aplicación web y móviles, señalado que para la ejecución

de una aplicación móvil es necesaria la descarga e instalación de la misma para su uso, mientras que a una web puede accederse con Internet y un navegador, radicando especialmente su diferencia en visualización entre un ordenador y un móvil, requiriendo del desarrollo de web reponsiva para que pueda adaptarse a la pantalla de un dispositivo móvil mostrando toda la información necesaria de acuerdo al tipo de dispositivo.

En relación a ello, Eurodesk (2016), plantea que la demanda por especialistas en Java y en HTML5 para el desarrollo de Apps que dominen ambos lenguajes, un requisito calificado y difícil de encontrar para los empleadores, maximizando el auge de esta profesión con salidas laborales en áreas tan diversas como la financiera, los juegos de los smartphones y la creación de Apps para fidelizar a clientes, generando ello una gran oleada de nuevas oportunidades.

En virtud de los criterios antes indicados, a juicio del investigador se precisa como Desarrollo de Aplicaciones el desempeño de una labor altamente calificada y tecnológica asociada con la modalidad laboral Freelance, dirigida al desarrollo o programación de piezas de software, las cuales están al alcance de cualquier usuario poseedor de un dispositivo móvil con conexión a Internet, lo cual permite la descarga paga o gratuita a través de las diferentes tiendas virtuales como App Sote y Google Play, de forma célere y sencilla, lo cual hace de dichos mercado un cultivo para la expansión de las TIC y la Globalización, así como un medio productivo innovador de gran auge y demanda que favorece tanto a consumidores como a los emprendedores Freelance.

Ahora bien, continuando con el desarrollo de la sub-categoría de análisis se plantea: El Marketing Digital, en virtud del cual los autores Selman (2017), Vértice (2010) y Sainz (2017) coinciden en que se ha convertido un método flexible, maduro e innovador para negociar a nivel global en virtud de la amplia gama de herramientas que las TIC y el Internet proporciona, en especial a través de las redes sociales vitales en la actualidad por su sistema interactivo para alcanzar el éxito en la era informática donde la telemática, marca el inicio de una nueva forma de comercialización electrónica, creando la nueva modalidad del marketing digital que se extiende rápidamente a todos los sectores socioeconómicos adaptándose a los cambios del entorno competitivo.

De acuerdo a lo antes citado, para Selman (2017) el marketing configurado al marco del Internet, genera el Marketing Digital como proceso mediante el cual es posible ofrecer productos y servicios aprovechando los recursos de la red, estructurando estrategias de mercadeo en el mundo online, las cuales superan el comercio tradicional mediante conocimientos variados sobre comunicación, mercadeo, publicidad, relaciones públicas, computación y lenguaje informático que abarcan la web, la telefonía digital, la televisión digital y las consolas de video juego.

En tal sentido, a criterio de Vértice (2010) el Marketing Digital es un sistema interactivo dentro del conjunto de acciones de mercadeo empresarial, basado en el uso de los medios de comunicación telemáticos para conseguir una respuesta mensurable ante un producto y una transacción comercial, 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, gracias la acelerada innovación que reconfiguran un nuevo método de mercadotecnia que beneficia a la empresa y al trabajador si es logrado un buen posicionamiento en el mercado, mejorando la captación y retención de talento en un plan combinado de marketing y recursos humanos.

De tal modo, que a criterio del investigador se establece que el Marketing Digital consisten en un proceso estratégico que aplica la publicidad, computación y lenguaje informático para obtener una respuesta favorable ante la oferta de productos o servicios, mediante una transacción comercial electrónica y personalizada, lo cual permite abarcar grandes audiencia y aprovecha el contacto directo, interactivo las redes sociales y la Internet ofrecen para afianzar los vínculos entre empresa y cliente, expandiendo su espectro de los medios telemáticos que engloban la web, la telefonía digital, la televisión digital y las consolas de video juego. Convirtiéndose por ello, en el medio ideal para generar beneficios para empresa y trabajadores por igual.

Siguiendo con el desarrollo en cuestión, se plantea como siguiente sub-categoría de análisis se plantea: E-Commerce (comercio Electrónico), respecto a la cual los criterios de los autores Nevárez (2014) y Durango (2015) convergen en que las TIC dan lugar a nueva forma estratégica de hacer negocios entre las empresas y consumidores (B2C) o entre empresas (B2B), a través del Internet para el intercambio de información y tracciones financieras. Creando oportunidades de negocios que generan actividades multimillonarias y que revolucionan el mundo de los negocios al laboral permanentemente garantizando el acceso a consumidores nacionales e internacionales, a un bajo nivel de costos y con un mayor grado de interactividad con el cliente.

En igual sentido, la OIE (2017) realiza un pronóstico en virtud de la automatización que impulsara los servicios en línea, permitiéndole superar los mercados tradicionales por contar con un desarrollo más sólido y fuerte que el de los bienes físicos. Evidenciando con ello, la posibilidad de que la digitalización sea un medio capaz de reducir la burocracia que restringe las actividades empresariales, añadido un valor positivo a los nuevos modelos de negocio electrónicos.

Desde ámbito legislativo venezolano, el autor Rey (2014) realiza un análisis crítico relativo al PLCE aprobado bajo el supuesto fin de garantizar un medio digital justo y transparente a favor del consumidor, y como fuente de ingresos y desequilibrio económico. Sin embargo, para el autor dicha ley es solo una continuidad de las políticas centralizadoras y regulación económicas que no resuelven los desequilibrios macroeconómico que ahogan al país, mediante el intervencionismo y controles económicos que ignoran la naturaleza innovadora de la materia, beneficiando solo al sector público venezolano, debido a la formalización de la economía electrónica, con el propósito de ejercer un mecanismos de recolección tributaria sobre este sector emergente.

En razón de lo antes señalado, a juicio del investigador se establece como E- Commerce (Comercio Electronico) es la forma estratégica e innovadora de hacer negocios entre las empresas y consumidores (B2C) o entre empresas (B2B), mediante el Internet aprovechado la interactividad ofrecida por los medios telemáticos y demás dispositivos móviles para el intercambio de información y la ejecución de tracciones financieras en el marco de la tendencia expansiva de las TIC, las cuales comienzan a desplazar al

comercio tradicional por ser un medio de acceso sencillo y transparente capaz de reducir la burocracia que restringe las actividades empresariales, transformando el mundo de los negocios al hacerlos más democrático.

Por otro lado, se plantea como siguiente sub-categoría de análisis la denominada: Mobile (Dispositivos Móviles), que a criterio de Luna (2016), se encuentra conformados por dispositivos de variadas presentaciones y fácil traslado, tales como: Smartphones (teléfonos inteligente), tablets y notebooks (híbridos entre tablet y computadora); útiles para el desempeño de actividades laborales y/o académicas, en virtud de sus sistemas operativos amigables con conectividad a Internet. Además, cuentan con múltiples opciones de comunicación entre sus pares a través de llamadas telefónicas, correo electrónico y mensajería instantánea, permitiendo el acceso a contenidos multimedia con capacidad variada para el almacenamiento de documentos.

En la misma línea, Priede y Martin (2007) resaltan que pocos inventos han tenido la expansión y aceptación mundial de la cual gozan los dispositivos móviles, haciendo de ellos una de las mayores revoluciones tecnológicas de la historia en tan solo diez años desde su comercialización masiva, al ser un elemento esencial para toda la sociedad con independencia de la clase social, nacionalidad, credo o edad. Situándose así, como el principal medio de comunicación para la humanidad que ha transformado el terreno empresarial facilitando la definición de políticas estratégicas de comunicación y marketing, pasando de un ámbito profesional, a otro fundamentalmente personal, donde la persona transmite su identidad y se conecta con su entorno.

En relación al ámbito laboral la OIE (2017), señala que el contexto de competencia del mercado global, los países más beneficiados será aquellos que ofrezcan las mejores condiciones para trabajadores calificados, por lo que aprovechar el potencial de la tecnología digital será el medio para acceder a los talentos mundiales, proporcionando oportunidades a las personas de países en desarrollo que cuentan con Telefonía móvil e Internet para laborar en línea, haciendo de las nuevas herramientas digitales una gran oportunidad de ingresos esencial para definir el futuro mercado de trabajo, por lo que los Estados deberá asumir políticas para garantizar que las generaciones futuras y la población activa cuente con la alfabetización tecnológica adecuadas.

Por tal motivo, la organización plantea la necesaria regulación de los trabajadores de los teletrabajadores, quienes ante la facilidad de laborar desde cualquier lugar y organizar su tiempo de trabajo, promueven a nivel global la autonomía laboral, requiriendo por ello de un respaldo legal que regule el tiempo de trabajo en lugar del resultado o el tipo de tarea que son los mecanismos más comunes, en razón de los efectos negativos que pueden causar la conexión permanente al trabajo en virtud de los dispositivos en línea en detrimento de la salud del trabajador, lo cual lleva a considerar una obligación de desconexión que permita el descanso y la estabilidad del trabajador.

Aunado a ello, la OIT (2016) indica que la tendencia al aumento del teletrabajo se justifica en virtud de varios supuestos como lo son prolongación del recorrido habitual al trabajo, la necesidad de un equilibrio entre el trabajo y el hogar, la proliferación de dispositivos móviles, el crecimiento de la

computación en la nube y velocidades superiores de la red, lo cual genera también nuevos riesgos en la seguridad empresaria al permitir el trabajador el uso de dispositivos móviles personales para comunicarse a través de redes públicas vulnerables aumentando la posibilidad de ataques por piratas informáticos o hackers.

Por ende, en razón de lo anterior se define a juicio del investigador como Mobile (Dispositivos Móviles), aquel conjunto de dispositivos portátiles dotados por un sistema operativo que permite la conectividad a Internet, contribuyendo al desarrollo profesional y académico remoto de los individuos, interconectándolo con el mundo en virtud de las opciones de comunicaciones sin límites sustentadas en la telefonía, el correo electrónico y la mensajería instantánea, que suprimen la distancia entre las empresas y sus clientes, así como entre el trabajo y el hogar. Generando por ello, como requisito fundamental para los Estado el garantizar la alfabetización tecnológica de las próximas generaciones para asegurar el éxito en la nueva era informática.

Por otro lado, se plantea como siguiente sub-categoría de análisis a desarrollar: Las Impresiones 3D, que en virtud de Telefónica (2013) es una tecnología usada para la creación de maquetas, prototipos de diseños, y artículos, donde se utiliza una impresoras para imprimir objetos en 3D que realiza impresiones de capas 2D cuya superposición crea objetos en tres dimensiones, que según los materiales usados varían las cualidades del producto; extendiéndose al campo de la salud al permite imprimir objetos con dimensiones y formas exactas a la morfología humana, gracias a la

bioimpresión 3D empleada para realizar impresiones de órganos mediante el uso de las propias células del organismo.

En relación a ello, que Vazhnov citado por Campanario (2014), resalta el impacto de la comercialización masiva de máquinas de impresión 3D que permiten la colaboración a distancia para enviar, descargar y compartir diseños 3D de manera remota y flexible, requiriendo por ello la participación de los gobiernos a fin equilibrar los cambios que transformarán la logística productiva de los negocios en sectores como transporte, donde los viajes de grandes cargueros para trasladar productos sería innecesario, ya que la mercancías se fabricarán, o el sector salud ante la copiar órganos humanos. Cambiando así, la lógica de producción industrial ante la posibilidad de que cada persona diseñe los objetos que le rodean con el único costo de la materia prima.

En la misma línea innovadora, Zanoni (2014) establece que la sencillez de las impresoras 3D para reproducir cualquier objeto en un lapso de tiempo breve a partir de un dibujo en tres dimensiones o la descarga de un diseño disponible en la Web, pronostican una revolución a escala de la industrial a fines del Siglo XIX, con altas implicaciones económicas para la sociedad, posibilitando la elaboración en serie de cualquier objetos con diversidad de cualidades materiales, que se traducen en una fuente de riqueza capaz de crear prótesis, órganos y estructuras arquitectónicas que no podría ser adquiribles a nivel comercial, cambiando para siempre los procesos de fabricación en pro de la creatividad.

En síntesis, se establece a juicio del investigador como Impresiones 3D a la innovación tecnológica de acceso y uso sencillo, donde se implementa una

impresora capaz de reproducir objetos en 3D, los cuales generan impresiones de capas 2D para construir objetos en tres dimensiones, creando de forma exactas maquetas y prototipos prediseñados, a partir de diversas materias primas como cera, madera, goma, telas, metales y tejidos celulares, con gran variedad diversidad de cualidades y esenciales para elaborar elementos de contricción, vestimenta, prótesis y órganos humanos, así como cualquier artículo albergado en la creatividad del individuo.

Por ende, se convierte en una revolución que transforma la logística productiva de los negocios en los sectores industriales, transporte y salud, al permitir la operabilidad remota mediante un computador o un dispositivo móvil, capaz de enviar o descargar diseños en 3D que se materializa en un lapso de tiempo breve, permitiendo la universalidad de la producción en serie, sin necesidad de acudir al transporte para la adquisición de los productos fabricados en pro del progreso y calidad de vida humana. Determinando ello, la necesaria actuación gubernamental para transición equilibrada por políticas y leyes, a un nuevo escenario donde la oleada de innovaciones crea nuevas formas de trabajo, desplazado o destruyendo los empleos tradicionales.

Ahora bien, como última sub-categoría de análisis en cuestión, se plantea la denominada: Robótica, la cual a criterio de Rossiter (2017), se define como la fusión entre los sistemas mecánico-eléctricos y los nuevos métodos de computación e inteligencia artificial, que mediante múltiples tecnologías crean máquinas capaces de efectuar series complejas de acciones como supervisión, reparación, asistencia médica, asistencia social, exploración, control y eliminación de desechos. Convirtiendo al siglo XXI en la era de la Revolución

Robótica en virtud del impacto de la influencia de la robótica en las vidas personales de las personas tanto en el ámbito de seguridad y militar, como en el de asistencia, cuidado sanitario e industria.

Por su parte, los autores Hernández y Otros (2017), señalan las leyes creadas por Isaac Asimov para regular la robótica a partir de los supuestos de que un robot no puede perjudicar a un ser humano, debe obedecer sus órdenes y proteger su existencia, tendiendo siempre a que ni con su acción o inacción dañe a un ser humano. Repercutiendo estas, en la industria automotriz mediante las Norma ISO 8373 (2012) donde se fijan lineamientos para garantizar la interacción segura entre robots humanos permitiendo su uso para suplir a los humanos en actividades riesgosas para su salud, la necesidad de eliminar actividades monótonas y sencillas que provoquen un exceso de estrés o esfuerzo físico, impactando en la productividad de la empresa y su economía.

En relación a ello, Chang (2016) analiza la automatización robótica desde la perspectiva de la ASEAN para mejorar la productividad, la calidad, la sistematización y la seguridad en el lugar de trabajo, lo cual no implica la sustitución de personal sino la colaboración para aumentar la productividad de trabajadores. Sin embargo, las tecnologías si sustituirían los empleos poco calificados, cuando su coste se reduzca y sean accesibles para pequeñas empresas, garantizando la estabilidad solo a trabajadores con formación calificada que les permitan adaptarse en el manejo eficaz de nuevas tecnologías junto a máquinas digitalizadas que requerirá la población del futuro para asumir los cambios venideros.

Por ende, en virtud de los argumentos antes establecidos se define a juicio del investigador como Robótica, a las nuevas máquinas desarrolladas a partir de la combinación de los sistemas mecánico, eléctricos, computarizados e inteligencia artificial, que permiten efectuar labores como supervisión, reparación, asistencia médica, asistencia social, exploración y control, en aquellos casos donde se requiera su uso para suplir a los humanos en actividades riesgosas para su salud, no calificas que generen un exceso de estrés o esfuerzo físico a fin de mejorar la productividad, la calidad, la sistematización y la seguridad en el lugar de trabajo.

Determinando esta manera, el surgimiento de una revolución robótica, regulada en principio con un carácter humanitario, colaborativo y proteccionista, que no implicara la sustitución del hombre por la máquina, pero si el progresivo desplazamiento de empleos menos calificados en pro de la reducción de costos que garantizaran la estabilidad solo de aquellos trabajadores más calificados, con capacidad adaptarse al manejo eficaz de nuevas tecnologías disruptivas, como consecuencia de la influencia expansiva que generara la robótica en las vidas de las personas en los ámbitos de seguridad, asistencia, salud e industrial. Requiriendo por ello, la participación activa de los Estados para capacitar a las próximas generaciones ante los retos que el futuro comporta.