

Planes de carrera: ¿mito o realidad?

Irma Nieves Zubillaga
Universidad de Carabobo Venezuela
irmanieves@gmail.com

RESUMEN

El presente documento tiene como objetivo observar el ejercicio de los planes de carrera en Venezuela a la luz del enfoque de las teorías Institucionalista y Regulacionista en el escenario de los mercados laborales. Para cubrir ese objetivo, se pretende analizar la teoría Institucionalista y la teoría Regulacionista sobre los mercados laborales y su incidencia dentro de los planes de carrera como parte de la gestión de Recursos Humanos. Por otro lado se hace referencia a la negociación colectiva por considerarla pieza clave en el actual entorno laboral y el impacto que tienen las políticas del Estado que se han implementado en los últimos diez años. Al final se hacen unas reflexiones sobre los planes de carrera como incentivo para establecer una relación laboral a largo plazo y su agotamiento ante la posición regulacionista actual del Estado.

Palabras clave: Planes de carrera, mercados laborales, negociación colectiva, teoría institucionalista, teoría regulacionista.

Career plans: myth or reality?

Irma Nieves Zubillaga
Universidad de Carabobo Venezuela
irmanieves@gmail.com

ABSTRACT

This paper intends to describe the implementation of career plans in Venezuela on the basis of the Institutional and Regulationist theories within the context of labor markets. To achieve this objective, the mentioned theories are analyzed in relation to their incidence on the career plans as part of the human resources management. On the other hand, collective bargaining is being referred to as a key feature in the current labor context and because of its impact on the Estate policies that have been implemented in the last ten years. Finally, some considerations are exposed on the career plans as stimulus to establish a long term labor relation and on their depletion as a result of the regulatory position of the current Estate.

Key words: Career plans, labor markets, collective bargaining, institutionalist theory, regulationist theory.

Consideraciones Iniciales

El concepto de planificación de carrera dentro de una empresa es una práctica que motiva al personal a permanecer en ella, cuando esta práctica se realiza sistemáticamente se muestra la política de promociones como una realidad que permitirá al individuo transitar un camino desde el puesto actual hacia otros de mayor categoría y de mayor responsabilidad, la planificación y desarrollo de carrera se presenta entonces como una oportunidad para ganar el compromiso de los empleados al darles la facilidad de tener una carrera satisfactoria y exitosa; es parte de los derechos vitales y de las reivindicaciones laborales bien ganados por la acción colectiva de los trabajadores.

Esta práctica ha sido común en empresas grandes y competitivas, la gran industria con más de 100 personas (cifra señalada por el Instituto Nacional de Estadística INE en el año 2005), generalmente está conformada por estructuras jerárquicas que contienen una serie de estatus de arriba hacia abajo los cuales permiten desarrollar planes de carrera profesional en donde los trabajadores van escalando posiciones de acuerdo a los mapas de desarrollo establecidos por los responsables de recursos humanos, los cuales según Dessler (1994) tienen la responsabilidad de asistir a los empleados a identificar y

desarrollar su potencial de promoción a través de recursos educativos y de capacitación.

Por lo tanto el objetivo del desarrollo profesional es ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para el crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa, o para estimular su eficiencia y productividad en el cargo que realiza. Chiavenato (2002) señala que el objetivo del desarrollo profesional persigue plazos más largos, con el fin de dar al trabajador aquellos conocimientos que sobrepasan a los exigidos en el cargo actual y lo preparan para asumir funciones más complejas o numerosas y complejas.

Los planes de carrera no son más que un conjunto de pasos y niveles distribuidos en años de experiencia, niveles académicos, calidad del desempeño y otros factores de importancia relativa que se le ofertan al neo-empleado y al trabajador activo con la firme intención de motivarlo y ofrecerle un futuro próspero basado principalmente en su esfuerzo. No se trata del azar ni de decisiones subjetivas, si se logran los puntos necesarios para alcanzar una posición superior y ésta se encuentra vacante, el individuo puede reclamar lo que le corresponde Aguilar (s/f). Esta práctica de Recursos Humanos bajo el esquema tradicional que manejaban las empresas hasta buena parte de

los años 90 del siglo XX, resultaba un atractivo proyecto o una importante muestra del interés que poseía la organización por el crecimiento y desarrollo del personal en su seno, así como un beneficio significativo para el trabajador para alcanzar una posición superior dentro de la empresa, tanto fue así que se incluye este beneficio en los convenios laborales, cabe señalar que a los efectos de negociación colectiva este beneficio se señala como “oportunidades de desarrollo”, “planes de promoción” o “programas de promoción y ascenso”.

Desde esta perspectiva general, la organización como institución se refugia en el campo de las relaciones de trabajo, participando en parte, en la conformación del marco regulatorio en donde está inmerso este agente económico y en la competencia de los agentes económicos en el mercado. Al efecto se ha revisado la literatura referida a la teoría institucionalista y los autores Eymard-Duvernay y Neffa (2008) apuntan que el interés de esta corriente va más allá de la estructuración del mercado de trabajo por parte de las instituciones que lo fundan y más allá de los sindicatos, su aporte fue en gran parte reintegrado en el desarrollo de la teoría estándar del mercado de trabajo en los últimos veinte años.

Al decir de Corona (2002 en Aguilar s/a) “El pensamiento eco-

nómico institucional modifica el supuesto neoclásico de la racionalidad, al agregarse una estructura de incentivos, que determinan el grado de inversión social de los factores y la dimensión del tiempo.

También Aguilar menciona que “Puesto que las relaciones económicas necesitan de un marco regulatorio que les permita interactuar en el mercado, es ahí donde las instituciones entran en acción al establecer ciertos límites -ya sean formales e informales- que regulen las negociaciones económicas, en un mercado imperfecto” (s/a).

Ante estos referentes, y considerando en un sentido amplio la noción de Blau y Kahn (1999 en Eymard-Duvernay y Neffa 2008), los cuales definen a las instituciones como que “abarcan las leyes, programas, convenciones que pueden interferir en el comportamiento del mercado de trabajo y hacer que funcione de manera diferente a un *spot market*” y considerando también los nuevos escenarios expuestos por España (2008) tales como los permanentes ataques a la descentralización, ataque a la prestación privada de servicios, sustitución fallida de un sistema de promoción por uno de protección (misiones) entre otros, surgen algunas inquietudes que le dan sentido a los dos segmentos a los cuales se dedicará el trabajo. Por una parte emerge la duda sobre si el

Estado venezolano respeta la institucionalidad o se impone la teoría regulacionista sobre la institucionalista en la nueva realidad venezolana, por otro lado la incertidumbre apunta hacia la posibilidad de que el Estado pueda garantizar la estabilidad laboral para que se den los beneficios mencionados o que al desmembrarse el INCE se podrán mantener los programas de promoción y ascenso referidos en los convenios colectivos o si se presenta igual esta realidad para grandes y pequeñas empresas.

El siguiente documento pretende analizar la teoría Institucionalista y la teoría Regulacionista sobre los mercados laborales y su incidencia dentro de los planes de carrera de los cuales se presentan las grandes contradicciones y lo que significa para la gestión de Recursos Humanos en grandes empresas y la estabilidad que representan los mismos dentro del marco de ascensos y promociones. A partir de estas preocupaciones se invita a la lectura de los siguientes segmentos.

Institucionalidad o imposición de la teoría regulacionista sobre la institucionalista en la nueva realidad venezolana

El mercado laboral y el comportamiento de los planes de carrera implica sobre todo en sectores casi

antagónicos como la pequeña y la gran empresa estudiar temas que tienen que ver con: género, anti-güedad, retribución económica o beneficios económicos, programas de gobierno o políticas de gobierno, sectores ya sea del sector público o privado, etnografía, integración económica, seguridad social, negociación colectiva entre otros.

El documento en referencia hace especial mención a la negociación colectiva por considerarla pieza clave en el actual entorno laboral y las políticas de Estado que se han estado implementando sobre todo en los últimos 10 años; ello deberá ser tomado en cuenta debido a la incidencia que tiene el Estado en el nivel de empleo como usuario, por una parte, y como protector de la clase obrera a través de la legislación socio-laboral, por otra; en este último aspecto cobra especial relevancia la flexibilidad que otorga la normativa a las empresas para que éstas adquieran, usen y prescindan de la fuerza de trabajo. Cuestiones tales como la diversidad contractual en materia laboral, regulación de salarios y horarios de trabajo, reglamentos sobre horas extraordinarias, compensaciones por despidos y algunas otras son de obligada consideración. De igual manera la correlación existente entre los planes de carrera y el mercado laboral en tanto que

van de la mano con estabilidad laboral, beneficios, seguridad social, escalafón o tabulador entre otros o, si esta correlación es inversa debido a las regulaciones permanentes que ejerce el Estado en materia laboral.

Adicional al planteamiento es importante abordar el tema desde la perspectiva de la institucionalidad –enfoque que estudia la sociedad a partir de sus instituciones formales, y de cuán efectivo es su funcionamiento– aunque en la base de la contradicción el enfoque regulacionista –teoría que se centra en los procesos productivos y las relaciones laborales e industriales. Se enfoca en el mercado de trabajo así como en el proceso de producción en base a obedecer a cierto número mínimo de normas, reglas y conveniencias–. El siguiente cuadro presenta ambas teorías desde la perspectiva de Eymard-Duvernay y Neffa(2008) y de Martínez (2007).

El cuadro anterior presenta cada teoría y su enfoque, se aprecia la teoría institucionalista como la que precisa la autonomía que debe tener cada institución en busca de la equidad mientras que la regulacionista presenta que el proceso de producción se relaciona con un modo de regulación que atiende al régimen de acumulación que añaden consideraciones más amplias del sistema de relaciones industriales y de los pactos entre Estado, sindicatos y empresarios.

Negociación colectiva, pieza clave en el actual entorno laboral

El escenario internacional ha venido experimentando una serie de cambios en lo económico político y cultural que responden, según Martínez (2007) a la fase actual del capitalismo, por supuesto que el marco de las relaciones de trabajo no está exento de esta reconfiguración, en Venezuela los cambios son considerables, por ejemplo se acentúa una movilización de la fuerza laboral tanto en espacios públicos como privados, a nivel local como nacional. Ese comportamiento se puede ver en el movimiento que han tenido los trabajadores amparados por la negociación colectiva, según cifras de la Insectoría del Trabajo: para el año 1999 el número de trabajadores amparados en el sector público era de 12.134 y privado local era 52.612 para un total de 64.746, muy diferente a lo reflejado para el año 2007 en el cual el número de trabajadores amparados en el sector público local era de 8.974 y privado local era de 27.292 para un total 36.266; para el sector público y privado nacional no hay cifras reflejadas.

Lo anterior refleja la tendencia a la disminución de la fuerza laboral bajo la modalidad de trabajo formal, entendiendo éste como la relación de trabajo que garantiza no sólo beneficios que superan los mínimos establecidos por la ley, si

no que adicional, se encuentran bajo una cierta estabilidad laboral sobre la cual se pudiera predecir una garantía de planes de sucesión o de carrera.

Este comportamiento es válido tanto para el sector privado como el público por lo que por una parte hasta el 2007 sólo están amparados 8.974 y 27.292 en el sector público (ambos sector local). Estas cifras reflejan un comportamiento del papel del Estado hacia una centralización de las formas tradicionales de trabajo, sin embargo vale la pena preguntarse si esta tendencia también refleja mejoras en cuanto a los planes de carrera, sobre todo en un ámbito donde la identificación y el trabajo político refiere una cierta preferencia sobre la meritocracia; claro está que existen sus excepciones.

El papel del Estado es importante y clave al establecer las políticas de desarrollo y planes del personal, de igual manera debe estimular e involucrar al sector productivo de la Nación en el establecimiento de este tipo de políticas. Llama la atención que ante este enfoque de la institucionalidad, el Estado pretende regular desde una postura centralista y con una aparente violación de las regulaciones existentes. En este orden de ideas refiere que la rama laboral es una de

los aspectos sociales, quizás con más controversias y desniveles que cualquier otro en el acontecer venezolano pues es fácil observar como sus bases se encuentran en un estado de deterioro completo, por no existir garantías de este derecho al cual todo ciudadano debe tener acceso.

Pero la discusión pública sobrepasa los límites del problema sindical, ya que muchos ven la intervención gubernamental en esta materia como un simple reflejo de un peligro mayor. “La institucionalidad democrática en el país es lo que está en juego”, dijo Navarrete en el foro ¿Está en peligro la libertad sindical? (2008).

Dentro de este orden de ideas, el profesor de la UCLA Romero (2004) realizó una revisión general sobre Venezuela en cuanto a lo que se percibe como la situación objetiva de los derechos laborales y de la misma resalta que,

los intentos de un Estado, en conculcar un derecho básico como lo es el de la libre asociación sindical. La prohibición para el ejercicio de este derecho es de extrema gravedad. El no poder ejercerlo es un obstáculo para la concreción de otros derechos vitales. En esta disyuntiva se encuentran actualmente en Venezuela las relaciones laborales: de derechos adquiridos legítimamente a una situación de incertidumbre cotidiana. (15 años tiene el país debatiéndose en torno a la reforma del sistema de seguridad).

Ante esta preocupación sobre una situación que según el autor citado demanda de urgentes correctivos por parte de la sociedad, el mismo presenta algunos datos como muestras fehacientes de lo que él llama un franco retroceso social que hoy está vivenciado el mundo la región latinoamericana, y en particular Venezuela. Apunta que son pruebas de la más clara y contundente exclusión de las cuales están siendo víctimas vastos sectores sociales y, de igual forma, la más nítida evidencia de una permanente violación de los derechos humanos y laborales.

Romero (2004) menciona unos datos del retroceso social que se está vivenciando en el mundo como por ejemplo que el Banco Mundial señaló que para el 2000 en los países en desarrollo aproximadamente 250 millones de niños entre 5 y 14 años trabajan y que 120 millones de ese total trabajan a tiempo completo; que la OIT en 1999 indicó que en América Latina y el Caribe el trabajo infantil afecta a un porcentaje entre el 15 y el 19% de los menores de edades comprendidas entre 10 y 14 años. Que hay 300 mil niños (entre 15 y 17 años, pero algunos hasta 10 años) librando guerras en unos 40 conflictos en todo el mundo y que UNICEF informa que hay 6.000 y 14.000 niños peleando en el conflicto de Colombia y más de 10.000 prestando servicio militar en Paraguay.

Advierte el autor citado que según las Naciones Unidas para el 2002 el 90% de la población activa mundial no está cubierta por programas de pensiones que proporcionen ingresos suficientes de jubilación. Esta población corre el riesgo de verse en la pobreza durante su vejez, que en Sudan, la ONG Christian Solidarity International, compró la libertad de 5.000 esclavos, a razón de 35 dólares por persona (este ente, ha liberado en dicho país a más de 35.000 esclavos desde 1995). Que según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, (CIOSL), al menos 140 afiliados a sindicatos fueron asesinados en todo el mundo en 1.999 y 3.000 fueron objeto de acoso a causa de sus actividades. Que según la OIT para el 2000 en 113 países se violó la libertad sindical y sus actividades, y en 80 de ellos el derecho a huelga es limitado. Que para la CIOSL – ORIT en el 2002 las empresas maquiladoras y de zonas francas de Centroamérica, el caribe y América del Sur la rotación del personal es del 15% mensual promedio, con oscilaciones que podrían llegar al 35-40% en determinadas maquilas y en estas industrias la jornada laboral se extiende entre 60 y 80 horas semanales.

Que en Canadá se les niega a los conductores de vehículos pesados el derecho de asociación. Este país es miembro activo de la OIT y en el

año 1972 ratificó el convenio 87, que garantiza el derecho de formar sindicatos por parte de los trabajadores (según Trabajo. OIT. N° 33. Febrero de 2000). Según la OIT más de un millón de personas mueren cada año en el trabajo, lo que supone dos fallecimientos por minuto y anualmente se producen 250 millones de accidentes diarios, 475 por minuto y ocho por segundo. La “hecatombe del Trabajo” que representa 1,1 millón de muertes anuales, excede el promedio anual de fallecimientos por accidente de tránsito (999 mil personas), guerras (502 mil), violencia (653 mil) y sida (312 mil). (Trabajo. OIT. N° 30 Julio 1999). Que Marshall en el 2000 advirtió que en América Latina la seguridad social cubre apenas alrededor del 30%” de la población económicamente activa y que la OIT también advirtió en 1999 que los sistemas tradicionales de seguridad social se aplican a menos del 20% de la población activa de la mayoría de los países en desarrollo, ya menos del 10% en el África Subsahariana. Además que en los Estados Unidos más del 40% de los acuerdos colectivos no incluyen el derecho a un periodo de descanso durante la jornada de trabajo. Este derecho es inexistente en las plantas donde los empleados no están agremiados. Un recreo para ir al baño no es un derecho general concedido por una ley nacional ni por las leyes de la mayoría de los Estados según Standing (año 2000).

Avisa también que más de noventa millones de clientes acuden cada semana a las tiendas Wal-Mart, sus más de novecientos mil empleados tienen prohibida la afiliación a cualquier sindicato. Cuando a alguno se le ocurre la idea, pasa a ser un desempleado más, acota que la exitosa empresa niega sin disimulo uno de los derechos humanos proclamados por las Naciones Unidas: la libertad de asociación El fundador de Wal-Mart, Sam Walton, recibió en 1992 la medalla de la Libertad, una de las más altas condecoraciones de Estados Unidos. Uno de cada cuatro adultos norteamericanos y nueve de cada diez niños engullen en McDonald’s la comida plástica que los engorda. Los trabajadores de McDonald’s son tan desechables como la comida que sirven: los pica la misma máquina. Tampoco ellos tienen el derecho de sindicarse.

Romero apunta que según Galeano (20019, en Malasia, donde los sindicatos obreros todavía existen y actúan, las empresas Intel, Motorola, Texas Instruments y Hewlett Packard lograron evitar esa molestia. El Gobierno de Malasia declaró “unión free” (libre de sindicatos) el sector electrónico. Tampoco tenían ninguna posibilidad de agremiarse las 190 obreras que murieron quemadas en Tailandia, en 1993, en el galpón trancado por fuera donde fabricaban los

muñecos de “Sesame Street”, “Bart Simpson” y los Muppets” y que en América Latina, según Salas (2000) para el año 1997 un importante número de trabajadores no tenían contrato de trabajo. Las cifras se reflejan de esta manera: Chile (30%) Perú (74%), Argentina y Colombia (60% respectivamente). Que en la Unión Europea tan sólo el 49% de los trabajadores disfrutaban de contratos indefinidos en el tiempo. 31% están bajo contratos a tiempo determinado. Un 9% se ubica como aprendices, y un 5% está bajo la denominación de “otras” formas de contrato según Goudswaay y De Antevil (2000) y que Estados Unidos tiene 20 millones de empleados a tiempo parcial, según el Departamento de Trabajo de ese país, sólo un 19% de empleados a tiempo parcial tiene seguro médico, en comparación con el 77% de los trabajadores de tiempo completo que sí disfrutaban de ese beneficio. Menos del 50% de los trabajadores de media jornada tiene vacaciones y días festivos.. además que cada año se presentan 160 millones de casos nuevos incluidas las enfermedades respiratorias y cardiovasculares, cáncer, trastornos de enfermedades ocupacionales en todo el mundo auditivos, óseos musculares y reproductivos, y enfermedades mentales y neurológicas según Rozov (1999), entre otros.

Como bien dice el referido profesor, existen más datos estadísticos

sobre el mundo del trabajo que se podrían presentar ya que abundan sobre el particular estudios de diversa índole que, muestran tanto el retroceso o congelamiento que hoy experimentan muchos países, respecto a los derechos humanos y laborales y que sobre los segundos cabe advertir que, en ciertas regiones del planeta, tales derechos no existen en tanto leyes. - en otros se ha producido una especie de “huída” del Derecho del Trabajo, como consecuencia de las políticas de flexibilización y desregulación, de las cuales han sido objeto muchas legislaciones laborales-.

Llama la atención en referencia a este trabajo, los datos sobre la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, (CIOSL) que señalan que al menos 140 afiliados a sindicatos fueron asesinados en todo el mundo en 1.999 y que 3.000 fueron objeto de acoso a causa de sus actividades. Y que en 113 países se viola la libertad sindical y sus actividades, y en 80 de ellos el derecho a huelga es limitado, datos que infieren pensar sobre la desaparición de los sindicatos. De igual manera los datos sobre rotación de personal en las empresas maquiladoras (15% mensual promedio, con oscilaciones que podrían llegar al 35-40% en determinadas maquilas), entonces...¿Cómo quedan los programas institucionalizados por Recursos Humanos en cuanto a planes

de carrera y formación de personal?, es entonces urgente repensar lo establecido en esa área de conocimiento.

Es importante presentar algunos datos que señala Romero (2004) sobre Venezuela y que grafican algunos aspectos de retroceso considerable que se ha dado en materia de derechos laborales en Venezuela:

- Medio millón de niños en Venezuela trabajan en la economía no estructurada. De ese total, sólo 300 mil tienen permiso para trabajar (El Nacional. 30-05-99.E/1 en Romero 2004).
- Febrero de 1995: Rafael Caldera, durante su segundo gobierno (1994-1998) promulga el Decreto Nro. 572, el cual establecía que los trabajadores de los aeropuertos nacionales no tenían derecho a formar sindicatos ni a realizar huelgas, dada su condición de funcionarios que involucraban a la seguridad nacional.
- Diciembre de 1997: Una Comisión Tripartita (Ejecutivo, Fedecámaras y la CTV) aprueba (la Ley Orgánica de Seguridad Social Integral. De esta Ley resalta el hecho de la eliminación de la retroactividad de las prestaciones sociales. Cuatro meses más tarde (01-04-98) se presentó a esta Comisión Tripartita un esquema de eliminación del

Instituto Venezolano del Seguro Social, IVSS.

- Enero de 2000: La Asamblea Nacional Constituyente decreta la realización de elecciones generales por la base de toda la estructura sindical del país, violando de esta forma el Convenio 87 de la Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- En Camerún y Venezuela según la OIT, se violan sistemáticamente el derecho de sindicación (Trabajo OIT. N° 35 Julio de 29000, p.15 en Romero 2004).
- Diciembre de 2001: La Asamblea Nacional aprueba la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual elimina el derecho a huelga, limita la estabilidad laboral para la mujer embarazada y restringe el derecho de asociación sindical.
- Marzo de 2002: La Defensoría del Pueblo denuncia que en Venezuela, los derechos más vulnerados son los laborales. 10.807 personas durante el año 2001 denunciaron incumplimiento del pago de prestaciones sociales o jubilaciones, destituciones arbitrarias, violaciones de fueros sindicales y falta de cancelaciones de salarios comprometidos. De ese total de quejas, 6.631 corresponden a trabajadores del Sector

Privado, 3.445 se ubican en el Sector Público (El Nacional, 02-03-02. D/2 en Romero 2004).

- Junio de 2003: “...por un error de la Asamblea Nacional, AN, se derogó la prestación de paro forzoso en la nueva Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, LOSSS, lo que afecta a los beneficiarios de esta prestación en caso de pérdida, voluntaria o no, del empleo” (PROVEA, 2003: 97 en Romero 2004).
- Mayo de 2003: Según el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, INPSASEL, en Venezuela se producen unos 150.000 accidentes de trabajo por año... cerca de 15.000 trabajadores afectados por accidentes laborales resultan con algún grado de discapacidad permanente (leve o severa) y unos 1.500 mueren por esta causa (PROVEA, 2003: 129 en Romero 2004).

A partir de los datos, el autor mencionado insiste que hay una clara evidencia del retroceso en materia laboral que muestra el país y que vale desatar el caso de los derechos sindicales. Indica que por la violación de estos últimos, le han merecido al Estado venezolano, incluyendo el conocido referéndum sindical de diciembre de 2000, varias mociones de censura por parte de la OIT “...por lo que se consideran prácticas de desconocimiento

de convenios internacionales, que Venezuela ha ratificado y que tienen rango constitucional”.

Simultáneamente, Romero (2004) acota que

a esta violación de la cual son objeto tanto los trabajadores del sector público como los sectores privado, no debe olvidarse el caso de la mayoría de los asalariados del sector informal que se encuentran en la absoluta desprotección legal. Ese 53% de trabajadores de la economía informal son objeto de constantes violaciones a través de la figura de la subcontratación que tanto empleadores públicos como privados ejercitan en el mercado laboral nacional (p. 52).

Llama la atención de lo expuesto, el tema sobre que en Venezuela, los derechos más vulnerados son los laborales y que se violan sistemáticamente el derecho de sindicación a través de regulaciones impuestas por el Estado, lo que mantiene una inestabilidad laboral debido a que se alejan del conjunto de normas de protección a los trabajadores y de regulación de los mercados de trabajo, las cuales forman parte del derecho laboral

De forma similar, Ramírez (2000), presidente de la CTV, ha dicho que la decisión de la AN pone en riesgo todos los Derechos Humanos, afirmando incluso que los medios de comunicación social pudieran ser los que siguen en la lista del “intervencionismo gubernamental”

Por su parte, Alvarado, representante de Provea, considera que “en el futuro podríamos tener a un Estado omnipotente controlando hasta la más mínima forma de expresión organizativa, desde agrupaciones deportivas hasta asociaciones de vecinos” (2009).

Señala Villasmil (2008) que desde el punto de vista jurídico, el referéndum del 3 de diciembre luce inadmisibile. “Convenios Internacionales, como los suscritos con la ONU, la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto de San José y el Pacto Internacional de Derechos Sociales y Políticos, prelan sobre el derecho interno, según dispone la propia Constitución Bolivariana”, indicó el experto en derecho laboral.

Reflexiones finales

El tema que tiene que ver con la compensación y beneficios o lo que en materia de convención colectiva se conoce como sueldos y salarios refleja de igual manera un antagonismo entre lo que constituye una mejora y el desarrollo o capacitación como plan de carrera, pareciera que tanto el empleador público y el privado buscan nuevas formas de organización de la producción que evadan cualquier tipo de beneficios contractuales y acuden a formas tales como externaliza-

ción de trabajo que hacen cada vez más difícil este tipo de planes dentro de la organización.

Se puede observar en estos nuevos escenarios, la tendencia a la tercerización y, como bajo esta forma, se estructuran de una manera particular las prestaciones sociales de sus trabajadores, tal situación se traduce en

Quando se dice que se terceriza la economía es por que “... una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida para otra empresa. Esta otra empresa es una “tercera”, de ahí el nombre de “tercerización” al proceso mediante el cual se le transfieren actividades. Dada la naturaleza de lo que ocurre en tales casos podríamos encontrar otro nombre para bautizar este proceso: externalización. La actividad que antes se desarrollaba internamente, dentro de la empresa (y que por tanto estaba “internalizada”), pasa a “externalizarse”, o sea a desenvolverse en el exterior de la empresa...” Stolicovich (s/a)

En este sentido Layún,(s/a) considera que en cuanto a su funcionamiento

“...la tercerización de la economía como proceso de diversificación de las tareas de la empresa revela que la subcontratación va creciendo de manera tal que los proveedores de las empresas se transforman prácticamente en sus socios y no en sus adversarios. Este proceso denominado outsourcing, se va manifestando

muy especialmente en las empresas trasnacionales, sin perjuicio de que también el proceso es posible en empresas locales. El outsourcing reemplaza a la reingeniería interna de la empresa que se evita un crecimiento burocratizado y se asegura una elaboración particularizada de un elemento o parte del servicio, calidad y más pronta concreción del producto requerido...

De lo anterior se desprende lo que Quintana, Camejo y Barrios (2005) señalan como las tendencias en las relaciones de trabajo contemporáneas:

1. La individualización de las relaciones de trabajo

2. La desregulación y la flexibilidad laboral

3. El agotamiento de los sindicales con tres variantes:

3.1- El modelo anglosajón que apunta a la eliminación de los sindicatos

3.2- El modelo alemán basado en las relaciones tripartitas

3.3- El modelo japonés basado en el sindicato de empresa de carácter participativo.

En tal sentido, se presume que, en la actualidad se relacionen los cambios que se presentan en el mundo del trabajo tengan una incidencia en marco de las relaciones de trabajo

ya que amerita una estructuración del trabajo en las empresas del tercer sector: ¿cuáles serán las formas de configurar las formas de contratación y la compensación social en las mismas? ¿Cómo alcanzan para cubrir las obligaciones de Ley? ¿Cómo se establecerán las políticas de incentivos, planes de carrera, desarrollo profesional y en general todos aquellos subsistemas de Recursos Humanos institucionalizados en el pasado siglo?

¿Será entonces que el Estado si debe jugar un papel más activo? ¿Es esto lo que está haciendo el Estado Venezolano o es simplemente intervencionismo bajo un perfil regulador para implementar su plan revolucionario?

Considera Romero (2004) que dentro del panorama actual del país se debe mencionar:

- Derechos básicos como la libertad de asociación colectiva, se encuentran hoy en el país en entredicho.
- El tema de un salario mínimo digno o el de la estabilidad del empleo, resultan difíciles de garantizar con un Estado envuelto en una crisis financiera donde el ingreso petrolero ya presenta signos de debilidad. Frente a una tasa de desempleo abierto del 17,8% y de una Informalidad que ronda el 53%, según el Insti-

tuto Nacional de Estadística, INE, la capacidad de maniobra del Estado como para producir ciertas reformas laborales que no lesionen los derechos adquiridos, hoy se presenta como cuesta arriba.

- La propuesta de un nuevo sistema de seguridad social en el país está condicionada ante un hecho objetivo: a qué están dispuestos a ceder tanto sindicatos y gremios en materia de protección social, y ¿cuál sería el costo económico y político que debería el Estado asumir en razón de garantizar tales reformas?
- Lo más fácil es la ruta del desconocimiento del estamento legal laboral, es decir, la imposición que cercene buena parte de los derechos laborales adquiridos durante los últimos 50 años.
- De estos derechos laborales el más sometido a la presión del Estado, es el relativo al de la libertad de asociación y de derecho a huelga. En el ejercicio del primero de estos -la libertad sindical- se encuentra la clave del asunto: no poder formar sindicatos impide la concreción del resto de los derechos económicos, sociales y políticos de los trabajadores, consagrados tanto en la Constitución Nacional como en la Ley Orgánica del Trabajo, LOT (CN

artículo 95. LOT, artículo 397). Y precisamente este ha sido el derecho consagrado, sobre el cual se vienen observando en el país de reiteradas manifestaciones, tendentes a su restricción.

- Derechos básicos como la libertad de asociación colectiva, se encuentran hoy en el país en entredicho. El tema de un salario mínimo digno o el de la estabilidad del empleo, resultan difíciles de garantizar con un Estado envuelto en una crisis financiera donde el ingreso petrolero ya presenta signos de debilidad. Frente a una tasa de desempleo abierto del 17,8% y de una Informalidad que ronda el 53%, según el Instituto Nacional de Estadística, INE, la capacidad de maniobra del Estado como para producir ciertas reformas laborales que no lesionen los derechos adquiridos, hoy se presenta como cuesta arriba.
- La propuesta de un nuevo sistema de seguridad social en el país está condicionada ante un hecho objetivo: a qué están dispuestos a ceder tanto sindicatos y gremios en materia de protección social, y ¿cuál sería el costo económico y político que debería el Estado asumir en razón de garantizar tales reformas?
- Por la violación de los derechos sindicales, le han merecido al

Estado venezolano, incluyendo el conocido referéndum sindical de diciembre de 2000, varias mociones de censura por parte de la OIT, por lo que se consideran prácticas de desconocimiento de convenios internacionales, que Venezuela ha ratificado y que tienen rango constitucional.

- Simultáneamente a esta violación de la cual son objeto tanto los trabajadores del sector público como los sectores privados, no debe olvidarse el caso de la mayoría de los asalariados del sector informal que se encuentran en la absoluta desprotección legal. Ese 53% de trabajadores de la economía informal son objeto de constantes violaciones a través de la figura de la subcontratación que tanto empleadores públicos como privados ejercitan en el mercado laboral nacional.

Cabe considerar que estos escenarios remiten a las interrogantes planteadas al principio del documento, se alude aquí a los derechos fundamentales económicos y sociales en general, conocidos como derechos de bienestar o garantes del acceso a medios de vida digna para el trabajador y su familia, lo que incluye, el derecho al trabajo y a la seguridad social, y a la higiene y seguridad en el trabajo, y a toda la protección de las condiciones laborales, entre ellas

el derecho a desarrollarse dentro de la empresa, libertad sindical, derecho a huelga, acceso a formación profesional y tutela laboral especial para la maternidad, los menores y los discapacitados; que para mayor abundamiento están reconocidos expresamente en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales acordado por la Asamblea General de la ONU en 1966 y en vigor desde 1976 y bien explicados por López, 2003 en su artículo “¿Derecho del trabajo o derecho del Empleo?” en la revista Nueva Sociedad.

Lo que hasta hace algunos años, el ofrecer planes de carrera y desarrollo al interior de la empresa era uno de los factores que ayudaba a establecer una relación laboral de largo plazo se presenta ahora como un mito del pasado ante la nueva realidad venezolana, la situación del país presentada a lo largo del documento, así como el regulacionismo del Estado avocinan el fin de la intervención sindical, que por años había logrado, sobre todo en medianas y grandes empresas, condicionar las políticas empresariales en gestión de la mano de obra en aspectos tan fundamentales como salarios y complementos con finalidades de incentivo, horarios, pausas y tiempos de trabajo, ritmos de trabajo, sistemas de promoción, estabilidad y seguridad en el empleo o condiciones de seguridad y prevención de accidentes ¿se puede

predecir el fin de los planes de carrera y por ende las ideas y propuestas que se arropan bajo el manto de la gestión de recursos humanos?, ¿la segmentación de los mercados laborales pondrá fin a estas prácticas que conducían a beneficios laborales?.

Quedan estas reflexiones abiertas a futuros debates y consideraciones ya que el mercado de trabajo se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo está influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, que son los convenios colectivos de trabajo.

Referencias bibliográficas

- AGUILAR AGUILAR MIGUEL ÁNGEL. s/f. **La Institucionalidad en la Industria Textil de México en un contexto de globalización 1985-2003**. Fuente: file:///C:/Users/PC/Desktop/Teoria%20Institucional.htm. Consultado el 02 de octubre de 2009.
- ALVARADO, MARINO. 2009. **PROVEA. Derechos Humanos**. Fuente: www.derechos.org.ve/detalle.php?id=840 -. Consultado el 02 de octubre de 2009.
- CHIAVENATO, IDALBERTO. 2002. **Gestión del talento humano**. 5ta edición. McGraw-Hill Interamericana S.A. Bogotá Colombia.
- DESSLER, GARY. 1996. **Administración de Personal**, Sexta Edición, Prentice Hall, Mexico.

- DOLAN SIMÓN, RANDALL S., VALLE RAMÓN. 1999. **La gestión de los recursos Humanos**, Mc Graw Hill, España.
- ESPAÑA, LUÍS PEDRO. 2008. Venezuela 2008. **Escenarios políticos, económicos y sociales**. CODET. Maracay. Fuente: <http://docs.google.com/gview?a=v&pid=gmail&attid=0.1&thid=1226eeef9fde0c33&mt=application%2Fvnd.ms-powerpoint&url=http%3A%2F%2Fmail.google.com%2Fmail%2F%3Fui%3D2%26ik%3D7ff4c7d86e%26view%3Datt%26th%3D1226eeef9fde0c33%26attid%3D0.1%26disp%3Dattid%26realattid%3D0.1%26zw&sig=AHBy-hbls-TZJK3bsptvtythQ-L1h9YKJmw>. Consultado el 02 de octubre de 2009.
- EYMARD-DUVERNAY FRANCOES, NEFFA JULIO CESAR. 2008. **Teorías Económicas sobre el Mercado de Trabajo**. III Análisis Constitucionalista. 1ª Edición. Fondo de Cultura Económica de Argentina. Argentina.
- INE (Instituto Nacional de Estadística). 2004. **Encuesta sobre innovación tecnológica en las empresas 2004**. Fuente: http://www.ine.es/daco/daco42/daco4221/ite_cues04.pdf. Consultado el 18 de mayo de 2009
- INE. 2005. Directorio Industrial Táchira. 2005. **Encuesta sobre innovación tecnológica en las empresas 2004**. Fuente: http://www.ine.es/daco/daco42/daco4221/ite_cues04.pdf. Consultado el 18 de mayo de 2009
- LAYÚN CAMEL, RUBÉN. s/a. **Empresas transnacionales y responsabilidad solidaria**. Fuente: http://www.eft.com.ar/doctrina/libros/empr_tra/librosempresas_transnacionales-09-mundial.htm. Consultado el 08 de octubre de 2009.

- LOPEZ, DIEGO. 2003. “**¿Derecho del trabajo o derecho del Empleo?**” En: Nueva Sociedad. Nº 188. Nov.-Dic. Caracas.
- MARTÍNEZ, R.C. OÑORO. 2007. **Ensayos de gerencia social otra gerencia es posible**, Edición electrónica gratuita. Fuente; Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/315/. Consultado; 03 de octubre 2009.
- NAVARRETE, JUAN CARLOS. 2000. **¿Está en peligro la libertad sindical?** Fuente: http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=8024&Itemid=62. Consultado el 04 de octubre de 2009.
- QUINTANA, D., CAMEJO A.J., y BARRIOS, L. 2005. **Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis**. Fuente: Contribuciones a la Economía, en <http://www.eumed.net/ce>. Consultado el 08 de octubre de 2009.
- RAMIREZ LEÓN, FEDERICO. 2000. **El sindicalismo en tiempos de Chávez**. Fuente: http://www.veneconomia.com/site/files/articulos/artEsp591_336.pdf. Consultado el 10 de octubre de 2009.
- ROMERO MILANO, ANTONIO. 2004. **Derechos Laborales: ¿dónde están hoy, dónde mañana?**. GL. [online]. dic., vol.10, no.3 [citado 14 Octubre 2009], p.283-298. Fuente; Disponible en la World Wide Web: <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972004012000002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-8597. VILLASMIL Humberto (2007). Revista sobre relaciones industriales y laborales. Números 43. Enero-Diciembre. UCAV. Consultado el 05 de octubre de 2009.
- STOLOVICH, LUIS. S/A. **La tercerización ¿con qué se come?**, Fuente: <http://www.clacso.org>. Consultado el 08 de octubre de 2009.
- VILLASMIL, HUMBERTO. 2008. **Subcontratación y conflicto. El caso de la Siderurgia del Orinoco**. Revista Gaceta Laboral - Vol. 14 Núm. 1, Enero 2008