



Regulaciones gubernamentales que afectan la legislación laboral de la Empresa Agropecuaria en Venezuela

William González¹
María López²

Government regulations that affect the labor legislation of the Agricultural Company in Venezuela

RESUMEN

PALABRAS CLAVES

Empresa agropecuaria, administración laboral, disposiciones legales.

Las actividades de la empresa agropecuaria están influenciadas por factores socioeconómicos, ambientales y legales, los cuales son determinantes del comportamiento de la organización en un momento dado. En este escenario, el objetivo consistió en identificar las regulaciones gubernamentales que afectan la legislación laboral de las empresas agropecuarias en Venezuela. El estudio se orientó siguiendo el enfoque introspectivo vivencial. En una primera fase se realizó una revisión de la legislación laboral vigente en Venezuela vinculada a la empresa agropecuaria, posteriormente se aplicó una entrevista semiestructurada a productores agropecuarios, cuyas unidades de producción se ubican en el municipio Colón del estado Zulia y cumplen simultáneamente con las siguientes condiciones: pequeños productores, productores no afectados por las expropiaciones, el dueño de la unidad de producción es quien la gerencia. Entre las apreciaciones destacan la necesidad de establecer acuerdos donde el Estado considere el contexto de la empresa agropecuaria al formular las leyes, pues éste es muy distinto al de otro tipo de empresa. Por lo que se concluye que es necesario un estudio de las características de las actividades productivas para incorporar aspectos que se ajusten a las necesidades reales de la empresa agropecuaria, con el fin de impulsar la dinámica productiva del sistema agroalimentario venezolano.

ABSTRACT

KEY WORDS

Agricultural enterprise, labor administration, legal provisions.

The activities of the agricultural enterprise are influenced by socioeconomic, environmental and legal factors, which are determinants of the behavior of the organization at a given moment. In this scenario, the objective was to identify government regulations that affect the labor legislation of agricultural companies in Venezuela. The study was oriented following the experiential introspective approach. In a first phase, a review of the labor legislation in force in Venezuela linked to the agricultural and livestock company was carried out, followed by a semi-structured interview with agricultural producers, whose production units are located in the Colón municipality of Zulia state and simultaneously comply with the following conditions: small producers, producers not affected by the expropriations, the owner of the production unit is the one who manages it. Among the appreciations are the need to establish agreements where the State considers the context of the agricultural enterprise when formulating the laws, since this is very different from that of another type of company. Therefore, it is concluded that a study of the characteristics of the productive activities is necessary to incorporate aspects that adjust to the real needs of the agricultural enterprise, with the purpose of promoting the productive dynamics of the Venezuelan agro-alimentary system.

¹Licenciado en Administración de Empresas Agropecuarias (UNESUR); M.Sc. en Gerencia de Recursos Humanos (URBE); Dr. en Ciencias Gerenciales (URBE). Profesor Titular del Programa de Formación de Grado Contaduría Pública. Investigador del Grupo de Investigación de Estudios de Gestión Empresarial (EGE-UNESUR). Participante del Programa de Estímulo a la Investigación y a la Innovación (PEII) en la Categoría Investigador A. Dirección postal: UNESUR, Campo Universitario, Vía Aeropuerto, Santa Bárbara de Zulia, Venezuela. Teléfonos: +58-426-5779046; e-mail: gonzalezw@unesur.edu.ve.

²Licenciada en Administración de Empresas Agropecuarias (UNESUR); M.Sc. en Gerencia Empresarial (Universidad Fermín Toro). Profesora Titular del Programa de Formación de Grado de Administración de Empresas Agropecuarias. Investigadora del Grupo de Investigación de Estudios de Gestión Empresarial (EGE-UNESUR). Cursante del Doctorado en Ciencias Humanas (LUZ). Participante del Programa de Estímulo a la Investigación y a la Innovación (PEII) en la categoría Investigador A. Dirección postal: UNESUR, Campo Universitario, Vía Aeropuerto, Santa Bárbara de Zulia, Venezuela. Teléfonos: +58-426-3280190; e-mail: lopezmar@unesur.edu.ve.

INTRODUCCIÓN

La empresa agropecuaria como subsistema del sistema agroalimentario de un país, desempeña un papel estratégico, pues desde el punto de vista económico y social, constituye una fuente productora de materia prima para la agroindustria, genera empleo y constituye el sustento de parte importante de la población. Sin embargo, su desempeño está fuertemente influenciado por factores externos que dificultan su administración, por lo tanto quienes la gerencian deben mantenerse al día con los cambios producidos por estos factores, ya que de ello depende su éxito.

Entre los factores del ambiente externo que rodean la empresa agropecuaria se tienen los relacionados con las condiciones políticas, legales, socio-culturales, demográficas, ambientales y tecnológicas, entre otros. Los mismos deben ser considerados por los gerentes al momento de planificar sus actividades, de manera que se puedan anticipar y a la vez mejorar la posición competitiva de la empresa.

De los factores mencionados, en esta investigación se planteó como objetivo identificar las regulaciones gubernamentales que afectan la legislación laboral de la Empresa Agropecuaria en Venezuela tomando como campo empírico empresas agropecuarias del municipio del Colón del estado Zulia, la selección de dicho municipio se asumió por su alto potencial agrícola, lo que convierte la agricultura en su principal actividad económica.

DESARROLLO

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Caracterización del Sistema agroalimentario venezolano

De acuerdo con Shejtman (2005), el sistema alimentario de un país se compone del conjunto de relaciones socioeconómicas que inciden de un modo directo en los procesos de producción primaria, transformación agroindustrial, acopio, distribución, comercialización y consumo de los productos agroalimentarios. Desde esta perspectiva, el sistema agroalimentario de un país desempeña un papel clave en el desarrollo, pues éste genera fuentes de empleo, divisas, contribuye con la reducción de la pobreza, entre otros.

En el caso del sistema agroalimentario venezolano, tienen un marco jurídico en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), específicamente en los artículos comprendidos entre el 305 y el 308 donde se definen las políticas para el desarrollo de prácticas agrícolas sustentables como base para el desarrollo rural integral, el cual constituye el medio para garantizar la seguridad agroalimentaria de la población.

Esta normativa se complementa con la Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria (2008), la cual tiene como objetivo garantizar la seguridad y soberanía agroalimentaria, en este sentido el sistema agroalimentario venezolano se desenvuelve en un contexto caracterizado de acuerdo con Gutiérrez (2013), por “una fuerte intervención del Estado en los mercados agroalimentarios como regulador, productor, distribuidor-comercializador e importador de bienes e insumos para la producción, mediante cambios sustanciales en el marco legal e institucional” (p. 113).

Dicha intervención se refleja en las políticas agroalimentarias instrumentadas por el Estado tales como control de precios, políticas de tierras, política de subsidios a los alimentos y comercialización doméstica, políticas de gasto público y financiamiento agrícola las cuales en vez de impulsar el desarrollo del sistema agroalimentario lo han frenado.

Al respecto Quintero, García y Rosales (2013), señalan que durante el periodo 1999-2012 se han dado modificaciones en la normativa y marco legal que regulan el comportamiento del sistema agroalimentario venezolano, se han establecido regulaciones de precios, del tipo de cambio, de las tasas de interés,

del comercio exterior, del derecho a la propiedad privada; así como una fuerte intervención del Estado como productor, comercializador e importador de insumos y alimentos.

Dichas modificaciones han dado como resultado un sistema agroalimentario que se caracteriza según Gutiérrez (2013), por:

1. Un estancamiento de la producción agroalimentaria

2. Mercados y sistemas de comercialización doméstica, donde el Estado es el principal interventor con controles de precios a lo largo de las cadenas, normas para movilizar productos, cuotas de producción de bienes regulados, inspecciones y ocupaciones de fábricas y unidades de producción. Así como, una masiva intervención del Estado como productor, importador y comercializador y distribuidor de bienes e insumos para la producción y la creación de las cadenas de Mercado de Alimentos (MERCAL) y Productora y Distribuidora Venezolana de Alimentos (PDVAL), para garantizar el acceso de alimentos a la población de bajos recursos, los cuales en sus inicios cumplieron su objetivo, pero en la actualidad la oferta de bienes y la regularidad en la distribución se han reducido.

3. Una gran dependencia de importaciones agroalimentarias, pues en la actualidad Venezuela importa una gran cantidad de rubros que antes le permitían abastecer el país e incluso exportar, tal es el caso de rubros como el maíz blanco, arroz, café, pollo, trigo y carne bovina.

Así mismo, entre los factores que han incidido en esa caracterización negativa del sistema agroalimentario venezolano de acuerdo con Gutiérrez (2013), destacan: problemas climáticos en los últimos tres (3) años, reducción de los precios reales recibidos por los productores y de la rentabilidad de la empresa agrícola, incremento significativo de las importaciones de alimentos, intervención de tierra, acoso a la propiedad privada, inseguridad personal, poca oferta de insumos para la producción, poca inversión pública en materia de vialidad, drenaje, sistema de riego e infraestructura de servicios e incrementos de los costos asociados a la producción tanto en materia laboral como en permisos y controles del gobierno.

Lo antes descrito evidencia que las políticas actuales no han contribuido con el desarrollo del sistema agroalimentario, por lo tanto se requiere de la adopción de una visión sistémica al formular las políticas agroalimentarias, donde se consideren los diferentes agentes involucrados, las variables o factores determinantes de su desempeño, las características de los territorios y de los diferentes actores, en consecuencia de acuerdo con Gutiérrez y Molina (2013), se debe

considerar que:

1. El sistema agroalimentario de un país se compone de una diversidad de actores, cuyas características, interrelaciones y conductas requieren ser estudiadas para la formulación y ejecución de políticas públicas.

2. Un sistema agroalimentario interactúa dentro de contextos más globales, como el mundo y el país, dichos contextos determinan la conducta de los actores, los resultados y el desempeño del sistema agroalimentario.

3. Los sistemas agroalimentarios son influenciados por el medio ambiente que los rodea, los cambios climáticos y en los ecosistemas. Lo que deriva una interdependencia entre los sistemas agroalimentarios y el medio ambiente.

Tomando como referencias las consideraciones anteriores, en esta investigación se consideró como objeto de estudio un subsistema del sistema agroalimentario, específicamente la empresa agropecuaria, la cual de acuerdo con Guerra (2002), se define como una unidad de decisión que combina conocimiento (principalmente tecnología e información, recursos naturales (tierra, agua, clima, vegetación, animales) recursos humanos, capital) para producir bienes, ya sean de origen animal o vegetal, o servicios para un mercado determinado, todo enmarcado dentro de una operación rentable y sostenible.

Por su parte, Contreras (1987), aborda la empresa agropecuaria bajo la denominación de predio, finca o fundo, y la define como una superficie de tierra dedicada a la extracción de productos agrícolas y pecuarios, manejada como una organización debido a que posee las siguientes características: a) su objetivo principal es producir renglones agrícolas; b) es gerenciada con criterios económicos en la búsqueda de maximizar el beneficio; c) sus cosechas son comercializadas; d) se financia para cubrir los costos de producción.

2.2. Entorno de la empresa agropecuaria

Desde la perspectiva de Guerra (2002), las empresas agropecuarias se han visto fuertemente presionadas por factores externos a ella, los cuales influyen notablemente en su funcionamiento. Dentro de estos factores existen unos que tienen una acción directa sobre la empresa por ejemplo los clientes, los proveedores, los sindicatos, los accionistas; y otros de acción indirecta relacionados con aspectos ambientales, demográficos, políticos, legales, tecnológicos y socioculturales. De acuerdo con el autor, la influencia de estos factores determina el éxito o fracaso de una empresa, por ello los gerentes de hoy y del futuro

deben estar atentos a los cambios que ocurren en estos factores tanto en el ámbito local como nacional e incluso internacional.

Por su parte Núñez (2010), al referirse a estos factores los denomina riesgos que enfrenta la empresa agropecuaria por cambios en la política económica y social de los países y se refiere a las decisiones tomadas por los gobiernos, las cuales pueden generar cambios en la política económica y social. Estos cambios pueden estar relacionados con la política impositiva (nuevos impuestos o reformas de las ya existentes), mayores exigencias para otorgar financiamiento al sector agrícola, mayores requerimientos ambientales y la promulgación de una nueva legislación laboral, entre otros.

Desde el punto de vista de Billikopf (2002), la administración laboral de una finca se ve influenciada por fuerzas externas que afectan el lugar de trabajo. Entre estas fuerzas externas destacan:

1. La tradición: los métodos empleados tradicionalmente puede que en algunos casos promuevan estabilidad laboral; pero en otros reprime la creatividad de los empleados.
2. Competidores: las técnicas empleadas por los competidores pueden influir tanto de manera positiva como negativa en las prácticas agrícolas desarrolladas en una finca.
3. Leyes que regulan los aspectos de la administración laboral.
4. Mercado laboral: se refiere, generalmente a la relación entre la mano de obra disponible y el pago de salarios; la escasez de trabajadores aumenta el monto de la remuneración y las condiciones de trabajo favorables al trabajador.
5. Tecnología: el establecimiento de leyes y la incertidumbre del mercado laboral trae como consecuencia la mecanización de las prácticas agrícolas en algunos casos. La tecnología puede cambiar la naturaleza de las tareas realizadas y la cantidad de trabajo, pero es poco probable que disminuya la importancia de la mano de obra.
6. Contratos sindicales: los administradores desean libertad para gerenciar sus fincas; por su parte, los sindicatos esperan limitar los abusos producto de esa libertad al luchar por mejores beneficios económicos y mejores condiciones de trabajo.
7. Diferencias individuales: los rasgos individuales afectan a casi todos los aspectos de la conducta humana incluso la productividad laboral; por lo que resulta necesario considerar tanto las diferencias individuales como las semejanzas de sus reacciones ante una determinada situación.

De los factores antes señalados, en esta investigación se consideraron los aspectos legales, es así como a partir de la revisión de la legislación laboral vigente en Venezuela y los principios que las inspiran, en este rango se ubican las leyes de carácter orgánico y ordinario que afectan la administración laboral de una finca, entre estas se tienen:

1. Ley Orgánica del Trabajo. Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT 2012), esta Ley tiene por objeto de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.
2. Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (2008), la cual tiene como objeto garantizar el derecho a la salud, como parte del derecho a la vida, a través del Sistema Público Nacional de Salud.
3. Ley del Régimen Prestacional de Empleo (2005), la cual según lo dispuesto en el artículo 1 tiene por objeto garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante la contingencia de la pérdida involuntaria del empleo y desempleo, mediante políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la facilitación de la capacitación para la inserción y reinserción al mercado de trabajo, así como la coordinación de políticas y programas de generación de empleo con organismos nacionales, regionales y locales de carácter público y privado.
4. Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (2008), la cual de acuerdo a lo estipulado en el artículo 1 tiene como objeto regular la obligación del Estado venezolano de garantizar el derecho a la vivienda y hábitat dignos, y asegurar su protección como contingencia de la seguridad social y servicio público de carácter no lucrativo, para el disfrute individual y colectivo de una vida y un ambiente seguro, sano y ecológicamente equilibrado, que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias.
5. Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011), esta Ley tiene por objeto de acuerdo al artículo 1 regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enferme

dades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral.

6. Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) (2008), la cual según lo establecido en el artículo 2 tiene como objeto formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral, adaptados a las exigencias del Modelo de Desarrollo Socioproductivo Socialista Bolivariano.

7. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), la misma tiene por objeto según su artículo 1 establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social

8. Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la presente Ley tiene por objeto según lo dispuesto en el artículo 1 regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. Estas disposiciones son de orden público.

En el cuadro 1 se resumen las principales leyes que afectan la legislación laboral de la empresa agropecuaria.

Cuadro 1. Regulaciones Gubernamentales que Afectan la Administración Laboral de la Empresa Agropecuaria en Venezuela.

Legislaciones en Materia del Derecho del Trabajo					
Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT 2012)	Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6076, de fecha 07 de Mayo del 2012.	Proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras.			
Legislaciones en Materia de Seguridad Social					
Decreto/Ley	Gaceta/fecha	Obligaciones			
Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)	Gaceta Oficial N° 38.968 del 8 de julio de 2008	Todas las personas naturales y jurídicas, así como todas aquellas formas asociativas cuya finalidad sea la prestación de servicios o asesoría profesional, que dan ocupación a cinco (5) o más trabajadores, están en la obligación de cotizar ante el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista el dos por ciento (2%) del total del salario normal, pagado a los trabajadores que les presten servicios (art. 15)			
Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat	Gaceta Oficial N° 39.945 del 15 de junio de 2012	El aporte mensual en la cuenta de cada trabajadora o trabajador equivalente al tres por ciento (3%) de su salario integral, indicando por separado; los ahorros obligatorios del trabajador equivalentes a un tercio (1/3) del aporte mensual y los aportes obligatorios de los patronos a la cuenta de cada trabajador, equivalente a dos tercios (2/3) del aporte mensual (art. 30 ord. 1)			
Ley del Régimen Prestacional de Empleo	Gaceta Oficial N° 38.281 de fecha 27 de septiembre de 2005.	La cotización es del dos coma cincuenta por ciento (2,50%) del salario normal devengado por el trabajador, trabajadora o aprendiz en el mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó correspondiéndole al empleador o empleadora el pago del ochenta por ciento (80%) de la misma, y al trabajador o trabajadora el pago del veinte por ciento (20%) restante (art. 46)			
Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras	Gaceta Oficial N° 39.666 de fecha 4 de mayo 2011.	Impone los empleadores del sector público y del sector privado, a que otorguen a los trabajadores el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, siempre y cuando éstos no excedan de tres salarios mínimos decretados por el Ejecutivo Nacional, a menos que el empleador conceda concertada o voluntariamente, tal beneficio (art. 2).			
Ley para Personas con Discapacidad.	Gaceta Oficial Número 38.598. Caracas. De fecha 5 de Enero del 2007.	Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus plantales de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras (art. 28).			
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)	Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio del 2005.	Tiene como objeto garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social			
Decreto Ley del Seguro Social	Decreto 6266 de fecha 31 de julio de 2008	El aporte que debe realizarse varía en función del riesgo que califique a la empresa, así se tiene:			
		Riesgo	%	Trabajador	Patrón
		Mínimo	15,5	4,5	11
		Medio	16,6	4,5	12
		Máximo	17,5	4,5	13

3. METODOLOGÍA

Desde el punto de vista epistemológico esta investigación se orientó bajo el enfoque introspectivo vivencial denominado, también fenomenológico, dialéctico-crítico, simbólico-interpretativo, psicologista, hermenéutico, el cual siguiendo a Padrón (1998), se define de acuerdo a dos criterios:

1. De acuerdo a la forma como se produce el conocimiento: bajo este enfoque el conocimiento es producto de las interpretaciones que el investigador hace de los simbolismos socioculturales presentes en el objeto de estudio.

2. De acuerdo a las vías de acceso, producción y legitimación del conocimiento, en este enfoque se considera que la vía más apropiada para acceder al conocimiento es mediante una relación entre el sujeto investigador y su objeto de estudio.

La selección de este enfoque se debió a la cercanía

de los investigadores con los actores (propietarios, administradores y encargados de estas empresas agropecuarias seleccionadas), ya que el convivir con éstos permitió conocer las experiencias y apreciaciones de ellos, sobre las leyes que en materia laboral regulan a este tipo de organizaciones.

Para la selección de los informantes se consideraron los siguientes criterios: a) unidades de producción ubicadas en el municipio Colón del estado Zulia; b) pequeños productores (1-20 trabajadores); c) productores que no han sido expropiados y d) el dueño de la unidad de producción es quien la gerencia. Como técnica de recolección de datos se utilizó la observación participativa y como instrumento la entrevista semiestructurada, la cual fue aplicada a los productores.

Para la recolección de la información se asumió el criterio de saturación de la información de la categoría en estudio, el cual según Yuni y Urbano (2011), se da cuando el investigador detiene la búsqueda de datos cuando comienza a encontrar siempre la misma información sobre el fenómeno estudiado. Por ello a partir del momento en que el número de entrevistados dejaron de aportar datos nuevos cesó la recolección de la información. Así mismo para validar la información se empleó como estrategia la triangulación de los datos obtenidos con información de artículos de prensas y revistas científicas y el sustento teórico seleccionado.

Así mismo, la investigación se desarrolló en dos fases. En la primera fase, se realizó una revisión de las leyes que establecen las disposiciones a cumplir por las empresas agropecuarias en materia laboral. La segunda fase consistió en realizar visitas de campo para aplicar una entrevista semiestructurada a los actores productivos y conocer sus apreciaciones sobre estas disposiciones.

4. RESULTADOS

4.1. La empresa agropecuaria en el municipio Colón

La zona Sur del Lago de Maracaibo se caracteriza por su alto potencial agrícola, por lo que la agricultura constituye la principal actividad económica de los municipios que la conforman. En este sentido el municipio Colón juega un rol importante en la economía de la Zona Sur del Lago de Maracaibo y el país, por su aporte al sector agrícola, debido a que la actividad agropecuaria constituye su principal fuente de ingresos.

Según la Corporación de Desarrollo de la Región Zuliana (Corpozulia) (2011), la economía del municipio gira entorno a la actividad agropecuaria, la cual

le otorga un papel importante como abastecedor de alimentos no sólo en lo que se refiere al estado sino también al país, debido a que este municipio es el principal productor de plátanos y ocupa un significativo lugar en la producción de diferentes rubros tales como: cambur, maíz, yuca, cacao porcelana entre otros.

En relación a la explotación pecuaria, se ubica en segundo lugar en la producción de carne y leche, orientada a la producción de ganado bovino y porcino, pero principalmente a la producción de leche y sus derivados. Sin embargo es importante resaltar que actualmente se ha dado un desplazamiento en la producción de leche por la ceba e igualmente se ha ido incorporando la producción bufalina como consecuencia de las implicaciones legales de la LOTT (2012), y LOPCYMAT (2005).

En el contexto descrito, resultó de interés desarrollar la presente investigación, dada la incidencia que las regulaciones gubernamentales tienen en los sistemas de producción de la zona, pues las decisiones de qué producir va ligado a las condiciones políticas, económicas, sociales, legales que rodean la empresa. En el caso de las regulaciones gubernamentales que afectan los aspectos laborales relacionados con el manejo del personal éstas son determinantes en el desarrollo de las actividades, lo cual se evidenció de acuerdo a información suministrada por algunos productores los cuales aseveran:

(...) En esta zona la mayoría de las empresas están dadas ahora a trabajar más con el ganado de ceba que con el ganado de leche ya que éste está dando muchos problemas, primero por los implementos de seguridad que exige la LOPCYMAT y segundo por el precio de la leche que está regulado por el Estado y no nos da para los gastos que generan estos tipos de implementos de seguridad.

En la zona todos se están pasando de leche a carne, por aquí en las fincas vecinas hay cuatro haciendas que ya eliminaron el ordeño. En Concha hay una hacienda donde tenían 2000 vacas y acabaron el ordeño y metieron ceba. Si el gobierno no mete la mano, la ganadería de leche puede desaparecer; porque por ejemplo uno tiene que vender vacas, becerros para cubrir gastos de vacaciones, utilidades porque con los ingresos provenientes de la venta de leche no alcanza para cubrir todos los gastos de la finca”.

4.2. Disposiciones legales que afectan la administración laboral de las Empresas Agropecuarias

4.2.1. Legislación en materia laboral

La LOTTT (2012), constituye el marco legal que regula las normas y principios establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año (1999), en relación al trabajo como hecho social. En este sentido todas las empresas del país se rigen por esta ley, en el caso de la empresa agropecuaria las disposiciones que en materia laboral la rigen se encuentran especificadas en el Título IV sobre las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo en su Capítulo V de los Trabajadores y Trabajadoras Agrícolas, desde el artículo 229 al 238 de la LOTTT (2012). Y adicionalmente, los trabajadores y trabajadoras Agrícolas, así mismo tienen derecho a que se le paguen otros beneficios por concepto de la contra-prestación de sus servicios y éstos son:

1. Salario: viene a ser la remuneración, provecho o ventaja que percibe todo trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios (Artículo 104).
2. Pago bono nocturno: éste será pagado con un recargo del 30%, sobre el salario convenido para la jornada diurna (Artículo 117).
3. Pago de horas extraordinarias diurnas: serán pagadas con un 50% de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria (Artículo 118).
4. Pago de feriado y día de descanso: todo trabajador tiene derecho a que se le remunere sus días feriados y de descanso (Artículo 119).
5. Pago por trabajo en día feriado o descanso: todo día feriado o de descanso debe ser pagado como un feriado trabajado (Artículo 120).
6. Bonificación de fin de año: las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos al final del ejercicio anual. Esta obligación le corresponde a cada trabajador o trabajadora como límite mínimo treinta (30) días de salario y como límite máximo ciento veinte (120) días de salario (Artículo 131).
7. Así mismo, deberá pagar a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una cantidad equivalente a treinta (30) días de salario, por lo menos, imputables a la participación en los beneficios o utilidades que le pudieran corresponder a cada trabajador o trabajadora (Artículo 132)
8. Régimen de prestaciones sociales: todos los trabajadores y trabajadoras tiene derecho a que se le paguen sus prestaciones sociales como reconoci-

miento a la antigüedad en el servicio desempeñado en la entidad de trabajo y los ampare en caso de cesantía (Artículo 141).

9. De las vacaciones, aprovechamiento del tiempo libre y turismo social: los patronos y las patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de Vacaciones el trabajador o trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza. (Artículo 189).

Por otra parte, el artículo 173 de la LOTTT (2012), establece que el trabajador tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor, sin embargo es importante aclarar que dada la naturaleza de la actividad agrícola clasificada como una actividad no susceptible de interrupción por razones técnicas de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores las Trabajadoras (2012), publicado en la Gaceta Oficial N° 40.157 del 30 de abril de 2013, según Decreto N° 44 30 de abril de 2013 en su artículo 13 sobre el descanso semanal establece:

“El trabajador o trabajadora tendrá derecho a descansar dos (2) días continuos a la semana, en los que se incluirá el día domingo, pudiendo establecerse los días de descanso sábado y domingo o domingo y lunes.

En los supuestos de trabajos no susceptibles de interrupción, en los términos previstos en el artículo 185 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, podrán pactarse otros días distintos a los indicados en el párrafo anterior, siempre que los dos días de descanso sean continuos.(...)”

En este sentido, aunque en la empresa agropecuaria el proceso productivo no se realiza a través de un trabajo continuo, donde se deba trabajar los tres turnos; si es un trabajo continuo día a día para poder producir la leche. Es por esto que los productores en la zona se están cambiando de rubro, optando por la cría de ganado bovino y bufalino de ceba. Puesto que la producción de leche, es decir la parte del ordeño es la que genera esos siete días.

Tal situación requiere por parte del productor la contratación adicional de una persona para cubrir esos dos días. Lo que deriva en un incremento de los costos de producción como consecuencia del aumento de lo que debe pagar por concepto de utilidades, prestaciones sociales, bono vacacional. E incluso repercutió en el incremento de la jornada de trabajo la cual se ubica en ocho horas diarias, cuarenta semana-

les y dos días de descanso. En relación a los aspectos señalados, mediante las entrevistas realizadas a los productores se recogieron las siguientes opiniones:

“el gobierno con el cesta ticket, los feriados, las prestaciones nos está afectando económicamente”.

“Si el gobierno no mete la mano la ganadería de leche puede desaparecer; porque por ejemplo uno tiene que vender vacas, becerros para cubrir gastos de vacaciones, utilidades porque con los ingresos provenientes de la venta de leche no alcanza para cubrir todos los gastos de la finca”.

De las apreciaciones recogidas se deduce que las disposiciones legales antes señaladas, tienen impacto económico, social y cultural en la administración laboral de la empresa agropecuaria y por lo tanto deben ser consideradas al momento de planificar las actividades relacionadas con el personal. Ya que el incumplimiento de éstas, acarrea conflictos, cambios en el sistema productivo, bajas en la producción, sanciones y multas.

Igualmente se evidenció un impacto en el bienestar del animal con implicaciones en la rentabilidad de la empresa, al respecto un productor refería:

“(…) a los obreros hay que darles dos días a la semana y hay que tener otro obrero para que le haga el día lo cual influye, llega un desconocido la vaca lo huele y hay vacas que se acostumbran a un obrero y no se dejan ordeñar de otros”.

De la apreciación anterior se deriva un efecto en el bienestar del animal y por ende en la productividad; ya que el animal se acostumbra al contacto y trato continuo de una persona, por lo que cuando entra en contacto con otras personas, el estímulo no es el mismo percibido durante los cinco días de la semana, lo que repercute en el rendimiento del animal.

En relación a lo antes evidenciado, estudios científicos dan muestra que la actitud del ordeñador influye en los niveles de rendimiento, al respecto Callejo (2010), sostiene “Las vacas reconocen a las personas y el temor a aquéllas presentes durante el ordeño puede aumentar el tiempo requerido para entrar en la sala de ordeño, aumentar el tiempo de ordeño y disminuir la producción de leche” (p 96). De manera similar, de acuerdo con el Instituto Nacional de Investigaciones Agrícolas (2013), el reemplazo del operario está relacionado con una baja en la producción,

tal disminución en el rendimiento se debe a la forma en que el ordeñador trata el animal.

De las apreciaciones recogidas, en esta investigación se deriva que ley ha tenido incidencia en los sistemas de producción en la zona y en consecuencia:

1. Se ha empezado a sustituir la ganadería de leche por la ganadería de ceba.
2. Se han incrementado los costos de producción, producto del aumento de los costos de la mano de obra (utilidades, prestaciones, vacaciones) los cuales no se compensan con la actual regulación de los precios de la leche.
3. Alta rotación de personal, lo cual se genera dado que el obrero trabaja tres meses piden la liquidación y se va, al sumar esos tres meses en un año le dan cuatro liquidaciones que le suman más que cuando le dan una sola al año.
4. Se ha incrementado la demanda de mano de obra debido a que hay que contratar personal adicional para cubrir los dos días de descanso; por lo que hay una mayor demanda de mano de obra y poca disponibilidad en la zona.

Las apreciaciones anteriores se corresponden con lo expresado por Pineda (2013), presidente de la Asociación de Productores de Leche (Asoprole), quien explicó que a pesar del incremento del 20% que se aprobó para el precio de la leche ese año, éste todavía no compensa los costos de producción tanto a nivel de ganadero como de la industria. Igualmente resaltó que el ajuste realizado al horario de trabajo está afectando también la recepción de leche cruda por parte de la industria, pues muchas empresas trabajaban sábados y domingos y ahora debieron reestructurar sus actividades para cumplir la ley.

Lo antes descrito evidencia que al reformular esta ley el Estado debió hacer una consulta a los diferentes actores involucrados en los procesos productivos de estas empresas, pues no es lo mismo aplicar esta legislación a una empresa comercial, de servicio o industrial que en la empresa agropecuaria, dada sus características especiales.

Pues tal como lo plantea Bermúdez (2005), la empresa agrícola requiere estrategias gerenciales, para administrar un negocio especial, con características propias, entre las cuales destacan:

- a) Dependencia de un alto grado de factores de difícil control (biológicos, climáticos).
- b) Su producción es estacional, con una oferta de productos concentrada en períodos muy determinados.
- c) Su producción es de difícil conservación en el tiempo y necesita de un rápido consumo o procesamiento.
- d) En general, existe una gran dificultad para que

uno o pocos agronegocios puedan tener una significativa porción del mercado.

e) Se ubica en un contexto socio-cultural de tradiciones y costumbres arraigadas.

Tales características deben ser consideradas al momento de establecer cualquier legislación pues la ley debió proveer algunos de estos cambios, escuchar a la gente del campo, a los productores, a las federaciones, a las asociaciones de ganaderos; pues ellos tienen la voluntad de hacer las cosas, por lo que se requiere conocer sus apreciaciones respecto a la ley para poder avanzar en la formulación de una ley ajustada a las características de las actividades del sector agrícola y así impulsar el desarrollo agroalimentario del país.

En consecuencia es necesario que el Estado provea las condiciones necesarias para garantizar su aplicación; por ejemplo definir un precio justo para la leche y la carne, para de esta forma poder otorgarles a los trabajadores lo establecido en la ley, pues tantas restricciones y controles dificultan su cumplimiento.

Al respecto Quintero, García y Rosales (2013) sostienen que la política de control de precios en el sector agrícola ha creado desincentivos en los productores agropecuarios y en la industria de alimentos, debido a la falta de estímulo a la inversión, la cual es necesaria para incrementar la producción agroalimentaria.

4.2.2. Legislaciones en Materia de Seguridad Social

En relación al sistema de seguridad social en Venezuela es un mandato establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en la cual todo ciudadano tiene derecho a una Vivienda y debe estar protegido por un Sistema Social, al respecto la Constitución en su artículo 82 establece:

Toda persona tiene derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluyan un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias. La satisfacción progresiva de este derecho es obligación compartida entre los ciudadanos y el Estado en todos sus ámbitos. El Estado dará prioridad a las familias y garantizará los medios para que éstas y especialmente las de escasos recursos, puedan acceder a las políticas sociales y al crédito para la construcción, adquisición o ampliación de viviendas.

Así mismo, en su Artículo 86 establece:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no

lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Dicho mandato se materializa en el Decreto 6.243 con rango, valor y fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (DLOSSS) (2008), el cual caracteriza a la seguridad social como un derecho humano y social, fundamental e irrenunciable, extendiendo su ámbito de aplicación a todos los venezolanos residentes y a los extranjeros residenciados legalmente, prescindiendo de su capacidad contributiva, condición social y ocupación. Pero a la vez instituye el deber de toda persona a cotizar para el financiamiento del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo a sus ingresos (artículo 111).

Por tal razón las cotizaciones, dado su carácter obligatorio, deben ser aportadas por todos los empleadores y trabajadores ya sean del sector público (nacional, estatal o municipal) o del sector privado. Actualmente tal como está diseñado el sistema de seguridad social, se encuentra integrado por tres sistemas prestacionales básicos, desarrollados en sus correlativas leyes: a) el de Salud: prevista en la Ley del Seguro Social; b) el de Previsión Social: prevista en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo y la Ley Orgánica de Protección Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y c) el de Vivienda y Hábitat: con su correlativo, el Decreto N° 6.072 con Rango,

Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

De lo anterior se deduce, en relación al Seguro Social en Venezuela, las empresas agropecuarias siempre han estado obligadas a cumplir este requisito; pero nunca se les habían exigido, pero desde hace cuatro años aquí en la zona y en toda Venezuela; a través de una masiva serie de inspecciones que se realizaron en el país éstas se han visto obligadas a inscribir la empresa y a sus trabajadores ante el Instituto Venezolano del Seguro Social.

Es así como las empresas están obligadas a inscribir a todos los trabajadores permanentes, ya sean venezolanos y extranjeros legalizados en Venezuela, los que sean extranjeros que no tengan ningún documento no gozan de esta seguridad social. Los trabajadores deben cotizar un % que será deducible por nómina ya sea semanal, quincenal o mensual y el patrono también debe aportar otra parte por este concepto.

En el régimen general gozan de todos los beneficios: hospitalización para él y su familia, medicamentos, jubilación y pensión y todos los beneficios que dan; cuando es régimen medio, solamente gozan de servicios médicos, de una incapacidad, una pensión y una jubilación; cuando es parcial sólo tienen para prestación de dinero y la pensión o la jubilación. Dicho porcentaje se descuenta por lunes trabajado cada semana.

Con respecto, a la Ley de Hábitat y Vivienda, publicada en Gaceta Oficial N° 39.945 del 15 de junio de 2012, la misma establece que todas las empresas están obligadas a otorgar este beneficio, por lo que las empresas agropecuarias no están exentas. A través de esta ley el Estado busca crear las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan acceder a una vivienda. De manera que cuando la persona tenga un año cotizando ellos pueden optar a un préstamo para vivienda o para mejora.

En la parte del hábitat y vivienda tienen un organismo dentro de esa ley que se llama el Fondo de Ahorro para la Vivienda lo que se llamaba anteriormente Ley de Política Habitacional, en ese fondo es donde se deposita el dinero que aportan todos los trabajadores en Venezuela, para cuando todo el que quiera optar a una vivienda pueda tener este beneficio, lo cual resulta más fácil adquirir una vivienda, que a veces de una manera individualmente.

En relación a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) promulgada desde el año 2005, desde el punto de vista de los productores entrevistados de acuerdo a la experiencia adquirida en su aplicación, esta ley está bien dada en el caso de los camperos .

Pero en el caso de los ordeñadores consideran debe sufrir modificaciones, ya que debido a las diferencias en las condiciones en que se realizan las labores del ordeño y la cultura de los empleados utilizados en estas labores, las exigencias del cumplimiento de esta Ley se dificulta.

Por ejemplo en el caso de los camperos, dada las condiciones de riesgos a las que están expuestos la seguridad es fundamental, por lo que debe dotárseles de implementos de seguridad, como botas con su punta de hierro, pantalones de jean, su chemis, los guantes, los lentes. El problema es con los ordeñadores, pues la humedad relativa aquí en la zona es alta si a eso se le suma el calor que emana el techo de la vaquera, más el calor de los animales, más el calor corporal del obrero; si a éste se le exige una braga manga larga, con unas botas de caucho caña alta, la persona se va a deshidratar.

En tales condiciones es necesario dar otro tipo de uniformes acorde al clima de cada zona; en consecuencia se requiere de mecanismos que regulen los tipos de implementos a otorgar a los ordeñadores. También dada la cultura de los trabajadores a los productores se les ha dificultado hacer que los trabajadores conserven y usen de manera correcta los implementos de seguridad.

Las apreciaciones reseñadas se corroboran con la opinión de los productores entrevistados:

“aquí no nos han visitado los del INPSASEL, pero ya se mandaron arreglar las casas, los baños y mandaron hacer los uniformes, para mí eso si va a ser difícil, por ejemplo usar uniformes porque aquí hace mucho calor eso funcionará para el frío” (...) las vacas se asustan cuando ven las personas con uniformes, ellas los huelen y a veces no se dejan ordeñar”.

Es de resaltar que el impacto de la LOPCYMAT (2005) en el sector agrícola es generalizado y afecta el desempeño del sistema agroalimentario venezolano y por ende el logro de la soberanía agroalimentaria, pues de acuerdo con Pestana (2013):

Las personas que hacen estas normativas no tienen idea de la estructura del campo venezolano y la reflexión es que no pueden exigirnos con nuestra maltrecha situación económica que tengamos condiciones que ni los centros hospitalarios del país tienen; lamentándolo mucho hemos acudido a diferentes instancias y no nos han tomado en cuenta por lo que debemos informarlo a la opinión pública nacional. De esa manera no alcanzaremos jamás la soberanía alimentaria (s/p).

¹Término usado en el municipio para referirse a las personas que se emplean en las labores de siembra, mantenimiento y cosecha de los cultivos.

Según las apreciaciones recolectadas esta ley también ha tenido incidencia en los sistemas de producción, ya que se ha empezado a sustituir la ganadería de leche por la ganadería de ceba debido a:

1. Los altos costos de los implementos de seguridad.
2. Regulación de los precios de la leche.
3. Alta rotación de personal, lo que incrementa los costos de adquisición de implementos de seguridad y prestaciones sociales.

Por otra parte, en las condiciones actuales existen razones que dificultan su aplicación entre éstas se pueden mencionar:

1. Tradiciones culturales arraigadas en relación a las prácticas de ordeño.
2. Altas temperaturas en la zona, por lo que el uso de la vestimenta exigida por la ley no está acorde con las características climáticas de la zona, por lo que el trabajador se muestra reuente a su uso.
3. Altos costos que genera su aplicación, pues en la zona se registra una alta rotación de empleados en las unidades de producción, por lo que cada vez que ingresa nuevo personal hay que dotarlo de nuevos implementos de seguridad ya que la mayoría son de uso personal.

Las exigencia en el cumplimiento de las leyes anteriores, generó preocupaciones en los productores, puesto que éstos no estaban acostumbrados a dar cumplimiento a estas leyes, por lo que no existe en la zona una cultura hacia el cumplimiento de las regulaciones impuestas sobre la actividad agrícola; todo ello hace necesario llevar a cabo campañas educativas para promover su cumplimiento; así como aclarar las dudas sobre su aplicación en el sector agropecuario.

Lo antes expuesto se corrobora con lo reseñado en un artículo publicado en Noticias 24 (2011), donde funcionarios del Ministerio del Trabajo fiscalizaron varias fincas en el Sur del Lago de Maracaibo, específicamente en el municipio Colón, del estado Zulia. El informe de los inspectores indica que los dueños de varias de las fincas de la región no cumplen, con el pago del Seguro Social y que tampoco reconocen una remuneración especial por la labor que efectúan jornaleros y obreros los domingos y días feriados, por las actividades de ganadería y ordeño de vacas.

Por otra parte, también se reseña la apreciación de un productor sobre cómo se ejecutaron tales inspecciones: "Se están haciendo las inspecciones sin consultar con los administradores y propietarios de las fincas, y ni siquiera esperan que se muestren los documentos legales que acreditan que sí se cumplen

las leyes", dijo un productor quien prefirió no identificarse" (s/p).

En relación a la Ley INCES, Ley de Discapacitados, la Ley INCES es otro beneficio que está dentro de la seguridad social, el patrono paga 2% y el trabajador aporta 0.5% de sus utilidades. Las empresas que posean más de cinco trabajadores están obligadas a pagar ese aporte trimestralmente. Es importante aclarar que aun cuando a la empresa no le corresponda cotizar porque no llega a los cinco trabajadores, éstas están obligadas a inscribirse ante el INCES. En cuanto a la Ley de Discapacitados, las empresas deben poseer en sus nóminas 5% del personal con discapacidad.

Las apreciaciones descritas muestran por sí mismas el impacto, económico, social y cultural de las disposiciones legales analizadas en la rentabilidad de una finca, por lo que quienes gerencian este tipo de organizaciones deben estar al día para evitar sanciones. E igualmente pone en evidencia la necesidad de lograr la concertación de los actores públicos y privados en el diseño de políticas orientadas al desarrollo del sistema agroalimentario.

En esta orientación Quintero, García y Rosales (2013) destacan la necesidad de replantear el marco institucional en Venezuela, así como, los mecanismos de concertación entre los actores del sector público y privado, como medida para impulsar el desarrollo del sistema agroalimentario del país mediante el establecimiento de círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo desde el punto de vista económico, político y social, impulsados por los actores.

Pues en las condiciones actuales la legislación laboral vigente y otras normativas legales impuestas por el Ejecutivo, impiden el desarrollo del sistema agroalimentario venezolano, pues éstas ponen freno a las inversiones privadas, en esas condiciones se dificulta la inversión en maquinarias y lo que genera son bajas en la producción y productividad, así como un sistema agroalimentario con pocas posibilidades de insertarse en mercados internacionales producto de los acuerdos del MERCOSUR.

Por lo que se requiere de acuerdo con Quintero, García y Rosales (2013) una nueva estrategia agroalimentaria donde se generen las condiciones para crear espacios para la concertación entre los actores privados y el Estado, para así alcanzar los objetivos de las políticas agroalimentarias. Dado que:

La eficiencia y coordinación adecuada de las instituciones, entendidas como el marco legal y organizacional que fundamenta el desarrollo, constituye un factor estratégico que induce a cambios trascendentales en la dinámica de

los sistemas agroalimentarios, creando con ello un escenario favorable para la toma de decisiones de los actores en pro de organizar sus relaciones, así como reducir sus costos de transacción asociados con las imperfecciones del mercado. (p. 312)

CONCLUSIONES

Las conclusiones de este trabajo se inician resaltando la importancia de la agricultura desde la apreciación de uno de los actores entrevistado quien a su juicio "La tierra hay que trabajarla, porque si no hay agricultura, la Nación se pierde; todo está en sustento del campo, todos dependen del campo". Este reconocimiento de la importancia de la agricultura para el progreso de cualquier país, debe ser la razón que impulse a los gobiernos a definir estrategias que contribuyan al desarrollo del sistema agroalimentario dado que el desarrollo económico de los países está en función de su desarrollo agroalimentario.

Mediante la revisión realizada en este estudio se identificó que entre las regulaciones gubernamentales que afectan la legislación laboral de las empresas agropecuarias figuran: la Ley Orgánica del Trabajo, Los trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT, 2012), la Ley del Seguro Social (2008), la Ley del Régimen Prestacional de Empleo (2005), la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (2008), la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011), la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES, 2008), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) y Ley para las Personas con Discapacidad (2007).

A través de las entrevistas realizadas a los productores se pudo evidenciar que de las leyes mencionadas, la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT, 2012) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) son las que mayor incidencia han tenido en el ámbito económico, social y cultural en la actividad agrícola las cuales se reflejan en:

1. La sustitución de la ganadería de leche por la ganadería de ceba.
2. El incremento de los costos de producción, producto del aumento de los costos de la mano de obra (utilidades, prestaciones, vacaciones), implementos de seguridad, entre otros, los cuales no se compensan con la actual regulación de los precios

de la leche.

3. La alta rotación de personal.
4. El Cambio en las prácticas culturales del ordeño con consecuencias en el bienestar animal y humano.
5. El incremento en la demanda de mano de obra.

Desde esta perspectiva, reconocer el gran potencial agrícola que posee la Zona del Sur del Lago, obliga al Estado a generar mecanismos que impulsen su desarrollo. Por lo que se requiere por parte del Estado:

1. Una reglamentación de la Ley Orgánica del Trabajo ajustada a las características del sector agropecuario, ya que en la actualidad la aplicación de ciertas imposiciones se dificultan dadas las condiciones en las que se deben ejecutar las labores del campo.
2. En cuanto a la LOPCYMAT se debe diferenciar entre condiciones climáticas y el medio ambiente donde se desarrollan las actividades agrícolas, por lo que se debe formular una ley ajustada a las exigencias del campo.
3. Estudiar la incidencia social- cultural de las regulaciones gubernamentales en el sector agrícola, ya que las actividades en este sector se encuentran arraigadas a aspectos culturales-tradicionales que dificultan su aplicación por parte del productor.
4. Promover campañas para crear una cultura positiva hacia el cumplimiento de leyes.
5. Lograr la concertación de los diferentes actores (públicos y privados) cuyas decisiones tienen incidencia en el desempeño del sistema agroalimentario.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bermúdez (2005) Manual de Ganadería de Doble propósito. Gerencia de fincas Agropecuarias. Fusagri. Maracaibo-Venezuela.

Billikopt, G. (2002) Administración Laboral Agrícola. Cultivando la Productividad del Personal. Programa Gestión Agropecuaria. Fundación Chile. Edición Internacional Agricultural Issues. Center. University of California. Disponible: <http://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/00s.pdf>. [Consulta:2014, diciembre 12].

Callejo, A. (2010) Rutina de ordeño (II) Rutina pre-ordeño: ¿Qué debe hacerse antes de ordeñar?. Revista Frisona Española Año 30 N 175. (pp. 92-105).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial N° 5453 de fe-

cha 1999.

Contreras, J. (1987). Administración de fincas. Editorial América. Caracas Venezuela.

Corporación de Desarrollo de la Región Zuliana. (2011). ©Disponible en línea@<http://www.corpozulia.gob.ve> ©Consultada: 06/09/2015: 4:30 p.m.©

Guerra, G. (2002) El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).

Gutiérrez, A. (2013). El Sistema Alimentario Venezolano (SAV) a comienzos del siglo XXI. En Gutiérrez S., A. (Coord.), El Sistema Alimentario Venezolano a comienzos del Siglo XXI. Evolución, balance y desafíos (pp. 97- 164). Mérida (Venezuela): Facultad de Ciencias Económicas y Sociales-Consejo de Publicaciones de la ULA. Serie Mayor, Vol. 1.

Gutiérrez, A. y Molina, L. (2013) Sobre el concepto de sistema y circuito agroalimentario. En Gutiérrez S., A. (Coord.), El Sistema Alimentario Venezolano a comienzos del Siglo XXI. Evolución, balance y desafíos (pp. 23- 42). Mérida (Venezuela): Facultad de Ciencias Económicas y Sociales-Consejo de Publicaciones de la ULA. Serie Mayor, Vol. 1.

Instituto Nacional de Investigaciones Agrícolas (INIA) (2013). Bienestar animal en bovinos lecheros. Uruguay Montevideo.

Ley de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial N° 39.666 de fecha 4 de mayo 2011.

Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social. Publicada en Gaceta Oficial Número 5.891. Caracas. De fecha 31 de Julio del 2008.

Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). Publicada en Gaceta Oficial N° 38.958 de fecha 23 de junio de 2008.

Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Publicada en Gaceta Oficial N° 5889 de fecha 31 de junio de 2008.

Ley del Régimen Prestacional del Empleo. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.281 de fecha 27 de septiembre de 2005.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio del 2005.

Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria. Publicada en Gaceta Oficial N° 5891, de fecha 31 de julio de 2008.

Ley Orgánica del Trabajo, Los trabajadores y Las Trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6076, de fecha 07 de Mayo del 2012.

Ley para Personas con Discapacidad. Publicada en Gaceta Oficial Número 38.598. Caracas. De fecha 5 de Enero del 2007.

Noticias 24 (2011) Ministerio del Trabajo Inspecciono Fincas en el Sur del Lago. Disponible:<http://economia.noticias24.com/noticia/54016/ministerio-del-trabajo-inspecciono-fincas-en-el-sur-del-lago/> [Consulta: 2013, julio 29].

Núñez, M. (2010) Manejo del Riesgo en las Unidades Agroempresariales. En: Desarrollo de los Agronegocios y la Agroindustria Rural en América Latina y el Caribe: Conceptos, Instrumentos y Casos de Cooperación Técnica. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) San José, Costa Rica. Disponible: <http://www.iica.int>. [Consulta: 2013, julio 29].

Padrón, J. (1998) La estructura de los procesos de investigación. Universidad Simón Rodríguez, Decanato de Postgrado. Disponible: <http://padron.entremas.com/IndexTodo.htm>. [Consulta: 2015, febrero 12].

Pestana, A. (Agosto, 2013) Inseguridad e inspecciones del Inpsasel afectan producción. Órgano Divulgativo del Instituto de Políticas Agrícolas de Fedeaagro. (IPFA). Disponible en: <http://www.fedeagro.org/detalle.asp?id=1894>.

Pineda, E. (Julio, 2013). Rezago de precios y Lottt afectan producción de leche. Órgano Divulgativo del Instituto de Políticas Agrícolas de Fedeaagro. (IPFA). Disponible en <http://www.fedeagro.org/fotos/file/IpafenLineaIJul13.pdf>.

Quintero, L., García, L. y Rosales, M. (2013) Los principales cambios institucionales en el sistema agroalimentario venezolano (1999-2012). En Gutiérrez S., A. (Coord.), El Sistema Alimentario Venezolano a comienzos del Siglo XXI. Evolución, balance y desafíos (pp. 275-319). Mérida (Venezuela): Facultad de Ciencias Económicas y Sociales-Consejo de Publicaciones de la ULA. Serie Mayor, Vol. 1.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial N° 40.157, de fecha 30 de Abril del 2013.

Schejtman, A. (2005). Elementos para una Estrategia Integral de Seguridad Agroalimentaria en Centro América. Universidad de Costa Rica. (pp. 7-47).

Yuni, J. y Urbano, C. (2011) Mapas y Herramientas para Conocer la Escuela. Investigación Etnográfica. Investigación-Acción. Tercera Edición. Editorial Brujas. Córdoba, Argentina.