



DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FRENTE AL ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS OBESAS EN VENEZUELA

(Determine the impact of the principle of equal opportunities in relation to access to employment of obese people in Venezuela)

Recibido: 18/05/2014 Aceptado: 04/06/2014

Reyes, Roxciel

URBE – Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela

roxcielreyes@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del principio de igualdad de oportunidades frente al acceso al empleo en Venezuela. Se realizó un análisis del mencionado principio en el ordenamiento jurídico venezolano, del mecanismo del acceso al empleo en nuestro país y de los elementos del empleo. Con el fin de perseguir el alcance de los objetivos planteados, se efectuó una búsqueda exhaustiva de doctrina, sustentada por autores como Machado (2003), Montilla (2006), Hunt (2007), Staman (2007) y Geres (2010). De igual forma, el estudio y análisis del marco normativo venezolano se fundamentó en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Para llevar a cabo el desarrollo de este estudio se utilizó el tipo de investigación documental, exploratoria y pura, y se aplicó un diseño de investigación bibliográfico o documental no experimental. Como técnica e instrumento de recolección de información se empleó la observación documental y como técnica de investigación se utilizó la información contenida en un sistema fólder. En cuanto a la técnica de análisis se prefirió la hermenéutica jurídica. Entre las principales conclusiones puede señalarse como consecuencia directa la discriminación al momento de acceder al ámbito de trabajo; de esta misma forma además de la integración es necesaria la inclusión en el ámbito laboral.

Palabras claves: incidencia, principio de igualdad de oportunidad, acceso al empleo.

ABSTRACT

This research entitled: Access to employment of people with obesity compared to the principle of equal employment opportunity in Venezuela. To qualify for the degree of Magister Scientiarum in labor law, was carried out with the firm intention to determine how the basic means to insert a small sector of the population that is overweight or obese in the field, in this regard is through the principle of equality of opportunity in hand with state policies ensure your success function, and correct implementation. In order to pursue the scope of the objectives is a comprehensive search of doctrine, supported by authors such as Machado (2003), Montilla (2006), Hunt (2007); Staman (2007) Geres (2010); So also the study and Venezuelan regulatory framework as the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999) and Labour Law, workers, women workers (2012). To carry out the development of this development, we used the type of desk research, exploratory



and applied research designed non-experimental literature or documentary. As technical and data collection instrument was used documentary observation. As hermeneutics analysis technique. Among the main conclusions can be stated as a direct discrimination when accessing to the workplace this sector of society that is overweight or obese. Previously there was a lack of legal protection to the weakest, now wide range of rights to workers is fully covered, not only national but also international law, there is now the need for transpolar that compendium of standards and their effective application in the market working for that sector being excluded from one form or another.

Keywords: access to employment, obese people, principle of equality of opportunity

INTRODUCCIÓN

El tema del acceso al empleo es una realidad inquietante y en la que se encuentra inmersa la mayoría de la población venezolana, así también es necesario destacar el desarrollo implementado por el estado venezolano en su afán de aumentar el flujo de personas para insertarlos en el mercado laboral. Además de que las organizaciones internacionales también brindan apoyo fundamental en esta materia.

Cabe señalar que es un trabajo arduo el que debe implementarse para disminuir el nivel de desempleo. Si a este aspecto se suma las conductas de exclusión por la que pasa algún sector de la población, podría decirse que existen conductas discriminatorias en las entidades de trabajo, orientadas a las personas que sufren de sobrepeso u obesidad

En este sentido es importante destacar que dentro de la amplia rama del derecho laboral, se encuentra principios fundamentales orientadas a la protección integral del trabajo, por lo que el principio de igualdad de oportunidad para el empleo, brinda una defensa en este mercado de trabajo, y establece la igualdad para todos, y todas tratando de la defensa de sus derechos fundamentales.

La investigación está orientada a determinar la incidencia de este principio protector como es el de igualdad de oportunidad para el empleo, al momento de acceder al ámbito laboral, y como afecta a las personas con sobrepeso u obesidad.

Ahora bien, no solo es el tópico de estudio establecer cuáles son los medios de inserción en el mercado de trabajo para todos los venezolanos, sino también velar por que todos y cada uno tengan la misma oportunidad o se establezcan en igualdad de condiciones las oportunidades de empleo. Este principio Constitucional es base fundamental para el desarrollo de la investigación.

Se pretende la aplicación de la normativa jurídica venezolana a través de la implementación de las diferentes políticas de estado para proporcionar un trabajo digno y decoroso a todos y cada una de las personas que busquen insertarse en el mercado de trabajo.



INCIDENCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FRENTE AL ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS OBESAS

En referencia al principio de igualdad de oportunidades, se ha dado gran importancia en el desarrollo de la investigación, debido a que su amplio alcance favorece y defiende los derechos e este sector de la sociedad que se encuentra inmersa en el sobrepeso u obesidad, es importante mencionar que ese principio de igualdad se convierte en igualdad de oportunidades, para los que pretenden acceder a la esfera laboral.

En este sentido, el principio de igualdad de oportunidades reforzado por ese derecho a la no discriminación permite que esas personas con sobrepeso u obesidad se encuentren favorecidos y se encuentre una efectiva estrategia, para que la aplicación de la norma legal este directamente enfocada a ese trabajador que se encuentre en una situación de indefensión, para esta oportunidad las personas con sobrepeso u obesidad que buscan acceder al ámbito de trabajo.

Otro de los aspectos que permiten evidenciar el desarrollo de la investigación tiene relación con el ámbito social-laboral, en este aspecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece un gran aporte en cuanto menciona la participación protagónica de todos en el proceso del trabajo como hecho social, y en consecuencia sería este una garantía, que beneficiaría a esa persona que sufre de sobrepeso u obesidad que de alguna manera se encuentra inmerso en una posible discriminación.

El principio de igualdad de oportunidades ha tenido una gran participación en lo que refiere a la investigación, siendo esta extensiva en su aplicación a todos los que conforman la esfera social o en la laboral; e incluso, particularmente, a la población que sufre sobrepeso u obesidad. Cabe mencionar que esta noción de igualdad se transforma en igualdad de oportunidades y permite explicar un mejor equilibrio entre los que integran un colectivo laboral y los que pretenden acceder a él.

Así también, el principio de igualdad de oportunidades brinda una amplia protección y las mismas oportunidades para toda persona que busque acceder a un empleo, o en la hipótesis de que ya posea uno este pueda desarrollarse y escalar hacia una mejor posición laboral, incluyendo las mismas condiciones a las personas que sufren de sobrepeso u obesidad, sencillamente es explicar toda esa norma escrita al campo profesional sin que exista ningún tipo de exclusión.

En líneas generales, en esta perspectiva de igualdad sin ningún tipo de discriminación se busca que este sector que sufre de sobrepeso u obesidad modifique la realidad social y encuentre una efectiva estrategia, para que la valoración de las personas que integran el sector empresarial esté directamente relacionada con la igualdad de oportunidades que determina la norma legal.

Por su parte, con toda la aplicación de las diferentes normas en materia de igualdad, de discriminación sería más un problema de sensibilizar y de dirigir acciones específicamente que permita el acceso al empleo de este sector que está siendo excluido.



EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Olamendi (2000) explica que el principio de igualdad de oportunidades, considerado como uno de los ideales del Estado social democrático y sostiene que los individuos deberían tener las mismas oportunidades en la vida para realizarse a sí mismos o para alcanzar las mismas metas.

De acuerdo a Bobbio (1993):

“el principio de la igualdad de oportunidades elevado al principio en general apunta a situar a todos los miembros de una determinada sociedad en las condiciones de participación en la competición de la vida, o en la conquista de lo que es vitalmente más significativo, partiendo de posiciones iguales”.

En este sentido, el autor citado continúa exponiendo, dentro de las distintas concepciones de la igualdad, y el ideal de oportunidades ha tenido más defensores que críticos.

Sin embargo, continúa Bobbio (1993) alegando que algunos piensan que “llevada a sus últimas consecuencias, la igualdad de oportunidades deteriora la libertad humana al impedir a las personas desarrollar libremente sus recursos, sus aptitudes y sus virtudes”.

Así, Nozick (1988) también argumenta que la noción de igualdad debe seguir un patrón en el que se determina todas las personas deben estar en un mismo nivel, en este sentido difiere al explicar que no necesariamente es de esa forma porque los derechos de alguien terminan donde comienzan los del otro, afirmando que la igualdad de oportunidades violaría los derechos de los individuos.

Olamendi (2000) continúa manifestando que el principio de igualdad ha sido acogido y defendido en la mayoría de los cuerpos normativos nacionales e instrumentos internacionales para preservar esta premisa y exista un ámbito de inclusión, generalizada hacia la igualdad teniendo como norte desaparecer los criterios discriminatorios imperantes en el ámbito social. Sin embargo, la igualdad, resulta ser uno de los grandes valores o ideales sociales más controvertidos.

Subirats (2005), explica en el acceso al mercado laboral, la exclusión del mercado laboral lleva implícitas, pues, consecuencias económicas directas, pero a su vez, puede acarrear también consecuencias en los distintos ámbitos de la vida: en el ámbito de la vivienda, en la esfera relacional, en elementos sociosanitarios entre otros.

Continua señalando Subirats la negación del acceso al empleo se ha considerado tradicionalmente como la exclusión laboral por excelencia, y seguramente lo sigue siendo, aunque como se ha dicho no se puede menoscabar la importancia de la exclusión derivada de deficiencia de condiciones laborales. Entre el desempleo y el empleo en buenas condiciones existe un amplio abanico de situaciones, algunas de las cuales pueden originar claramente procesos de exclusión social o formar parte de ellos.



INSTRUMENTO NORMATIVO CON MAYOR RANGO EN LA LEGISLACION VENEZOLANA (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA)

En el momento de hablar del derecho a el empleo, se encuentra un amplio marco normativo, defensor, protector, garante de este, puede mencionarse que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); es la que engloba esta serie de derechos, y lo establece así como derecho fundamental. Este importante cuerpo normativo, en su Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias, el Artículo 87 establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho (...omisis...)

Es muy puntual el contenido de la norma, no es solo deber del estado garantizar el empleo, debe ser sea digno y decoroso, es el estado quien tiene el deber de establecer los mecanismos para la creación este sin limitación alguna y coadyuvar al pleno ejercicio este derecho. Podría señalarse que la norma es perfecta, pero el problema radica en su aplicación, y en los organismos encargados para ello, o podría sugerirse hasta el mismo empleador, pero no existe evidencia acerca de esta premisa.

En este orden la misma carta magna, establecer en su Artículo 89 lo siguiente:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: (...omisis...).

Así pues, el Artículo anteriormente citado establece el trabajo como un hecho social y gozará de la protección del estado, en este sentido es la ley quien garantiza todos los parámetros para que el trabajador pueda mejorar sus condiciones en el área de trabajo, y al mismo tiempo fuera de él, realizando esta función a través de unos principios fundamentales.

Así también el artículo et supra enaltece y defiende los derechos inherentes a estos trabajadores verificando que de ninguna manera estos sean menos beneficiosos, en este sentido afirma que los derechos laborales son irrenunciables, que cualquier disposición que pretenda el menoscabo de esos derechos será nula.

Así mismo, si existiere alguna duda de la aplicación de la norma laboral prevalecerá la más favorable al trabajador y se aplicara en su integridad, y se prohíbe totalmente cualquier tipo de discriminación bien sea por raza, sexo entre otras, y establece la prohibición del trabajo de adolescentes siempre y cuando este pueda afectar su desarrollo integral.



El principio de igualdad supone que todos tienen derecho a que la ley los trate por igual y prohíbe la discriminación en la ley. Siendo esto cierto, se interpreta también que no cualquier trato desigual es discriminatorio, sólo es discriminatorio el trato o diferencia no objetiva, no razonable y no proporcionada. Por tanto, la igualdad permite la diferenciación fundamentada en causas objetivas y razonadas.

Lo que la Constitución exige de la ley es la neutralidad, el diferenciar sin tomar partido por nadie y basándose en criterios reales, objetivos y proporcionales.

En este sentido, el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999) hace referencia a lo que engloba el principio de igualdad. Así, también explica que toda persona es igual ante la ley, independientemente de cualquier razón o situación, o que supuesto de hecho enfrente, las consecuencias jurídicas que genere debe ser aplicada en igualdad de condiciones, señala que adoptara medidas positivas a favor de personas o grupos de personas que puedan ser discriminados.

Al respecto ha afirmado Aguiar, citado por Combellas (2001), que:

“Hoy en día la noción de igualdad asume connotación de un principio de derecho ordenador e integrador de los derechos humanos, a la par o superior y más importante que el de la libertad y la solidaridad, puesto que estos últimos no son realizables en ausencia de la igualdad de trato o de derechos”.

Así también la Carta Magna, en su artículo 88, establece: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo (...omissis...)”.

Ahora bien, es pertinente mencionar lo protector y garante del ordenamiento jurídico venezolano. La Constitución, por ser la norma suprema, acopla muy bien todas estas directrices de igualdad ante todo, pero con un muy amplio margen de alcance.

Por su parte, el artículo reza que deben implementarse medidas positivas para cualquier persona que se encuentre ante una situación discriminatoria.

Partiendo de esta premisa, las personas con sobrepeso u obesidad podrían ser discriminadas debido a su condición física. La dificultad o el impedimento serían puntualizados por la entidad de trabajo, señalando los requisitos con los que debe cumplir un trabajador, por cuestionar su desempeño o destreza para el trabajo, entre otros. En este caso, sería totalmente diferente si existiera un perfil obligatorio para desarrollar un trabajo complejo.

REPERCUSIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FRENTE AL ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS OBESAS

El principio de igualdad de oportunidades ha tenido una gran participación en lo que refiere a la investigación, siendo esta extensiva en su aplicación a todos los que conforman la esfera social, y la laboral, particularmente a la población que sufre sobrepeso u obesidad. Cabe mencionar que esta noción de igualdad se transforma en



igualdad de oportunidades, y permite explicar un mejor equilibrio entre los que integran un colectivo laboral y los que pretender acceder a él.

Así también, el principio de igualdad de oportunidades brinda una amplia protección, y las mismas oportunidades para toda persona que busque acceder a un empleo, o en la hipótesis de que ya posea uno este pueda desarrollarse, y escalar hacia una mejor posición laboral, incluyendo las mismas condiciones a las personas que sufren de sobrepeso u obesidad, sencillamente es explicar toda esa norma escrita al campo profesional sin que exista ningún tipo de exclusión.

En líneas generales, en esta perspectiva de igualdad, sin ningún tipo de discriminación, se busca que este sector que sufre de sobrepeso u obesidad modifique la realidad social y encuentre una efectiva estrategia, para que la valoración de las personas que integran el sector empresarial esté directamente relacionada con la igualdad de oportunidades que determina la norma legal.

Por su parte, con toda la aplicación de las diferentes normas en materia de igualdad, de discriminación, sería más un problema de sensibilizar, y dirigir acciones específicamente que permita el acceso al empleo de este sector que está siendo excluido.

ÁMBITO SOCIO LABORAL

La entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela trae consigo un aporte fundamental el desarrollo de directrices representativas con mayor fuerza y tiene como premisa la participación protagónica de todos en el proceso del trabajo como hecho social.

En consecuencia, sería ésta una garantía que beneficiaría a esa persona que sufre de sobrepeso u obesidad, que de alguna manera se encuentra inmerso en una posible discriminación o no se encuentra en igualdad de condiciones que cualquier otro tipo de trabajador.

Una vez explicado este escenario, Maingon (2004) determina que con la entrada en vigencia de la Carta Magna de 1999 se fijaron “los lineamientos políticos, jurídicos, sociales e institucionales principales para iniciar la estructuración y construcción de un nuevo proyecto nacional”. De igual manera, señala que es el estado el que debe garantizar e incorporar los derechos sociales de la mano con el núcleo familiar y el poder que ejerce está en la sociedad, partiendo de ahí se evidencia el cambio e impacto en el ámbito.

En este orden de ideas y de acuerdo a Vega (2007):

“La implantación de un marco jurídico apropiado en materia de igualdad de oportunidades y de trato es un aspecto central de cualquier estrategia destinada a eliminar la discriminación (aunque, insistimos, no es el único), y debe ser el punto de partida en una política general, ya que las leyes establecen derechos y obligaciones en el ámbito nacional, sentando de esta forma el fundamento



normativo de la protección contra la discriminación y de la promoción de la igualdad”.

Evidentemente, este trabajador o trabajadora, que se encuentra dentro de la discriminación basada en el estilo de vida, se vería afectado o afectada en el caso hipotético de que ya esté incorporado dentro del ámbito laboral, debido a que perturbaría no solo a esta persona como trabajador sino también a su entorno familiar. Esto podría transgredir su salud emocional, recordando que el trabajo dignifica y a través de este toda persona siente que es útil si aporta de alguna manera para que su entorno familiar dentro sus posibilidades obtenga una mejor calidad de vida.

Kemelmajer (2004) explica:

“La sociedad en su totalidad, se considera como una inmensa competición para la consecución de bienes escasos y el principio de igualdad de oportunidades, elevado a principio general, apunta a situar todos los miembros de una determinada sociedad en las condiciones de participación en la competición de la vida, o en la conquista de lo que es vitalmente más significativo partiendo de posiciones iguales”.

Indudablemente, la norma existe pero actúa en contravención a la realidad. Si bien es cierto, dentro del amplio marco normativo legal, constitucional y supraconstitucional, que se garantiza el principio de igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos sin ningún tipo de exclusión o discriminación, y se hace extensivo a toda la categoría de trabajadores (en ella la de las personas con sobrepeso u obesidad), sin embargo no es menos cierto que este tipo de trabajadores que sufren de sobre peso u obesidad son excluidos pese a la garantías que ofrece la norma constitucional y supraconstitucional.

En este orden de ideas, Vega (2007) expone:

“No obstante, es necesario no sólo garantizar la igualdad formal en los códigos de trabajo observando criterios básicos, sino concebir la discriminación como un todo que afecta diferentes colectivos, y establecer una visión transversalizada de las necesidades de la población que permita revisar aquéllas reglas relativas a el tiempo de trabajo, a la vez que facilitan un cambio de roles sociales que permita superar determinados condicionantes de la desigualdad”.

En este orden de ideas, la novedad surge al momento de incorporarse en el mercado laboral y eso obedece a que algunos de los factores y elementos destinados a promover esta igualdad de oportunidad para acceder al ámbito laboral, donde se encuentran estas personas que sufren de sobrepeso u obesidad. A pesar de sus esfuerzos, no logran incorporarse satisfactoriamente, razón por la que es pertinente pensar que los principios en materia laboral no son respetados, ni por las entidades de trabajo, ni por el sector empresarial.



ÁMBITO INTERNACIONAL

Es arduo el trabajo que viene realizando la comunidad internacional en materia de protección laboral. Desde su constitución se promueven políticas igualitarias y equitativas.

Su principal aporte radica en los siguientes: Convenio sobre igualdad de remuneración en 1951 (núm. 100); Igualdad de oportunidades y de trato; Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación); Convenio sobre la política del empleo, 1961 (núm. 122).

También, es pertinente destacar el aporte de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, así como el Pacto de Filadelfia de 1944, que indudablemente servirían como base a todos los enunciados referidos a violación de Derechos Humanos y vulneración de derechos inherentes individuales, como sería la categoría de trabajadores que sufren por una discriminación debido a su sobrepeso u obesidad.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define en su misión y objetivos:

“Está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso”.

El acceso al empleo en Venezuela ha sido tema de debate, debido a las diferentes situaciones que enfrenta el país, pero ha progresado, así también es necesario resaltar que existen los medios para poder acceder a esa esfera laboral, y que se involucran otros elementos y factores que van a sustentar ese canal de inserción, la incógnita surge cuando se ve afectado un sector de la sociedad.

Así mismo la Organización Internacional del trabajo (2006) asevera que es una problemática que atañe a gran parte del mundo, y que en su mayoría la fuerza de trabajo está supeditada a condiciones mínimas, o se encuentran subempleadas, o sencillamente no son trabajos dignos, así las cosas abrazado el criterio de esta organización internacional la investigadora ciñe su fundamento y señala que es una problemática actual y real.

Al respecto, la investigadora acoge el planteamiento realizado por la OIT, e infiere que lo anteriormente explicado demuestra que la fuerza de trabajo ha logrado destacar poco a poco, no solo por el hecho de las mejoras y sistema protector que actualmente existe, sino que aunado a ello el trabajo debe estar reforzado por ser el empleo digno, justo, decente, recordando que el trabajo dignifica, siendo derechos humanos fundamentales, y actualmente el trabajo como hecho social fundamenta esa premisa.



CONVENIO SOBRE LA POLÍTICA DEL EMPLEO, 1964 (NÚM. 122) (OIT)

El presente convenio relativo a la política del empleo entra en vigor el 15 de Julio de 1966 el siguiente instrumento tomando en consideración la Declaración de Filadelfia, reconoce la obligación de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado.

En este sentido el preámbulo del referido convenio continua expresando; considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Así también, considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tenga derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

De esta misma forma, teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), en su artículo 1 constituye el objeto primordial de incentivar el crecimiento y desarrollo económico, promover el nivel de vida de todo ciudadano, que permita satisfacer sus necesidades, que pueda brindar una solución al problema del desempleo y del subempleo, estimular esa política proactiva que vaya en pro del beneficio de todos, y todas, y fomentar el pleno empleo.

Siguiendo este orden de ideas el primer aparte señala que debe garantizar esta política, y en ella indica en líneas generales que habrá trabajo para toda persona que lo busque, y este trabajo debe ser productivo en la medida de lo posible, así también que la persona estará en la libertad de escoger ese trabajo, y que se permitirá la formación integral, la formación necesaria y ocupar el empleo que le convenga si que exista ningún tipo de exclusión.

POSTURA DEL ESTADO ANTE ESTA SITUACIÓN

El estado Venezolano ha experimentado distintos cambios en los últimos años, primeramente por los periodos de gobierno liderado por Hugo Rafael Chávez. Han sido desplazamientos con mucho significado y de gran impacto, en las modalidades



organizativas. Puede decirse que para llegar a consolidar el modelo socialista todavía hay que trabajar.

El primer paso que dio el Estado venezolano se basó en la reforma constitucional de 1999 y que inició una serie de cambios políticos en el ámbito social, económico e institucional con la finalidad de asegurar a toda la población un nivel mínimo de satisfacción de las necesidades básicas fundamentando las mismas en la equidad. (Montilla, 2010).

No solo se ha recogido en las diferentes normas, legales, constitucionales y supraconstitucionales, sino que también como política pública de empleo, implementada por el Estado.

Es el Estado el garante, debe utilizar y cubrir cada una de las fases al momento de la implementación de las políticas públicas, y en ese sentido es necesario el control, seguimiento y monitoreo de cada una de sus políticas, este como ente principal debe promover, generar políticas de igualdad y equidad y asegurar esa protección haciéndola extensiva a todos, tanto individuales como colectivos.

En este mismo orden de ideas, cabe destacar que el empleo se encuentra dentro de las políticas de Estado, consagrando este la garantía del derecho que tiene toda persona de trabajar. Es el Estado el que debe garantizar que todo el mundo tenga acceso al empleo sin ningún tipo de discriminación, aparte de que es su obligación porque así lo establece la propia Constitución.

Para que se garanticen estos principios, entonces el Estado tiene el deber de cubrir cada una de esas políticas públicas. Sí existen entidades que velan por la seguridad jurídica que se ofrecen a todos sus trabajadores, pero esta realidad se contrapone al momento de entrar en el campo laboral como entidad de trabajo.

Así, anteriormente se ha explicado toda la normativa jurídica creada para establecer la igualdad de oportunidades con la finalidad de acceder al ámbito laboral. Los mecanismos están presentes, las herramientas también, así como la promoción de diferentes modos de participación protagónica de la sociedad, la inclusión en este trabajo como hecho social. Es cuestión de crear conciencia, eliminar barreras sociales, y laborales que brindan a todo este sector excluido por sobrepeso u obesidad la seguridad y la garantía que su Estado, como principal benefactor, ofrece.

Es pertinente mencionar que, a través de una ardua labor por legislar en materia laboral, este conglomerado de leyes y políticas de gobierno que forman un sistema de protección tan perfecto, teniendo como premisa la justicia social, inclusión, protagonismo ciudadano, promover igualdad, equidad, participación. Todas estas diferentes manifestaciones llevan consigo la premisa de eliminar la discriminación en cualquier forma que pueda manifestarse.

Ahora bien, existe un sector de la población identificado con esta temática, las personas que sufren de sobrepeso u obesidad. Si el estado, es tan protector, garante, y



brinda las herramientas fundamentales para el resguardo de cualquier integrante de la sociedad, no debe existir ningún tipo de exclusión.

En Venezuela, los problemas de la economía laboral no han sido ampliamente abordados; se le ha dado mayor relevancia a los problemas de la política monetaria y fiscal, partiendo de la premisa de que a través de la estabilización macroeconómica y el crecimiento económico sostenido, se mejoraría la situación laboral del venezolano (nivel de rentas) y se reduciría considerablemente el desempleo. Pero, los elevados niveles de desempleo como un fenómeno relativamente nuevo han llamado la atención de la sociedad venezolana (Morillo, 2006).

CONCLUSIONES

En líneas generales, puede explicarse que debido al desconocimiento que se manejaba acerca de la normativa legal, ya sea constitucional o de cualquier materia específica, se practicaban conductas contrarias al derecho sobre cualquier trabajador. Pero, se ha logrado evidenciar que con el paso del tiempo el interés del legislador por brindar esa protección integral al trabajador ha traspasado fronteras, y ese conocimiento ha logrado elevar al trabajador y colocarlo en un plano de igualdad.

La norma constitucional es totalmente proteccionista. Es a por medio de este principio de igualdad de oportunidad por el que se lucha por establecer no solo esa igualdad sino también igualdad de condiciones.

Es cierto que existen exigencias mínimas para un determinado empleo y que el posible candidato deba cumplir con ellas, pero también debe existir la misma oportunidad para todos.

En este sentido, no es más que aplicar la norma (porque ya existe) y protección jurídica en materia de discriminación para todos y cada uno de los ciudadanos que busquen acceder a un empleo.

Ha logrado evidenciarse cómo los diferentes organismos del estado brindan seguridad para obtener una oportunidad de acceder a un empleo teniendo como base la legislación laboral venezolana y apoyándose en la seguridad que brinda la Organización Internacional del Trabajo a través de sus convenios fundamentales, la relación de trabajo se encuentra totalmente regulada, lo que conlleva a que la oportunidad de trabajo para cualquier persona sea efectivamente accesible.

En este sentido la oportunidad de trabajo que tenga una persona debe ubicarse en el mismo plano bien sea para una persona con sobrepeso u obesidad, que para una persona que no esté inmersa en ese sector de la población, por la evidente premisa que explica el principio de igualdad de oportunidad de trabajo en Venezuela.

Por lo que también se logra evidenciar que existe una amplia y completa protección legislativa, lo que traduce que en esta época ya no sería por falta de instrumentos



normativos sino por una efectiva aplicación y uso debido de ella en las entidades de trabajo.

RECOMENDACIONES

Es necesario promover en las entidades de trabajo, charlas y programar actividades informativas que permitan que todos en el país conozcan lo que establece la norma en materia de discriminación.

Es cuestión de crear conciencia, ya que gran parte de esta conducta discriminatoria es creada o impuesta por la sociedad y, evidentemente, traspasa cualquier entidad de trabajo. Ya no es porque no existan normas u organismos que promuevan o defiendan este tipo de conducta.

A lo largo de la investigación se logró evidenciar que las entidades de trabajos también conllevan una gran de responsabilidad al momento de emplear a alguna persona inmersa en este tipo de discriminación.

Respecto al acceso al empleo en Venezuela, se recomienda a esas instituciones que promueven las políticas de estado, hacer seguimiento y fiscalizar que se cumplan con las funciones principales, que seguiría siendo lograr de manera efectiva el acceso de personas al ámbito de trabajo, especialmente a toda persona que esté siendo discriminada por cualquier condición, pero principalmente a las personas que sufren de sobrepeso u obesidad.

Se recomienda como institución principal al Ministerio del Poder Popular del Trabajo y de la Seguridad Social, el deber de garantizar a todas las personas un empleo digno, velar por que esos derechos laborales, y luchar por erradicar la discriminación en un ambiente de trabajo, el nivel de alcance de esta Institución es mucho más amplio, pero lo que realmente interesa a la investigadora es que expandan esos conocimientos y lleguen al que tiene que lidiar día a día con cualquier arbitrariedad.

Se recomienda a las Inspectorías que sería mucho más productivo llegar a transmitir ese mensaje íntegro a todos los niveles sociales. Estas, como institución, deben generar esa dinámica diaria, el objetivo principal fiscalizar el cumplimiento obligatorio de la aplicación de la norma, en ambientes donde se manifieste este tipo de discriminación.

Se recomienda trabajar de manera directa, establecer relaciones más profesionales con estos organismo de formación en el área de trabajo como el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), por ser una institución que trabaja más directamente con la sociedad, en el que puede participar cualquier tipo de clase social, y nos beneficia porque en el campo de aprendizaje, el campo de trabajo o de formación existe esa fuerza moldeadora, constructiva, y emergente para esas personas que están iniciando en el mercado de trabajo, es ahí donde debe comenzar esta promoción de información, serían mucho más los benefactores, debido al flujo de personas que maneja esta institución.



Respecto al Principio de igualdad de oportunidad para el trabajo en Venezuela, que se encuentra reforzado por la no discriminación, que esa efectiva aplicación funcione, y que para cualquier persona, entidad de trabajo, o empleador que violente esa premisa no solo constitucional sino también supraconstitucional, se recomienda la imposición de manera coercitiva de sanciones, multas, y hasta medidas forzosas, porque actúen en contravención de la ley, y están violando derechos fundamentales de individuos.

Se recomienda, además, que esas sanciones puedan desarrollarse obligando en quienes incurran en ellas a desarrollar programas, realizar presentaciones en el cual tengan como único propósito concientizar, extrapolar toda esa información sobre la no discriminación.

En referencia a la Repercusión del principio de igualdad de oportunidades frente al acceso al empleo de personas obesas, se recomienda promover la inserción de las personas con sobrepeso u obesidad en la esfera de trabajo, bajo la premisa del principio de igualdad de oportunidades, sin ningún tipo de limitante, promover campañas de concientización porque es principalmente la sociedad la que coloca barreras y dificulta este procedimiento de inserción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Kemelmajer, A. (2004). Las acciones positivas. Documento en línea. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/174857.pdf>. Consulta: 04/12/2013.

Vega, M. (2006). No discriminación e igualdad: su incidencia en la reforma laboral. Documento en línea. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_099353.pdf. Consulta: 03/04/2014.

Morillo, M. (2006). Análisis del mercado laboral venezolano. Fermentum Revista Venezolana de Sociología y Antropología. Volumen 16, número 46. (Pp. 501-552).

Asamblea Nacional Constituyente (2000). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 5.453. Venezuela.

Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. Chile. Organización Internacional del Trabajo.

Nozick, R. (1988), Anarquía, Estado y utopía. México. FCE.

Villasmil, Y.; Batlle, F. y Rincón, Y. (2008). La desigualdad procesal para el reclamo de prestación de antigüedad para los funcionarios públicos frente a los principios del derecho. Revista Razón y Palabra. Número 81. (s/p).