



julio–diciembre 2023

Recibido: 3-10-2023

Aceptado: 6-11-2023

Precarización de condiciones laborales en Venezuela. Enfoque en tres dimensiones: Crisis económica; condiciones laborales, precarización laboral

Autor (a) Betty Yamelín García Ortega¹

Dirección electrónica: bettygarciao2022@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Resumen: Este artículo presenta un avance de la tesis doctoral que se desarrolla en el Doctorado en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo, de la Universidad de Carabobo, sobre la precarización de las condiciones laborales en Venezuela, dentro de la línea de investigación de condiciones de trabajo y ambiente laboral. Se trata de una investigación bibliográfica, transversal y descriptiva, que utiliza tres dimensiones de análisis: la crisis económica, las condiciones y la precarización laborales. Al final, se ofrecen algunas reflexiones y sugerencias para mejorar la situación de las condiciones laborales en Venezuela. El tema de las condiciones de trabajo es relevante para el Derecho del Trabajo, ya que el contrato de trabajo y las condiciones pactadas son la base de las relaciones entre el trabajador y el empleador. Cualquier cambio de las condiciones puede afectar al bienestar del trabajador y a la preservación de la fuente de empleo. Por ello, el organismo gubernamental debe proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la fuente de empleo, mediante mecanismos y condiciones que

¹ Abogado con estudios de maestría en Derecho del Trabajo, Doctorante del Doctorado en Ciencias sociales mención Estudios del Trabajo de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Bettygarciao2022@gmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-5001-0277>.

regulen su actuación. Sin embargo, en Venezuela, se observa una precarización de las condiciones laborales, que se refleja en la inestabilidad, la inseguridad y los bajos salarios de muchos trabajadores. Las causas de la precarización laboral en Venezuela son diversas, entre ellas, la crisis económica, la falta de inversión en infraestructura y tecnología, la informalidad laboral, la falta de garantía de los derechos laborales y la falta de diálogo social entre empleadores, trabajadores y el gobierno. La investigación analiza la precarización de las condiciones de trabajo desde tres enfoques, partiendo de la realidad social, las dimensiones utilizadas han sido la crisis económica, las condiciones y la precarización laborales.

Palabras Clave: Precarización, condiciones laborales en Venezuela.

Precarization of labor conditions in Venezuela: Focus on three dimensions: Economic crisis; labor conditions, labor precarization.

Abstract: This article presents an advancement of the doctoral thesis being developed in the Doctorate in Social Sciences, with a mention in Labor Studies, at the University of Carabobo, on the precarization of labor conditions in Venezuela, within the research line of work conditions and labor environment. It is a bibliographic, cross-sectional, and descriptive research that uses three dimensions of analysis: the economic crisis, labor conditions, and labor precarization. In the end, some reflections and suggestions are offered to improve the situation of labor conditions in Venezuela. The topic of work conditions is relevant to Labor Law, as the employment contract and the agreed conditions are the basis of the relationship between the worker and the employer. Any change in the conditions can affect the worker's well-being and the preservation of the job source. Therefore, the government body must protect workers' rights and ensure job sources through mechanisms and conditions

that regulate their actions. However, in Venezuela, there is an observed precarization of labor conditions, reflected in the instability, insecurity, and low salaries of many workers. The causes of labor precarization in Venezuela are diverse, including economic crisis, lack of investment in infrastructure and technology, labor informality, lack of guarantee of labor rights, and lack of social dialogue between employers, workers, and the government. The research analyzes the precarization of work conditions from three perspectives, based on the social reality, and the dimensions used have been the economic crisis, labor conditions, and labor precarization.

Keywords: Precarization, labor conditions in Venezuela, Economic crisis, Labor Law, employment contract and agreed conditions.

Introducción

El tema de las condiciones de trabajo es de importancia para el Derecho del Trabajo, dado a que el contrato de trabajo y por ende las condiciones bajo las cuales se pacte la relación de trabajo, son las bases fundamentales que rigen las relaciones entre el trabajador y el empleador. Por ende, cualquier modificación de las condiciones puede producir situaciones que afecten el bienestar del trabajador pero que al mismo estén orientadas a la preservación de la fuente de empleo. Es por esto que, ante tal situación, pudiese intervenir el organismo gubernamental encargado de salvaguardar los derechos de los trabajadores cuando estos se corran algún riesgo, pero al mismo tiempo, el Estado tiene el deber de garantizar la fuente de empleo, para lo cual existen mecanismo y condiciones que regulan tal actuación.

En tal sentido, existe una dualidad de intereses a proteger, ambos de suma importancia en el marco de la garantía del

proceso social trabajo: los derechos de los trabajadores y la preservación de la fuente de empleo.

No obstante, en Venezuela, cuando se hace referencia a la realidad social de los derechos de los trabajadores, resalta la precarización de las condiciones laborales, la cual se refiere a la situación en la que muchos trabajadores enfrentan condiciones de trabajo inestables, inseguras y con salarios bajos. Las causas de la precarización laboral en Venezuela son múltiples, entre la cuales se encuentran la crisis económica, la falta de inversión en infraestructura y tecnología, la informalidad laboral, la falta de garantía de los derechos laborales y la falta de diálogo social entre empleadores, trabajadores y el gobierno.

La presente investigación trata de analizar la precarización de las condiciones de trabajo con base en tres enfoques, partiendo de la realidad social, las dimensiones utilizadas han sido la crisis económica, las condiciones y la precarización laborales.

Fundamentos Teóricos

I. La realidad social. Desde hace varios años, las empresas en Venezuela se han visto afectadas debido a una variedad de factores. En el país, han cerrado algunas de las más importantes y emblemáticas empresas, que tenían no muchos años sino décadas, contribuyendo con el progreso y el desarrollo nacional; y, las empresas que han quedado han estado haciendo esfuerzos para mantener sus puertas abiertas.

La contracción del tamaño de la economía venezolana es evidente. Señala el Banco Interamericano de Desarrollo que la economía se contrajo un 70% entre 2013 y 2019, lo que la hace que se trate de una de las mayores crisis económicas del mundo (Abuelafia y Saboin, 2021); señala además que, como parte de esta crisis, ha habido una estrepitosa caída del poder

adquisitivo de los hogares, con un consiguiente incremento de la pobreza y de la desigualdad. Asimismo, otros indicadores sociales, como los relacionados con la alimentación y la salud, se han deteriorado sustancialmente y la provisión de servicios básicos se ha desmoronado (Abuelafia y Saboin, 2021).

Incluyendo las cifras económicas del año 2020, señala la BBC News Mundo que, entre 2014 y 2020, el país vivió una de las contracciones más agudas que ha afrontado una economía en el mundo al perder 75,5% de su Producto Interno Bruto (MORALES, Mirielis, 2023).

Hasta que en 2021 la economía registró un leve repunte, que obedeció a la recuperación de la producción petrolera y al auge de consumo. Tras siete años de números negativos, el país experimentó un crecimiento que alcanzó 13,3%, de acuerdo con el Observatorio Venezolano de Finanzas (OVF).

Con relación a las cifras del año 2022, el Presidente de la República señaló que el 2022 cerró con un crecimiento de 15% del PIB, según lo reseña el portal del Ministerio del Poder Popular la Planificación. Más reciente, en febrero de 2023, el Fondo Monetario Internacional (FMI) adelantó que el crecimiento real del PIB en Venezuela durante 2023 sería de 6,5%; una proyección que luego fue corregida a la baja a 5,0% (Ministerio del Poder Popular de Planificación. 2023).

Los datos del OVF revelan que, durante el primer trimestre de 2023, la actividad económica registró una caída de 8,3% en comparación con el período anterior. La inflación durante el 2023, según el FMI, apunta a cerrar a 400%.

A esta realidad hay que sumar los decretos de inamovilidad laboral especial, la crisis estructural del sistema eléctrico que trae constantes apagones, sobre todo en el interior del país, problemas en el suministro de agua, la escasez de gasolina, gasoil, gas y la restricción de créditos bancarios.

Evidentemente, una empresa que por todas estas causas produce mucho menos de lo que producía hace unos años, debe necesariamente realizar los ajustes pertinentes en su estructura, sus planes y su sistema de producción, para adaptarse a esa situación de baja producción, lo que inevitablemente incluye, entre otros, el asunto de modificaciones de condiciones de trabajo y disminución de su personal, para adecuarlo a esta nueva situación, y no comprometer la salud económica y la garantía de supervivencia de la organización.

Hasta la más grande de las multinacionales, o la más pequeña y modesta de las empresas de capital nacional, pueden llegar a enfrentar la misma situación: La imposibilidad material de poder continuar con su actividad, con el personal existente; y al no tener los recursos suficientes para ofrecer planes especiales de terminación laboral, o no satisfacer las expectativas de los trabajadores con sus planes, se ven forzados a buscar otras vías legales.

Con base en este panorama, las entidades de trabajo han intentado la aplicación de modificaciones de condiciones de trabajo, bajo el marco del artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), con mayor o menor éxito en su aplicabilidad.

Estas modificación de condiciones de trabajo no están determinadas por la ley, y en la práctica han sido muy variadas, pues se han podido conocer desde la eliminación de turnos de trabajo para que sólo se trabaje un turno diario en lugar de dos a tres turnos, ya que al no haber producción que lo requiera, los turnos no se justifican; la reducción de días laborales a la semana, trabajando sólo dos o tres días de los cinco de la semana; canjes de beneficios establecidos en convenciones colectivas de trabajo por bonificaciones no salariales, reducciones de horario y jornada con salidas anticipadas antes de la terminación normal del horario de trabajo; y los llamados permisos de suspensión o ausencia,

generándose con la ausencia de trabajadores en los sitios de trabajo ahorros importantes en gastos asociados a la prestación de servicios, como comedor o transporte, reducción proporcional del servicio médico, recargos por trabajo nocturno, entre otros.

Algunos sectores han cuestionado estos acuerdos de modificación de condiciones de trabajo como inconstitucionales, por supuestamente violentar el principio de progresividad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia han reconocido que dichos principios laborales no son absolutos y que deben tomarse en cuenta otros elementos, como el interés de la colectividad.

Y es que, hasta el reciente Decreto del Ejecutivo Nacional (Gaceta Oficial Extraordinaria 6.476, del 1° de mayo de 2023), con ocasión del Día del Trabajador, deja a un lado los principios antes mencionados, al crear el denominado “ingreso mínimo mensual” el cual incluye los conceptos de cestaticket socialista y bono contra la guerra económica, aplicable este último sólo para el sector público; manteniéndose hasta la presente fecha, el salario mínimo mensual en Bs. 130, vigente desde el 15 de marzo de 2022.

Esta situación, lleva a la reflexión de que los recursos no son infinitos, las empresas no son eternas y sólo podrán mantenerse abiertas como fuentes de empleo y de prosperidad, tanto para sus accionistas, como para sus trabajadores, para la sociedad y para el Estado, en la medida en que se den las condiciones mínimas para poder mantener su producción activa y sus puertas abiertas, pero al mismo tiempo, merece especial atención establecer límites razonables de las modificaciones de condiciones de trabajo, de manera de evitar la precarización del salario y demás condiciones socioeconómicas de los trabajadores.

El fenómeno de la precarización de las condiciones de trabajo se refiere a la situación en la que trabajadores enfrentan condiciones laborales inestables, inseguras y con remuneraciones insuficientes. En Venezuela, la precarización de las condiciones de trabajo es un problema que ha venido afectando a la población trabajadora en los últimos años.

La crisis económica ha generado una disminución en la producción y en la generación de empleo, lo que ha llevado a un aumento en la informalidad laboral. Muchos trabajadores se ven obligados a aceptar empleos con salarios bajos, sin seguridad social ni prestaciones laborales, y sin contratos formales que les garanticen sus derechos laborales.

Por otro lado, la inflación ha afectado el poder adquisitivo de los trabajadores, ya que los salarios no han aumentado lo suficiente para hacer frente al aumento de los precios de los productos básicos. Esto ha llevado a una pérdida de calidad de vida para los trabajadores y sus familias, que se ven obligados a ajustar sus gastos y reducir su consumo para poder sobrevivir.

La falta de políticas públicas efectivas y eficientes que protejan a los trabajadores también es un factor importante en la precarización de las condiciones laborales. La ausencia de una legislación laboral adecuada permite que se vulneren las condiciones de trabajo de los trabajadores y en muchos casos se violen sus derechos laborales.

Finalmente, la inestabilidad política también ha contribuido a la precarización de las condiciones de trabajo en Venezuela. La incertidumbre política y económica ha generado una disminución en la inversión y en la generación de empleo, lo que ha llevado a un aumento en la informalidad y a la pérdida de derechos laborales para los trabajadores.

En resumen, la precarización de las condiciones de trabajo en Venezuela es un problema complejo que requiere de

políticas públicas adecuadas y de un compromiso real por parte de las autoridades y de los empleadores para garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

II. Crisis económica. Venezuela está sufriendo una crisis política, económica y social sin precedentes. En un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (Abuelafia y Saboin, 2021), se afirma que el colapso en que se encuentra la economía venezolana no tiene precedentes. Desde su pico en diciembre de 2013 y hasta el tercer trimestre de 2020, el tamaño de la economía se redujo en un 88%. Se trata de la mayor crisis registrada en la región latinoamericana y una de las mayores del mundo en países fuera de zonas de conflicto armado. Esta caída se debe tanto a un desplome de la producción petrolera como a una profundización del deterioro de la actividad no petrolera en el país.

Señalan Díaz, Eugenio; Biermayr Patricia; Paz, Florencia (2020) que la economía ha estado cayendo por 7 años consecutivos, y con los estimados de -35% en 2019 y -25% en 2020 sería solamente una cuarta parte del valor de 2013. También la inflación ha llegado a niveles inconcebibles, como más de 65.000% en 2018, casi 20.000% en 2019. En línea con esta catástrofe general, los datos de la ENCOVI 2020 realizada por la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) de Venezuela, muestran niveles dramáticos de deterioro social: más del 79% de los venezolanos está en la indigencia (es decir no tienen los ingresos suficientes para cubrir la canasta de alimentos) y alrededor del 96% está en condiciones de pobreza. Estos datos cuantitativos, con lo terribles que son, no alcanzan a reflejar la tragedia y el sufrimiento humano que representan.

En cuanto a las consecuencias sociales del colapso económico, para Abuelafia y Saboin (2021), el colapso de la economía tiene su reflejo en el deterioro de la calidad de vida de la población. Por un lado, ha habido una estrepitosa caída

del poder adquisitivo de los hogares y un consiguiente incremento de la pobreza. Por otro lado, los indicadores sociales se han deteriorado sustancialmente y la provisión de servicios básicos se ha desmoronado.

Cabezas Luis y D'Elías Yolanda (2018) mencionan, entre los problemas sociales de Venezuela: la caída del empleo productivo, menos poder adquisitivo, contracción de la fuerza laboral, empleos públicos precarios, mayor dependencia y desigualdad económica, inseguridad social, déficit en mejoramiento de viviendas, ocupaciones, expropiaciones y desalojos, déficits en servicio de agua, telefonía, gas y aseo urbano, déficit de atención sanitaria, enfermedades y muertes evitables, deficiencias nutricionales crónicas.

Por su parte, la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR) ha hecho un llamamiento de emergencia con relación a la situación de Venezuela, afirmando que más de 7 millones de personas han salido de Venezuela buscando protección y una vida mejor; la mayoría, más de 6 millones de personas, ha sido acogida por países de América Latina y el Caribe. En las Américas y en el resto del mundo, ACNUR trabaja para apoyar la inclusión de las personas venezolanas en las sociedades que generosamente les han dado acogida y para encontrar soluciones que generen estabilidad y fomenten el crecimiento y el desarrollo de sus comunidades (ACNUR, 2023).

Los mencionados expertos en economía Abuelafia y Saboin (2021), abordando la situación del entorno de negocios del sector privado en Venezuela, señalan que la inversión privada es casi inexistente en el país. El Estado no sólo aumentó su presencia en la economía, sino que también incrementó la regulación y la intervención de la actividad privada. A medida que esto ocurría, la inversión privada caía sustancialmente, en virtud de lo cual pasó del 15,9% del PIB en 1998 a un valor estimado del 2,1% en 2018.

El crédito ha colapsado. Desde su pico en 2014, se aprecia una continua y severa reducción del crédito bancario en relación con el PIB (del 29% al 0,5% en 2019). Al cierre de diciembre de 2019, el total de la cartera de créditos ascendía a US\$184 millones (frente a US\$6.630 millones en diciembre de 2014) y el 69% corresponde al sector privado. Esto ha ocurrido en respuesta a limitaciones para la expansión del crédito (primero limitaciones de patrimonio, luego restricciones de liquidez bancaria), la elevada inflación y, más recientemente, la dolarización y la contracción económica. El crédito al consumo ha disminuido del 20% al 7% (asociado esto a dificultades para aumentar los límites de las tarjetas de crédito en función de la inflación).

El sistema bancario se convirtió en agente financiero del gobierno central. Al cierre de 2019 la banca pública representaba el 78% del total de activos y manejaba el 96% de las inversiones en títulos valores. Tomando en cuenta que los títulos valores del Estado representan el 96% del total de estas inversiones, esto implica que el 62% del sistema bancario actúa como agente financiero del gobierno central, mientras que la cartera de créditos representa solo el 4% del total de activos. El sistema bancario se limita a temas de facilitación de transacciones.

Más allá de los temas de acumulación, el país tiene retos de productividad. Las rigideces del mercado laboral y su interacción con el clientelismo político tuvieron un impacto en la eficiencia del sector productivo. Esta realidad continúa siendo efectiva. Si bien la hiperinflación ha “licuado” los costos laborales, el régimen laboral sigue siendo rígido. Según el Informe de Competitividad Global 2017-18, la flexibilidad laboral ubica a Venezuela en el lugar 139 de 140 países. A ello se le suma una configuración institucional en torno al sector petrolero, basada en la caza de rentas y el clientelismo político. Esto tampoco ha cambiado y más bien ha continuado retrocediendo. Venezuela se halla en el puesto

140 de 140 países en los temas institucionales de acuerdo con el Informe de Competitividad Global de Foro Económico Mundial (FEM), Ginebra, 2018.

III. Condiciones de trabajo. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo.

El término condiciones generales del trabajo tiene distintos significados. Benardoni, María (2001) afirma que la expresión condiciones de trabajo ha sido entendida en algunos casos muy restrictivamente, para referirse a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se presta el servicio, en otros por el contrario se le ha atribuido su sentido gramatical de “circunstancias” en que el trabajador puede o debe realizarse según el ordenamiento jurídico, lo que amplía el concepto para comprender todas las instituciones de Derecho del Trabajo que establecen las obligaciones o derechos que rigen la ejecución de un trabajo.

Por su parte Jaime, Héctor (2005), señala que las condiciones de trabajo abarcan las siguientes instituciones: 1) La remuneración, 2) el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo (jornada y descansos diarios, semanales o anuales); 3) la forma como se ejecuta la prestación por parte del trabajador; y, 4) el ambiente de trabajo y la garantía de la seguridad integral del trabajador.

En Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) regula las condiciones generales del trabajo, estableciendo un conjunto de parámetros que deben asegurarse en la relación de trabajo, en tal sentido, el artículo 156 de la LOTTT, impone que en las condiciones generales de trabajo se garantice: el desarrollo físico,

intelectual y moral; el tiempo de descanso; el ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral; la prevención y condiciones necesarias para evitar el hostigamiento y el acoso.

Estas garantías a que hace referencia el artículo 156 de la LOTTT, son aseguradas con la regulación de las reglas para el otorgamiento de las vacaciones y el pago del bono vacacional, los principios de aseguramiento de un salario digno para el trabajador, el tiempo de descanso intrajornada y descanso semanal continuo y obligatorio; así como el pago de lo que le corresponde al trabajador por los beneficios obtenidos por la entidad de trabajo.

Por su parte, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), también establece normativas sobre condiciones de seguridad y salud laboral para garantizar la protección de los trabajadores.

Sobre las modificaciones de las condiciones de trabajo, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), acoge en su artículo 9, entre los enunciados de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, la admisión de novaciones subjetivas y objetivas del contrato de trabajo como parte del principio de conservación de la relación laboral.

En este mismo sentido, la LOTTT, en su Título III “De la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo, Capítulo III “De la Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales”, el artículo 148 establece una nueva norma sobre la “Protección del proceso social de trabajo”.

Esta nueva norma de “Protección del proceso social de trabajo” contempla varias situaciones: En primer lugar, el artículo en cuestión establece que las razones que pueden activar la protección pueden ser de dos tipos: i) Técnicas; o ii) Económicas.

Y para que la protección proceda, esas esas situaciones deben producir los siguientes riesgos o peligros: a) La extinción de la fuente de trabajo; o b) Una reducción de personal; o c) La necesidad de modificar las condiciones de trabajo.

En esos casos, el Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo, por razones de interés público y social, podrá intervenir en la entidad de trabajo, de oficio o a petición de parte, con el objeto de proteger: 1) El proceso social de trabajo (en otras palabras proteger a la organización, a la empresa, en el entendido de que se trata de un conjunto de elementos que permiten la producción), garantizando la actividad productiva de bienes o servicios; y 2) El derecho al trabajo.

A tal efecto, el Ministerio del poder popular instalará una instancia de protección de derechos, con participación de: I) Los trabajadores y trabajadoras; II) Sus organizaciones sindicales, si las hubiere; y III) El patrono o patrona. Y los trabajadores y trabajadoras quedarán investidos de inamovilidad laboral (una inamovilidad adicional), durante este proceso.

Establece la norma comentada que el futuro reglamento de la LOTTT, que aún no ha sido promulgado, regulará esa instancia de protección de derechos, lo que explica la actual ausencia de un marco normativo adecuado. Y finaliza el artículo comentado estableciendo con respecto a la duración, que, en el caso de las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en convenciones colectivas, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.

Ya existen antecedentes de empresas que han hecho su solicitud de modificación de condiciones de trabajo y de cláusulas de sus convenciones colectivas, han realizado su

sustanciación ante las autoridades administrativas del trabajo (muchas de ellas a través de largos procesos de negociación en las dependencias del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo en Caracas), y algunos incluso han alcanzado acuerdos con sus trabajadores y sus organizaciones, los que han sido homologados por las autoridades administrativas del trabajo, como por ejemplo, Coca Cola FEMSA de Venezuela S.A., que logró la homologación de sus acuerdos en diciembre de 2018.

Como se dijo al inicio, en la práctica, las modificaciones de condiciones de trabajo han sido muy variadas, pues se han podido conocer desde la eliminación de turnos de trabajo para que sólo se trabaje un turno diario en lugar de dos a tres turnos, ya que al no haber producción que lo requiera los turnos no se justifican; la reducción de días laborales a la semana, trabajando sólo dos o tres días de los cinco de la semana; reducciones de horario y jornada con salidas anticipadas antes de la terminación normal del horario de trabajo; y los llamados permisos de suspensión o ausencia, en los que se autoriza a que los trabajadores no asistan a sus lugares de trabajo y se queden en sus casas y dispongan libremente de su tiempo y de sus movimientos mientras no sean llamados a laborar por su empleador; incluyendo la mayor parte de estos acuerdos el pago de algunos conceptos, como el salario básico de cada trabajador y los beneficios de alimentación (cesta tickets legales y hasta contractuales), dependiendo la cantidad y cuantía de estos beneficios de la capacidad económica de cada empresa, generándose con la ausencia de trabajadores en los sitios de trabajo ahorros importantes en gastos asociados a la prestación de servicios, como comedor o transporte, reducción proporcional del servicio médico, recargos por trabajo nocturno, entre otros. No debe confundirse esta suspensión con la suspensión de la relación de trabajo del artículo 72 de la LOTTT, en la que no se presta servicios y en consecuencia, no se paga salario, aun cuando en el fondo pudieran tener elementos comunes.

Hay quienes señalan que los acuerdos de modificación de condiciones de trabajo son inconstitucionales, por supuestamente violentar el principio de progresividad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (artículos 89 de la Constitución Nacional y 18 de la LOTTT), sin embargo tanto la doctrina como la jurisprudencia han reconocido que dichos principios laborales no son absolutos y que deben tomarse en cuenta otros elementos, como el interés de la colectividad (Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia del 29 de octubre de 2018). Y el propio Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo reconoció la relatividad de dichos principios en un Memorando-Circular N° 2792 de fecha 11 de octubre de 2018, sobre lineamientos a ser implementados en las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo en el marco del programa de recuperación, crecimiento y prosperidad económica, el cual establece la posibilidad de revisar en perjuicio (reforma in peius, como lo denominan en la doctrina) cláusulas de convenciones colectivas en negociación, o ya negociadas, que por su onerosidad pongan en riesgo la fuente de empleo.

IV. Precarización laboral. La precarización es un hecho y se manifiesta de forma diferente dependiendo del país, la región, la estructura económica y social del sistema político existente, así como de los mercados laborales.

Es necesario definir el concepto de trabajo precario para determinar de qué modo los cambios en los procesos de producción y las políticas laborales han afectado la protección de los derechos de los trabajadores.

En particular, en América Latina, ha habido una gran discusión sobre este tema, debido a las transformaciones que han ocurrido en los últimos años en los que han alternado la flexibilización de las normas relativas al empleo y una mayor intervención del Estado en la regulación de la actividad económica.

La OIT define el empleo precario como una suma de las siguientes manifestaciones: empleo no registrado, subcontrataciones, trabajo estacional, trabajo por contrato, trabajo a domicilio, trabajo clandestino o no declarado, “así como otros diferentes arreglos similares empleados principalmente en los países en desarrollo” (Galyn y otros, 1991).

La precarización se produce por el aumento de contrataciones temporales, aumentos de las subcontrataciones de mano de obra a empresas especializadas en la colocación de mano de obra, asociándose el grado de precariedad a la inestabilidad del vínculo laboral, a los bajos salarios que se perciben y en muchos casos al acceso restringido a las prestaciones sociales que la ley establece (OIT, 1999).

Señala Perelló, Nancy (2014) que, en Venezuela, el análisis estadístico sobre el estado de las relaciones de trabajo no es sencillo. Las referencias disponibles desde el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo son inexistentes. Asimismo, la información que sobre aspectos socio laborales emite el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Banco Central de Venezuela (BCV) es poco precisa y generalizada.

En cuanto al tratamiento de los aspectos salariales, los aumentos de salario mínimo por decisión unilateral del Ejecutivo Nacional no logran reequilibrar el poder adquisitivo de los trabajadores, pues se ven afectados por la inflación. Asimismo, estando en el gobierno el chavismo, no ha habido aumentos generales de salario. En consecuencia, el carácter de suficiencia del mismo, de percepción de una remuneración adecuada, equitativa, satisfactoria que le permita al trabajador y a su círculo familiar una vida digna se aleja día a día del hogar de la clase laborante venezolana (Perelló, Nancy, 2014).

Por otro lado, si bien formalmente la LOTTT establece la estabilidad como derecho adquirido de los trabajadores y contempla una serie de principios tuitivos que blindan al trabajador con numerosas normas de orden público irrenunciables, la práctica administrativa (las inspectorías del trabajo no ofrecen datos estadísticos actualizados sobre los procedimientos en ella desarrollados) demuestra que la violación del estamento positivo es rutina reiterada de los actores sociales en Venezuela. En este orden de ideas, el Ejecutivo Nacional, consciente que “las formas” establecidas en la LOTTT para proteger la estabilidad se desmontan en la práctica, lleva dos décadas prorrogando Decretos de Inamovilidad Laboral, comprendiendo su duración un año calendario, para que éstos sirvan de muro de contención a la “inestabilidad real” de los trabajadores venezolanos. En cuanto al tratamiento del sistema de seguridad social y aspectos como servicios de salud, planes y pensiones de incapacidad y vejez siguen adoleciendo de grandes problemas, a pesar de que ha habido esfuerzos gubernamentales considerables para incluir sectores tradicionalmente desprotegidos. Sin embargo, las concesiones graciosas de mano del Ejecutivo Nacional no cumplen con uno de los objetivos centrales que debe caracterizar al Sistema de Seguridad Social, que no es otro que producir y garantizar tranquilidad al colectivo de trabajadores y a su entorno familiar.

Por su parte, las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, diezmadas y afectadas por una falta de credibilidad acuciada, no han encontrado las vías para aglutinar a los trabajadores en una fuerza movilizadora y reclamante de mejoras ante las precarias condiciones de trabajo.

Lo mencionado en los párrafos precedentes, en una primera aproximación, permite afirmar que el trabajo precario no sólo se ha “institucionalizado” adoptando formas

diversas en nuestro país en un “mundo paralelo” al derecho formal, sino que los logros que se buscan con el concepto de trabajo decente, digno, gratificante para el trabajador y su entorno familiar, a pesar de los esfuerzos gubernamentales, se alejan cada año de la realidad de la mayoría de los laborantes venezolanos.

A los fines de esta investigación, se considera fundamental conocer la perspectiva de la clase trabajadora venezolana ante esta realidad social, en tal sentido, afirma el Comité Nacional de Conflicto de los Trabajadores (en: PROVEA, 2003), a propósito del incremento del ingreso mínimo mensual del año 2023, que el anuncio realizado por Nicolás Maduro el 1º de mayo de 2023 es la ratificación de una política salarial que busca abaratar el costo de la fuerza de trabajo para maximizar ganancias y reducir el gasto público. El gobierno consolida su política de la bonificación del ingreso de los trabajadores y profundiza en su política de destrucción del salario y por tanto de las prestaciones sociales, violentando la Constitución en sus artículos 91 (salarios), 92 (prestaciones sociales) y 89 (intangibilidad y progresividad de los derechos).

Señala que, congela el salario mínimo por más de un año en un escenario de alta inflación y de sistemática desaplicación y desmejora de las convenciones colectivas, incrementándose la precarización de las condiciones materiales de vida de la clase trabajadora. Esta política, (que se viene profundizando desde 2018 con el memorándum 2792 y luego en 2022 con el instructivo ONAPRE), ha significado el más grande retroceso para la clase trabajadora desde 1997, cuando eliminaron la retroactividad de las prestaciones sociales.

Maduro no ha aumentado el salario mínimo. Este se mantiene en 130 Bs. mensuales, equivalentes a 5\$, muy por debajo de lo establecido por organismos internacionales que ubican en 57\$ el salario mínimo de pobreza extrema. Los más

perjudicados son los 5 millones de pensionados, que no perciben el bono de alimentación, que están sometidos al exterminio, un delito de lesa humanidad.

Los bonos que han aumentado, y el bono de guerra que lo redujeron, no tienen incidencia en el salario. Esto significa que no se toman en cuenta para el cálculo de aguinaldos, vacaciones ni prestaciones sociales, conquistas históricas de la clase trabajadora venezolana que tienden a desaparecer debido a la política de destrucción de la economía que adelanta el Ejecutivo Nacional.

Con ella el gobierno descarga sobre el pueblo trabajador todo el peso de la crisis y beneficia a los capitalistas del sector comercial importador y del sector financiero especulativo. El ingreso mínimo legal, (que no el salario mínimo, establecido en 130 Bs), arriba a la cantidad de 70\$, esto es 1.750 Bolívares mensuales de acuerdo con la tasa establecida por el BCV en el momento de redactar esta declaración. De este monto, apenas el 7,42% es salario. Y la tendencia es a que disminuya hasta desaparecer.

Continúa señalando el Comité Nacional de Conflicto de los Trabajadores, que la patronal privada está de plácemes con esta política del ejecutivo nacional, porque la misma está diseñada para desaparecer las prestaciones sociales, los pasivos laborales. El futuro de los trabajadores está en peligro. Con esos 70\$ es imposible mantener a una familia de 4 miembros si en ella solo hay un ingreso.

Esto implica que el trabajador, para poder sobrevivir, debe buscar otros trabajos, laborando en muchos casos por más de 12 horas, incrementándose así la explotación de la clase trabajadora. Esto significa un retroceso sin precedentes, porque es una conquista de la clase trabajadora mundial tener una jornada laboral de 8 horas máximo.

En resumen, entre las condiciones laborales precarias que enfrentan los trabajadores en Venezuela se encuentran: (i) salarios muy bajos que no permiten cubrir las necesidades básicas; (ii) falta de medidas de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo, especialmente en sectores como la construcción, la minería y trabajo informal; (iii) falta de estabilidad laboral, traducida en contratos temporales o informales que no les garantizan estabilidad en el empleo; (iv) falta de protección social, es decir, imposibilidad de acceso a sistemas de seguridad social, lo que los deja desprotegidas a las personas en caso de enfermedad, accidentes laborales o vejez; (v) discriminación en el empleo debido a al género, edad, raza, orientación sexual o estado de salud.

La precarización laboral en Venezuela tiene graves consecuencias sociales y económicas, ya que afecta la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, además de limitar el crecimiento económico y el desarrollo del país. Es necesario implementar políticas que promuevan trabajos dignos, salarios justos y condiciones de trabajo seguras para todos los trabajadores en Venezuela.

Reflexiones finales, a manera de conclusiones

La precariedad de las condiciones de trabajo en Venezuela es un problema complejo y multifacético que requiere soluciones integrales y a largo plazo. De esta manera se proyecta un escenario altamente complejo que demanda la implementación y fortalecimiento de diferentes tipos de políticas.

En este punto, tienen especial relevancia los aportes de Labarca, Nelson y Hernández Luis (2003) quienes afirman que en una economía como la venezolana, donde el Estado ha tenido una alta participación en la actividad económica, a través de la renta petrolera, ha hecho depender las decisiones

de inversión del sector privado de las actuaciones de los distintos gobiernos, los cuales han contribuido a un mayor deterioro en las expectativas de los inversionistas, producto de sus imprecisiones, de las marchas y contramarchas en la política económica llevadas a cabo en los últimos años. En este sentido, se trata principalmente de lograr que la política económica de los gobiernos evite cuidadosamente toda decisión o medida, que pueda perturbar el clima de confianza; esto como condición necesaria para evitar una crisis económica o para lograr la reactivación de la economía. La aplicación de esta regla hace depender el nivel de empleo, de la producción y de la inversión, del nivel de confianza que pueda generar el Estado, a través de su actuación, ejerciendo los empresarios un control en forma indirecta sobre las decisiones gubernamentales.

Aunado al punto que antecede, son necesarias las políticas de sostenimiento y creación de más y mejores empleos, especialmente de empleos formales. Por otro lado, el contexto inflacionario demanda el reforzamiento de las instituciones laborales, especialmente el salario mínimo y la negociación colectiva.

El diálogo social es clave para permitir transitar este sendero atendiendo las necesidades y posibilidades de trabajadores y empleadores. Ello resulta aún más relevante en un contexto cambiante en la organización del trabajo y donde se requiere avanzar en el cierre de brechas laborales persistentes.

Es importante que se tomen medidas integrales que aborden las diferentes causas de la precariedad laboral en el país, no obstante, a continuación, se esbozan algunos aspectos importantes que ayudarían a mejorar el tema de la precarización de las condiciones laborales en Venezuela.

Incentivar la inversión privada para generar empleo formal y mejorar las condiciones laborales. Según los últimos datos

disponibles de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) correspondientes al año 2019, la inversión privada en Venezuela representó el 11,7% del PIB.

No obstante, según el Observatorio Venezolano de Finanzas (OVF), la actividad económica de Venezuela se contrajo un 8,3 % en el primer trimestre del año 2023 en relación al mismo período de 2022. Esta situación ha reforzado en comportamiento a la desaceleración del ritmo de la producción de bienes y servicios que se viene apreciando desde el segundo trimestre de 2022. Señala el OVF que, si bien hubo un crecimiento de la economía en 2022, cifrado en el 13,3%, el mismo obedeció esencialmente a la recuperación de la producción petrolera desde niveles muy bajos en 2022; mientras que se comenzó a observar desde junio de 2022 una ralentización del impulso que venía registrando la economía, especialmente en el sector del comercio. Según CONINDUSTRIA, la cámara industrial de Venezuela, el primer trimestre de 2023 no había sido bueno y que esperaba una recuperación para el segundo trimestre; su indicador de volumen de producción correspondiente a enero de 2023 disminuyó 5,3 % (INFOBAE, 2023).

Promover la formalización del empleo. Muchos trabajadores en Venezuela trabajan en la informalidad, lo que los hace más vulnerables y sin protección. Es necesario promover políticas que incentiven a las empresas a formalizar el empleo, logrando que los trabajadores cuenten con un sistema de protección social que les garantice una pensión, seguro de salud y otros beneficios que les permitan vivir con dignidad.

Según los resultados de la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida (ENCOVI) 2022, el empleo informal se ubica en el 44% de la población ocupada. Señala el referido informe ENCOVI que hubo una reducción de 7,7 puntos en el empleo informal, sin embargo, continúa muy por encima de su menor valor del año 2014 (30,6%). Por su parte, el empleo

formal crece hasta ser ya el 50% de los ocupados. El sector público aumenta 3.0 puntos (23,2%) y el privado 4.7 puntos (24,7%); es importante resaltar que durante el 2014 el empleo formal había alcanzado el 65,2%.

Fomentar la capacitación y formación de los trabajadores. La capacitación y formación de los trabajadores es fundamental para mejorar su productividad y aumentar sus salarios. El Estado y los empleadores deben promover programas de capacitación y formación para los trabajadores.

En este sentido, en el informe sobre los resultados 2022 del Ranking Mundial del Talento preparado por Centrum PUCP en alianza con el Institute of Management Development (IMD) de Suiza, considerado como el instrumento más importante para implementar políticas de gestión del talento humano que busquen mejorar las condiciones que son necesarias para el desarrollo profesional y personal, y aumentar la calidad de educación desde la etapa escolar, Venezuela se sitúa en el puesto número 63 entre los 63 países evaluados.

Según los resultados del Ranking Mundial del Talento del IMD evalúa 63 países según la capacidad de desarrollar y atraer talento para el fortalecimiento de su economía. Para ello, se analizan tres factores: 1. Inversión y Desarrollo, que mide cómo una economía fomenta el talento nacional. 2. Atracción, que evalúa la medida en que un país retiene talento. 3. Preparación, en el que se mide la calidad de las habilidades y competencias disponibles.

Finalmente, como se observa, ninguna solución es una panacea; abordar esta realidad social requiere de un enfoque integral que considere el entorno social, político y económico del país.

La precarización laboral es un problema complejo que afecta a muchas personas en Venezuela y requiere de

soluciones integrales que aborden no sólo las condiciones de trabajo, sino también los factores sociales, políticos y económicos que la perpetúan.

Referencias

Agencia de la ONU para los Refugiados ACNUR. <https://www.acnur.org/emergencias/situacion-de-venezuela>)

Banco Central de Venezuela. El PIB de la economía venezolana creció 17,73% en el período Enero-Septiembre de 2022. Publicado: 30 de diciembre 2022. <https://www.bcv.org.ve/notas-de-prensa/el-pib-de-la-economia-venezolana-crecio-1773-en-el-periodo-enero-septiembre-de-2022>

BENARDONI, María (2001). De las Condiciones de Trabajo. En: Hernández Álvarez, Oscar, Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Caracas, Venezuela: Jurídicas Rincón.

CABEZAS, Francisco y D´ELÍAS Yolanda. La Política Social en Venezuela, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, 2018.

Foro Económico Mundial. Informe de Competitividad Global de Foro Económico Mundial (FEM), Ginebra, 2018.

JAIME, Héctor. Las condiciones de Trabajo. Derecho del Trabajo. N° 1, 2005.

Centrum PUCP, Pontificia Universidad Católica del Perú. Ranking Mundial del Talento 2022. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/189902/Resultados%20del%20Ranking%20Mundial%20del%20Talento%202022%20-%20Centrum%20PUCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2019
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45000/91/BPE2019_Venezuela_es.pdf

Comité Nacional de Conflicto de los Trabajadores Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos PROVEA, mayo 2023, en:
<https://provea.org/actualidad/comite-nacional-de-conflicto-de-los-trabajadores-maduro-profundiza-su-politica-de-destruccion-del-salario/>

Díaz-Bonilla, Eugenio; Biermayr-Jenzano Patricia y Paz, Florencia Paz. Reflexiones para un futuro programa de protección social en Venezuela, 2020.

Galyn y otros. Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo nombre o nueva realidad? Caracas. Editorial Nueva Sociedad. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales ILDIS, 1991

LABARCA, Nelson y HERNÁNDEZ Luis. Determinantes de la inversión privada en Venezuela: un análisis econométrico para el periodo 1950-2011, en: Tendencias, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Vol. IV. No.2 Diciembre de 2003, páginas 29-62 Universidad de Nariño.

Ministerio del Poder Popular de Planificación. Venezuela registró crecimiento en la economía productiva durante el año 2022. Publicación: 13 de enero de 2023.
<http://www.mppp.gob.ve/2023/01/13/venezuela-registro-crecimiento-en-la-economia-productiva-durante-el-ano-2022/>

MORALES, Mirielis (2023). Cuatro factores que explican el nuevo frenazo económico de Venezuela.
<https://www.portafolio.co/economia/finanzas/venezuela->

factores-que-explican-el-nuevo-frenazo-economico-del-pais-582961 BBC News Mundo. Publicación mayo 20 De 2023.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato de Trabajo. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 1999

Observatorio Venezolano de Finanzas (OVF) 2022 <https://www.infobae.com/venezuela/2023/04/27/la-economia-de-venezuela-se-contrajo-un-83-interanual-en-el-primer-trimestre-de-2023/>

Perelló Gómez, Nancy. Trabajo decente y trabajo Precario en: Revista Gaceta Laboral, Vol. 20, No. 3. 2014.

República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 6.076 Extraordinario, del 7 de mayo de 2012. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 6.476, del 1° de mayo de 2023. Decreto ingreso integral para los trabajadores.

Universidad Católica Andrés Bello. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida (ENCOVI) 2022 https://assets.website-files.com/5d14c6a5c4ad42a4e794dof7/636d0009b0c59ebfd2f24acd_Presentacion%20ENCOVI%202022%20completa.pdf