

Relaciones de trabajo en una Venezuela inmersa por el COVID-19

Belandria B., Alberto J.

Profesor instructor de la cátedra: Orientación Psicoeducativa, perteneciente al Departamento de Ciencias de la Conducta, Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes (Venezuela). Grupo de Investigación Sociedad y Salud (GISS), certificado por el CDCHTA. criminólogo (Universidad de Los Andes, ULA, Venezuela) y Licenciado en filosofía (Universidad Católica Cecilio Acosta, UNICA, Venezuela).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4991-2217>

E-mail: jossuebelandria@gmail.com

Recibido: 10-01-2022
Revisado: 05-02-2022
Aceptado: 11-04-2022

Relaciones de trabajo en una Venezuela inmersa por el COVID-19

RESUMEN

Se trata de dar una mirada general a las revisiones de trabajo durante la pandemia del COVID-19 en una Venezuela que atraviesa procesos de hiperinflación, reconversión monetaria, dolarización informal y crisis humanitaria compleja, lo cual hace e hizo que creciera el desempleo y la migración, buscando otras alternativas laborales como la economía informal y la tercerización, además del teletrabajo establecido como forma predominante de trabajo durante el tiempo de pandemia, haciendo del hogar el sitio de trabajo y fomentando diversas medidas de bioseguridad a los trabajadores que van a sus puestos de trabajo. La metodología empleada es de tipo hermenéutica, analítica y descriptiva de los procesos dados en Venezuela durante la pandemia.

Palabras clave: Covid-19, relaciones de trabajo, teletrabajo, tercerización, crisis.

Labor relations in a Venezuela immersed by COVID-19

ABSTRACT

This article takes a general look at the job reviews during the COVID-19 pandemic in a Venezuela that is going through processes of hyperinflation, currency reconversion, informal dollarization and complex humanitarian crisis, which does and caused growing unemployment and migration, looking for other work alternatives such as the informal economy and outsourcing, in addition to teleworking established as the predominant form of work during the time of the COVID-19 pandemic, making home the workplace and promoting various bio-safety measures for workers who go to their physical jobs. The methodology used is hermeneutical, analytical and descriptive of the processes in Venezuela during the pandemic.

Key words: Covid-19, labor relations, teleworking, outsourcing, crisis.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo, etimológicamente, proviene del latín “tripallium,” que significa tortura, asociado a un tipo de herramienta medieval utilizada del mismo nombre (tripallium), pasando al castellano de forma vocal por la palabra latina “trabs,” que significa traba o impedimento. Todo esto, tomando en cuenta las concepciones medievales intrínsecas que el trabajo contenía, en cuanto a traba social, esclavitud y poca remuneración, entre otros aspectos.

Para entender al trabajo como hecho social, para así proceder a considerar las relaciones de trabajo, tenemos que comprender la importancia en el tiempo del mismo. Inicialmente como un elemento individual y colectivo de subsistencia, en cuanto a herramientas, servicios y alimentos se refería.

Con el tiempo, se fue transformando el proceso social del mismo, empleando la esclavitud –y la libertad- como métodos de producción, obligaciones y merecimiento individual durante la edad media para que, con la revolución industrial se abrieran nuevos caminos de producción –en masa-, en los cuales, debido a las condiciones laborales existentes para la época, los horarios extensos en demasía y la remuneración no correlacionada al trabajo hecho, hicieron que se formaran las uniones de trabajadores (sindicatos).

En Venezuela, para tratar de explicar el impacto del COVID-19 en el país y en sus consecuentes relaciones laborales y económicas, debe tomarse primero en consideración la crisis humanitaria compleja que atraviesa, razón por la cual, la pandemia puede tomarse como parte agravante de la crisis previamente establecida en el país.

La relación de trabajo o las relaciones laborales, son aquellas entendidas como el nexo de carácter jurídico existente entre un empleador, un empleado y la remuneración derivada del trabajo como tal. Entendiendo tal relación, se pueden añadir elementos como el reglamento interno bajo el cual van a funcionar, el contrato convenido entre ambas

partes y la cooperación mutua en pro de la empresa. De esta relación, saldrán diversos derechos y deberes para ambas partes.

Pero partiendo de las complicaciones establecidas en el primer párrafo, junto con el decreto de emergencia por el COVID, se pueden vislumbrar diversos aspectos que hacen que ésta relación se vea inestable debido a cuestiones de forma y de fondo.

Metodológicamente el presente artículo se ubica en una investigación cualitativa-documental, a través de la investigación de textos legales y otros documentos analizados con sentido crítico, esto es, a través de los aspectos que han sido considerados en su oportunidad por los estudiosos de la materia lo cual configura una investigación analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una revisión bibliográfica. En tal sentido y de acuerdo a los objetivos establecidos, la metodología a tratar será de tipo hermenéutica y fenomenológica a un nivel analítico y descriptivo que permita construir y acercarse al conocimiento del tema tratado.

Desde el área fenomenológica, se abarcarán los grupos sociales de estudio, tratando de no excluir nada de lo que se presenta a la conciencia. Hermenéutica, donde la objetividad del intérprete es histórica y se trata de eliminar los prejuicios previos, llevándolos a confrontarse con la realidad, volviéndola transparente y actual y, descriptiva, en la forma en la que se analizan e inventarían los fenómenos y objetos, no tratando de verificar hipótesis, sino a tratar de describir los hechos.

2. Desarrollo

Las relaciones de trabajo, como se estableció previamente, son el nexo de carácter jurídico existente entre un empleador, un empleado y la remuneración derivada del trabajo como tal. De esta relación, por tanto, se anexan diversos elementos como reglamentos, contratos y jerarquías dentro de las empresas, haciendo que se deriven y entiendan derechos y deberes para ambas partes involucradas.

Para hablar del salario, por ejemplo, se parte de una hiperinflación mantenida en

el país, por lo cual para que exista una remuneración adecuada, el mismo debe revisarse y, a pesar de que la moneda de curso legal es el Bolívar Digital, muchas empresas han optado por dolarizar el salario, cuestión que es práctica para el empleado y el empleador, pero que no tiene regulación desde el Estado como tal, por lo cual ante cualquier eventualidad, el empleador o el empleado pueden ser perjudicados. De hecho, Venezuela está desde hace años pasando por un proceso de dolarización informal de la economía, lo cual ha destruido el valor del Bolívar como medio de cambio y reserva de valor, por lo que se requiere de una reestructuración económica planificada. (Urdaneta, Borgucci, Morán, y Farinango, 2019, p. 126).

A pesar de que ya ha pasado más de un año y medio del decreto de alarma por COVID-19 (G.O. 6.519, 2020) del 13 de marzo de 2020, la hiperinflación mantenida en el país durante los últimos años se ha visto incrementada, necesitando una nueva reconversión monetaria, realizada a partir del 01 de octubre de 2021, en el cual se hizo reconversión del Bolívar Soberano (BsS.) al Bolívar Digital (BsD.) en relación BsS. 1.000.000 = BsD. 1, según Decreto N° 4553, GO N° 42.185 del 06 de agosto de 2021.

Baptista (2005, p. 106) señala que el mercado laboral en Venezuela se rige bajo una relación salario-productividad, donde el salario siempre se ajusta a las variaciones de productividad establecidas, tomando en cuenta el período 1977-2004. Partiendo del mismo punto, se pudiese establecer que con la caída de la economía venezolana, el PIB y el cierre de gran cantidad de empresas, el salario se ajusta a la pérdida de poder adquisitivo existente. Bajo tal perspectiva se encuentra “la imposibilidad de propiciar aumentos salariales que no afecten negativamente el nivel de empleo, si no están ligados a incrementos previos en la productividad laboral” (Vera, 2020, p.31).

Para contextualizar, en 2017 María Carolina Uzcátegui (presidenta del Consejo Nacional de Comercio, conasecomercio), explicaba que “en el 2008 se registraban un poco más de 800.000 firmas en todo el

país, de diferente índole. Hoy no llegamos a las 270.000 compañías activas”. Por otro lado, Luis Méndez Urich (2019), establecía que para la Confederación de Industriales de Venezuela (Conindustria) “un 96% de las industrias en Venezuela se vieron afectadas por una serie de factores que influyeron para que paralizaran o disminuyeran su producción durante los tres primeros meses del año 2019”, razón por la cual, se ve en decadencia tanto el número de empresas como la variedad de las mismas.

El Fondo Monetario Internacional explica que

En la medida que el crecimiento de la productividad se debilita, manteniendo otros factores constantes, la rentabilidad disminuye junto con la capacidad de las empresas para acomodar aumentos salariales para sus trabajadores existentes, así como su voluntad de atraer nuevos trabajadores con altos salarios. Por lo tanto, el crecimiento salarial tiende debilitarse a medida que el crecimiento de la productividad se ralentiza (Fondo Monetario Internacional, 2017, p. 75).

De esta forma, el mundo se enfrenta a un mismo problema, sin embargo en Venezuela éstos factores son exacerbados debido a la economía decreciente en el país, haciendo que la competitividad sea baja, pero tampoco exista la posibilidad de un mayor ingreso, por lo cual las relaciones laborales pueden terminar rompiéndose, en busca de la independencia económica por economía informal o en busca de la migración. Factores que se han incrementado durante la pandemia.

En España, por ejemplo, se explica que la crisis que ha producido el COVID “ha producido, desde la fecha su inicio, la suspensión y cancelación de actividades de múltiples sectores productivos, provocando la expulsión del mercado de trabajo de un importante número de trabajadores y la desaparición de un 10 % de las pequeñas y medianas empresas de nuestro país” (Valecillo Gámez, 2021, p. 93), pero, como suele ocurrir, El rostro de la pérdida de

empleos se concentra (una vez más) en los temporales (Llorente Heras, 2020), al respecto:

Las condiciones de producción corresponden a un estadio determinado del desarrollo de sus fuerzas productivas materiales, la totalidad de esas condiciones de producción constituye la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta una superestructura jurídica y política y a ala que corresponder unas determinadas formas sociales de conciencia. El modo de producción de la vida material condiciona la vida social, política e intelectual en general. (Marx, K., 1859, p. 8-9)

Es decir, las condiciones bajo las que se ejerce el trabajo y modifican las fuerzas productivas, son las que conforman y hacen una realidad jurídica, social, política e intelectual y, bajo ellas es que se establecen el proceso social y las relaciones de trabajo. Por tanto, las condiciones van a modificar activamente la forma de trabajo y las relaciones por las cuales se da tal trabajo. En el contexto del COVID-19, hay que considerar principalmente los aspectos dispuestos jurídicamente en el Decreto mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19) y a los aspectos diferenciales tomados en la práctica.

Entrando a la temática del COVID, se plantea que cuando una persona tenga síntomas –así sean leves-, debe tomar cuarentena (aislamiento), pero, al no existir veracidad en las pruebas (muchas son pruebas rápidas) o no son entregadas a tiempo las pruebas PCR (que pueden tardar hasta 2 semanas en dar los resultados, dado que son centralizadas en Caracas), se puede perjudicar al rendimiento de la empresa en casos de falsos positivos, estigmatizar al trabajador posiblemente infectado, además de existir la posibilidad de un macro-contagio en la empresa en caso de presentarse al trabajo, entre otras.

El cumplimiento de la cuarentena o el aislamiento a que refiere el artículo

precedente es de carácter obligatorio y se requerirá al sujeto su cumplimiento voluntario. En todo caso, ante la negativa de cumplimiento voluntario por parte de la persona obligada a permanecer en cuarentena o aislamiento, las autoridades competentes en materia de seguridad ciudadana, salud y defensa integral de la nación deberán tomar todas las previsiones necesarias para mantenerlo en las instalaciones médicas o las que se dispongan para tal fin (...) (G.O. 6.519, 2020)

Es decir, la cuarentena es voluntaria y, si no se cumple, es obligatoria. Pero para tomar en cuenta estos aspectos, se debe considerar que existe el teletrabajo o, en este caso, el trabajo desde casa. El mismo, presenta complicaciones en cuanto a su regulación, debido a que (1) generalmente no presenta horarios establecidos, por lo cual (2), hay una flexibilidad que hace que se trabaje –generalmente- mucho más de lo debido, (3) muchas veces a los contagiados se les hace trabajar de ésta forma a menos que estén graves, (4) no hay distinción entre casa y trabajo, lo cual lleva a más estrés laboral-familiar, (5) sensación de no trabajar suficiente, tanto para el empleador como para el empleado, entre otros factores.

El teletrabajo es una de las transformaciones que viene para quedarse, dado que además del rol potencial que tiene en el ámbito laboral, ayuda –teóricamente hablando- a una relación equilibrada entre trabajo y familia, así como a la descongestión del tráfico, ayudando por tanto a bajar los niveles de contaminación.

Al respecto, en encuestas “El 54 % de los españoles asegura que la Covid y la estandarización del teletrabajo ha implicado que se le destinen más horas a la jornada laboral que antes de la pandemia” (Valecillo Gámez, 2021, p. 87), cuestión que se repite globalmente. Sin embargo, en Venezuela se pueden observar diversas problemáticas expuestas por Weller (2020, p. 12-13), como que:

(1) América Latina y el Caribe cuentan sólo con un 23% de la infraestructura

- requerida para el teletrabajo;
- (2) la existencia de un altamente grande sector informal, hace que el teletrabajo no sea una opción real ni práctica haciendo que la proporción de actividades que se puedan realizar a distancia no es alta y, por tanto, los mismos, al necesitar una cercanía física con las personas, tienen mayor dificultad económica para afrontar la pandemia y
 - (3) más allá de la posibilidad de poder trabajar a través de medios digitales o remotos, hay que tomar en cuenta la realidad entre los trabajos posibles y la infraestructura requerida para el mismo. Es decir, la proporción de empleos para los cuales existiría “la factibilidad tecnológica del teletrabajo, estimada en 27-29%, baja a un 18% si se excluyen a los ocupados que en sus hogares no cuentan con la infraestructura digital requerida para estos fines” (ibíd. p. 13).

Con respecto a la presencialidad del trabajo, se puede entender que las medidas de bioseguridad deben ser llevadas a cabo por ambas partes involucradas, pero la empresa debiese ser la que garantice el suministro de tapabocas, gel antibacterial, máscaras faciales, entre otras. Sin embargo, en la práctica se puede observar que el uso de los desinfectantes y elementos externos le competen a la empresa, mientras que la máscara facial y el tapabocas, al ser de uso individual, generalmente llevan el mismo carácter, a pesar de que el uso va a ser para el desarrollo óptimo de la empresa.

Debe tomarse en cuenta que complementando el decreto dado por la pandemia, lleva alargándose y promoviéndose la inamovilidad laboral en Venezuela mediante distintos decretos de alarma, el último dado en la G.O. 6.610 del 31 de diciembre de 2020, que extiende por dos (2) años la inamovilidad laboral en su artículo 2. Que a pesar de lo beneficioso que en teoría pudiese ser en un contexto

pandémico, la realidad es que ya en la discursiva empleada por el Estado, la misma responde a proteger al empleo de otras cuestiones que no son la pandemia per se.

Sin embargo, el número de población en desempleo y los despidos masivos cada vez van creciendo más, empezando generalmente por las empresas públicas y, de efectuarse el reenganche (de carácter obligatorio), hacen que al evaluar las opciones junto con la hiperinflación y los procesos que contempla la LOTTT para el mismo, la opción más valorada por las personas sea el desempleo o la economía informal.

Gracias al teletrabajo y fruto de no ser netamente beneficioso el estar vinculado a las empresas, producto de los horarios inflexibles y la hiperinflación, un fenómeno que ha cobrado relevancia es el *outsourcing* o la “tercerización,” que es el servicio triangular según el cual una empresa provee un servicio a un cliente, a través de una persona que no figura en su estructura, pero que es beneficiada por el pago del mismo, es decir, hacen una subcontratación. La misma, puede tener carácter ilegal si se da el entendido del artículo 47 de la LOTTT según el cual el empleador utiliza ésta figura “para desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”

Sin embargo, la tercerización es económicamente atractiva para las 3 partes involucradas, pero tiene debilidades para la protección legal del trabajador, llámese *freelancer* o trabajador independiente que provee determinado servicio. Para Oberto y Aranguren (2020, p.18), de hecho, la tercerización “siempre implica la precarización del empleo porque quien busca evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales genera la pérdida de derechos laborales para los trabajadores involucrados,” siendo necesario que el Estado debe legislar para eliminar los vacíos y vaguedades existentes referentes a tal fenómeno, para poder garantizar la protección legal de los trabajadores tercerizados.

3. REFLEXIONES FINALES

El trabajo es un derecho humano y un deber tenerlo, como necesidad establecida en la pirámide de Maslow, siendo desde principios históricos una actividad primitiva del ser humano, siendo la expresión humana que repercute en la vida interrelacional de la sociedad, donde el hombre aprecia la necesidad del trabajo como método de supervivencia, es decir, como método de conservar su propia vida, satisfaciendo las necesidades propias y las familiares para el correcto desenvolvimiento en sociedad. Desde todas estas perspectivas, podemos ver que el trabajo se entrelaza en las distintas actividades sociales del hombre, haciendo que el mismo repercute en las condiciones de vida del individuo y el colectivo, modificando su entorno, su economía y su forma de relacionarse. Si el hombre está conforme con su trabajo, rendirá mejor en su vida diaria, estando satisfecho en sus diferentes escalas. La pandemia del COVID-19, modifica su entorno y su forma de actuar normalmente, así como la forma en la que se desenvuelve en la sociedad, modificando su forma de trabajar común, haciendo que tenga que adaptarse a las nuevas tendencias establecidas por las formas de trabajo para sobrevivir.

Muchos son los aspectos que deben tomarse en consideración en la relación de trabajo en Venezuela, tanto por la crisis humanitaria compleja como por el COVID, sin embargo, al estar en un proceso histórico muy puntual, muchas de las empresas existentes el año anterior, ya no aparecen en el radar, por lo cual en términos de trabajo, se han incrementado tanto el desempleo como el empleo informal, además han existido despidos masivos y recortes de personal importante que, por mucho que los cubra la ley –en Venezuela-, van a seguir existiendo.

4. REFERENCIAS

- BAPTISTA, Asrúbal. “El capitalismo rentístico: elementos cuantitativos de la economía venezolana.” En *Cuadernos del CENDES*. Caracas. 2005, Vol. 22(60) pp. 97-115. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082005000300005
- BERNARDONI DE GOVEA, María (2001). “Relaciones de trabajo en Venezuela ¿avance o retroceso?”. En: *Revista Gaceta Laboral*, 2001, 7(3).
- Fondo Monetario Internacional (FMI). *World Economic Outlook, seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*. Washington, DC, Octubre, 2017. <http://dx.doi.org/10.5089/9781484312490.081>
- Gaceta Oficial 6.076 de 07 de mayo de 2012. *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Caracas, Venezuela.
- Gaceta Oficial 6.519 de 12 de marzo de 2020. *Decreto mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19)*. Caracas, Venezuela.
- LLORENTE HERAS, Raquel. “Impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo. Un análisis de los colectivos vulnerables.” En: *IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*), España, Universidad de Alcalá, 2020, vol. 2, pp. 1-29.
- LUCENA, Héctor. “Venezuela, políticas públicas y relaciones de trabajo.” En: *Cuadernos del CENDES*, Caracas, Venezuela, 2015, 32(89), 195-233.

- MARX, Karl. *Contribución a la crítica de la economía política*. Editorial Almagesto, Buenos Aires, 1992.
- MÉNDEZ URICH, Luis. El 96% de las empresas en Venezuela disminuyó o paralizó su producción. France 24, 12 de junio de 2019. (s/p). <https://www.france24.com/es/20190612-economia-empresas-venezuela-produccion-paralizada>
- OBERTO, Thania y ARANGUREN, Williams. “Una mirada a la tercerización en Venezuela.” En: *Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia*, México, Universidad de Guadalajara, marzo-junio 2020, Vol. V, núm 14, pp. 79-98.
- URDANETA, Armando; BORGUCCI, Emmanuel; MORÁN, Gracian; FARINANGO, Ronny. “Dolarización de la economía venezolana desde el enfoque de la demanda de dinero.” En: *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*. Zulia. Universidad del Zulia. Vol. Esp. 25, 2019, pp. 112-127.
- UZCÁTEGUI, María Carolina. *Crisis en Venezuela: 500.000 empresas cerradas y 700 expropiadas*. Estrategia y Negocios, 07 de agosto de 2017 (s/p). <https://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdeldia/1096494-330/crisis-en-venezuela-500000-empresas-cerradas-y-700-expropiadas>
- VALECILLO GÁMEZ, María Rosa. “El impacto de la COVID sobre las relaciones de empleo y trabajo.” En: *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 2021, vol 7, pp. 79-100.
- VERA, Leonardo y VERA, Juan Andrés. “Productividad laboral y salario real: Relaciones de causalidad en Venezuela.” En: *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, abril-junio 2021, vol. 52, núm. 205 pp. 27-53.
- WELLER, Jürgen. *La pandemia del covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile, 2020, p. 59 .