

Dinámica laboral en tiempo futuro

*Y, salvo este cambio de cada día,
cambio, hay otro de mayor espanto,
que no se cambia ya como solía*

Luís Vaz de Camoens, *Cambian los tiempos y las voluntades*

Preámbulo

Pobreza extrema, desempleo, informalidad laboral, precariedad salarial, servicios públicos ineficientes, seguridad social ruinosa, economía inflacionaria, más de seis millones de recientes emigrados por la crisis económica y política, contracción de la esperanza de vida, y desvanecimiento de la institucionalidad democrática.

En ese contexto, luce improbable que el venezolano promedio abra un espacio entre sus tribulaciones cotidianas para afrontar temas, quizá desconocidos¹ o, por lo menos, percibidos remotos, insondables o de bajo impacto², como el influjo de las transiciones globales sobre nuestro sistema de relaciones laborales.

Impulsar el cambio urgente y radical de dicha percepción es el objetivo fundamental del proyecto venesis. Se trata, en definitiva, de advertir el desmoronamiento del pacto social ensamblado en torno a la distribución de la ingente renta petrolera y advertir que, en situación de grave vulnerabilidad

¹ Según el *primer estudio de opinión (junio 2022)* del equipo de monitoreo del Proyecto Incidencia, la población encuestada mostró mayoritariamente un conocimiento intermedio sobre cambio climático, transición energética y revolución digital; siendo el primer tema el más conocido y el último el menos conocido.

² "...hasta un 30% [de la población encuestada en Venezuela] cree (sorprendentemente) que el país no se verá afectado por la reducción de la energía fósil o (un 20% de los encuestados) que ello impactará al país dentro 20 años o más [...El] 64% considera que [la revolución digital...] afectará poco o sólo en algunas áreas de la economía del país. Algo similar ocurre con respecto a las consecuencias del cambio climático para Venezuela, si bien el 40% dijo que serán catastróficos el 60% restante opina que serán pocos o que no hay forma de saber cuáles serán tales impactos". *Ibídem.*

económica, social e institucional, debemos afrontar el formidable reto de construir nuevos consensos que cohesionen a los venezolanos en torno a las medidas destinadas a aprovechar las oportunidades y sortear los desafíos que entrañan el cambio climático, la crisis de la energía fósil, y la revolución digital.

El negocio petrolero, más allá de circunstancias coyunturales -como, en este instante, la guerra entre Rusia y Ucrania- se encuentra en declive por el costo de sus operaciones, la contaminación del ambiente, las emisiones atmosféricas de carbón y su contribución al efecto invernadero, y el extenso desarrollo de fuentes de energía verde como la eólica, la solar, la hidroeléctrica o la mareomotriz³. En el caso venezolano, se observa además una brutal contracción de la producción: de 3.288.000 barriles diarios en 1998 a solo 512.000 en 2020, 522.000 en 2021, y -con un significativo repunte de 41,8%- 717.000 en 2022⁴.

Así que el petroestado venezolano -con su destartado sistema populista de conciliación⁵- ha entrado en una crisis irreversible que le impedirá liderar -por lo menos, si se obceca con sus viejos modos- el diseño de un nuevo modelo de sociedad capaz de descifrar y responder, oportuna y eficientemente, a las transiciones globales.

³ “Todas las proyecciones reflejan que los costos de inversión y producción asociados a estas tecnologías seguirán cayendo aceleradamente, lo que llevará inevitablemente a que cada día tomen una mayor tajada de participación en la torta del consumo energético mundial”. Luis Oliveros y José Manuel Rodríguez, “Transformación del sistema político venezolano en el siglo XXI: la política petrolera”, *Desarmando el modelo. Las transformaciones del sistema político venezolano desde 1999*, Diego Bautista Urbaneja (coordinador), Abediciones, Caracas, 2017, p. 287.

⁴ OPEC, Download Monthly Oil Market Report - June 2022. Recuperado de: https://www.opec.org/opec_web/en/publications/338.htm.

⁵ “...constituido por un complejo sistema de negociación y acomodación de intereses heterogéneos, en el que los mecanismos de tipo utilitario iban a desempeñar un papel central en la generación de apoyos al régimen y, por consiguiente, en el mantenimiento del mismo”. [...] Dos son los factores fundamentales en los que se ha basado el funcionamiento de este sistema. En primer lugar, el papel central desempeñado por el Estado venezolano, como principal actor y propulsor del proceso de desarrollo y como distribuidor de sus beneficios. En segundo lugar, las funciones cumplidas por los partidos políticos y unos pocos grupos organizados (grupos de presión institucionales y asociacionales [entre ellos, organizaciones de trabajadores y de patronos]), como mediadores entre el Estado y el conjunto de la sociedad”. Juan Carlos REY, “La democracia venezolana y la crisis del sistema populista de conciliación”, *Revista de estudios políticos*, N° 74, 1991, pp. 543 y 544.

Lo primero y fundamental es enfrentar estas oportunidades y desafíos con una adecuada -y muy conveniente- dosis de humildad. Se trata de transiciones globales, así que no resultan susceptibles de omisión, desprecio o refreno. Irremediablemente, con el solo transcurso del tiempo y la tendencial inmovilidad, se desvanecen aquellas o se consolidan estos. La verdad es que, aunque no nos percibamos concernidos, los influjos de las transiciones globales sobre el sistema de relaciones de trabajo ya nos están alcanzando y sus efectos serán devastadores si, emulando a Job, aguardamos ilusionados un abracadabrante refloreamiento de nuestra industria petrolera.

En este escenario, sin duda, se intensificarían, entre otros males, la pobreza, la desigualdad y la exclusión, el desempleo, la informalidad, la brecha tecnológica⁶ y de género, los grupos vulnerables, la baja productividad, la fragilidad empresarial frente a los vertiginosos avances tecnológicos y las exigencias cambiantes del mercado global, y el severo déficit de negociación colectiva, participación de los trabajadores en los centros de trabajo, y diálogo social.

Por tanto, resulta inquietante que este tema no ocupe un lugar privilegiado en la agenda del gobierno y de los actores sociales⁷. Debemos dejar de mirar al *futuro* como una cadena de eventos que se aproximan a nosotros, y que podemos aguardar sosegadamente, como en una parada de bus, para subirnos a la primera buena oportunidad que nos alcance. En realidad, el *futuro* es un *tiempo plural* y, por tanto, un destino común hacia el cual dirigimos como sociedad.

En este sentido, las oportunidades y desafíos de las transiciones globales deben percibirse como un lugar para el encuentro, más allá de diferencias

⁶ La brecha digital refiere a la “diferencia entre individuos, hogares, empresas y áreas geográficas en distintos niveles socio-económicos, en relación tanto con sus oportunidades de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) como al uso de internet para una amplia variedad de actividades. OECD, Understanding the digital divide, 2001, p. 5. Recuperado de: <https://www.oecd.org/sti/1888451.pdf>.

⁷ La organización cupular más representativa de los empresarios venezolanos, FEDECAMARAS, produjo un documento donde refiere largamente al “cambio climático y [el] rumbo verde sostenible”, la “transición energética”, y la digitalización de las relaciones sociales: *Camino al futuro: Venezuela 2035. Bases para la discusión y construcción colectiva de un nuevo modelo de desarrollo*, 2022. Recuperado de: <https://www.fedecamaras.org.ve/wp-content/uploads/2022/07/Camino-al-futuro.pdf>.

políticas e ideológicas, para, entre todos y sin dejar a nadie atrás, concebir un nuevo *pacto social*, inclusivo y de largo alcance, que introduzca los cambios necesarios y urgentes que reclama nuestra sociedad, y en particular su sistema de relaciones laborales. En caso contrario, si impera el quietismo, el *futuro* no será más que frustración en tiempo presente y remordimiento en tiempo pasado.

Rasgos esenciales del sistema de relaciones laborales venezolano

Un pacto social de tal calado solo puede erigirse a partir de percepciones compartidas. Por tanto, resulta esencial dedicar algunos párrafos a comprender el origen, evolución y atributos esenciales de nuestro sistema de relaciones laborales.

En sentido estricto, el sistema de relaciones de trabajo es el ámbito en el que se desenvuelven los actores del mundo del trabajo, es decir, gobierno, empleadores y trabajadores, “organizados para actuar entre sí según ciertas reglas de juego con la finalidad de fijar las condiciones de trabajo y distribuir riquezas y poder en el seno de la sociedad”⁸.

De este modo, a partir de la determinación de las principales fortalezas y debilidades del sistema venezolano de relaciones laborales, podrá vislumbrarse con mayor nitidez los impactos benéficos o degradantes que cabe esperar de las transiciones globales, atendiendo a la naturaleza y oportunidad de las medidas de gobernanza que como sociedad cabría adoptar.

Fuerza de trabajo e indicadores económicos

La Encuesta de Hogares por Muestreo del Instituto Nacional de Estadística (INE) no se actualiza desde el 2018⁹; lo cual constituye una primera y grave

⁸ OIT, *Relaciones de trabajo en Venezuela. Informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995, p. 15.

⁹ Recuperado de:
http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103&Itemid=40#.

falencia para el diseño de eficientes políticas económicas y sociales que permitan afrontar el desafío de las transiciones globales.

Según el informe 2021 de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI)¹⁰, Venezuela cuenta con 28,7 millones de habitantes. El crecimiento demográfico del último quinquenio fue negativo (-1,1%), lo cual se explica por los más de cinco millones -para entonces- de venezolanos que han migrado desde 2015 como respuesta a la grave crisis económica, social y política del país, los “340 mil nacimientos que no se produjeron, debido a que migraron las potenciales madres”, y el incremento de la tasa de mortalidad infantil, equivalente a la registrada hace 30 años (25,7 por mil). Otro dato muy relevante, es que “casi la mitad de quienes dejaron el país son jóvenes de 15 a 29 años y 90% si se considera el tramo de 15 a 49 años”. Además, “la migración reciente transversalizó todo el espectro social y se diversificó en términos de su capital educativo”. Tales datos tienden a incrementar la brecha tecnológica.

De otra parte, “el tamaño de nuestra economía se ha reducido notablemente. En el período 2014-2020 el Producto Interno Bruto real muestra una reducción acumulada de 74%. Se ha mermado la capacidad potencial de producción y la productividad de los factores disponibles, efectos difíciles de revertir en el corto y mediano plazo”. Después de cuatro años de hiperinflación (2017-2021), el fenómeno inflacionario continúa siendo un compañero de ruta en 2022: 62% enero-julio y 139% interanual (julio 2021 - julio 2022). En este contexto, la pobreza se ubicó en 94,5% y la pobreza extrema en 76,6%. Con ello, la esperanza de vida del venezolano se contrajo casi 3 años, es decir, de 74,9 años de edad a 72,1. “Los pronósticos previos a la crisis daban una esperanza de vida de más de 83 años para el 2050. Ahora se calcula 76,6”.

La población económicamente activa (PEA) se ubica en 21,1 millones de personas, de los cuales 46,8% se encuentran en situación de ocupados, incluyendo un 11% de subempleo visible, 50% inactivos, y 3,2 desempleados¹¹.

¹⁰ Recuperado de: <https://www.proyectoencovi.com/encovi-2021>.

¹¹ Según los últimos datos publicados por el INE, en diciembre de 2018 la población económicamente activa se ubicó en 23,6 millones de personas, de los cuales 61,5% se encontraban en situación de ocupados, 32,1% inactivos, y 6,4% desempleados. Recuperado de:

De los ocupados, 59,8% se inserta en el sector informal de la economía¹²: trabajadores por cuenta propia (51,7%), ayudantes familiares (3%), patronos o empleadores (2,8 %), trabajadores domésticos (1,6%), y cooperativistas (0,6%). Solo el 40,2% están ocupados formalmente: 20% en el sector privado y 20,2% en el sector público.

En lo que respecta a la población inactiva, es de destacar que casi la mitad (48,4%) está integrada por mujeres con hijos que desean trabajar (15,2%) y personas desalentadas de seguir buscando empleo (33,2%). La sorprendente baja cifra de desempleo abierto, apenas 3,2%, se explica por la conjugación de subempleo visible, mujeres con hijos que desean trabajar y desempleo desalentado.

En relación con la revolución digital, resulta relevante señalar -además del envejecimiento de la población, que antes fue destacado- el hecho de que la dotación de computadoras y *tablets* está limitada a 24% y 8% de los hogares venezolanos, respectivamente, y el 36% de la población no tiene acceso a internet¹³.

Ordenación institucional

El sistema venezolano de relaciones laborales, desde su configuración originaria en 1936 hasta nuestros días, se halla:

“intensamente reglamentado e intervenido heterónomamente. La ley regula en detalle a los actores, sus relaciones y poderes, y la administración del trabajo interviene para gobernar el sistema. El

http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103&Itemid=40#.

¹² Superior al promedio en América Latina y el Caribe: “En 2019, 53 por ciento de las personas ocupadas en la región trabajaban en la informalidad, 76,2 por ciento en el ámbito rural y 45,1 por ciento en el urbano. En números absolutos, esto representa a cerca de 36 millones de ocupados en las áreas rurales y 103 millones en las áreas urbanas, y significa que los ocupados que habitan en las áreas rurales tienen 1.7 veces más de probabilidad de tener un trabajo informal que quienes habitan en las áreas urbanas”. Laura Maffei, *Transición justa y empleo verde en el marco de la protección de la biodiversidad en América Latina y el Caribe*, OIT, Ginebra, 2021, p. 17.

¹³ Mairena Nieves Arvelaiz, El servicio de internet en Venezuela: una mirada desde las políticas públicas. Recuperado de: <http://www.debatesiesa.com/el-servicio-de-internet-en-venezuela-una-mirada-desde-las-politicas-publicas/>.

Estado es el actor principal, [...lo cual puede explicarse, entre otras razones, por] el propio origen histórico de la sindicalización y de la negociación colectiva, y el papel preponderante del Estado en la economía en tanto que receptor y distribuidor de la renta petrolera”¹⁴.

En este contexto, el ordenamiento jurídico ha estado siempre marcado por un “objetivo tutelar más o menos genuino en la regulación de las relaciones individuales de trabajo y una finalidad de control en lo que toca a las relaciones colectivas”¹⁵. Esta aproximación dual del Estado al fenómeno de las relaciones laborales -en ejercicio de funciones normativas y policivas- se configuró, por razones nítidamente ideológicas, en 1936; se preservó durante el período democrático (1958-1998); y fue exacerbada -también por razones ideológicas- a partir de la instauración del chavismo en 1999.

Período 1936-1998

Como normas precursoras, cabe referir a aquellas que regularon la composición de conflictos colectivos de trabajo y el ejercicio de la huelga en el ámbito de la explotación de minas (1891-1916)¹⁶, la escueta Ley de Talleres y Establecimientos Públicos de 26 de junio de 1917, y la Ley del Trabajo de 23 de julio de 1928¹⁷, caracterizada por su talante antisindical¹⁸ y escasa eficacia¹⁹.

¹⁴ OIT, *Relaciones de trabajo en Venezuela...*, ob.cit., p. 17.

¹⁵ *Ibíd.*, p. 15.

¹⁶ Parra Aranguren, Fernando, *Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela (1916-1928)*, UCAB, Caracas, 1980, pp. 68-86.

¹⁷ Se sostiene que la Ley del Trabajo de 1928 fue dictada como consecuencia de *factores externos*, como resultaba el hecho de ser Venezuela miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo y, sin embargo, no haber sancionado una ley laboral, y *factores internos*, como resultaban, de un lado, las acciones, conjuntas y separadas, de obreros y estudiantes que exigían mayores libertades públicas y mejores condiciones de trabajo, y del otro, el imperativo de consagrar en nuestro ordenamiento jurídico la teoría del riesgo profesional. *Ibíd.*, pp. 198-216.

¹⁸ Por ejemplo, las asociaciones de trabajadores o patronos, bajo pena de disolución administrativa e imposición de multas a sus directivos, debían abstenerse de federarse o adscribirse en asociaciones o partidos extranjeros, hacerse representar en congresos o juntas internacionales sin previo permiso del Ejecutivo Federal, y/o hacer propaganda comunista o contraria al orden público o las buenas costumbres (art. 42). Asimismo, se previó el derecho patronal a contratar trabajadores en sustitución de los huelguistas (art. 38), a ejercer el *lock out* o suspensión de actividades productivas con ánimo conflictivo, y a despedir masivamente a sus trabajadores como mecanismo de coerción para que estos conviniesen en sus

En contraste, la Ley del Trabajo de 16 de julio de 1936, promulgada durante el mandato de presidente Eleazar López Contreras, configuró los rasgos esenciales del sistema de relaciones de trabajo, en gran medida aún vigentes.

En efecto, bajo el influjo primordial del Código del Trabajo de Chile de 13 de mayo de 1931 y de la Ley Federal del Trabajo de México de 18 de agosto del mismo año²⁰, nuestra Ley del Trabajo de 1936 consagró un amplio catálogo de derechos destinados a garantizar la integridad de los trabajadores, incluyendo la organización sindical con el objeto de regular las condiciones de trabajo a través de contratos colectivos de trabajo, pudiendo incluso ejercer coerción colectiva contra el empleador mediante el ejercicio de la huelga.

No obstante, los aludidos derechos sindicales fueron sometidos a severas restricciones y protuberantes injerencias, destinadas a controlar la conflictividad laboral. En este sentido, cabe mencionar las potestades administrativas en materia de inscripción de las organizaciones sindicales como condición de reconocimiento de personería jurídica (art. 136), la opción de disolución de las organizaciones sindicales por adscripción a asociaciones o partidos políticos (art. 143), el control sobre la participación de extranjeros en juntas directivas sindicales (art. 137.5), la autorización para despedir a miembros de juntas directivas sindicales²¹, el depósito de los contratos

pretensiones (art. 40).

¹⁹ Aunque previó la función de policía administrativa con el objeto de velar por el cumplimiento de su normativa (art. 4°), no consagró mecanismos procesales específicos ni la potestad sancionadora en caso de infracciones.

²⁰ “Los artículos de la Ley del Trabajo de 1936 contienen preceptos tomados de las Convenciones Internacionales [de la Organización Internacional del Trabajo], del Código Chileno, de la Ley mexicana, y en gran parte, de la Ley venezolana de 1928 y hasta de leyes peruana y colombiana anteriores a 1928”. Rafael Caldera Rodríguez, *Derecho del Trabajo*, Tipografía La Nación, Caracas, 1939, p. 107.

²¹ Mediante Ley de Reforma Parcial de la Ley del Trabajo de 4 de mayo de 1945 se consagró el goce de inamovilidad para quienes integrasen –hasta el número máximo de siete– juntas directivas de organizaciones sindicales de trabajadores. Dicha inamovilidad en tutela de la libertad sindical ha sido ampliamente extendida, destacando, entre otros, los siguientes supuestos: (i) trabajadores que manifiesten su pretensión de organizarse en sindicatos (art. 198 de la Ley del Trabajo de 3 de noviembre de 1947), (ii) trabajadores interesados en negociaciones de contratos colectivos o conflictos colectivo de trabajo (arts. 369 y 408 del Reglamento de la Ley del Trabajo de 31 de diciembre de 1973), y (iii) trabajadores interesados en elecciones sindicales (art. 452 de la Ley Orgánica del Trabajo de 20 de diciembre de 1990).

colectivos de trabajo como condición de validez (art. 35), y el trámite de los conflictos colectivos de trabajo (arts. 157-172).

La referida legislación laboral cumplió una función profiláctica²² ante la *cuestión social* emergente²³ y ejerció un impacto central en la configuración del sistema venezolano de relaciones laborales, moldeando la estructura y funcionamiento del emergente movimiento sindical.

En síntesis, el modelo venezolano de relaciones laborales se caracteriza por el claro predominio del actor estatal, quien confiere -a través de la función normativa- y garantiza -en ejercicio de la función policiva- abundantes derechos laborales y, al mismo tiempo, se reserva mecanismos eficaces de control selectivo sobre la organización y la actividad sindical. Esa lógica aparece reproducida en la Ley Orgánica del Trabajo de 20 de diciembre de 1990²⁴ y -exacerbada, como será destacado en próximos párrafos- en la Constitución de la República de 1999²⁵ y en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT) de 30 de abril de 2012.

Período 1999-2022

²² Richard Parker, "Consideraciones en torno a la Ley del Trabajo del año 1936", *Estudios Laborales. Ensayos sobre Derecho del trabajo y disciplinas afines en homenaje al Profesor Rafael Alfonso Guzmán*, UCV, Caracas, 1986, pp. 202 y 203.

²³ En su Programa de Febrero (21 de febrero de 1936), el presidente Eleazar López Contreras anunció al país que impulsaría una nueva ley del trabajo que, entre otros objetivos, evitase "los conflictos sociales a que puede dar lugar cuando se ejercen en contra de los intereses de la comunidad". Congreso de la República, *El pensamiento político venezolano del siglo XX. Documentos para su estudio. El debate político en 1936*, N° 14, Caracas, 1983, p. 21.

²⁴ Entre las novedades más trascendentes destacan la supresión de los grupos o coaliciones de trabajadores como sujetos titulares de la negociación y el conflicto colectivo de trabajo²⁴ ("resucitados en la reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo de 17 de junio de 1997 y su Reglamento de 20 de enero de 1999), la previsión de los sindicatos industriales o por sector de actividad, y el reconocimiento de los colegios profesionales y las cámaras de comercio e industria como sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.

²⁵ Aprobada mediante referendo de 15 de diciembre de 1999 y enmendada el 19 de febrero de 2009.

Siguiendo la regulación dual de las relaciones laborales, en este período fueron contempladas prestaciones, incluyendo -muy relevantemente- el régimen híbrido de *prestaciones sociales* y la *inamovilidad* general en el puesto de trabajo, que, sin duda, supusieron —por lo menos, en abstracto— un mayor nivel de protección de los trabajadores subordinados. A su lado, en el plano colectivo, se erigió un complejo entramado —institucional e informal— que ha socavado la acción de las organizaciones de empleadores y trabajadores no afines al Gobierno²⁶, orientado a asegurar el control de los sindicatos, su desnaturalización como instancias paraestatales, y su sumisión ante el objetivo de transitar hacia un modelo de producción socialista.

Prestaciones sociales (a la carta) e inamovilidad (extraordinaria y perpetua)

Entre otras fuentes normativas, la Constitución de la República de 1999, los decretos del presidente de la república que han establecido un régimen general de inamovilidad o estabilidad reforzada desde el 28 de abril de 2002²⁷, y el DLOTTT de 2012 —que prevé un complejo régimen híbrido de prestaciones sociales—, han abultado significativamente los derechos de los trabajadores subordinados, individualmente considerados.

En particular, la regulación de las condiciones laborales presenta dos aspectos relevantes cuando se analizan con miras al futuro: de un lado, el cálculo —*retroactivo*— de las prestaciones sociales con base en el salario causado en la oportunidad de extinción del vínculo laboral, lo cual genera inseguridades sobre el costo de mano de obra, sobre todo en tiempo de inflación y, consecuentemente, intensos ajustes salariales, y del otro, la inamovilidad, que se traduce en condicionar el despido, traslado o modificación de condiciones

²⁶ Informe de 17 de septiembre de 2019, emanado de la Comisión de Encuesta designada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo para analizar el incumplimiento por parte del Gobierno venezolano de los Convenios núms. 26 (sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos), 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) y 144 (sobre la consulta tripartita, normas internacionales del trabajo), párrs. 367 y 493, pp. 168 y 227, respectivamente. En lo sucesivo, ICE-OIT.

²⁷ Recuperado de: <https://www.ojdt.com.ve/cronologias/cronologia-de-los-periodos-de-inamovilidad-laboral#:~:text=Gaceta%20Oficial%20N%C2%BA%205.585%20Ext,t%C3%A9rmino%20de%2060%20d%C3%AAs%20continuos>).

laborales a la previa autorización —que suele no dictarse jamás o solo después de largos años de litigio— del inspector del trabajo competente.

Control sindical

La Constitución de la República de 1999 atribuyó al Consejo Nacional Electoral la potestad de organizar las elecciones de sindicatos y gremios profesionales (art. 293.6). Dicha injerencia en un ámbito autárquico (art. 3 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, núm. 87) se ensambló con la interpretación administrativa -plasmada, luego, en normas de rango reglamentario²⁸ y legal²⁹- según la cual el retardo en la celebración de elecciones sindicales o *mora electoral* supondría la inhabilitación de la junta directiva para representar al sindicato en negociaciones o conflictos.

En el DLOTTT se adicionó otro instrumento de control, esta vez dirigido a asegurar el manejo de la membrecía sindical a través del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, al cual corresponde determinar, en caso de pluralidad sindical, cuál es la organización legitimada para negociar colectivamente o convocar a huelga³⁰.

En definitiva, la aludida injerencia en los procedimientos electorales y de registro sindical “atentan contra la libertad sindical, pues vulneran la independencia de la que deben gozar las organizaciones al respecto, permiten favorecer a opciones afines al Gobierno y contribuyen a socavar el movimiento sindical independiente”³¹.

Estatización sindical

²⁸ Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 25 de abril de 2006, art. 128, único aparte.

²⁹ DLOTTT, art. 402.

³⁰ *Ibíd.*, arts. 437 y 454.b.

³¹ ICE-OIT, párr. 483, p. 222.

El DLOTTT proclama entre sus objetivos esenciales, “superar las formas de explotación capitalista”³². En este escenario, las organizaciones sindicales -de trabajadores y de empleadores- fueron concebidas como sujetos destinados a proteger, defender y desarrollar los intereses del conjunto del pueblo, así como la independencia y soberanía nacional³³; destacando entre sus funciones contribuir y garantizar la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo³⁴, el “control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo”³⁵, y la “seguridad alimentaria de la población”³⁶.

Dicha *estatización* reniega –por razones ideológicas- de la clásica función *revindicativa* de los sindicatos³⁷, vulnerando el derecho de estos a organizar libremente sus actividades y formular su programa de acción³⁸.

³² DLOTTT, art. 25.

³³ ICE-OIT, art. 365.

³⁴ DLOTTT, arts. 367.2. y 368.6.

³⁵ *Ibíd*em, art. 366.3.

³⁶ *Ibíd*em, art. 367.7.

³⁷ “[L]os sindicatos no quieren tener nada que ver con el partido ni con el gobierno, quieren ser autónomos; es una especie de chantaje y resulta que entonces tenemos, hemos tenido y seguimos teniendo unos sindicatos como inodoros, insípidos [...] que pierden de vista la lucha histórica de la clase obrera por la Revolución, con el cuento de que son autónomos los sindicatos”. Chávez Frías, Hugo, *discurso pronunciado el 24 de marzo de 2007*. Recuperado de: <https://www.marxist.com/politica-independencia-clase-revolucion-bolivariana.htm>. En el mismo sentido: “el propio presidente Chávez reabrió este debate al plantear en un discurso, que la autonomía sindical era un veneno heredado de la IV República y en consecuencia anunciaba batallar contra este importante criterio existente al interior de las organizaciones sindicales”. Chirinos, Orlando, *Independencia y autonomía del movimiento sindical*, p. 1. Recuperado de: <http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PonenciaInterdependenciaOrlandoChirino.pdf>.

³⁸ “[L]os gobiernos no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos”. Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, OIT, Ginebra, 2018, párr. 724, p. 138. “[D]isposiciones legales según las cuales «los sindicatos organizan y educan a los obreros y a los empleados [...] a fin de [...] defender el poder del Estado socialista», «los sindicatos movilizan y educan a los obreros y a los empleados para que [...] respeten la disciplina del trabajo», «organizan a los obreros y a los empleados llevando a cabo campañas de emulación socialista en el trabajo», y «los sindicatos educan a los obreros y a los empleados [...] a fin de reforzar sus convicciones ideológicas» [...] contribuyen necesariamente a limitar [...] el derecho de [los sindicatos a] organizar sus actividades, lo cual está en contradicción con los principios de libertad sindical [...] Las obligaciones así definidas que han de respetar los sindicatos impiden que se creen organizaciones sindicales independientes de los poderes públicos y del partido dirigente y que puedan dedicarse realmente a defender y promover los intereses de sus mandantes y no a reforzar el sistema

Sumisión sindical

El proceso transicional hacia un modelo de producción socialista concibe a los *consejos de trabajadores* -rebautizados³⁹ luego como *consejos productivos de trabajadores*⁴⁰ y, más tarde, *consejos productivos de trabajadoras y trabajadores*⁴¹- como instancias del *poder popular* y actores hegemónicos del sistema de relaciones laborales, a los que corresponde ejercer funciones contraloras sobre la gestión empresarial para asegurar el desarrollo productivo de la Nación y la satisfacción de las necesidades populares⁴² (arts. 7.6 y 8.5 de la Ley Orgánica del Poder Popular⁴³, 4.5 de la Ley Orgánica de las Comunas⁴⁴, 497 y 498 DLOTTT, 1, 5 y 12 de la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores⁴⁵).

La actividad de los consejos de trabajadores, más allá de la obvia violación de la libertad empresarial, “podría socavar de manera importante el ejercicio de la libertad sindical”⁴⁶, toda vez que revisten carácter obligatorio, sus miembros

político y económico del país”. *Ibíd*em, párr. 733, p. 140.

³⁹ Sostengo que se trata de un mismo sujeto, con idéntico objetivo y denominación cambiante: consejo de trabajadores (2012), consejo productivo de trabajadores (2016), y consejo productivo de trabajadoras y trabajadores (2018). La Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores de 30 de enero de 2018 (Gaceta Oficial N° 41.336 de 6 de febrero del mismo año), sugiere -en su art. 17- lo contrario. Sin embargo, la realidad -no coexisten sujetos así denominados en empresa alguna- evidencia un mismo actor que sirve como instrumento del Ejecutivo Nacional para controlar la gestión empresarial. De esta aparente polisemia da cuenta el ICE-OIT de 17 de septiembre de 2019 (nota 640, p. 224).

⁴⁰ Decreto N° 2535 de 8 de noviembre de 2016, N° 17 en el marco del Estado de Excepción y Emergencia económica, publicado en la Gaceta Oficial N° 41026 de la misma fecha.

⁴¹ Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores de 30 de enero de 2018, publicada en la Gaceta Oficial N° 41.336 de 6 de febrero del mismo año.

⁴² Como manifestó un representante de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca: el objetivo de los CPT es “impulsar, elevar y controlar los procesos de producción, abastecimiento, comercialización y distribución de los bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población”. ICE-OIT, párr. 183, p. 78.

⁴³ 21 de diciembre de 2010, publicada en la Gaceta Oficial N° 6.011 Extraordinario de la misma fecha.

⁴⁴ *Ídem*.

⁴⁵ 30 de enero de 2018, publicada en la Gaceta Oficial N° 41.336 de 6 de febrero del mismo año.

⁴⁶ ICE-OIT, párr. 487, p. 224. “Dentro del paradigma gubernamental en el que se atribuyen a los sindicatos (y a las organizaciones patronales) funciones públicas en la consecución del proyecto político del Gobierno, la implantación de instituciones como los CPT amenaza con la progresiva erosión, desnaturalización o incluso desaparición de la función de fomentar y defender de forma independiente los intereses de sus miembros,

son electos en asamblea convocada por y con la presencia de un representante del ministerio del poder popular para el proceso social de trabajo, siendo que uno de tales miembros debe ser miliciano, se someten a la rectoría del referido ministerio, ejercen amplias atribuciones y funciones que incluyen promover la cooperación de los trabajadores y coadyuvar al modelo socialista, y sus miembros gozan de relevantes prerrogativas tales como interlocución con organismos estatales, libre acceso a los lugares de trabajo, derecho a recabar datos sobre la actividad empresarial, permisos remunerados obligatorios, y estabilidad reforzada⁴⁷.

Un ámbito concreto y trascendente de violación de la libertad sindical lo configura el ejercicio del derecho de huelga, toda vez que, de un lado, los consejos de trabajadores tienden a adversar cualquier paralización o afectación del proceso productivo que pudiese lesionar intereses populares⁴⁸⁻⁴⁹, y del otro, la tipificación –con excesiva latitud– del delito de *boicot* como cualquier conducta que impida la producción de bienes o la prestación de servicios⁵⁰, resulta en extremo próxima a –y, por ende, inhibitoria de– la huelga⁵¹.

que el Convenio núm. 87 consagra para las organizaciones de trabajadores y de empleadores”. *Ibíd*em, párr. 491, p. 227.

⁴⁷ *Ibíd*em, párr. 488, p. 225.

⁴⁸ Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores, art. 12.5.

⁴⁹ El Gobierno venezolano reconoció que “los CPT emitían informes sobre la producción y los problemas que la afectaban, para que el Gobierno nacional coadyuvase esfuerzos con el empleador (si se alegaba *boicot*, de haber indicios se derivaba a la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos (SUNDDE) para que siguiera los respectivos procesos formales)”. ICE-OIT, párr.185, p. 80. Por su parte, la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca señaló “que en caso de huelga el CPT debería mantenerse al margen de la disputa, pero podría contribuir a hacer cumplir los protocolos establecidos para garantizar una paralización correcta y una reanudación cuanto antes de las labores”. *Ibíd*em, párr. 183, p. 79. Finalmente, algunas organizaciones sindicales denunciaron que “los CPT podían, impedir una huelga calificándola de *boicot* o marginalizar la actuación de las organizaciones sindicales”. *Ibíd*em, párr.182, p. 78.

⁵⁰ Art. 53 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Precios Justos de 8 de noviembre de 2015, publicado en la Gaceta Oficial 40.787 de 12 del mismo mes y año.

⁵¹ El caso núm. 2727 del Comité de Libertad Sindical OIT refiere a seis trabajadores de Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA) a los que se les formuló cargos por delito de *boicot* “por protestar en demanda de sus derechos laborales”. ICE-OIT, párr. 54, p. 27.

Actores e interacciones

En la actualidad, el gobierno sigue siendo, con mucho, el actor preponderante en nuestro sistema de relaciones laborales, a pesar de la precarización de la renta petrolera por la caída de los precios -a partir de 2012- y la sostenida contracción de la producción. Cuenta aún con mecanismos institucionales que le permiten intervenir en la regulación y gestión de los aspectos medulares de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Las organizaciones de trabajadores, por su parte, exhiben una notable endeblez por una conjunción de factores, entre los que cabe destacar la atomización y paralelismo sindical, los bajos índices de afiliación, el incremento de la informalidad -que supera en 50% al sector formal de la economía- y el subempleo, la drástica reducción de actividades empresariales, la imposibilidad de ejercer acción por estar incursas sus directivas en mora electoral (afectando en el año 2018 al 66% de los sindicatos registrados en el país⁵²), la acción represiva de los consejos de trabajadores que coexistan en los mismos ámbitos empresariales, y la criminalización de la huelga.

Finalmente, las organizaciones de empleadores, si bien no sufren los efectos de la mora electoral pues organizan autárquicamente las elecciones de sus cámaras de comercio e industria, sufren los embates de la recesión económica y refrenan sus acciones de reclamo ante las autoridades públicas en el contexto de un régimen jurídico que permite la vulneración de las más básicas garantías que entrañan la libertad de empresa, la propiedad privada y el debido proceso.

En este escenario, resulta lógico reconocer el profundo deterioro de las interacciones fundamentales del sistema de relaciones laborales, como son la negociación de convenciones colectivas de trabajo, la gestión del conflicto colectivo y la huelga, el diálogo social, y la participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

⁵² *Ibíd*em, párr. 176.b, p. 74.

En el caso de la negociación colectiva, además de la brutal reducción del aparato productivo y la parálisis sindical por mora electoral, se adicionó una regulación incompatible con la celeridad y versatilidad que exigían el fenómeno hiperinflacionario y las medidas de cuarentena impuestas ante la pandemia de la COVID-19, a los fines de reorganizar la actividad productiva y reajustar frecuentemente la retribución del trabajo. Por el contrario, el DLOTTT impone una negociación colectiva lenta y tortuosa bajo la estricta rectoría de la administración del trabajo, incluyendo la revisión del proyecto de convención colectiva de trabajo, la tramitación y decisión de las defensas que eventualmente pudiesen esgrimir el empleador y otros sujetos concernidos, y la homologación de la convención colectiva que en definitiva se celebre.

En sentido análogo, la gestión del conflicto colectivo y la huelga, como antes fue advertido, devinieron marginales en nuestro sistema de relaciones de trabajo, a pesar de la dramática pérdida de poder adquisitivo del salario y, en general, el marcado deterioro de las condiciones de trabajo. Dicha circunstancia puede explicarse fundamentalmente por los efectos “paralizantes” de la mora electoral y la criminalización de la huelga.

El diálogo social, entendido como la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el diseño, ejecución y/o ponderación de políticas públicas en materia económica y social, declinó aceleradamente a partir de 1999 hasta su plena erradicación⁵³ por razones políticas e ideológicas. En una primera fase, el régimen chavista pretendió implantar un modelo basado en la relación caudillo-ejército-pueblo, negador –por tanto- del pluralismo democrático⁵⁴, y –a partir de 30 de enero de 2005⁵⁵- transitar hacia

⁵³ No obstante, gracias al esfuerzo sostenido de la Organización Internacional del Trabajo y en consideración a los graves hallazgos evidenciados en el Informe de la Comisión de Encuesta⁵³ de 19 de septiembre de 2019, se han verificado en Caracas -del 25 al 28 de abril de 2022 y del 26 al 29 de septiembre del mismo año- sendas interacciones de diálogo social tripartito, que se aspira reeditar en el mes de febrero de 2023.

⁵⁴ “Se diferencia del modelo democrático, tanto liberal como neo-liberal, porque dentro de la orden popular (mandato) está implícita la idea de que el poder debe permanecer concentrado, unificado y centralizado: el pueblo elige a una persona (que es automáticamente proyectada al plano de la metapolítica) y no a una idea o institución.” Guillermo Boscán Carrasquero, “Ceresole y la Revolución de Chávez: la relación caudillo, ejército y pueblo”, *Revista de Ciencias Sociales*, N° 25, Tarapacá (Chile), Universidad Arturo Prat, 2010, p. 62. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70817741004>. “Así es como la Alianza Cívico-Militar pasa a convertirse el eje fundamental de la Revolución de Hugo Chávez, caracterizada por la ausencia de

un régimen de producción socialista, incompatible con el reconocimiento de la propiedad privada, las libertades empresariales⁵⁶, y el carácter autárquico de las organizaciones de trabajadores.

En síntesis, nuestro sistema de relaciones laborales muestra un marcado déficit democrático que se configura a partir de la protuberante hegemonía gubernamental en la regulación y control del sistema de relaciones de trabajo y en la hostilización sistemática de las organizaciones de trabajadores y de empleadores que no le resulten afines; todo lo cual se traduce en el extremo empobrecimiento de las interacciones dirigidas a celebrar convenios colectivos de trabajo, gestionar autárquicamente los conflictos colectivos laborales, y participar en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas públicas en materia económica y social.

Transiciones globales

Las transiciones globales -en particular el cambio climático, la crisis de las energías fósiles, y la revolución digital- están afectando a todas las empresas, con independencia de su tamaño y sin distinción de regiones⁵⁷. No se trata,

intermediación entre un líder carismático al mejor estilo de Weber y su pueblo, relación que es resguardada indefectiblemente por el ejército.” *Ibídem*, p. 71.

⁵⁵ “[E]l capitalismo no se va a trascender por dentro del mismo capitalismo, no. Al capitalismo hay que trascenderlo por la vía del socialismo, por esa vía es que hay que trascender el modelo capitalista, el verdadero socialismo, la igualdad, la justicia”. Hugo Chávez Frías, *El futuro del norte es el sur. Discurso del presidente Chávez en el Foro Social Mundial. Rio Grande do Sul. 30 de enero de 2005*, Ministerio de Comunicación e Información de la República Bolivariana de Venezuela, Caracas, p. 26. Recuperado de: <http://www.minci.gob.ve/wp-content/uploads/downloads/2013/02/folletoeluturodelnorteeselsur.pdf>.

⁵⁶ Los empleadores privados y sus organizaciones son considerados expresión del modelo de explotación capitalista que debe erradicarse para que emerja, como alternativa, el socialismo bolivariano del siglo XXI: “Continuar construyendo el socialismo bolivariano del siglo XXI, en Venezuela, como alternativa al sistema destructivo y salvaje del capitalismo...”. *Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019*, presentado por el Pdte. Nicolás Maduro ante la Asamblea Nacional el 28 de septiembre de 2013 y aprobado por esta mediante Acto Legislativo de 3 de diciembre del mismo año (Gaceta Oficial 6118 Extraordinario de 4 de diciembre de 2013).

⁵⁷ OIT, *Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales*, Oficina Internacional del Trabajo – Organización Internacional de Empleadores, Ginebra, 2019, p. 70.

Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_724016.pdf.

pues, de una posibilidad distante sino de una realidad que se amplifica con el transcurrir del tiempo provocando ya evidentes transformaciones en los sistemas de relaciones laborales.

Dependiendo de la estrategia que se diseñe y ejecute, mediante el diálogo social, para su debido y oportuno afrontamiento, los efectos de las transiciones globales variarán sensiblemente:

- De un lado, sería posible crear más puestos de trabajo que aquellos que necesariamente habrán de desaparecer por la automatización, el declive sostenido del negocio petrolero, y/o la adopción de políticas verdes de fuente gubernamental o empresarial. Resultaría viable también avanzar decididamente hacia la garantía del paradigma del *trabajo decente* que abarca empleos de calidad -en actividades más creativas, seguras y armónicas con la vida familiar-, adecuada protección social, garantía de derechos fundamentales en el trabajo, y diálogo social. Por último, las tecnologías de la información y la comunicación permitirían integrar al mercado de trabajo a grupos tradicionalmente excluidos como las personas con discapacidades, ubicadas en zonas rurales o con escaso desarrollo económico, e incluso adultos mayores a los que se brinde debido acompañamiento en su *migración* al mundo digital.
- A contramano, si se desprecian estos fenómenos o son abordados tardía o inadecuadamente, podría provocarse una crisis difícil de revertir, caracterizada por una brutal intensificación del desempleo estructural, la informalidad, la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. En otras palabras, una sociedad con un escasísimo porcentaje de trabajadores bien remunerados, con altas cualificaciones tecnológicas, y capacitados para resolver problemas complejos y liderar grupos, y a su lado, una población mayoritaria de *analfabetas tecnológicos*, desterrados irremediablemente del mercado de trabajo y, por tanto, condenados a la pobreza y la exclusión social, y aún más dependientes de las míseras prebendas que el estado -post petrolero- pueda repartir.

El actual panorama laboral venezolano desnuda vulnerabilidades que deben atenderse de inmediato si se aspira a aprovechar las oportunidades que ofrecen las transiciones globales o, por lo menos, mitigar sus efectos potencialmente catastróficos. Conviene recordar algunos datos alarmantes: crecimiento demográfico negativo 2016-2021 (-1,1%), reducción del PIB -2014-2020- del 74%, índice de pobreza del 94,5% y de pobreza extrema del 76,6%, contracción de la esperanza de vida, informalidad laboral del 59,8%, inactividad del 50% -siendo que casi la mitad la integran mujeres con hijos que desean trabajar y personas desalentadas de seguir buscando empleo-, declive del negocio petrolero y, por tanto, del modelo rentista, severos déficits de conectividad, protección social⁵⁸, libertad sindical, diálogo social y libertad de empresa.

En este contexto y como fue antes advertido, la pasividad, la reacción tardía, o la errática ponderación de los desafíos y/o del diseño de las medidas para afrontarlos, nos conducirá, quizá en apenas un decenio, al peor de los futuros concebibles.

Se trata, entonces, de advertir que, si bien el futuro no existe en el presente, sí podemos desarrollar la capacidad de anticiparnos y moldearlo⁵⁹. Por tanto, el futuro no es singular sino plural⁶⁰ y como sociedad debemos avanzar conscientemente, en el marco de un pacto inclusivo, hacia aquel que brinde mayores niveles de trabajo decente, igualdad y justicia social. Dicho objetivo supone asumir la gobernanza de los efectos de aquellos fenómenos, como ha acontecido en anteriores etapas históricas, mediante “la interacción y la búsqueda de equilibrios entre la política y las instituciones, por un lado, y la sociedad y el mercado, por otro”⁶¹.

⁵⁸ Luis Eduardo Díaz, “La protección social del trabajo”, *Decreto-Ley Orgánica del Trabajo: balance de un decenio*, César Augusto Carballo Mena (coordinador), UCAB, 2022, p. 337.

⁵⁹ Riel Miller, “Futures Literacy: transforming the future”, *Transforming the future. Anticipation in the 21st Century*, UNESCO, 2018, p. 2. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264644/PDF/264644eng.pdf.multi>.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 20.

⁶¹ Consejo Económico y Social (España), *Informe 03/2018, El Futuro del Trabajo*, Madrid, 2018, p. 98.

Este futuro plural que las transiciones globales están forjando quedó de manifiesto en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019):

- “El mundo del trabajo se está transformando *radicalmente* impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios, demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización”, por ello resulta “imprescindible actuar *urgentemente* para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos”; y
- Consecuentemente, la OIT debe orientar sus esfuerzos a “asegurar una *transición justa* a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental”; “aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad”⁶²; y “promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral”.

Oportunidades

- Creación de nuevos empleos

El debate sobre el potencial de destrucción o creación de puestos de trabajo que entrañan las transiciones globales está condicionado a las acciones que se emprendan para mitigar aquel e intensificar este. En otros términos, si las transiciones son correctamente gestionadas “pueden constituir un importante motor para la creación de puestos de

⁶² “Estudios entre países sobre microdatos homologables llegan a resultados consistentes, favorables a hipótesis de que aquellas empresas capaces de incorporar mejoras tecnológicas presentan conductas innovadoras diferenciadas con respecto a sus pares y, a partir de las innovaciones desarrolladas, reportan crecimiento de su productividad laboral”. OIT, Informe Regional Productividad. *Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades*, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022, viii.

trabajo, la mejora de la calidad del empleo, la justicia social y la erradicación de la pobreza”⁶³.

Por ejemplo, el Banco Interamericano de Desarrollo ha proyectado para América Latina y el Caribe “una reducción de alrededor de 60.000 empleos en plantas de energía de combustibles fósiles, pero una creación de 100.000 empleos adicionales en electricidad renovable, 540.000 en el sector de la construcción vinculado a la eficiencia energética y otros 120.000 empleos en manufactura para apoyar tecnologías de carbono”⁶⁴.

Como ha quedado demostrado a partir de la revolución industrial, las nuevas tecnologías, emulando a la diosa Kali, destruye puestos de trabajo y, al mismo tiempo, genera otros. Eso explica que, según algunos estudios, el 65% de los niños y niñas que están iniciando estudios primarios se desempeñarán en empleos que aún no existen⁶⁵, es decir, que emergerán de las transformaciones tecnológicas futuras.

- Oportunidad de trabajo para grupos excluidos

Como antes fue destacado, la revolución digital intensifica las posibilidades de inserción laboral de colectivos vulnerables por razón de discapacidad o residencia en sectores rurales, apartados de las grandes ciudades y/o económicamente deprimidos⁶⁶. Obviamente, la materialización de esta oportunidad, básica en la construcción de una

⁶³ OIT, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, p. 5.

⁶⁴ IDB, *Implications of the Energy Transition on Employment*, 2021, p. 21. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/publications/english/document/Implications-of-the-Energy-Transition-on-Employment-Todays-Results-Tomorrows-Needs.pdf>.

⁶⁵ <https://www.infobae.com/2016/03/18/1797961-el-65-los-ninos-trabajara-empleos-que-aun-no-existen/#:~:text=Un%20informe%20de%20la%20consultora,trabajo%20inexistentes%20en%20la%20actualidad.>

⁶⁶ “Desde la perspectiva de los trabajadores, la amplia conectividad que permite el uso de las tecnologías actuales de información y comunicación ofrece oportunidades de acceso al empleo que pueden ser mayores para colectivos que presentan dificultades de empleabilidad o en territorios económicamente estancados o deprimidos, de manera que dichas tecnologías pueden tener un efecto dinamizador de los mercados de trabajo”. Consejo Económico y Social (España), ob.cit., p. 86.

sociedad más justa e igualitaria, supone contar con facilidades de conectividad y capacidades tecnológicas.

- Armonización del trabajo con la vida personal y familiar

En general, la revolución digital ofrece opciones de flexibilización empresarial y, por tanto, del trabajo que en su ámbito se desarrolla. El vertiginoso desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, y su integración en la organización empresarial, facilitan el trabajo remoto, tal como la pandemia de la COVID-19 dejó en evidencia a nivel global. Por tanto, es concebible un trabajo y empresa más flexibles, donde el trabajador goce de una amplia libertad de organización del trabajo que le permita armonizarlo con su vida personal y familiar.

Tareas no rutinarias y entornos más seguros y saludables

La digitalización empresarial impacta fundamentalmente sobre “actividades y tareas manuales y cognitivo rutinarias, abriendo un amplio espectro de tareas no rutinarias realizadas por personas, lo que se conoce como adaptación complementaria”⁶⁷. Asimismo, la digitalización empresarial también puede orientarse a sustituir a aquellos trabajadores que ejecutan actividades particularmente riesgosas para su integridad, favoreciendo entornos más seguros y saludables. De otra parte, conviene destacar que la estrategia de crear empleos verdes⁶⁸ supone reducir los riesgos laborales derivados del

⁶⁷ OIT, Informe Regional Productividad. Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022, p. viii).

⁶⁸ Según la OIT, “son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medioambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética” OIT, Empleos verdes, OIT, 2016. En sentido estricto, refiere a “aquellos que no solo se desarrollen a través de procedimientos no contaminantes, sino que objetivamente, en atención a las actividades realizadas, y teniendo en cuenta la evolución de la realidad del sector, supongan una contribución efectiva al desarrollo de la economía verde”. Margarita Miñarro, “Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el «empleo verde»”, *Cambio climático y Derecho Social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Margarita Miñarro (Ed.), UJA, Jaén, 2021, p. 50.

cambio climático como altas o bajas temperaturas, lluvias abundantes e inundaciones, radiaciones, o tornados⁶⁹.

- Capacitación permanente

La revolución digital, en constante y vertiginosa transformación, impone la implementación de una estrategia de capacitación permanente de los trabajadores como condición de productividad. Las competencias digitales, analíticas e interpersonales del trabajador, constituyen elementos básicos para asegurar la productividad empresarial. En consecuencia, los gobiernos y los empleadores serán proclives a invertir en el desarrollo permanente de tales competencias. De este modo, la revolución digital concibe al trabajador como epicentro de la productividad empresarial, en notable contraste con la condición de mera pieza del engranaje productivo que le correspondió en la primera revolución industrial. El núcleo de la empresa digital se desplaza así de la máquina al ser humano.

Desafíos

- Brechas

La transformación digital encuentra a América Latina y el Caribe “en una posición de desventaja debido, en primer lugar, al progresivo deterioro de su nivel de productividad vis a vis el resto de las regiones emergentes y del mundo desarrollado en las últimas décadas; y en segundo lugar a la escasa capacidad de absorción tecnológica junto con el relativamente bajo nivel de calificación de la fuerza laboral en la mayoría de las empresas de menor tamaño, junto al alto nivel de informalidad prevalente en la región”⁷⁰.

⁶⁹ Estefanía González Cobaleda, “La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa”, *Cambio climático...*, ob.cit., pp. 126 y 127.

⁷⁰ OIT, Informe Regional Productividad, ob.cit., p. x

En relación con Venezuela, el panorama muestra, además de alarmantes índices de inactividad, informalidad y subempleo, “bajos salarios, una baja proporción de mano de obra calificada en las empresas, empresas que tienen dificultades para encontrar trabajadores calificados en el mercado interno, falta de capacitación interna y una mano de obra que carece de motivación y compromiso”⁷¹.

En cuanto a la competencia digital, según los “datos disponibles para Chile, Ecuador, Perú y México [...] se evidencia una brecha significativa con respecto al promedio de la OCDE en términos del porcentaje de adultos con altos niveles de logro en la resolución de problemas en ambientes digitales”⁷². En el ámbito de América Latina y el Caribe, solo el 18% de los trabajadores ejercen “ocupaciones intensivas en las habilidades complementarias con las nuevas tecnologías, como la percepción y manipulación en contextos complejos, creatividad e inteligencia social, [mientras que...] el “82% restante requeriría, en un escenario de rápida adopción de tecnología, capacitación en menor o mayor medida para readecuar sus habilidades”⁷³.

- Destrucción de puestos de trabajo

“Si no se controlan, los efectos del cambio climático dañarán la infraestructura, perturbarán la actividad empresarial y destruirán puestos de trabajo y medios de subsistencia a una escala sin precedentes.”⁷⁴ “1.200 millones de puestos de trabajo, o el 40 por ciento de la mano de obra mundial, están en situación de riesgo debido a la degradación medioambiental”⁷⁵.

⁷¹ Jose Luis Saboin. *The Venezuelan Enterprise: Current situation, challenges, and opportunities*, IDB, 2021, p. 6. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-Venezuelan-Enterprise-Current-Situation-Challenges-and-Opportunities.pdf>.

⁷² OIT, Informe Regional Productividad, ob.cit., p. viii.

⁷³ *Ibídem*, p. 71.

⁷⁴ OIT, *El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos*, Consejo de Administración, 2022, p. 3.

⁷⁵ *Ibídem*, p. 6

En este mismo sentido, “algunos países latinoamericanos reportan altos índices de potencial automatización mediante la adaptación de la tecnología actual; México 51,9 %, Costa Rica 51,7%, Perú 53.2 %, Colombia 53.0 %, Brasil 50.1 %, Chile 48.9 %, Argentina 48.2 %”⁷⁶. Si no se diseña una política para una transición justa hacia economías sostenibles y digitalizadas, los trabajadores desplazados estarían condenados a la pobreza y la exclusión social.

- Precarización del empleo

“...la digitalización ha acelerado la transformación de los mercados de trabajo y ha producido más precariedad, en forma de contratos temporales de breve duración, vinculaciones efímeras o esporádicas, trabajo por cuenta propia y, en general, modalidades atípicas de prestación de servicios”⁷⁷. En otras palabras, la digitalización ha impulsado formas de empleo atípico⁷⁸ que excluyen al trabajador del ámbito protectorio de la legislación laboral y de la seguridad social o, por lo menos, degradan el nivel de dicha protección.

- Encubrimiento del vínculo laboral y ambigüedades objetivas

La intensiva utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos productivos impulsan la desmaterialización empresarial, facilitan el teletrabajo y el trabajo a distancia, y confieren al trabajador mayor discrecionalidad en lo relativo a la organización del tiempo y lugar de trabajo;

⁷⁶ OIT, *Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales*, Oficina Internacional del Trabajo – Organización Internacional de Empleadores, Ginebra, 2019, p. 13. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_724016.pdf.

⁷⁷ Jaime Cabeza, “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm 155/2020, p. 32. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=1409>.

⁷⁸ La OIT incluye en este concepto al trabajo en plataformas digitales, el trabajo a domicilio, el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido, la relación de empleo multipartita, la relación de trabajo encubierta, y el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente. OIT, *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, p. 2. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf.

todo lo cual —al contrastar con las modalidades arquetípicas— expande el riesgo de encubrimiento de la relación de trabajo o de equívoca calificación jurídica —por las ambigüedades objetivas que exhibe— del vínculo trabado entre el trabajador y el beneficiario de sus servicios.

- Déficit estadístico

Las instituciones públicas competentes, seguramente orquestadas, han incumplido su deber de producir y divulgar datos estadísticos que permitan orientar el diseño de políticas idóneas en la esfera del sistema de relaciones laborales: “donde los datos aportados no son suficientes, la capacidad analítica y mecanismos de gobernanza fallan e incluso su calidad ofrece dudas en tanto las variables utilizadas para medir los mismos no son las más recomendadas, ello impide obtener respuestas específicas ante situaciones concretas y formular políticas efectivas”⁷⁹.

Medidas de urgente implementación

La complejidad de las transiciones globales coloca sobre los gobiernos la responsabilidad de diseñar y ejecutar, mediante un diálogo social amplio, las políticas y medidas idóneas para aprovechar las oportunidades que entrañan y mitigar sus potenciales efectos perniciosos.

Entre tales iniciativas urgentes -siguiendo la orientación de la Declaración del Centenario de la OIT (2019)- destacan el derecho a la educación digital y a un servicio de internet de calidad; la implementación de un sistema que vincule la educación con el trabajo y ofrezca oportunidades de aprendizaje permanente⁸⁰; la superación de la brecha generacional⁸¹; el “acceso universal a

⁷⁹ Virginia Perciballi, “Comentarios sobre el Informe de la 109ª reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, 2021 «Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo»”, *Revista Derecho Laboral*, vol. 64, núm. 284 (octubre-diciembre, 2021), FCU, Montevideo, p. 824.

⁸⁰ “Cambian también los ritmos de actualización de las competencias profesionales, a medida que se acelera el paso de los cambios tecnológicos. Los riesgos de obsolescencia, de déficits formativos sobrevenidos y de expulsión se incrementan.” Miguel Rodríguez-Pinero Royo, “Acceso al empleo, formación y contratación en el contexto de la digitalización”, *Digitalización, recuperación y reformas Laborales*, XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo Núm. 62, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, p. 62.

una protección social completa y sostenible⁸²; la adopción de medidas que favorezcan el tránsito de la informalidad a la formalidad⁸³; la inversión “en infraestructuras y sectores estratégicos para abordar los factores que generan cambio transformadores en el mundo del trabajo”; el desarrollo de “políticas e incentivos que promuevan el crecimiento económico sostenible e inclusivo, la creación y el desarrollo de empresas sostenibles, la innovación y la transición de la economía informal a la economía formal”; el fortalecimiento de las instituciones del trabajo y, muy especialmente, de los servicios públicos de empleo y de inspección del trabajo; y la adaptación de la normativa⁸⁴ a las

⁸¹ En este sentido, el art. 81.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales (España) dispone que el “acceso a Internet procurará la superación de la brecha generacional mediante acciones dirigidas a la formación y el acceso a las personas mayores”. “En Francia (2021) se invierte (fondos Next Generation) para facilitar, para todos los franceses, el uso cotidiano de lo digital y el despliegue por todo el territorio francés de 24.000 nuevos profesionales, a clasificar en dos grandes grupos distintos, aunque ambos compartan el común denominador de tratarse de profesionales de proximidad al ciudadano carente de competencias digitales [...] De esos 24.000 nuevos profesionales, el grueso se conoce con el nombre de «Ayudantes de Conexión [Aidants Connect]»”. Jesús Martínez Girón, “Sobre la brecha digital generacional de la clase media española. Un análisis perspectivístico de derecho comparado, relativo a un colectivo gigante de contribuyentes en riesgo de exclusión social”, Digitalización, recuperación y reformas Laborales, ob.cit., p. 327.

⁸² Resulta clave identificar “el bloque de quienes carecen de la cualificación tecnológica de base necesaria como excluidos sociales y laborales. Su cobertura social ha de venir de la mano, en la actualidad y casi en exclusiva (salvo otros futuribles ajustes en el campo de las prestaciones no contributivas), del ingreso mínimo vital” (Francisco Javier Hierro Hierro, “Protección social de nuevos colectivos vulnerables”, Digitalización, recuperación y reformas Laborales, ob.cit., p. 184.

⁸³ “...articular mecanismos e incentivos coherentes, que abarquen aspectos tales como el financiamiento, la inserción en cadenas de valor, la formación de habilidades y la gestión empresarial, con eventual apoyo de plataformas digitales de reciente masificación que están tendiendo a democratizar el acceso a formas de pago y a servicios financieros”. OIT, Informe Regional Productividad, ob.cit., p. 10.

⁸⁴ “...el concepto de la empresa tradicional que ejerce el control directo sobre el comportamiento del trabajador cederá progresivamente el paso a un mundo donde el trabajador debe auto controlarse. Esto tiene implicaciones culturales trascendentes, en este sentido se trata de pasar de una cultura del control por la presencia en el lugar de trabajo a otra basada en resultados. Estos cambios exigen una redefinición del derecho laboral. La normativa referida a la contratación temporal, el empleo por cuenta propia, el trabajo autónomo e informal, el *free lance*, el trabajador con múltiples empleadores y el «nomadismo», que hoy son tratadas como materias accesorias y marginales, se están convirtiendo ya en las relaciones que tipifican el nuevo mercado laboral. Todo ello implica a su vez reconsiderar la legislación sobre los derechos laborales, la formación, la jubilación y el seguro de desempleo, para citar tan solo algunos de los aspectos conexos más relevantes.” Demetrio Marotta, Luis Lauriño, y Luis Zambrano, *La IV Revolución Industrial y sus Impactos sobre el Mercado Laboral: Implicaciones para Venezuela*, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales UCAB, Caracas, 2019, p. 2. Recuperado de: <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/2019/02/d49d2562eabb63b3ee18f73a22107ad5.pdf>.

realidades imperantes, garantizando la flexibilidad empresarial para la resiliencia⁸⁵.

Este cúmulo de medidas destinadas a afrontar los desafíos de las transiciones globales deben ser, si se quiere asegurar su eficacia, diseñadas, implementadas y evaluadas a través del diálogo social tripartito:

“La aceleración de la globalización exige que el diálogo social se adapte a las nuevas estructuras de toma de decisiones, en las que las empresas multinacionales son cada vez más influyentes. Los cambios demográficos exigen decisiones difíciles en relación con la modernización de las instituciones del estado del bienestar y la creación de miles de empleos nuevos y decentes para los trabajadores jóvenes. El potencial de los avances tecnológicos sólo puede aprovecharse a través de una reglamentación eficaz de las nuevas modalidades de trabajo y de la reducción de las brechas de competencias. Por último, la gestión del cambio climático requiere de un amplio consenso en torno a la estrategia de desarrollo sostenible. La complejidad de cada desafío se ve intensificada por la necesidad de abordarlos juntos y simultáneamente, una tarea abrumadora para cualquier país, independientemente de su nivel de ingresos o de la fase de desarrollo en que se encuentre”⁸⁶.

Sin embargo, considerando los sesgos ideológicos que podrían obstaculizar los necesarios procesos de diálogo social⁸⁷ y transformación económica, corresponderá a las organizaciones de empleadores y de trabajadores diseñar

⁸⁵ “El sistema legal e institucional que aplica al mercado de trabajo está desfasado, es rígido, sesgado y de precaria aplicación, afectando la competitividad de las empresas, la potencialidad de empleo, la innovación y la articulación”. Por tanto, se impone “modernizar las relaciones de trabajo”, asegurando la “gobernanza y productividad sin atender contra los derechos del trabajador”, y sometiendo dichas interacciones a “reglas claras, modernas, ágiles, cónsonas con el entorno económico y empresarial”. Fedecámaras, ob.cit., p. 126.

⁸⁶ OIT, *El diálogo social y el futuro del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, p. viii.

⁸⁷ “No identificamos agendas de políticas públicas que representen ventanas de modernización. No comprobamos convicciones en el modelo político del actual régimen en favor del desarrollo de nuestro sector privado”. FEDECAMARAS, ob.cit., p. 5.

y ejecutar -conjunta o separadamente- las medidas que les permitan afrontar, en el arco de sus responsabilidades, los desafíos de las transiciones globales:

- Impulsar que el impacto de las transiciones globales sobre el sistema venezolano de relaciones laborales sea abordado mediante el diálogo social tripartito que en la actualidad impulsa la OIT, con ocasión del informe de la comisión de encuesta de 17 de septiembre de 2019 relativo a los incumplimientos de los convenios núms. 26, 87 y 144;
- Concienciar a sus directivos y agremiados en relación con la trascendencia de adoptar medidas idóneas y urgentes para aprovechar las oportunidades que brindan las transiciones y/o mitigar sus potenciales efectos perniciosos;
- Ensayar diálogos “bipartitos” -entre empleadores y organizaciones de trabajadores, de carácter técnico, a nivel cupular, sectorial y/o empresarial, dirigidos a alcanzar acuerdos sobre las medidas idóneas y urgentes para aprovechar las oportunidades que brindan las transiciones globales y/o mitigar sus potenciales efectos perniciosos;
- Reconocer e impulsar la importancia de la capacitación permanente en la empresa⁸⁸, lo cual se traduce en inversión por parte del empleador para el desarrollo de las capacidades digitales y analíticas de los trabajadores⁸⁹;
- Reconocer e impulsar la superación de la idea de que la mejor protección que puede brindarse al trabajador es su inamovilidad o garantía de conservación del puesto de trabajo. Esta visión resulta incompatible con el vértigo de los avances tecnológicos y la permanente reorganización empresarial como medida de resiliencia frente a los cambios y desafíos del mercado; razón por la cual solo la capacitación

⁸⁸ “Las TIC y la formación en las empresas se potencia aumentando la oferta a sus trabajadores. Con ello, las empresas serán mucho más activas en demandas de servicios de formación personalizados y flexibles”. *Ibíd.*, p. 83.

⁸⁹ Conviene “esquemas para que las empresas privadas se articulen como centros de enseñanza”. *Ibíd.*, p. 127.

permanente -en relación con el puesto de trabajo, la actividad empresarial, y el mercado en general- puede brindar garantías de preservación de la fuente de trabajo. La inamovilidad, entendida como “propiedad” del puesto de trabajo, en tiempos de transformación acelerada de los procesos productivos, equivale a aferrarse a un ancla en medio del naufragio. La supervivencia laboral, por el contrario, supone estimular la “movilidad” a través de la capacitación permanente y la exploración de habilidades fundamentales;

- Explorar -además del diálogo social “bipartito”- la negociación colectiva⁹⁰ y/o la participación de los trabajadores en la gestión empresarial como instrumentos idóneos de gobernanza -con la flexibilidad y celeridad requeridas- de los desafíos que entrañan las transiciones globales; y
- Conviene debatir -en los escenarios de diálogo social, negociación colectiva y/o participación en la gestión empresarial- sobre la necesidad de impulsar *empresas flexibles*⁹¹ y *trabajadores dúctiles* -a través de la capacitación permanente⁹²- para asegurar la resiliencia frente a las transformaciones en la organización productiva.

En síntesis, un mundo del trabajo más justo e integrador constituye un futuro que solo puede alcanzarse a partir de amplios consensos que

⁹⁰ “Se apuesta aquí por un modelo de gobernanza colectiva de la digitalización en las empresas⁵³ que, sobre permitir la participación colectiva en la elaboración de las políticas empresariales en relación con este fenómeno, asegure en cada caso un adecuado balance de los contrapuestos intereses involucrados.” Yolanda Valdeolivas, Derechos de información, transparencia y digitalización, Digitalización, recuperación y reformas Laborales, ob.cit., p. 221.

⁹¹ “Las dinámicas económicas, comerciales y financieras a escala global, con un fuerte impacto en los sistemas productivos nacionales, han impulsado una presión creciente por la flexibilidad en la gestión empresarial que a su vez se proyecta en importantes transformaciones en la organización de la producción”. Consejo Económico y Social (España), ob.cit., p. 69.

⁹² “...sería deseable que el sistema educativo y formativo reforzase las medidas para integrar y proveer en la educación obligatoria, desde las edades más tempranas, las competencias y habilidades que actualmente demanda el sistema productivo: la capacidad de pensamiento y razonamiento abstracto y aplicado, la inquietud humanística, la curiosidad intelectual en sentido amplio, y la disposición mental abierta al cambio y la complejidad. En resumen, un conjunto de actitudes y aptitudes, más allá del conocimiento cognitivo, que fomenten una actitud de aprendizaje permanente y de aprender a aprender.” *Ibidem*, p. 145.

afronten los efectos de las transiciones globales y que impulsen, muy especialmente, la formación de trabajadores dúctiles, la organización de empresas flexibles y competitivas, y la integración de gobiernos -a nivel nacional, estatal y municipal- comprometidos con el diálogo social como presupuesto del sistema democrático y contenido esencial del derecho humano y fundamental- a la libertad sindical.