

Trabajadores desprotegidos: Gobierno ampara incumplimiento de la Ley del Trabajo

«Nosotros, acorralados por la gravísima situación económica y la gran desmejora en la calidad de vida del trabajador petrolero, queremos mostrar nuestra inconformidad por la deplorable situación en la que nos encontramos. Nuestro salario no nos alcanza para cubrir las necesidades básicas como la alimentación y la salud, y mucho menos para la educación de nuestros hijos. Nos sentimos burlados por parte de las autoridades de la industria petrolera», así lo denunciaron varios petroleros de la empresa estatal Pdvsa recientemente, previo a la conmemoración del Día del Trabajador este miércoles 1° de mayo.

En un video difundido en redes sociales el jueves 25 de abril, los petroleros hablaron -desde una de las sedes de Pdvsa en el estado Anzoátegui- de la precaria situación del seguro médico. «A nivel nacional no contamos con asistencia médica por el incumplimiento en el pago de las clínicas. En materia de salud y seguridad laboral **no contamos con atención médica en nuestro lugar de trabajo**».

Esta protesta de los petroleros es una de las tantas que ocurren a diario en Venezuela por parte de los trabajadores de diversas áreas, quienes exigen la toma de decisiones gubernamentales para mejorar la situación laboral y salarial en el país. El Observatorio de Conflictividad Laboral y Gestión Sindical registró 170 conflictos laborales en el primer trimestre de 2024, de los cuales, **60,7% estuvo relacionado con reclamos salariales y 14,8% con mejores condiciones de trabajo**.

Esto ocurre además, a pesar de que los gobiernos de las últimas dos décadas se han jactado de ser «humanista, revolucionario, socialista y obrero», mientras que la aplicación de las políticas de Estado en esta materia han sido insuficientes o poco eficientes.

Una de estas acciones fue la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (Lottt) hace 12 años y, **que hasta la fecha ha sido vulnerada miles de veces**, en lugar de garantizar la protección laboral de los venezolanos.

En mayo de 2012, se aprobó la Lottt la cual sustituyó a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) vigente desde el año 1997. La aplicación de esta normativa legal implicó diversos cambios, pero la principal fue la nueva modalidad en el pago de las prestaciones sociales. Este tema se convirtió en la punta de lanza de la campaña del entonces presidente Hugo Chávez para justificar la reforma que llegó, por cierto, 10 años tarde.

La Constitución de 1999, en una de sus disposiciones transitorias, estableció que mediante una reforma de la Ley Orgánica del Trabajo debía crearse un nuevo régimen de prestaciones sociales, un nuevo régimen de prescripción laboral y la reducción de la jornada laboral. Pero finalmente este mandato se cumplió el 30 de abril del 2012 cuando el presidente Chávez firmó la nueva Ley, para que el 4 de mayo, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia le otorgara carácter orgánico y, finalmente el 7 de mayo, la ley fuese publicada en Gaceta Oficial con más cambios sustanciales de lo previsto.

«Tenemos una nueva ley para la historia. Es digna del proceso revolucionario de transición al socialismo que está viviendo Venezuela y en el cual la clase obrera tiene que jugar un papel fundamental», dijo Chávez al momento de dar el ejecútese a la Lottt.



Expertos en la materia señalan que el proceso de creación de la ley fue, como punto de partida, un paso erróneo que adelantaba la poca consideración que tendría con los trabajadores, pues dejó de lado a muchos actores relevantes, como sindicatos independientes y académicos, que no participaron en un proceso amplio de consultas.

En lugar de alcanzar un consenso con patronales y sindicatos, el chavismo tomó la iniciativa al momento de escribir los artículos e impregnó las páginas con una carga ideológica que no correspondía con conceptos aplicables en la práctica, según reflexiona el director general del Instituto de Altos Estudios Sindicales (Inaesin), León Arismendi.

«El proceso formativo de esa ley, fue por un decreto presidencial que se dice fue objeto de consultas, pero desde nuestra perspectiva académica, a las universidades nunca se les consultó nada. Además, hubo un problema con la prisa por la enfermedad del difunto presidente. Se optó por hacer esa reforma

sin discusión en la Asamblea. Debió haber sido elaborada de otra manera. **Eso terminó reflejándose en un texto cargado de ideología con artículos incomprensibles**», explicó.

Las centrales sindicales coinciden y subrayan conceptos que fueron directamente descartados del instrumento legal, como la consulta tripartita e incluso la libertad sindical. Así lo señaló Leida Marcela León, secretaria general de la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente de Venezuela ([ASI Venezuela](#)).

«En Venezuela se ha incumplido con la Ley del Trabajo, no se cumplen los contratos colectivos y están congelados desde hace varios años, hay despido por motivos políticos, hay acoso, persecución y criminalización laboral».

Las razones de la violación de la ley exceden la voluntad de los actores que deben cumplirla, como los patronos. El problema de base es que el documento es, al menos en el contexto económico actual, inaplicable. Esto se debe a que, desde su promulgación, el cumplimiento de sus conceptos y artículos eran insostenibles en el tiempo.

Para Arismendi, **la Lottt supuso un retroceso con respecto a las reformas de 1997 aplicadas a la legislación de 1991**, pues aquel documento estaba enfocado en los derechos colectivos, mientras que en la Lottt se favoreció nuevamente a los derechos individuales, una concepción que se tenía en las leyes de 1936, hace casi 90 años.

«Se refuerzan algunos derechos individuales. No quiero minimizarlo pero son asuntos que estaban en las convenciones colectivas. El punto neurálgico a mi juicio era cómo se iban a regular los derechos colectivos y cómo terminaron regulados. En ese sentido, la ley es mucho más restrictiva e intervencionista en materia de libertad sindical, negociación colectiva y huelga», destacó.

Desamparo de una ley inaplicable

Un marco legal inaplicable acaba por dar luz verde, desde las propias instituciones estatales, al incumplimiento de la norma. La víctima termina siendo el trabajador, cuyos derechos son menguados con aval del Gobierno, pues ni este mismo es capaz de cumplir la norma y, por ende, los actores privados tampoco se sienten en la obligación de hacerlo.

De esta forma, la violación de la Lottt acaba siendo

sistemática, como se evidencia en ciertas prácticas aplicadas por el Gobierno como patrono, tales como la bonificación del ingreso o los despidos injustificados.

«El Estado tiene que predicar con el ejemplo, cumplir con las normas que propuso. Si el Estado favorece la desalarización, los empleadores piensan ¿Por qué no puedo hacer lo mismo? En el sector privado pagan con bonificaciones», reflexionó Arismendi.

La estructura del ingreso aupada desde el mismo Gobierno atenta en contra de lo estipulado en la Lottt, pues según sus disposiciones, debe ser considerado bajo el concepto de «salario» todo monto que sea pagado de forma regular y permanente. Sin embargo, el Gobierno entrega el Bono de Guerra Económica y el cestaticket de forma «regular y permanente» sin clasificarlo como salario y, por lo tanto, **obviando toda carga que tenga ese pago en pasivos laborales.**

Actualmente, apenas 3% del ingreso mínimo que reciben los trabajadores de la administración pública mensualmente se cataloga como «salario», los 130 bolívares decretados como salario mínimo en marzo de 2022, hace más de dos años.



Esto ha dejado a millones de trabajadores en una situación de indefensión, en la que quedan bajo la merced de lo que sus empleadores decidan. Mientras que hay empresas que establecen unas reglas del juego claras y justas para la relación laboral, otras optan por tratar con desdén a un empleado que, saben, está indefenso.

Los expertos en materia sindical coinciden en que los mecanismos creados para la administración de justicia en materia laboral y protección de los trabajadores, tales como **las inspecciones del trabajo y los tribunales laborales, no funcionan en la actualidad.**

Arismendi incluso reconoce que, entre los pocos logros en materia laboral en este siglo, destaca el sistema de solución de controversias laborales en el ámbito judicial. Sin embargo, el acceso a esta justicia es un lujo para trabajadores sumidos en la pobreza, pues los honorarios que cobran los abogados muchas veces son incluso superiores al monto en disputa con el empleador.

Por lo tanto, aunque la inamovilidad laboral sea uno de los estandartes de la Lottt, **en la práctica los despidos**

injustificados son pan de cada día porque no encuentran solución por los mecanismos administrativos establecidos. Ya que los trabajadores saben que ese camino es un callejón sin salida, prefieren negociar la terminación de la relación laboral con sus empleadores.

«Todo lo que implique contratar un abogado para que te asista, cuesta más que lo que vas a reclamar. Si el monto adeudado son \$500, ¿Cuánto va a cobrar el abogado? Es un sistema bien construido, pero lo que va quedando con la crisis es nada», añadió León.

Los trabajadores son solo una cara de la moneda. Desde la otra perspectiva, el sistema afecta incluso a los patronos, que se ven atados a conservar trabajadores con los que no se sienten a gusto si quieren cumplir con la ley.

De acuerdo con la abogada laboral Mary Olga Girán, la negociación es el único camino viable para la terminación de una relación laboral, mientras que, a su juicio, el mutuo consentimiento debería ser un causal válido para cortar el vínculo.

«¿Qué queda? Negociar el puesto de trabajo. Es algo completamente distorsionado de lo que debería ser una ley donde cada una de las partes tenga claros sus derechos, sus límites y los recursos que puede ejercer que sean eficientes y oportunos», sostuvo.

El sistema tranca el juego por completo para todos los actores, pues si una empresa quiere despedir a un trabajador de manera justificada, debe tramitar ante la inspectoría una solicitud de calificación de despido, un procedimiento que en estos momentos no se está llevando a cabo. «Hay una orden de no tramitar ninguna», acotó.

Bajo este contexto, el único camino que parece coherente para corregir las distorsiones causadas por una ley que no se compenetra con la realidad socioeconómica de Venezuela, parece ser un nuevo marco legislativo en materia laboral. Los sindicatos están presionando para exigir este cambio, ya sea mediante una reforma o a través de una nueva ley.

Cambios necesarios en la Ley del Trabajo

En declaraciones conjuntas por parte de las principales centrales sindicales del país, que actualmente dialogan con el

Gobierno y el sector privado en el Foro de Diálogo Social, Leida Marcela León afirmó que es necesario ejecutar una nueva reforma a este instrumento legal, pero alertó que **se pretenden hacer cambios que perjudicarían los ingresos salariales de los trabajadores.**

«El propio informe de la Comisión de Encuesta establece que debe ejecutarse una reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, pero exclusivamente para los artículos que vulneran la libertad sindical. Lamentablemente el sector patronal quiere tomar este planteamiento de la reforma para eliminar conceptos del salario que ya son derechos adquiridos. **Quieren descomponer el salario en lugar de recuperarlos.** Se quiere eliminar vacaciones y aguinaldos para que pasen a ser bonos. Evidentemente que no vamos a aceptar una reforma regresiva que empeore los derechos de los trabajadores», dijo León.



José Elías Torres, secretario general de la Confederación de Trabajadores de Venezuela ([CTV](#)), recordó que al aprobarse la reforma de la ley, las organizaciones sindicales impugnaron varios de sus artículos que afectaban los beneficios de los trabajadores. En su oportunidad se introdujo en el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) una acción legal a la cual nunca le dieron admisión.

«Hemos planteado la necesidad de revisar varios de sus artículos, pero el gobierno ha señalado que esta ley no se toca porque es el último legado del fallecido presidente Hugo Chávez. Aunque hay artículos que benefician a los trabajadores, hay otros que conculcan la libertad sindical», advirtió.

Señaló que, en caso de querer ejecutarse nuevas modificaciones a la ley, éstas deben hacerse en «una gran consulta» con todos los trabajadores, porque está en juego los derechos laborales e impulsar las mejoras en este tema.

En las mesas del Foro de Diálogo Social en las cuales se ha discutido sobre la vulneración a los convenios laborales, el Consejo de Administración de los Trabajadores de 2024 le exhortó al gobierno de Venezuela que cumpla con los planes de acción que se han ejecutado en el Foro de Diálogo, pero especialmente, cumplir con todos los convenios laborales.

Los principales cambios a la Ley del Trabajo

1. Prestaciones sociales y su carácter retroactivo.
2. Reducción progresiva de la jornada laboral.
3. La no prescripción de las causas laborales en tribunales e inspectorías.
4. Estabilidad plena y absoluta.
5. Aumento de la fortaleza de los instrumentos de administración del trabajo.
6. Contra el fraude laboral y la tercerización.
7. Protección del empleo y salario en casos de quiebras de empresas privadas.
8. Defensa y protección al salario.
9. Defensa y protección a los sindicatos y la participación protagónica en el proceso del trabajo.
10. Consejos de Trabajadores.
11. Regímenes especiales para empleados domésticos, conserjes, vigilantes y otros.
12. Formación en el proceso de trabajo.
13. Protección a la familia y a la maternidad.
14. No pago de comisiones bancarias por las cuentas de nómina.
15. Limitación de los lapsos para las discusiones contractuales.
16. Solvencia laboral empresarial.
17. Sustitución de la comisión tripartita.
18. Salud y seguridad social.
19. Protección a los trabajadores con alguna discapacidad.
20. Igualdad de género y otros aspectos reivindicativos.

La perspectiva desde la periferia del Foro de Diálogo Social es similar. La necesidad de un enfoque distinto es evidente, según los expertos en la materia.

Por una parte, Arismendi considera que el punto de partida es la libertad sindical. La OIT recomienda reformar toda normativa que apunte en una dirección contraria a la actividad de los sindicatos, por lo que sería necesario reformar una gran porción de la ley vigente. Insiste en que el foco debe ser el derecho colectivo por encima del individual.

«La OIT insta a derogar las normas que no sean compatibles con la libertad sindical y eso implica modificar media ley, por lo menos todo lo que tiene que ver con el derecho colectivo. Yo soy partidario de empezar por ahí», concluyó.

En contraste, Mary Olga Girán opta por un cambio radical que de espacio a conceptos y modalidades de trabajo que no son consideradas –al menos de manera adecuada– en la presente ley.

La única manera de poder adaptarse a este nuevo contexto, es a través del diálogo entre las partes que conforman el mercado laboral.

En este sentido, explicó que muchas empresas empiezan a recurrir a relaciones laborales alternativas a la tradicional contratación de trabajadores fijos. En su lugar, **pagan por trabajos específicos o prestación de servicios concretos**, en marcos más flexibles, pero difusos desde un punto de vista legal.

«Para los empleadores es mucho más fácil buscar figuras que en la ley no están permitidas: trabajadores a tiempo determinado, *freelance*, pagar por obra. Eso es muy difícil de acuerdo con la ley. Es algo que, en algún momento, tendremos que sentarnos trabajadores, empleadores y Gobierno, llegar a un gran acuerdo», apuntó.

Al margen de estas opiniones, el Gobierno ha mostrado intenciones de aplicar sus propios ajustes legislativos. La Asamblea Nacional administrada por el chavismo (AN-2020) **propuso en 2022 su propio paquete de leyes complementarias a la Lottt, eso sí, ignorando a los sindicatos y a la OIT** a pesar de que ya se habían sentado a dialogar en el Foro de Diálogo Social.

Para trabajar en estos proyectos, el Parlamento instaló una comisión de trabajo. El presidente de la Comisión de Desarrollo Social, Pedro Infante, asomó los títulos de los 10 instrumentos que presentarían:

- Ley de trabajadores que realizan labores para el hogar.
- Ley de trabajadores a domicilio.
- Ley de trabajadores motorizados.
- Ley de trabajadores del deporte profesional.
- Ley de trabajadores agrícolas.
- Ley del trabajo del transporte.
- Ley del trabajo de la navegación marítima, fluvial y lacustre.
- Ley del trabajo del transporte aéreo.
- Ley de trabajadores culturales.
- Ley del trabajo de personas con discapacidad.

Dos años después, poco se sabe sobre el avance de estos proyectos o cualquier otra reforma en materia laboral. A su vez, la población sigue a la espera de que algún resultado concreto salga del Foro de Diálogo Social. Mientras tanto, el tiempo sigue pasando y los trabajadores siguen desamparados.

Con información de TalCual