



# Trabajo decente y trabajo precario. Caso Venezuela

***Nancy Perelló Gómez***

Abogado. Doctora en Derecho. Profesora de Derecho del Trabajo. Investigadora adscrita al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia.  
Email: nperelló@uv.es

## Resumen

El trabajo decente ha sido un concepto de análisis polémico en las últimas dos décadas. El mismo contiene una normativa de seguridad en el empleo y protección social para los hombres y mujeres trabajadores, que necesitan como seres humanos el bienestar social y económico que permite el desarrollo de la familia como célula fundamental de la sociedad. Es por ello que lo que comenzó como un programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hoy día es una meta global para la referida organización. En esta investigación documental, se analiza cómo ha sido su concepción desde la óptica de los Convenios Internacionales OIT y el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. En contraposición se desarrollará cómo la inseguridad en el empleo, la ausencia de protección de la ley laboral y de seguridad social y la temporalidad, implican la incertidumbre sobre la estabilidad en el trabajo y con ello la precarización de las relaciones laborales. Finalmente, se aborda el estudio del estado de las cosas sobre los temas mencionados en la realidad venezolana, concluyendo que el establecimiento de un régimen legal altamente proteccionista, no garantiza el fortalecimiento de relaciones de trabajo sustentadas en su mayoría en los postulados del trabajo decente, pues si el entramado de circunstancias económicas y sociales no camina de la mano con el estamento legal, es imposible consolidar los postulados de la OIT en la materia.

**Palabras clave:** Trabajo decente, trabajo precario, principios del Derecho del Trabajo, flexibilidad laboral.

# Decent Work and Precarious Work. The Case of Venezuela

## Abstract

Decent work has been a concept of polemic analysis in the last two decades. It contains a norm of job security and social protection for male and female workers, indicating that, as human beings, they need social and economic well-being that permits development of the family as a fundamental cell of society. For this reason, what began as a program of the International Labor Organization (ILO) is today a global goal for that organization. This documentary research analyzes what its conception has been from the viewpoint of ILO International Conventions and the Organic Decree with Range, Value and Force of Law for Work and Male and Female Workers. In counter position, it will be developed as work insecurity, the absence of protection by law regarding labor, social security and temporality, which imply uncertainty about stability on the job and with that, the precariousness of labor relations. Finally, study of the state of things is approached on topics in Venezuelan reality, concluding that the establishment of a highly protectionist legal regimen does not guarantee the strengthening of labor relations, supported for the most part on the postulates of decent work, because if the framework of economic and social circumstances does not go hand in hand with the legal estate, it is impossible to consolidate ILO postulates in these matters.

**Key words:** Decent work, precarious work, principles of the right to work, work flexibility.

## 1. Antecedentes del trabajo decente

Lo que fuera una propuesta en 1999 en la 87<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, hoy es considerado como un objetivo global. Desde el año 2004 la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización en su informe “Por una globalización justa: crear oportunidades para todos”, pasó a considerar el Trabajo Decente como el gran objetivo del siglo XXI (Millones, 2012).

El término lo acuñó en 1999 la OIT a propuesta de su Director General, Juan Somavía. Su propósito era hacer del trabajo decente el objeto fundamental y marco vertebrador de las actividades futuras de la organización (De Buen, 2009).

El trabajo decente contiene una normativa de seguridad en el empleo y protección social, para los hombres y mujeres trabajadores, que necesitan como seres humanos el bienestar so-

cial y económico que permite el desarrollo de la familia como célula fundamental de la sociedad. Es por ello que lo que comenzó como un programa de la OIT hoy día es una meta global para la referida organización Internacional del Trabajo.

### 1.1 Definición

El trabajo es una actividad del más alto valor que ha recorrido un largo camino desde la aparición del homo faber y que en la actualidad presenta un elevado grado de diversificación, por lo que, expresar o apreciar su máxima calidad intrínseca es un ejercicio que se presta a consideraciones disímiles e incluso contrapuestas (De Buen, 2009).

Según las propias palabras de Juan Somavía, Director General de la OIT, ésta sería “la aspiración más sentida por hombres y mujeres” (OIT, 2002). De forma resumida, trabajo decente es aquél que entregue “ingresos suficientes para la satisfacción de necesidades básicas” (OIT, 2010), donde el trabajo sería el “fundamento de una sociedad de hombres libres” (Millones, 2012).

Somavía en la referida Conferencia Internacional del Trabajo 87ª de 1999, expuso los cuatro objetivos estratégicos del programa de trabajo decente: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debía orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años.

Una primera interpretación literal del vocablo en cuestión nos coloca frente a las tres acepciones que primordialmente ofrece el diccionario de la Real Academia de la Lengua Espa-

ñola: honesto, justo y debido (De Buen, 2009).

Es decir que el trabajo decente contiene un conjunto de estrategias para su efectividad tales como:

- a. La promoción de las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo que implica las ratificaciones de los convenios y recomendaciones que establecen la protección debida al trabajo como derecho humano;
- b. Crear políticas y programas que arrojen como resultados mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, en igualdad de condiciones, de empleo decente, con dignas condiciones en la prestación de servicio, estabilidad, e ingresos justos;
- c. Lograr el alcance y la eficacia de la protección social para todos; y
- d. El fortalecimiento del Tripartismo, Concertación Social y el Diálogo Social.

El concepto de Trabajo Decente se basa en el hecho que el trabajo es fuente de dignidad humana, estabilidad del núcleo familiar e inclusión social, del mismo modo otorga crecimiento económico, al aumentar las oportunidades de trabajo productivo lo que traerá desarrollo de las empresas y de la sociedad en general.

Éste refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el

empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2012).

Según criterio de la OIT el trabajo decente para la comunidad internacional sugiere que la globalización tiene que ser a la vez económica y social, pues los convenios fundamentales de esta organización son esencialmente convenios sobre derechos humanos. Ejemplificando se pueden resaltar:

- a. Relativos a la libertad sindical: Convenio sobre protección a la libertad sindical y del derecho de sindicación, 1948 (número. 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98).
- b. Relativos a la abolición del trabajo forzoso: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número. 29); y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, año 1957 (número. 105).
- c. Relativos a la igualdad de oportunidades y trato: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), año 1958 (número. 111); y Con-

venio sobre igualdad de remuneración, año 1951 (número. 100); y

- d. Relativos a la eliminación del trabajo infantil: Convenio sobre la edad mínima, año 1973 (número. 138); y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, año 1999 (número. 182).

En este orden de ideas, debe recalarse que el trabajo decente es un programa inspirado en el conjunto de principios desarrollados por los convenios OIT, su fundamento es estratégico y radica en la necesidad de poner en obra el resguardo de la humanidad ante los vaivenes económicos que envuelven el globo. Así, las normas de la OIT son el punto de partida de la leyes sociolaborales que luego adoptan los estados miembros y ello le obliga a redactarlas tomando en cuenta su factibilidad universal, es decir, teniendo en cuenta que ellas puedan ser asumidas por aquellos a los que conciernen de forma directa (De Buen, 2009).

Su propósito es mejorar las condiciones de trabajo y vida de una parte importante de la población trabajadora del mundo, encerrando en un marco legal las condiciones justas para la prestación de servicios que procuren proteger al débil y evitar los abusos del fuerte, teniendo como norte evitar o minimizar los efectos de la creciente precarización del trabajo

## 1.2 Características

La doctrina laboral en sentido amplio y enunciativo ha establecido que el trabajo decente tiene como características principales las siguientes:

Ofrecer en la persona del trabajador condiciones dignas de prestación de servicios, en el respeto de los princi-

pios tuitivos que inspiran el Derecho del Trabajo.

1. Es trabajo productivo, con remuneración adecuada, justa, equitativa, la cual permite cubrir las necesidades del empleado y de su entorno familiar, así como la mejora día a día de la calidad de vida, en beneficios de vivienda u otros.
2. Comprende una jornada de trabajo fija, un horario de trabajo determinado, que puede ser por turnos o de día, y permita la planificación sensata del trabajador en cuanto al tiempo de descanso y de recreación.
3. Estabilidad laboral, favoreciendo que la contratación sea por tiempo indeterminado, garantizando así los beneficios derivados de la continuidad en el empleo como capacitación o especialización y la promoción de cargos e inclusive la jubilación.
4. Otorga el beneficio de la seguridad social; aspectos como servicios de salud, planes y pensiones de incapacidad y vejez no pueden obviarse en una relación de trabajo decente, pues, constituyen una garantía y un elemento que le produce tranquilidad al trabajador y a su entorno familiar.
5. Otorga el derecho a la participación sindical, negociación colectiva y diálogo social, reconoce derechos fundamentales, tales como los contenidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, con libertad de asociarse en defen-

sa de violaciones a las normas del derecho laboral y en promoción a la progresividad de los mismos.

### **1.3 El trabajo decente en Venezuela**

El Derecho del Trabajo Venezolano, altamente tuitivo, tiene como principal postulado proteger el trabajo como hecho social inspirado por una serie de principios clásicos.

El contenido fundamental del mismo está en el texto de nuestra carta magna, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), en su Capítulo V referente a los Derechos Sociales y de las Familias, el cual está comprendido a la vez en el Título III que trata de los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes; así como en su Disposición Transitoria Cuarta, numerales 3 y 4 que marcan otras pautas a seguir. Se consagran así los derechos fundamentales de los trabajadores con un amplio contenido de protección social, muy lejos de los postulados dictados por la globalización económica donde la prioridad son los mercados.

Los derechos laborales consagrados son los siguientes:

a) Derecho al trabajo y garantía de la adopción por parte del Estado, de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener una ocupación productiva (Art. 87 C RBV).

Dado el compromiso del Estado de proteger el derecho al trabajo, debe crear políticas que proporcionen colocación y empleo digno al colectivo. Estos postulados están inspirados en las normas internacionales contenidas en el Convenio 122 sobre política de empleo (1964), ratificado por nuestro país el 10 agosto 1982.

El convenio dispone que todo Estado ratificante deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de importancia mayor, una política activa destinada a fomentar el empleo, con la finalidad de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer la demanda de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo (Artículo 1).

Tal política debe procurar que haya trabajo para todas las personas disponibles que busquen empleo y, al mismo tiempo, que el mismo sea tan productivo como sea posible. La estrategia para generar ocupación debe tener en cuenta el nivel y la etapa del desarrollo económico del país de que se trate, así como la relación entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales (Longa, 1999).

El Convenio dispone en su Artículo 3 la consulta de los representantes de los medios interesados, y especialmente de los empleadores y de los trabajadores en relación con la formulación y ejecución de la política del empleo.

b) No discriminación por razones políticas, edad, sexo, raza, credo o por cualquier otra circunstancia. Este régimen está sustentado en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por nuestro país el 03 junio 1971.

El principio establecido en dicho Convenio es la promoción de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

El objetivo fundamental de todo Estado ratificante debe ser el de formular y llevar a cabo una política que promueva, por métodos adecuados a las condi-

ciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (Artículo 2).

Según lo dispone el convenio en su Artículo 3 se considera discriminación:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Todo Estado ratificante se obliga a derogar las disposiciones legislativas o administrativas que sean incompatibles con las políticas de no discriminación y a promulgar leyes y promover programas educativos que propendan a la aceptación y cumplimiento de esa política en cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores. El Estado también se compromete a aplicar dicha política en cuanto concierne a los empleos y servicios sometidos al control directo de una autoridad nacional (Longa, 1999).

c) Reconocimiento al trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social (Art. 88 CRBV).

d) Protección especial a la maternidad y paternidad de los trabajadores, y a la familia como célula fundamental de la sociedad, este régimen legal está sustentado también en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) del 20 noviembre 1944.

e) El trabajo como hecho social (Art. 89 CRBV).

F) La intangibilidad y progresividad de los derechos laborales (Art. 89.1 CRBV).

g) La irrenunciabilidad de las normas laborales (Art. 89.2 CRBV).

h) Aplicación del principio de favor (Art. 89.3 CRBV).

i) Jornada máxima de trabajo (Art. 90 CRBV).

j) Derecho a un salario suficiente e inembargable (Art. 91 CRBV).

k) Derecho a la estabilidad en el trabajo (Art. 93 CRBV).

l) Condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados (Art. 87 CRBV).

m) Derecho a la organización sindical, a la negociación colectiva y a la huelga (Arts. 95 al 97 CRBV). Este régimen legal está sustentado también en el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ratificado por Venezuela en fecha 20 de septiembre de 1982 y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ratificado el 19 de diciembre de 1968.

n) Derecho a la Seguridad Social (Art. 86 CRBV).

En consonancia con lo anterior, el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores

y las Trabajadoras (2012) ofrece un importante contenido de normas muy tuitivas que respaldan el Programa de Trabajo Decente según postulados OIT contenidas a lo largo de toda su estructura:

1. **Título I.** Relativo a los principios de orden público de las normas laborales, irrenunciabilidad, igualdad, no discriminación por razones de religión, sexo, edad, primacía de la realidad sobre las formas.
2. **Título II:** Relativo a la presunción de la relación de trabajo, el contrato de trabajo, limitaciones del trabajo temporal, presunciones legales a la continuidad en las prórrogas de los contratos por tiempo determinado, supuestos taxativos de la contratación a tiempo determinado, nulidad del despido injustificado, causales taxativas del despido justificado, casos de protección al trabajador y la familia.
3. **Título III:** Abordando salario digno, decreto de salario mínimo para satisfacción de las necesidades, condiciones dignas de trabajo, límites a la jornada de trabajo, días de descanso.
4. **Título VII:** Libertad sindical y participación en la negociación colectiva.

## 2. Trabajo precario

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

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

La OIT define el empleo precario como una suma de las siguientes manifestaciones: empleo no registrado, subcontrataciones, trabajo estacional, trabajo por contrato, trabajo a domicilio, trabajo clandestino o no declarado, “así como otros diferentes arreglos similares empleados principalmente en los países en desarrollo” (Galín y otros, 1991). La precarización se produce por el aumento de contrataciones temporales, aumentos de las subcontrataciones de mano de obra a empresas especializadas en la colocación de mano de obra, asociándose el grado de precariedad a la inestabilidad del vínculo laboral, a los bajos salarios que se perciben y en muchos casos al acceso restringido a las prestaciones sociales que la ley establece (OIT, 1999).

El trabajo precario alude a la estabilidad o vulnerabilidad de la relación de trabajo como resultado de una asimetría en el vínculo entre el empleador y los trabajadores, lo que lo distingue del concepto de informalidad, que se refiere “a las distintas formas de empleo con determinadas características de las unidades productivas”, en tanto que el trabajo precario se establece con independencia del carácter formal o informal de la empresa (Gallo, 2003).

Según Recio (citado por Gallo, 2003), es precario el empleo que no es estable, y que por ello impide el ejerci-

cio de ciertos derechos considerados normales en un momento histórico determinado. Para este autor, son características del empleo precario la inestabilidad en el empleo, bajas retribuciones, discriminación por razón de sexo, edad o raza, y dificultades para la defensa colectiva de los derechos y para la promoción o mejora de las condiciones de trabajo.

Neffa (citado por Gallo, 2003) sostiene que el empleo precario hace referencia a la inestabilidad en el empleo, la incertidumbre sobre el salario, el resto de beneficios laborales, y la duración de la relación de trabajo que depende de la voluntad unilateral del empleador sin que le suponga algún costo económico.

Por su parte Feldman y Galín (citados por Gallo, 2003), señalan que el trabajo precario es aquél que no es típico, es decir, un empleo que no es a tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, y que cuenta con protección de la legislación laboral y la seguridad social.

Así, aunque el fenómeno del trabajo precario es complejo, puede definirse a partir de tres elementos: la inseguridad en el empleo, la ausencia de protección de la ley laboral y la temporalidad. La inseguridad en el empleo implica la incertidumbre sobre la estabilidad de la relación de trabajo, que puede ser afectada de forma unilateral, sin costos, por empleador. Esta circunstancia se relaciona con la inexistencia de un vínculo contractual entre las partes, y en consecuencia, con dificultades para acceder a garantías de otro tipo para el trabajador, como pres-



taciones en caso de vejez, enfermedades o accidentes. La temporalidad en el empleo supone que los contratos sean a tiempo determinado, lo que causa incerteza sobre su continuidad. En otras palabras, se lesiona el principio de estabilidad en el empleo, que se centra más en la formación profesional adquirida que en las prohibiciones legales al despido (Bernardoni, 2004).

En el mismo sentido, según Rodgers y Rodgers (en Piñeiro Pagliere, 2011), el trabajo precario se refiere a las ocupaciones laborales que se caracterizan por los siguientes elementos: (i) se rigen por contratos por tiempo determinado; (ii) la retribución dineraria que generan no es suficiente para la reproducción social; (iii) no cuentan con una protección social óptima; y (iv) no permiten que el trabajador tenga algún tipo de control sobre las condiciones del empleo.

Ahora bien, la precariedad en el trabajo no sólo es objetiva sino también subjetiva. Esto significa que un trabajador precario no es sólo aquel que está en una situación de precariedad atendiendo a indicadores susceptibles de ser medidos y verificados, sino también aquel que se siente precario.

En este sentido, para Paugam (citado por Piñeiro Pagliere, 2011), la definición de trabajo precario debe atender tanto a la relación objetiva como a la subjetiva del trabajador con su empleo, de modo que no sólo es precario el trabajador que se encuentre en una relación precaria con su empleo, sino también aquel que se sienta insatisfecho con su trabajo. Atendiendo a esta idea, puede definirse al trabajo precario como la situación en

la que se combinan los hechos de sentir la precariedad y estar en la precariedad. Para este autor, “sentir” la precariedad significa que el trabajador está insatisfecho con el producto de su trabajo, los ingresos que le proporciona y el entorno laboral.

Como se observa, la concepción de trabajo precario se opone al trabajo decente, su causa desde un sentido general se origina producto de los efectos de la globalización económica.

### **2.1 Principales causas del trabajo precario**

El trabajo precario es un fenómeno que atiende a diversas causas, si bien las de índole económica son trascendentales para entender la problemática en su justa dimensión. En este sentido, la globalización, la flexibilización de normas laborales, la temporalidad en las relaciones de trabajo, los avances tecnológicos y los momentos de crisis económica mundial, son algunas de esas causas.

La globalización como fenómeno económico ha repercutido notablemente en las esferas sociales, políticas y culturales del mundo, por lo tanto es resultado de una serie de acontecimientos anteriores, y a la vez ella es causa de otras situaciones o efectos.

A estos problemas de empleo informal o precario existentes en América Latina, es necesario agregar la situación de mayor precariedad que puede estar ocurriendo en el sector más formal o adelantado de la economía en virtud de los cambios que han tendido a flexibilizar la contratación de la mano de obra (Alegre Flores, s/f).

Las nuevas formas de contratación atípicas se caracterizan por evadir las regulaciones legales arrojando mayor rentabilidad o productividad a la empresa. Una vez que finalizan los contratos, el trabajador queda en estado de desprotección social para sí mismo y su entorno familiar. La flexibilización lleva consigo la posibilidad de crear condiciones flexibles de prestación de servicios, entre las cuales destaca la temporalidad de las contrataciones. Al respecto, señala Bernardoni (2004):

“La precarización se produce por el aumento de contrataciones temporales, aumentos de las subcontrataciones de mano de obra a empresas especializadas en esto, asociándose el grado de precariedad a la inestabilidad del vínculo laboral, a los bajos salarios que se perciben y en muchos casos al acceso restringido a las prestaciones sociales que la ley establece (OIT, 1999). Se lesiona el principio de estabilidad en el empleo y pasan a centrarse más en la formación profesional adquirida que en las prohibiciones legales al despido”.

De igual forma, Villasmil Prieto (2001) sostiene, que:

“...el surgimiento de contrataciones de trabajo atípicas. Entendemos por tales, entre otras, los contratos temporales, las modalidades de pluriempleo, los de fraccionamiento de jornadas de trabajo part o halftime con incidencia de flexibilización que gana espacio creciente en el mercado de trabajo...”

El empleo típico o normal se caracteriza, desde el punto de vista jurídico, por un contrato de plazo indeterminado, de tiempo completo, concluido con un único y claramente identificable

empleador, ejecutado en un solo domicilio y protegido por una serie de reglas de la legislación laboral y las convenciones colectivas (Galin y otros, 1991). El empleo precario, por el contrario, se caracteriza por apartarse de alguna de estas características, pues afecta tanto a la identificación clara del empleador (en los casos de interposición e intermediación) como a la naturaleza del contrato (Galin y otros, 1991). Sin embargo, es preciso advertir que estas formas de contrato “anormales” no son novedosas, pero es en las últimas dos décadas cuando se han hecho más patentes.

Ahora bien, como consecuencia de los problemas económicos, la flexibilización de la regulación jurídica es uno de los factores que potencia la precariedad en el empleo. Según Severin Concha (2009), la regulación flexible de la contratación temporal es uno de los factores jurídicos que inciden en mayor medida en el empleo precario. Con relación a esta regulación, este autor critica las normas relativas a las formas de los contratos, la flexibilidad en la prórroga de los contratos ante la falta de denuncia, a los efectos de la suspensión contractual y a la asimetría de costos en la extinción de los contratos temporales en comparación con aquellos por tiempo indeterminado. En este sentido, la estabilidad de las relaciones de trabajo exige que en la legislación se evite una asimetría normativa que favorezca la precariedad en la contratación, pues existen disposiciones que implican costos menores para el empleador que incentivan las contrataciones por tiempo determinado. Si bien estas son necesari-

rias, debe evitarse su uso para tareas que exijan una dedicación permanente (Severin Concha, 2009).

La crisis mundial trae como consecuencia el empleo precario, debido a que ha motivado a las empresas a contratar trabajadores por tiempo determinado u obra determinada o a través de agencias de trabajo temporal impulsadas por la propia crisis y los rigores de la competencia. Para muchos países la amenaza de dejarlos fuera del mercado los llevó a aplicar estas políticas flexibilizadoras del Derecho del Trabajo olvidándose el grado de sufrimiento para consolidar los avances obtenidos por la lucha obrera en la historia. Las pequeñas y medianas empresas, por su parte, se inclinaron por la contratación de empleo clandestino, por las mismas razones de subsistencia, agravadas en su caso, por sus desventajas competitivas frente a las unidades mayores, siendo estas últimas las que siempre salen beneficiadas (Perelló, 2006).

De otro lado, existe un cierto consenso respecto de los cambios que las nuevas tecnologías producirán por la descalificación de ciertos trabajadores, frente a pequeños núcleos de alta calificación. Se refuerzan así la polarización y segmentación del mercado de trabajo (Galín y otros, 1991).

## **2.2 Características del trabajo precario**

Entre las principales características del trabajo precario se encuentran:

a. Inseguridad e incertidumbre en la garantía o duración del empleo, es decir, no existe certeza de estabilidad laboral para el trabajador. Los contratos temporales constituyen

una situación típica, lo cual arroja desempleo e inseguridad en los ingresos económicos de la persona del trabajador. El trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grado de particularidades objetivas (situación legal) y subjetiva (sensación de incertidumbre e inseguridad).

Como consecuencia de esta circunstancia, la inseguridad acerca del nivel de ingresos y la ansiedad limitan la planificación a largo plazo de la familia y las necesidades derivadas de la formación de la misma.

- b. Bajos ingresos económicos para el trabajador y su entorno familiar, la retribución salarial en ocasiones resulta insuficiente, pues los contratos temporales suelen ofrecer un salario más bajo y no siempre confieren los mimos beneficios, ya que éstos a menudo se incrementan con el tiempo y están vinculados con la duración y la situación de la relación de trabajo.
- c. Las jornadas de trabajo exceden los límites legales.
- d. Imposibilidad de gozar de protección social; no hay respeto a la seguridad social debida a todo trabajador, y por tanto carecen de las prestaciones a las que tienen derecho quienes están protegidos. El problema es aún mayor porque las situaciones de trabajo precario

también están asociadas con malas condiciones de salud, pues los trabajadores suelen estar expuestos a tareas peligrosas, condiciones psicosociales estresantes, mayor carga de trabajo, e incluso, tiempos de viaje desproporcionados entre los diversos trabajos ubicados en diferentes emplazamientos.

- e. Los derechos sindicales son escasos, e incluso inexistentes; existen obstáculos tanto legales como prácticos para participar en el sindicato y en los beneficios de la convención colectiva. Así, el acceso a los derechos de negociación colectiva y los marcos legislativos débiles presentan un desafío importante tanto para los trabajadores en condiciones precarias como para los sindicatos (OIT, 2011).

A esto se suma el hecho de que en las empresas o sectores económicos en los que el trabajo precario es común, las organizaciones sindicales no existen o no funcionan de manera adecuada, con lo cual, a pesar de que la legislación acuerde y garantice diversidad de derechos al trabajador, no están dadas las condiciones para que éstos se hagan efectivos (Castillo López, 2002).

### **2.3 Efectos del trabajo precario**

Uno de los principales efectos del trabajo precario es la existencia de una brecha en las condiciones de vida de quienes tienen empleos estables y bien remunerados y aquéllos que no (Castillo López, 2002). Es decir, el mercado de trabajo se segmenta, afectando de manera negativa el bienestar de la sociedad, pues los ingresos derivados del

trabajo son los únicos de los que dispone la mayoría de la población para atender sus necesidades materiales, y porque la calidad de vida en todas sus etapas decisivas (juventud, madurez, vejez) son influidas por las condiciones de trabajo (Castillo López, 2002). La dualización o segmentación del mercado de trabajo, entonces, fomenta la exclusión social de los trabajadores que están en condiciones de un empleo precario, pues éstos “no acceden a los mecanismos básicos de integración social: seguridad material, acompañada de vínculos sociales con los demás y con el entorno social (vivienda, salud, garantías de ingresos, acceso a los servicios sociales y, efectivamente, a los derechos políticos y económicos), o que acceden a éstos de una forma tan insegura o precaria que no logran entrar definitivamente en estos vínculos de relación (sindicación, estatus social derivado del empleo cualificado y bien remunerado, representatividad social, derechos laborales)” (Castillo López, 2002).

Entre los efectos sociales del trabajo precario se encuentran la incertidumbre, el desempleo, la pobreza y la desigualdad social. El empleo precario trae consigo una serie de secuelas en la vida y el entorno del trabajador, así como en la sociedad en general, pues las contrataciones carecen de derechos laborales, se flexibilizan los beneficios económicos del trabajador, o incluso se suprimen.

Las relaciones precarias pueden producir un aumento del sufrimiento psicológico y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas que dependen del trabajo o de la caren-

cia del mismo. La inseguridad sobre el futuro en ocasiones altera el comportamiento del individuo (OIT, 2011).

La estabilidad en el empleo es uno de los elementos que más se valoran por parte de los trabajadores. Así que el trabajo temporal es percibido como una anomalía, y si persiste en el tiempo se percibe, en el colectivo en el cual trabaja, como una persona estigmatizada, con intereses y solidaridades opuestas. Las personas con trabajo precario se sienten permanentemente inseguras, porque sienten la amenaza abstracta de pérdida de empleo o las amenazas concretas de pérdida de ciertos aspectos del trabajo que son valorados muy positivamente, como la carrera profesional, las retribuciones, el estatus, etc. Este tipo de trabajo despoja a las personas de la estabilidad que necesitan para tomar decisiones a largo plazo y para planificar sus vidas, sienten que no pueden casarse, tener hijos, o comprar una casa debido a la incierta continuidad de sus contratos, y por lo general a los salarios bajos.

La precariedad en el trabajo arroja pobreza, y por lo tanto, no es de extrañar que las posibilidades de pertenecer a una familia pobre, por lo tanto sean mayores para los trabajadores temporales (OIT, 2011).

La naturaleza precaria de los contratos temporales lleva a los jóvenes a la exclusión de los sistemas de protección, ya sea por la no contribución del tiempo suficiente o porque los sistemas se basan contribuciones voluntarias. Así “la imprevisibilidad de la vida profesional se traduce en la imprevisibilidad de la vida privada” (OIT, 2011).

### 3. Situación venezolana

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

En cuanto al tratamiento de los aspectos salariales, los aumentos de salario mínimo por decisión unilateral del Ejecutivo Nacional (el penúltimo del 30% entró en vigencia el 01 de mayo del 2014 y el último del 10% entrará en vigencia el 01 de diciembre de 2014), no logran reequilibrar el poder adquisitivo de los trabajadores, pues se ven afectados por una inflación estimada para el año 2014 de entre el 65 y 75%. Asimismo, en los últimos 15 años, estando en el gobierno el chavismo, no ha habido aumentos generales de salario. En consecuencia, el carácter de suficiencia del mismo, de percepción de una remuneración adecuada, equitativa, satisfactoria que le permita al trabajador y a su círculo familiar una vida digna se aleja día a día del hogar de la clase laborante venezolana.

Por otro lado, si bien formalmente la LOTTT establece la estabilidad como derecho adquirido de los trabajadores y contempla una serie de principios tuitivos que blindan al trabajador con numerosas normas de orden público irrenunciables, la práctica administrativa (las inspectorías del trabajo no ofrecen

datos estadísticos actualizados sobre los procedimientos en ella desarrollados) demuestra que la violación del estamento positivo es rutina reiterada de los actores sociales en Venezuela. En este orden de ideas, el Ejecutivo Nacional, consciente que “las formas” establecidas en la LOTTT para proteger la estabilidad se desmontan en la práctica, lleva más de una década prorrogando Decretos de Inamovilidad Laboral, comprendiendo su duración un año calendario, para que éstos sirvan de muro de contención a la “inestabilidad real” de los trabajadores venezolanos.

En cuanto al tratamiento del sistema de seguridad social y aspectos como servicios de salud, planes y pensiones de incapacidad y vejez siguen adoleciendo de grandes problemas, a pesar de que ha habido esfuerzos gubernamentales considerables para incluir sectores tradicionalmente desprotegidos. Sin embargo, las concesiones gratuitas de mano del Ejecutivo Nacional no cumplen con uno de los objetivos centrales que debe caracterizar al Sistema de Seguridad Social, que no es otro que producir y garantizar tranquilidad al colectivo de trabajadores y a su entorno familiar.

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

Lo mencionado en los párrafos precedentes, en una primera aproxima-

ción, permite afirmar que el trabajo precario no sólo se ha “institucionalizado” adoptando formas diversas en nuestro país en un “mundo paralelo” al derecho formal, sino que los logros que se buscan con el concepto de trabajo decente, digno, gratificante para el trabajador y su entorno familiar, a pesar de los esfuerzos gubernamentales, se alejan cada año de la realidad de la mayoría de los laborantes venezolanos.

### **Conclusiones**

El trabajo decente constituye una herramienta de bienestar social y paz dentro de un mundo globalizado donde sin duda algunos valores de dignidad están en retroceso. Su concepción básica radica en promover aquel trabajo que se presta en condiciones de libertad, seguridad, equidad, dignidad humana, estabilidad y participación en defensa de derechos laborales. Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo.

El trabajo decente ofrece beneficios productivos, fomenta la equidad en las relaciones laborales estableciendo un marco justo y sostenible para el desarrollo global, sus postulados promueven políticas sociales y económicas que arrojan como resultados un mercado estable. Sus características se enmarcan en el ofrecimiento al trabajador de las condiciones dignas de prestación de servicios, remuneración adecuada para la satisfacción de necesidades, seguridad social y derecho a la participación sindical, negociación colectiva y diálogo social.

La efectividad del programa del trabajo decente requiere la participación local de cada país en la creación de puestos de trabajo estables. Así, es necesaria la cooperación de los mandantes y es primordial la valoración que merece el recurso humano como motor del crecimiento y de la productividad.

Las garantías sustantivas y adjetivas del ordenamiento jurídico laboral venezolano al reconocer los principios del Derecho del Trabajo clásico, estabilidad, orden público de las normas laborales, progresividad, protección a la familia, así como la ratificación de los convenios de la OIT relativos a la permanencia en el empleo y la participación sindical y de negociación colectiva promueven teóricamente el ejercicio pleno del trabajo decente según los postulados promovidos por dicha organización.

Por otro lado, es notable en el escenario internacional el crecimiento del trabajo precario y la tercerización, los cuales se manifiestan según el contexto del mercado laboral de cada país, tipo de régimen jurídico laboral, tuitivo o flexible y garantías o recursos del Estado a nivel administrativo o judicial en la defensa de los derechos sociales. Esto nos lleva a la conclusión que para enfrentar la precariedad laboral es necesaria la intervención del Estado en la toma de medidas que aumenten la protección social, el sindicato y la comunidad organizada, es decir, el diálogo social.

La precarización se produce, entre otras causas por el incremento de contrataciones temporales y el aumento de las subcontrataciones de mano de obra a empresas especializadas en la colocación de la misma. Esto trae como consecuencia, salarios bajos, desprotección a

nivel de seguridad social lo cual arroja dificultades para acceder a garantías para el trabajador, como prestaciones en caso de vejez, enfermedades o accidentes, imposibilidad de capacitación del trabajador a nivel profesional, la promoción, y la participación de los planes y beneficios que mejoran la calidad de vida del mismo y la sociedad en general, creando desigualdad social e incrementado la pobreza. En la medida que la inseguridad laboral aumenta y los beneficios de carácter social son reducidos los trabajadores enfrentan más presiones que los llevan a aceptar condiciones que ponen en riesgo su salud, imposibilitando todos estos efectos la aplicación del programa del trabajo decente propuesto por la OIT.

Sin embargo, el establecimiento de un régimen legal altamente proteccionista no garantiza el fortalecimiento de relaciones de trabajo sustentadas en su mayoría en los postulados del trabajo decente pues, si el entramado de circunstancias económicas y sociales no camina de la mano con el estamento legal es imposible consolidar los postulados de la OIT en la materia. Asimismo, aunque la legislación laboral (como la venezolana) limita de forma rígida las modalidades de contratación laboral temporal y prohíbe toda forma de despido que no sea la justificada, sin exhaustivos controles administrativos y judiciales, la precarización producto del fraude a la ley laboral siembra un mercado de trabajo fragmentado y “paralelo” al derecho positivo.

Es importante resaltar la necesidad de lograr un equilibrio en la dirección y gerencia de las relaciones de trabajo,

a través de la participación de los actores sociales, Estado, empleadores, trabajadores y sindicatos para, no solamente reforzar el contenido de la legislación, sino alcanzar el entendimiento imperioso para el cumplimiento de la misma. Existe notoriamente una corresponsabilidad entre ellos con respecto al logro de la justicia social y el derecho positivo laboral, siendo la intervención de la acción sindical y la negociación colectiva el mecanismo más adecuado para este objetivo. Asimismo, la concertación social, entendida como un proceso integrador de las corrientes sindicales distintas dentro de un Estado, junto con la acción gubernamental, permitirá la adaptación de las relaciones de trabajo a las nuevas exigencias del entorno debiendo arrojar como resultado un ajuste entre la norma y su aplicación práctica.

Es de resaltar que en Venezuela, la rigidez normativa en la finalización de las relaciones de trabajo no ha depurado el modelo de relaciones laborales, por lo que la revisión del mismo, conjuntamente con la implementación de correctivos dentro del modelo económico establecido, es imperativa para empezar a consolidar realmente (no sólo en el papel) los postulados OIT sobre trabajo decente.

### Referencias Bibliográficas

ALEGRE FLORES, A. (s/f). ¿Qué es el empleo precario? Disponible en: <http://empleoprecario.galeon.com/aficiones684908.html>. Fecha de Consulta: 15-07-2012.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela".

Gaceta Oficial N° 5.908, Extraordinario. Caracas, 19 de febrero de 2009.

BERNARDONI DE GOVEA, María (2004). **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Temas y Tendencias en el siglo XXI**. Caracas. Editorial La Semana Jurídica, C.A

CASTILLO LÓPEZ, José Manuel (2002). "Precarización laboral y exclusión social en la Andalucía contemporánea". En: **Gazeta de Antropología**. Granada. Universidad de Granada. N° 18.

DE BUEN, Néstor (2009). "La estabilidad en el empleo y el Convenio 158 de la OIT". En: **Revista Derecho del Trabajo**. Barquisimeto. Fundación Universitat. N° 7.

GALIN Y OTROS (1991). **Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo nombre o nueva realidad?** Caracas. Editorial Nueva Sociedad. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS).

GALLO, Marcos Esteban (2003). "Precariedad laboral en el mercado de trabajo marplatense". En: **FACES. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales**. Mar del Plata. Universidad Nacional de Mar del Plata. Año 9. N° 16.

LONGA SOSA, Jorge Rogers (1999). **Ley Orgánica del Trabajo comentada, Venezuela**. Caracas. Distribuidora Jurídicas Santana.

MILLONES ESPINOSA, Mario (2012). "Límites del Trabajo Decente: La precarización laboral como problema estructural en América Latina". En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Ediciones Astro Data. Vol. 18. No. 1.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). **Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato de Trabajo**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). “Políticas y Regulaciones para luchar contra el empleo precario”. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164288.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf). Fecha de Consulta: 15-07-2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). “Trabajo Decente”. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. Fecha de Consulta: 02-09-2012.

PERELLÓ GÓMEZ, Nancy (2006). “Reformas laborales: Empleo vs. Flexibilización. Nuevos Paradigmas del Derecho del Trabajo”. En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Ediciones Astro Data. Vol.12. N° 3.

PIÑEIRO PAGLIERE, Diego Enrique (2011). “Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias”. En: **Revista de Ciencias Sociales**. Montevideo. Universidad de la República. Año XXIV. N° 28.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Reglamento de la Ley Orgánica

del Trabajo”. Gaceta Oficial N° 38.426. Caracas, 28 de Abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Decreto N° 8.732 del 24 de diciembre de 2011”. Gaceta Oficial N° 39.828. Caracas, 26 de diciembre de 2011.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Decreto 8.938 mediante el cual se dicta el decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”. Gaceta Oficial N° 6.076. Caracas, 07 de mayo de 2012.

SEVERIN CONCHA, Juan Pablo (2009). “¿Precario y flexible? La regulación de la contratación temporal en España y Chile”. En: **Nomos**. Viña del Mar. Universidad de Viña del Mar. N° 4.

SOMAVÍA, Juan (1999). “Memoria del Director General: Trabajo Decente”. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Fecha de Consulta: 02-09-2012.

SOMAVÍA, Juan (2000). “Memoria del Director General”. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1a-1.htm>. Fecha de Consulta: 02-09-2012.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2001). **Estudios de Derecho del Trabajo**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Editorial Texto.