

## **BONIFICACIÓN DE LA REMUNERACIÓN LABORAL EN EL SEGUNDO PERÍODO GUBERNAMENTAL DE NICOLÁS MADURO (2018-2024). UNA FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

Omar Vázquez Heredia   
omarvazquezheredia@gmail.com  
Instituto de Altos Estudios, Caracas, Venezuela

### **RESUMEN**

Entre 2018 y 2024, en el segundo período gubernamental de Nicolás Maduro, la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores, han empezado a tener como principal remuneración laboral a bonos, pero que no tienen ninguna incidencia en el cálculo de beneficios laborales como vacaciones, utilidades y prestaciones sociales. Según el informe de coyuntura económica del 2023 de Venamcham el 90,17% de las empresas pagan estos bonos a sus plantillas laborales. En el caso del sector estatal, en mayo de 2023, Maduro creó el llamado ingreso mínimo vital mensual, que es integrado por los bonos de guerra económica y de alimentación y es usado para remunerar a la nómina del Estado. Por ello, a través de una recopilación de datos socioeconómicos y entrevistas a profundidad, hemos investigado el impacto de la bonificación salarial en las relaciones de trabajo en Venezuela. Después del análisis de los datos y la información obtenida, concluimos que el pago de estos bonos han promovido un tipo de flexibilidad y precariedad salarial en el país.

**Palabras clave:** Relaciones de trabajo, flexibilidad laboral, bonos, salario y memorando 2792

Recibido: 05/06/2024    Aceptado: 05/09/2024

## **BONUS LABOR REMUNERATION IN THE SECOND GOVERNMENT PERIOD OF NICOLÁS MADURO (2018-2024). A FLEXIBILITY AND PRECARIOUSNESS OF WORK RELATIONSHIPS**

Omar Vázquez Heredia   
omarvazquezheredia@gmail.com  
Instituto de Altos Estudios, Caracas, Venezuela

### **SUMMARY**

Between 2018 and 2024, in the second government of Nicolás Maduro, the majority of workers have begun to have bonuses as their main labor remuneration, but which have no impact on the calculation of work benefits such as vacations, profits and social benefits. According to Venamcham's 2023 economic situation report, 90.17% of companies pay these bonuses to their workforce. In the case of the state sector, in May of 2023, Maduro created the monthly minimum vital income, which is made up of economic war and food bonuses and is used to remunerate the State payroll. Therefore, through a collection of socioeconomic data and interviews, we have investigated the impact of salary bonuses on labor relations in Venezuela. After analyzing the data and information obtained, we have conclude that the payment of these bonuses has promoted a type of flexibility and salary precariousness in the country.

**Keywords:** Labor relations, Labor market flexibility, salary and memorándum 2792

Received: 05/06/2024    Accepted: 05/09/2024

## **Introducción**

En el transcurso del segundo período gubernamental de Nicolás Maduro, entre 2018 y 2024, la inmensa mayoría de los empresarios e instituciones del Estado han usado al pago de bonos como principal forma de remunerar a sus trabajadoras y trabajadores. Según el informe de coyuntura económica de Venamcham de 2023, el 91,17% de las empresas privadas remuneran con bonos a sus plantillas laborales. Además, el primero de mayo de 2023, a través del decreto presidencial N° 4.805, Maduro creó el denominado ingreso mínimo mensual, que incluye al bono de alimentación y al bono contra la guerra económica<sup>1</sup>, y está destinado a la remuneración de la nómina laboral del Estado.

Por lo tanto, nos pareció fundamental investigar el impacto en las relaciones de trabajo en Venezuela de dicha bonificación de la remuneración laboral, que ha ocurrido en el segundo período gubernamental de Nicolás Maduro. En términos puntuales, nos propusimos como objetivo general analizar el contexto, características y consecuencias de los cambios en las relaciones de trabajo en el país a partir de la bonificación de las remuneraciones de los trabajadores del Estado y el sector privado. Así, este estudio resalta la necesidad de que sobre lo relativo a la valoración de las instituciones y la transparencia en el funcionamiento de los contenidos en las regulaciones laborales hay una gran tarea por delante. Se trata de una acción permanente de monitoreo y vigilancia que interesa a toda la sociedad, ya que refiere al tema del trabajo y la producción de bienes y servicios (Lucena, 2015: 221).

---

<sup>1</sup> Gaceta oficial extraordinaria N°6.746

En términos específicos, la presente investigación fue enmarcada en el estudio de las relaciones de trabajo o relaciones industriales, que en general son términos intercambiables y diferencian a la tradición académica europea o estadounidense, respectivamente (Urquijo, 2001). En ese marco disciplinario, las relaciones de trabajo son entendidas como un sistema o un proceso, que “remite al compendio de elementos que constituyen a las relaciones sociales que se dan en ocasiones y dentro de la ocurrencia del trabajo productivo de bienes y servicios” (Abad, 2022: 13). También, se comprende por relaciones de trabajo como “los vínculos que se crean en el espacio de trabajo” (Añez Hernández, 2016: 256). Igual, las relaciones de trabajo son definidas como el conjunto de deberes y derechos que organizan y norman las relaciones entre empleadores y empleados en los diferentes lugares de trabajo.

En el desarrollo de la investigación, nos hicimos un conjunto de preguntas, entre ellas ¿en qué contexto político y económico han bonificado a las remuneraciones de la clase trabajadora venezolana?, ¿cuáles son las políticas del gobierno de Nicolás Maduro que han facilitado la bonificación de las remuneraciones laborales?, ¿cuál es el carácter y las características de los cambios en las relaciones de trabajo ocurridos en el marco de la bonificación de las remuneraciones laborales en Venezuela?, ¿cómo perciben las trabajadoras y trabajadores a los bonos usados para remunerar su fuerza de trabajo?

Para responder estas preguntas de investigación, empleamos una metodología mixta, con la utilización de datos económicos y socioeconómicos provenientes del arqueo de documentos oficiales y no oficiales, y a su vez el relevamiento de información surgida de entrevistas a profundidad realizadas en la ciudad de Caracas entre septiembre y noviembre de 2023 a trabajadores del sector privado y del Estado y dirigentes sindicales. Al analizar y exponer los datos y la información obtenida en la

investigación, presentamos el contexto histórico donde se detallan los antecedentes inmediatos y las características de la actual bonificación salarial en Venezuela, y después en el desarrollo se analiza la flexibilización de la remuneración laboral ocurrida en las relaciones de trabajo en el país a partir del pago de estos bonos; sin regulación legal e incidencia en el cálculo de prestaciones sociales, vacaciones y utilidades.

## **La flexibilización de las relaciones de trabajo. Contexto, definiciones y debates**

### **Contexto y definición general**

En la literatura académica, existe consenso sobre el período histórico de aparición de las primeras experiencias y demandas de flexibilización de las relaciones de trabajo, que se datan entre los años 70 y 80 del siglo XX. Según María Rodríguez Pérez plantea que “en el caso venezolano, la flexibilidad como paradigma productivo emerge para la década de los años 70 asociado con la internacionalización de grupos de poder económico del país” (2009: 117). En palabras de Enrique de La Garza Toledo “a partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales” (2000A: 151).

En ese sentido, las experiencias y demandas de la flexibilización laboral fueron impulsadas como una respuesta de los Estados, organismos internacionales multilaterales y empresas privadas ante la reducción de la tasa de ganancia del capital, que ocurrió entre los años 70 y 80 en medio de la crisis del sistema de relaciones de trabajo denominado como fordismo, que después de la Segunda Guerra Mundial fue articulado a las políticas económicas keynesianas por los Estados de bienestar en Europa y los Estados desarrollistas en América Latina. Por ello, la defensa inicial de la flexibilidad laboral incluyó una crítica a las denominadas rigideces en la contratación y consumo de la fuerza de trabajo, que al final del período fordista habrían afectado a la productividad y competitividad de las empresas.

Entonces, “para esos enfoques la flexibilidad se relaciona con la necesidad de establecer medidas que logren acabar con tales rigideces que existen en el nivel micro y macroeconómico en las relaciones laborales” (Ibarra Cisneros y González Torres, 2010: 35).

De ese modo, para algunos autores el origen y la concreción de los diferentes tipos de flexibilidad laboral tiene como contexto el sistema de relaciones de trabajo o régimen de acumulación, que ha recibido por denominación toyotismo, modelo japonés o especialización flexible (Novick, 2000) (De la Garza Toledo, 2000A). Pero, para estos mismos autores, dicho sistema de relaciones de trabajo o régimen de acumulación estaría relacionado con el llamado neoliberalismo. En palabras de Enrique de la Garza Toledo “la flexibilización del mercado de trabajo es una de las tareas ya emprendidas en esta formación socioeconómica neoliberal” (2000A: 148).

También, existe consenso sobre la condición polisémica del concepto de flexibilidad laboral, a partir de que los diferentes autores que intentan su definición resaltan dimensiones particulares de las relaciones de trabajo, que son flexibilizadas y precarizadas. En palabras de Manuel Ibarra Cisneros y Lourdes Gonzáles Torres “pese al amplio debate sobre la flexibilidad, aún existen dificultades para su definición. No puede hablarse de un solo concepto de flexibilidad, hay diversos enfoques al respecto y aún no ha podido establecerse un concepto definitivo”, además “tampoco hay un acuerdo en cuanto a sus virtudes y políticas para aplicarla” (2010: 37). Enrique de la Garza Toledo, en el mismo sentido, señaló que “el concepto de flexibilidad del trabajo no tiene un significado unívoco en la polémica teórica; según la fuente conceptual de la que provenga serán su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales” (2000A: 152).

No obstante, autores proponen conceptos generales de flexibilización laboral. Por ejemplo, “la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con

escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo” (Ibarra Cisneros y Gonzáles Torres, 2010: 37). Con la misma orientación, plantean que “la flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (De la Garza Toledo, 2000A: 162). En cambio, hay autores que consideran

en virtud de la elevada complejidad que implica el concepto de flexibilidad laboral, nuestra postura, es que para un tratamiento adecuado del tema se hace necesario un análisis sistemático del concepto, que conlleve a la formulación de distintas sub-definiciones compatibles con intentos más globales de abordarlo, para así tratar de aprehenderlo en toda su plenitud y especificidad (Arancibia Fernández, 2011: 52).

### **Tipología y debate sobre la flexibilización laboral**

La tipología de la flexibilidad laboral es diversa, según su modalidad y contenido. Así, algunos autores clasifican a la modalidad de la flexibilidad laboral como “unilateral” y “normativa”, dependiendo de si es consecuencia de una estrategia empresarial o de un cambio en la legislación laboral (De la Garza Toledo, 2000A: 176) (Rodríguez Pérez, 2009: 122). Al mismo tiempo, el contenido de la flexibilidad laboral es organizado como interno o externo, que respectivamente se refieren a las condiciones flexibles de trabajo al interior de las empresas o a las contrataciones flexibles en el mercado de trabajo. Entonces, en la llamada flexibilidad laboral interna se encuentran aquellas disposiciones empresariales que están dirigidas a adaptar rápidamente a las necesidades de la ganancia y producción al salario y otras remuneraciones, los horarios y jornada de trabajo, y las funciones laborales. Al contrario, la

denominada flexibilización laboral externa están las disposiciones estatales que permiten a las empresas e instituciones gubernamentales realizar contrataciones a tiempo parcial, por proyectos específicos o externalizadas mediante subcontrataciones, y a reducir la planta laboral a través del uso de las suspensiones de personal y despedir a trabajadoras y trabajadores con más rapidez y menor costo (Arancibia Fernández, 2011).

La concreción de la flexibilidad laboral interna es muy diversa al depender de las diferentes estrategias empresariales, pero su contenido muchas veces se entrelaza. La llamada flexibilidad salarial y de otras remuneraciones implica el establecimiento o no de un salario fijo o variable y en paralelo la asignación de bonos complementarios o centrales que dependen de la productividad y cumplimiento de la asistencia, el horario y la jornada laboral por las trabajadoras y trabajadores. Los tres factores que obstaculizan la flexibilidad salarial son la existencia y un monto elevado del salario mínimo, la negociación colectiva a nivel privado y estatal y la indexación salarial (Weller, 2007).

Por otra parte, la flexibilización del salario y de otras remuneraciones, en su concretización en la gestión y consumo empresarial de la fuerza de trabajo, puede estar acompañada con la denominada flexibilidad temporal, que estriba en el aumento o disminución de la cantidad de horas y días de trabajo, y con la nombrada flexibilidad funcional, que se entiende en tanto la capacidad empresarial de disponer a los miembros del personal laboral para efectuar diferentes proyectos o tareas.

Más allá de las diferencias conceptuales y de términos para definir y denominar los tipos de flexibilidad laboral, a su vez se ha presentado un debate sobre la necesidad, objetivos y consecuencias de la flexibilización de las relaciones de trabajo. Para los defensores de la flexibilidad laboral es necesaria para superar rigideces en el mercado de trabajo, que impiden el crecimiento económico y la creación



de empleos formales, cuando imponen en las empresas un aumento de los costos laborales y de los obstáculos para cambiar al personal. Desde la perspectiva neoclásica, que expresa las tesis neoliberales, se parte de la necesidad de lograr en el mercado de trabajo, la llamada competencia perfecta, es decir, flexibilizar facilitando el empleo y desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo e individualizando las formas de pago de acuerdo con la productividad marginal, todo ello, en pro de lograr la adecuación con la realidad (Rodríguez Pérez, 2009: 114).

Al contrario, los críticos de la flexibilidad laboral plantean que ha sido usada por el Estado, organismos internacionales multilaterales y capital para reducir el poder de las organizaciones sindicales y de la clase trabajadora al interior de las relaciones de trabajo, con el objetivo de aumentar la ganancia empresarial y reducir la inversión de los Estados, mediante la precarización de las condiciones laborales y salariales y el incremento de la intensidad del trabajo. En palabras de Enrique La Garza Toledo “la flexibilidad en el trabajo ha sido positiva nuevamente para una minoría; para la mayoría se ha traducido en pérdida de seguridades, en incertidumbre y reducción de salarios y prestaciones” (2000B: 27). Entonces, según el mismo autor, el objetivo ha sido “doblegar a la clase obrera a través de la flexibilización” (2000B: 27). Así, para los críticos de la flexibilidad de las relaciones de trabajo, entre los que se incluye el autor de esta investigación, sería claramente un sinónimo de desprotección y precarización laboral, que serviría a los intereses económicos inmediatos de los Estados y empresarios, sin cumplir ni siquiera con su promesa de creación de empleos formales, bajo los criterios del llamado trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por último, existen autores que defienden la flexibilidad laboral, pero solamente dependiendo de su nivel, condición instrumental, y establecimiento a partir de una negociación contractual entre los

empleadores gubernamentales y privados y las organizaciones representativas del personal. Entonces, consideran posible imbricar un tipo concreto de flexibilización y protección laboral, que evite “una desregulación que dejaría el poder de decisión unilateralmente en las manos de los empleadores” (Weller, 2007: 59). Esto, porque una flexibilización laboral que elimine todo tipo de protección, podría afectar la productividad y competitividad empresarial cuando provoca que las trabajadoras y trabajadores se desmotiven, protesten y renuncien (Ibarra Cisneros y Gonzáles Torres, 2010). Por lo tanto, según Jürgüen Weller “el reto político consiste en modificar las instituciones laborales con tal de que provean esta flexibilidad, ajustando al mismo tiempo los mecanismos de protección de los trabajadores para que sean eficientes y socialmente sostenibles” (2007: 55). No obstante, el mismo autor reconoció que “obviamente, a partir de los intereses en una mayor flexibilidad y la protección laboral pueden surgir tensiones” (2007: 55).

### **El primer período gubernamental de Nicolás Maduro: crisis económica, altos índices de inflación y deterioro salarial (2013-2018)**

Entre 2009 y 2012, el gobierno de Hugo Chávez promovió una reducción de las reservas internacionales y un aumento del endeudamiento estatal, producto del financiamiento de las importaciones y algunas políticas sociales, la compra estatal de empresas privadas y el crecimiento de la fuga de capital. Posteriormente, esto fue reconocido públicamente por Jorge Giordani, ministro de planificación en esos años, cuando planteó que para “la consolidación del poder político como objetivo esencial”, habrían realizado “un esfuerzo económico y financiero que llevó el acceso y uso de los recursos a niveles extremos”, con un conjunto de políticas estatales, entre ellas: “mantener la tasa de cambio que favoreció las importaciones”, “importantes subvenciones a servicios públicos de primera necesidad”, “subvención a empresas públicas con grandes déficits operacionales”, e “ingentes recursos dedicados

a la Seguridad Social”; todo ello mediante el “aumento sustancial del endeudamiento de PDVSA y endeudamiento interno del gobierno central, y con endeudamiento externo moderado” (Giordani, 2014: 84-85).

En ese sentido, las reservas internacionales del Estado venezolano cayeron en un 29,34%, al caer de 42.299 millones de dólares en 2008 a 29.887 millones de dólares en 2012. Al contrario, la deuda del gobierno nacional y el pasivo total de Pdvsa crecieron en un 65,25% y un 85,61%, porque pasaron respectiva de 38.511 millones de dólares en 2008 a 110.832 millones de dólares en 2012 y de 60.319 millones de dólares en 2008 a 145.938 millones de dólares en 2012. Con esa misma orientación, los depósitos legales privados en el exterior aumentaron en un 55,75%, al pasar de 102.807 millones de dólares en 2008 a 160.127 millones de dólares en 2012.

<b>Cuadro N° 1</b>				
<b>Año</b>	<b>Reservas internacionales</b>	<b>Pasivo total de Pdvsa</b>	<b>Deuda del gobierno nacional</b>	<b>Depósitos legales de privados en el exterior</b>
2008	42.299 MMD	60.319 MMD	38.511 MMD	102.807 MMD
2009	35.000 MDD	75.212 MMD	57.570 MMD	122.461 MMD
2010	29.500 MMD	76.451 MMD	76.249 MMD	137.231 MMD
2011	29.889 MMD	112.525 MDD	91.422 MMD	150.886 MMD
2012	29.887 MMD	145.938 MDD	110.832 MMD	160.127 MMD
<b>Fuente:</b> Estadísticas del Banco Central de Venezuela (BCV) e informes financieros consolidados de Pdvsa de 2010 y 2013				

Entonces, Nicolás Maduro en el año 2013 heredó de Hugo Chávez un gobierno nacional y una Pdvsa con altos niveles de endeudamiento y una contracción de los recursos ahorrados por el Estado. En ese marco, entre 2013 y 2017, el gobierno de Maduro aplicó un recorte unilateral del monto de las divisas asignadas a las importaciones para en buena medida destinar esos recursos al pago de pasivos de Pdvsa y de deuda externa gubernamental. Así, en medio del control estatal de la administración de las divisas a través del Centro Nacional de Comercio Exterior (Cencoex), el monto asignado a las importaciones

fue contraído por el gobierno en un 81,79%, al caer de 71.083 millones de dólares en 2012 a 12.942 millones de dólares en 2017. Al mismo tiempo, entre 2013 y 2016, el gobierno de Maduro pagó 44.071 millones de dólares del pasivo total de Pdvsa y 67.826 millones de dólares en servicio de la deuda. Esto, a pesar de que primero hubo una contracción parcial y después un desplome del precio del barril de petróleo, que en el caso de la cesta venezolana pasó 100,06 dólares en 2012 a 34.02 dólares en 2016.

<b>Cuadro N° 2</b>					
<b>Año</b>	<b>Precio del barril del petróleo venezolano</b>	<b>Importaciones de bienes CIF</b>	<b>Pasivo total de Pdvsa</b>	<b>Deuda del gobierno</b>	<b>Servicio de la deuda</b>
2012	100.06\$	71.083 MDD	145.938 MDD	128.505 MDD	13.716 MDD
2013	96.66\$	61.591 MDD	146.634 MDD	122.053 MDD	16.716 MDD
2014	86.88\$	50.728 MDD	127.661 MDD	120.351 MDD	17.677 MDD
2015	41.11\$	36.017 MDD	107.644 MDD	124.918 MDD	17.237 MDD
2016	34.02\$	17.796 MDD	102.563 MDD	127.507 MDD	16.196 MDD
2017	47.63\$	12.942 MDD	Sin datos oficiales	113.161 MDD	13.305 MDD
2018	64.47\$	13.754 MDD	Sin datos oficiales	108.369 MDD	12.239 MDD
<b>Fuente:</b> Estadísticas del Banco Central de Venezuela (BCV), informes financieros consolidados de Pdvsa de 2013 y 2016 y boletines anuales de la OPEP de 2015 y 2020					

El recorte de las importaciones de bienes de consumo final e insumos productivos, al tiempo que a través del Banco Central de Venezuela incrementaban de forma excesiva la emisión de dinero sin respaldo y por encima de las necesidades de la circulación mercantil para monetizar el déficit fiscal, desplomó la oferta de mercancías en el mercado local y creó una demanda agregada artificial, que

provocó el inicio de la disminución del producto interno bruto, un aumento acelerado de los índices de inflación y una escasez de bienes que destruyó el salario real de la clase trabajadora.

<b>Cuadro N° 3</b>					
<b>Año</b>	<b>Tasa de variación del PIB</b>	<b>Reservas Internacionales en millones en dólares</b>	<b>Índice inflacionario (mayorista)</b>	<b>Masa monetaria (M2)</b>	<b>Crecimiento anual porcentual de la masa monetaria (M1)</b>
2012	+5,32%	29.887 MDD	16,9%	7.190.475	X
2013	+1,32%	21.478 MDD	53,7%	12.201.366	69,69%
2014	-3,84%	22.077 MDD	59,1%	20.012.406	64,02%
2015	-6,22%	16.367 MDD	134,3%	40.156.820	100,66%
2016	-17,04%	10.992 MDD	388,2%	104	159,16%
2017	-15,67%	9.662 MDD	1.167,4%	1.270	1.120,78%
2018	Sin datos oficiales	8.837 MDD	252.116,6%	804.950	63.257,25%
2019	Sin datos oficiales	6.630 MDD	1.167,4%	40.614.469	4.945,59%

**Fuente:** Estadísticas del Banco Central de Venezuela (BCV)  
**Nota:** Desde 2012 a 2015 las cifras de masa monetaria desde 2016 a 2019 son en miles

En ese sentido, en 2013, antes de comenzar la crisis económica, el salario mínimo oficial era 61,93 dólares cuando se calculaba al tipo de cambio paralelo, al contrario en 2017 lo habían desplomado a 4,05 dólares<sup>2</sup>. Por lo tanto, ya en 2017, según la organización de derechos humanos Provea “hay una desvalorización del salario a tal nivel que hay déficit del 90% del salario con respecto al valor de la canasta básica”, entonces

...la situación de los derechos laborales en 2017 estuvo signada por decisiones gubernamentales que agudizaron aceleradamente la pérdida de capacidad adquisitiva del

<sup>2</sup> Datos calculados por el economista Manuel Sutherland. <https://politikaucab.net/2022/05/02/el-1-de-mayo-el-salario-mas-bajo-de-america-tras-60-aumentos-ilusion-monetaria/>. Recuperados el 30-05-2024

salario de las y los trabajadores, y aumentaron las penurias como consecuencia del deterioro de su calidad de vida (Provea, 2018: 35 y 37).

En palabras de Manuel Sutherland “nunca antes se vivió una destrucción salarial tan profunda e inexorable. Los sueldos son tanto bajos que, en muchos casos, no alcanza para pagar el transporte requerido para ir a las oficinas”, entonces “las renunciadas masivas, el éxodo de venezolanos para buscar trabajo en otras partes del mundo” (2019A: 324). Estos efectos negativos en las condiciones salariales de la clase trabajadora de las medidas estatales por la crisis de la economía venezolana que comienza en 2014 por la priorización absoluta del pago de la deuda externa y pasivo total de Pdvsa, fueron agravados por el desplome del precio del petróleo en 2015 y las sanciones financieras y petroleras de agosto de 2017 y enero de 2019 que aplicó el presidente de EEUU, Donald Trump, y mantuvo hasta 2022 el actual gobierno estadounidense de Joe Biden (Sutherland, 2019B). Sin embargo, desde 2013, Maduro intentó justificar esa realidad con la matriz comunicacional estatal que planteó la existencia de una “guerra económica”, que implicó definir a la inflación y escasez como “especulación comercial” y “acaparamiento”, porque supuestamente “la inflación se usa como herramienta de lucha política para presionar a gobiernos” (Salas Rodríguez, 2015: 5-6).

De ese modo, el gobierno de Maduro justificó la aplicación de una política que en el plano programático se proponía proteger el salario real a través de constantes aumentos salariales nominales y de la agudización de los controles estatales a las empresas y comercios para disminuir los índices inflacionarios. En su momento, Manuel Sutherland explicó

si comparamos el último ingreso mínimo legal vigente con el del año 2015, podemos notar que el gobierno ha incrementado el salario nominal en más de 31000%, haciendo gala de una rústica política de ilusión monetaria. De esa forma, el gobierno le hace creer a las personas que el salario sube constantemente en aras de protegerlas de la guerra económica (2019A: 325).

Por otra parte, con la ejecución del decreto de Ley Orgánica de Precios Justos y la creación de la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos (Sundde), en enero de 2014, el gobierno concretó la prohibición del uso del tipo de cambio paralelo para la fijación de los precios y la realización de jornadas de inspección e intervención de los comercios para garantizar la venta de las mercancías a los precios oficiales. Al principio, esa estrategia estatal funcionó para mantener parcialmente el respaldo político al gobierno de Maduro, con la intervención y venta controlada de las mercancías de la tienda de electrodomésticos Daka, que coadyuvó a la victoria chavista en las elecciones municipales de diciembre de 2013 (López Maya, 2016). Pero, dicha estrategia estatal rápidamente perdió su eficacia política y se observó en la derrota chavista en las elecciones parlamentarias de diciembre de 2015 ante la oposición tradicional organizada en la Mesa de la Unidad Democrática (MUD), y en el aumento de las protestas registradas por el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (Ovcs) que crecieron sostenidamente entre 2016 y 2019, desde 5.851 a 16.739 (Ovcs, 2020).

Entonces, en medio de la hiperinflación y el inicio de una dolarización real de facto de la economía y de la continuidad del deterioro político del bloque gubernamental chavista, ante el fracaso nominal de

su respuesta a la crisis de la economía, el gobierno de Maduro en agosto de 2018 decidió efectuar un cambio de orientación de su política económica y comenzar la aplicación de un plan de ajuste macroeconómico, que denominó Programa de Recuperación, Prosperidad y Crecimiento Económico e incluyó un conjunto de medidas: La eliminación del control cambiario y de la fijación estatal de precios, que supuso una maxidevaluación del tipo de cambio oficial con su unificación y la definición empresarial y comercial de los precios de las mercancías; la exoneración del impuesto sobre la renta a la industria petrolera<sup>3</sup> y de las tasas arancelarias a las empresas importadoras<sup>4</sup> para estimular la extracción de petróleo por Pdvsa y las transnacionales petroleras instaladas en Venezuela y el incremento de las importaciones privadas; un plan de estabilización monetaria con la contracción paulatina del crecimiento de la emisión de dinero desde 2019; la derogación del Decreto-Ley del Régimen Cambiario y sus Ilícitos, que fue concretada en agosto de 2018 a través de un decreto de la inconsulta Asamblea Nacional Constituyente<sup>5</sup>, y coadyuvó a la proliferación del uso del dólar como unidad de cuenta y medio de pago en la economía venezolana; la promulgación y ejecución del memorando 2792 del Ministerio del Trabajo, que ha promovido la bonificación salarial.

### **Bonificación de la remuneración a la clase trabajadora venezolana y la política laboral del segundo gobierno de Nicolás Maduro (2018-2024)**

En ese contexto histórico, el Programa de Recuperación, Prosperidad y Crecimiento Económico en términos laborales fue concretado mediante el Memorando 2792, emitido por el Ministerio del Trabajo el 11 de octubre de 2018, en la gestión del antiguo dirigente sindical, Eduardo Piñate. En esa norma

---

<sup>3</sup> Decreto N° 3.569. Publicado en la Gaceta oficial N° 41.452

<sup>4</sup> Decreto N° 3.547 Publicado en la Gaceta Oficial N° 41.446

<sup>5</sup> Publicado en la Gaceta Oficial N° 41.452



administrativa, el gobierno de Maduro estableció que va dirigida a los trabajadores del sector público y privado con el objetivo de “proteger la fuente de trabajo”, “garantizar la actividad productiva de bienes y servicios”, “la justa distribución de la riqueza” ante la “existencia de grupos privilegiados de trabajadores y trabajadoras” y “viabilizar las convenciones colectivas”. Esto para lograr “la recuperación de la economía del país, dignificando el salario de los trabajadores y trabajadoras cuyo ingreso terminó pulverizado debido a los efectos de la guerra económica”<sup>6</sup>.

Para ejecutar el Memorando 2792, el gobierno ordenó la creación de la Comisión de Control y Seguimiento de las Convenciones Colectivas, integrada por funcionarios y encargada de hacer cumplir los lineamientos de la nueva política salarial, que estableció al salario mínimo oficial como la referencia de los salarios estipulados en los contratos negociados antes y aquellos que se negocien en el futuro, y de ese modo cuando se encuentre en peligro la fuente de trabajo someter a revisión en una mesa técnica que dirige el Ministerio del Trabajo los montos de los beneficios laborales antes negociados por los patrones y empleados en los contratos colectivos e individuales.

En ese sentido, en el segundo lineamiento del Memorando 2792 establecieron que “durante los procesos de negociación de las convenciones colectivas de trabajo, se preservará como arranque del tabulador o escala salarial el salario mínimo nacional”, porque “en el nuevo salario mínimo se encuentra totalmente garantizado el principio de progresividad en el ingreso del trabajador o trabajadora”. Por otra parte, en el cuarto lineamiento normó que

---

<sup>6</sup> [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://lascomadrespurpuras.com/wp-content/uploads/2019/09/Memorando-oficial-2792-del-Ministerio-del-Trabajo.pdf&ved=2ahUKEwiTvXoxOz6AhXrQTABHQY7D9AQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw1cRO\\_CLChVoImzNUOQ-MHS-](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://lascomadrespurpuras.com/wp-content/uploads/2019/09/Memorando-oficial-2792-del-Ministerio-del-Trabajo.pdf&ved=2ahUKEwiTvXoxOz6AhXrQTABHQY7D9AQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw1cRO_CLChVoImzNUOQ-MHS-). Recuperado el 19-5-2024

...en aquellas entidades privadas de trabajo del sector privado que por la complejidad de la estructura de cargos y niveles de los tabuladores y escalas salariales se establezcan valores que pongan en riesgo la fuente y el proceso social de trabajo, deberán ser objetos de revisión.

Ese marco jurídico, la posibilidad de que las empresas estatales y privadas y las instituciones gubernamentales pudiesen modificar las negociaciones colectivas y establecer al salario mínimo oficial como su parámetro salarial, se imbricó en la promoción por el gobierno de Maduro de una flexibilidad de las remuneraciones laborales. Esto, ha sido consolidado con la conservación por el gobierno del salario mínimo oficial en un monto anclado, porque desde mayo de 2022 permanece en solo 130 bolívares mensuales, que son solo 3,56 dólares<sup>7</sup>. Así, para Luis Crespo “en la actualidad en Venezuela el salario mínimo es inexistente, fue destruido y no es suficiente para permitir vivir con dignidad y cubrir las necesidades básicas” (2024: 13).

Entonces, al atar los salarios al salario mínimo oficial el gobierno de Maduro, con el Memorando 2792, facilitó que se haya ampliado el pago discrecional e informal de bonos calculados en dólares por las empresas privadas a sus trabajadores, que en algunos casos ya había comenzado en enero de 2018 pero en 2019 se difunde como práctica en el sector privado, y después se desarrolla en el sector estatal con el decreto presidencial N° 4.805 del primero de mayo de 2023, con el cual crearon el ingreso mínimo mensual, que es integrado por el bono de alimentación y el bono de guerra económica.

---

<sup>7</sup> Hoy 30-5-2024 el tipo cambio oficial del BCV es de 36.51 bolívares por cada dólar

En otras palabras, con el argumento de garantizar la fuente de trabajo, y en medio de la actual economía bimonetaria de Venezuela, las instituciones gubernamentales y empresas estatales y privadas han podido mantener el salario de su plantilla laboral pagado en bolívares en el monto del salario mínimo oficial y, a su vez, pagar un bono calculado en dólares al tipo de cambio oficial, pero que casi siempre es discrecional e informal, por ende carecen de incidencia en el cálculo de los diferentes conceptos salariales: vacaciones, cajas de ahorros, utilidades, prestaciones sociales, entre otros. Por ello, según la organización de derechos humanos Provea

el impacto negativo de la política salarial del gobierno, basada en el pago de bonificaciones extras mientras deja congelado el salario mínimo, también afecta la base del cálculo para las prestaciones sociales y las tablas salariales de la administración pública (Provea, 2024: 12).

Como ya mencionamos, la inmensa mayoría de los trabajadores del sector privado cobran los bonos dolarizados, según la encuesta de coyuntura económica de Venamcham de 2023 el 90,17% de las empresas pagan ese tipo de bonificación como un beneficioso no salarial a su personal (Venamcham, 2023). Por otra parte, después del decreto presidencial N° 4.805, el gobierno de Maduro bonificó las remuneraciones de todos los trabajadores del sector estatal. No obstante, los montos de estos bonos dependen de las posiciones en el escalafón empresarial e institucional en el sector estatal o privado y del tipo de actividad laboral, porque pagan bonos en dólares de mayor cantidad a los trabajadores con cargos gerenciales y funciones técnicas. Entonces, en el sector privado y estatal, los trabajadores tienen una homogeneidad alrededor del cobro de bonos dolarizados, por lo tanto las diferencias a su interior son cuantitativamente a partir del monto de sus respectivas bonificaciones y cualitativas por las dos

modalidades de pago, que son en dólares en efectivo o en bolívares pero calculado al tipo de cambio oficial.

En el caso de la industria petrolera, José Bodas, secretario general de la Federación Unitaria de Trabajadores Petroleros de Venezuela (Futpv), nos planteó que

...la convención colectiva en la industria petrolera es en bolívares, equivalente hoy en 23 dólares mensuales. Se ha hecho práctica en algunas actividades específicas, no toda la industria petrolera, que son pagadas en dólares o en bolívares pero calculadas a partir de una cifra acordada en dólares al tipo de cambio del BCV, donde la mayoría de los ingresos de estas trabajadoras y trabajadores son estos bonos, que no tienen ninguna incidencia salarial<sup>8</sup>.

También, la discrecionalidad e informalidad del pago de bonos calculados en dólares, ha provocado un efecto regresivo en las relaciones de trabajo en las empresas estatales y privadas e instituciones gubernamentales, porque ha disminuido los derechos e incrementado los deberes de los trabajadores, mediante la flexibilización de las remuneraciones laborales. Estas bonificaciones son casi siempre discrecionales e informales, entonces no aparecen en los contratos o recibos de pago, y aumentan la intensidad del ritmo de trabajo y precariedad laboral, al estar atados en algunos casos a regímenes de productividad y asistencia y al facilitar que se eluda la contratación o exista doble contratación, como asalariado y prestador de servicios.

---

<sup>8</sup> Entrevista realizada el 20-10-2023

Pero, a pesar del carácter regresivo para las relaciones de trabajo que ha impuesto la actual flexibilidad de las remuneraciones laborales, los trabajadores se han visto obligados a aceptar la bonificación de su remuneración, al privilegiar el cobro del bono calculado en dólares antes que sus salarios en bolívares, por la diferencia entre sus capacidades de compra y ahorro, que son consecuencia de sus montos y las monedas en que son pagados o calculados; el salario en bolívares y los bonos calculado en dólares. En una entrevista, una trabajadora administrativa de una empresa petrolera transnacional nos explicó que

...yo tuve una oferta laboral en agosto, para una empresa más pequeña, para un cargo más importante, pero el paquete era prácticamente en bolívares. Entonces, cuando yo le digo, a esa empresa, y ¿cuándo el dólar se dispare? Bueno me dijeron que eso lo ajustaban cada seis o tres meses. Entonces, yo saqué mis números y no conviene. Prefiero el paquete de mi actual empresa, porque aunque no tienen incidencias en las prestaciones sociales, el poder adquisitivo que me dan los dólares mensualmente es mucho<sup>9</sup>.

Sin embargo, trabajadores entrevistados cuestionan que en el caso de las empresas privadas paguen los bonos calculados dólares sin incidencias salariales, porque “la carga de responsabilidad siempre la trasladan al gobierno, pero siguen disfrutando sus beneficios y sus niveles de vida no han desmejorado”<sup>10</sup>. Al contrario, la trabajadora administradora de la transnacional petrolera atenúa la responsabilidad de la empresa donde trabaja, porque “el área petrolera de Venezuela está muy golpeada por las sanciones, y han tenido que reducir mucho las operaciones y están muy limitados a contratar con entes del Estado”<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Entrevista realizada el 24-10-2023

<sup>10</sup> Entrevista a trabajador técnico de empresa de diseño de proyectos, realizada el 26-10-2023

<sup>11</sup> Entrevista antes citada realizada el 24-10-2023

Por otra parte, un grupo importante de los entrevistados no logran identificar la relación de la aparición de los bonos calculados en dólares con la política laboral gubernamental, en cambio otros plantean que sí tiene responsabilidad “porque aumentando un salario acorde a las necesidades básicas de las personas que viven aquí en Venezuela, uno no tuviera que depender del bono en dólares”<sup>12</sup>. Más directamente, el dirigente sindical José Bodas consideró que

...el gobierno tiene una política de destrucción del salario para tener mano de obra barata y el gran reto en Venezuela es la defensa del concepto de salario y las incidencias salariales, porque la ley orgánica del trabajo prohíbe la bonificación salarial cuando dice que todos los ingresos permanentes y continuos son salario<sup>13</sup>.

### **Bonificación e impacto de la flexibilidad de las remuneraciones laborales en las condiciones salariales**

El cálculo de conceptos salariales como vacaciones, utilidades y prestaciones sociales se realizan en base al monto del salario normal o salario integral; que en el segundo caso incluye el salario normal, horas extras y todas las primas contractuales. Pero, en la actualidad establecieron al salario mínimo oficial en tanto referencia, entonces como generalmente los empresarios pagan montos salariales superiores diluyen la diferencia entre salario normal o salario integral, dejando de pagar y calcular como un concepto particular a las horas extras, primas contractuales y bono de alimentación. Así, en la mayoría de las ocasiones usan un solo tipo de salario para el cálculo de vacaciones, utilidades y prestaciones sociales. No obstante, la mayor parte del ingreso de los trabajadores venezolanos son

---

<sup>12</sup> Entrevista realizada a una enfermera el 2-11-2023

<sup>13</sup> Entrevista antes citada realizada el 20-10-2023

bonos calculados en dólares, que no tienen incidencia en el monto que cobran por estos conceptos salariales. Esto, es un ahorro para los costos laborales de las empresas privadas y estatales e instituciones gubernamentales y afectan las condiciones salariales de la clase trabajadora venezolana.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), vigente desde mayo de 2012<sup>14</sup>, establece en sus artículos 192, 132 y 142 el derecho al disfrute y la proporción respecto al salario normal o salario integral de conceptos salariales como las vacaciones, utilidades y prestaciones sociales. Ejemplo, según la LOTTT pagan por vacaciones un mínimo de 15 días y se suma un día por cada año trabajado en la empresa y por utilidades un mínimo de 30 días. La enfermera entrevistada, que tiene un año de servicio en la empresa, nos informó que le pagan mensualmente un salario de 40 dólares y un bono de 160 dólares, entonces sería de 200 dólares su salario normal si se sumaran, como lo establece el artículo 104 de la LOTTT en tanto remuneración regular y permanente. Le deberían de pagar al recibir sus vacaciones un monto de 15 días, que serían 100 dólares, pero por la existencia de la diferencia entre salario y bono, solo le van a pagar 20 dólares. La empresa se ahorra 80 dólares. Por utilidades le deberían de pagar 200 dólares, pero le van a pagar solo 40 dólares, así la empresa se ahorra 160 dólares. Por lo tanto, la empresa se va a ahorrar y ésta trabajadora de la salud va a dejar de percibir 240 dólares por concepto de pago de vacaciones y utilidades.

Otro ejemplo, con cuatro años de servicios, a la trabajadora administrativa de la transnacional petrolera entrevistada le pagan un salario de 200 dólares y un bono de 760 dólares, entonces si lo suman como salario normal son 960 dólares. Por la existencia de la bonificación salarial, a esta trabajadora

---

<sup>14</sup> Publicada en Gaceta Oficial N° 6.076

administrativa le van a pagar 126,66 dólares por vacaciones que son 19 días de su salario, y un mes de salario por utilidades que son 200 dólares. En cambio, con salario normal legal debería de recibir por vacaciones y utilidades pagos de 608 dólares y 960 dólares, respectivamente. Entonces, la empresa petrolera transnacional se va a ahorrar y la trabajadora administrativa va a dejar de cobrar 1041,34 dólares.

El ahorro empresarial y estatal y la afectación de las condiciones salariales de los trabajadores han sido incluso más graves cuando se trata del cálculo retroactivo de prestaciones sociales, que son 30 días por año trabajado en base al último salario. El trabajador técnico de una empresa de diseño de proyectos entrevistado tiene 31 años de labores en ese centro de trabajo y se encuentra próximo a jubilarse, pero cobra un salario integral mensual de 165 bolívares, que al tipo de cambio oficial de hoy son solo 4.51 dólares<sup>15</sup>, y por honorarios profesionales le pagan 300 dólares. Entonces, si este trabajador le hicieran su cálculo de prestaciones sociales hoy recibiría por 31 años de trabajo solamente 139.81 dólares, pero sumando el salario y el honorario profesional en tanto remuneración permanente y regular deberían de pagarle 9439,81 dólares, en ambos montos habría que sumarle las alícuotas de vacaciones y utilidades. No obstante, con estos montos preliminares, la empresa se ahorraría y el trabajador dejaría de percibir 9300 dólares.

### **Bonificación e impacto de la flexibilidad de las remuneraciones laborales en las relaciones contractuales**

---

<sup>15</sup> Hoy 30-5-2024 el tipo cambio oficial del BCV es de 36.51 bolívares por cada dólar



El pago de bonos en dólares, en efectivo o calculado al tipo de cambio oficial en base a un monto de esa moneda, tiene un carácter discrecional e informal. Entonces, ha permitido reducir los derechos e incrementar los deberes de los trabajadores del sector privado y estatal, porque como vimos afectan el cálculo de los diferentes conceptos salariales y, a su vez, promueven un conjunto de prácticas que aumentan la intensidad del ritmo de trabajo y la precariedad laboral e incluso lesionan la posibilidad de la organización laboral en las empresas privadas y estatales e instituciones gubernamentales.

En nuestras entrevistas, encontramos un solo caso donde la bonificación estaba formalizada en el contrato laboral, que ocurre en la planta de la transnacional estadounidense Mondelez en Barquisimeto, donde en la cláusula tercera de la convención colectiva firmada en el año 2022 entre gerencia y dirigencia sindical incluyeron la denominada “ayuda económica por productividad y asistencia planificada”, pero después de un conflicto en el que hicieron paralizaciones parciales y amenazaron con una huelga<sup>16</sup>. Entonces, es el único caso encontrado de flexibilidad de la remuneración laboral, que se realiza sin discrecionalidad de las gerencias privadas y del aparato del gobierno de Maduro.

Al contrario, el resto de los entrevistados, plantearon que en su contrato o recibo laboral solo aparece el monto del salario, para ocultar que el pago del bono es permanente y continuo, y debería de ser incluido en los cálculos salariales. Según un trabajador administrativo de una empresa de mantenimiento de agua, “el bono no aparece en el contrato laboral, es un acuerdo que hemos llegado con la gerente, que solo es verbal”, en realidad “lo que aparece en el contrato es el salario”<sup>17</sup>. Igual, un

---

<sup>16</sup> Entrevista realizada a Víctor Gutiérrez, presidente del Sindicato Socialista de Trabajadores de Kraft, el 5-10-2023

<sup>17</sup> Entrevista realizada el 29-9-2023

trabajador técnico de una empresa de sistemas de seguridad, nos informó que “cierta parte es sueldo, que es lo que sale en el recibo de pago, y más un bono extra que lo pagan en bolívares, pero tasado a partir de un monto en dólares”<sup>18</sup>.

Al mismo tiempo, la bonificación ha facilitado la proliferación de prácticas empresariales que precarizan las relaciones de trabajo como el reemplazo completo del salario por un bono, la doble figura laboral como asalariado y prestador de servicio para un mismo empleador y el empleo de fuerza de trabajo sin formalización contractual. Por ejemplo, una enfermera nos dijo que “no tengo contrato. Me dijeron el 12 de mayo, cuando fui a la entrevista laboral, que al cumplir el primer mes me llamarían para firmar el contrato, y desde ese momento estoy esperando”<sup>19</sup>. Pero, en su caso, aunque tampoco le dan recibo de pago, recibe su salario en bolívares y un bono en dólares en efectivo. Al contrario, una maestra de educación inicial en un colegio privado, nos relató que no tiene contrato laboral y solo le pagan un bono en dólares<sup>20</sup>.

Por otra parte, también encontramos la doble figura laboral, cuando un trabajador técnico en una empresa de diseño de proyectos, nos planteó “somos trabajadores y a su vez recibimos unos honorarios profesionales, que tampoco tienen incidencias sobre pasivos laborales”, porque “en el contrato solo aparece el salario mínimo y es a través de una empresa registrada y la factura de los honorarios profesionales se presenta a otra empresa registrada”, incluso “la empresa hizo abrir cuenta en otro banco para cobrar el bono que ahora es honorarios profesionales”<sup>21</sup>. Esto, evidentemente es un fraude

---

<sup>18</sup> Entrevista realizada el 7-11-2023

<sup>19</sup> Entrevista antes citada realizada el 2-11-2023

<sup>20</sup> Entrevista realizada el 11-10-2023

<sup>21</sup> Entrevista antes citada realizada el 26-10-2023

empresarial porque ése trabajador hace labores en un solo lugar de trabajo y cumple instrucciones emitidas por un mismo jefe, pero buscan ocultar el carácter permanente y continuo del pago del bono, que en esa empresa fue convertido en honorarios profesionales.

En algunos casos, la informalidad de la bonificación calculada en dólares ha provocado tres consecuencias: el pago discrecional, el pago dependiendo de la evaluación formal o informal de la empresa y la exigencia empresarial de la confidencialidad del monto del bono. El trabajador administrativo de la empresa de mantenimiento de agua, nos señaló que “me lo pagan mensualmente, pero no son constantes porque no tienen una responsabilidad legal que le obligue a la empresa a pagar esos bonos”<sup>22</sup>.

Más a menudo articulan el pago de bono a la evaluación empresarial, que generalmente es informal. Una trabajadora administrativa de una empresa de telecomunicaciones, nos informó que “la empresa te dice que es una bonificación, que se da por resultados pero no forma parte del paquete salarial base”<sup>23</sup>. En ese mismo orden de ideas, el trabajador técnico de la empresa de sistemas de seguridad nos indicó que “la empresa toma que si llegas temprano y estás todas las horas cumples con la productividad y si llegas tarde te amonestan y te reducen el bono”<sup>24</sup>. Pero, en un caso conseguimos la evaluación formal del bono al encontrarse en el contrato colectivo. En palabras de Víctor Gutiérrez, presidente del Sindicato Socialista de Trabajadores de Kraft, “el bono de producción es pagado a todos, dependiendo de las semanas que sean planificadas y según las toneladas producidas. Tienes para justificar dos faltas

---

<sup>22</sup> Entrevista antes citada realizada el 29-9-2023

<sup>23</sup> Entrevista realizada el 22-09-2023

<sup>24</sup> Entrevista antes citada realizada el 7-11-2023

al mes, si no las justificas pierdes el bono”<sup>25</sup>. Por lo tanto, el pago completo del bono depende de la productividad y asistencia y se vincula directamente con la intensificación del ritmo de trabajo y el control patronal de la fuerza de trabajo.

También, encontramos que la evaluación para el pago del bono en un caso tiene un parámetro denominado como ambiente laboral y su monto es confidencial. La trabajadora administrativa de una empresa de telecomunicaciones nos explicó que “es una forma indirecta de que te dice como patrono, que no se puede decir nada porque yo te estoy pagando”, entonces “buscan como que los empleados no formen gremios, no hagan sindicatos”<sup>26</sup>. En ese sentido, la conservación de un llamado buen ambiente laboral y la confidencialidad del monto del bono, restringe que los trabajadores puedan comunicarse para ejercer su derecho democrático a la organización laboral y a demandar sus derechos como clase trabajadora.

## **Conclusión**

En la investigación, hemos identificado que en el primer período de Nicolás Maduro, entre 2013 y 2017, hubo un deterioro del salario real de la clase trabajadora venezolana, en el marco de un incremento acelerado de los índices de inflación, consecuencia de la contracción gubernamental del monto de las divisas asignadas a las importaciones de bienes de consumo final e insumos productivos y de la emisión estatal de dinero por encima de las necesidades de la circulación mercantil. En cambio, en su segundo período entre 2018 y 2024, el gobierno de Nicolás Maduro promovió la flexibilidad de

---

<sup>25</sup> Entrevista antes citada realizada el 5-10-2023

<sup>26</sup> Entrevista antes citada realizada el 22-09-2023

las relaciones de trabajo, con la flexibilización y precarización de las remuneraciones laborales, que se concretó a través del pago de bonos calculados en dólares a los trabajadores de las empresas privadas y estatales e instituciones gubernamentales.

También, expusimos que dicha flexibilización y precarización de las remuneraciones laborales de la clase trabajadora venezolana, ocurren en medio de la dolarización real de facto de la economía y de la ejecución por el gobierno de Maduro del llamado Programa de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica, que inició en agosto de 2018, e incluyó en agosto y noviembre de ese año la derogación del Decreto-Ley del Régimen Cambiario y sus Ilícitos y la aplicación del Memorando 2792 por el Ministerio del Trabajo.

Entonces, la existencia de una economía bimonetaria en Venezuela, con el uso del dólar como unidad de cuenta y medio de pago en buena parte de las transacciones y la conservación del bolívar como moneda oficial, permitió que desde 2018 un conjunto creciente de empresas privadas hayan empezado a pagar a sus trabajadores sus salarios en bolívares y bonos en dólares en efectivo o calculados en base a un monto de esa divisa e indexados al tipo de cambio oficial. Después, en mayo de 2023, mediante el decreto presidencial N° 4.805, el gobierno de Maduro creó el ingreso mínimo mensual, que incluye el bono de alimentación y el bono de guerra económica. Dichas bonificaciones calculadas en dólares son discrecionales y no tienen incidencia en el cálculo de conceptos salariales como vacaciones, utilidades y prestaciones sociales, por ende han disminuido los derechos y aumentado los deberes de los trabajadores y han implicado un ahorro en los costos laborales del Estado y las empresas privadas. Por ello, Napoleón Goizueta Herrera también concluyó que

otra de las medidas fue la tomada por el ejecutivo nacional a través de Memorando-Circular N°2792, de fecha 11 de octubre de 2018, emanado por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso del Trabajo, mediante el cual en un documento interno, conocido en virtud de que se filtró a la opinión pública, se dictaron ocho lineamientos para ser implementados en la negociación colectiva con la pretensión del ejecutivo nacional de aplicar una política salarial igualitaria, en que no se persigue una igualdad entre iguales, sino todo lo contrario, una igualdad por debajo e invertida. Con lo cual, se dejaban de lado los principios laborales fundamentales contenidos en normas de rango constitucional, así como Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras, realizando de facto a través de un documento interno, de naturaleza infra legal, una reforma parcial laboral, de facto o hecho, carácter regresiva (2022: 81).

En las entrevistas de la investigación, encontramos que generalmente los trabajadores señalan su deseo de que los montos de sus bonos sean sumados a sus salarios para que tengan incidencia en el cálculo de sus conceptos salariales, pero privilegian el cobro de esas bonificaciones por la inestabilidad monetaria del bolívar y la mayor capacidad adquisitiva y de ahorro del dólar. Por eso, la política laboral gubernamental y el establecimiento de una economía bimonetaria, ha sido central para una flexibilización de las relaciones de trabajo, incluso violando la LOTTT de 2012, que en su artículo 104 establece que “a los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio”. En ese sentido, según el marco jurídico vigente, los bonos deberían ser entendidos como salario.

Entonces, para formalizar en términos jurídicos el efecto de la bonificación de las remuneraciones laborales, un sector económico vinculado al principal gremio empresarial venezolano, Fedecamaras, a través de su antiguo presidente Jorge Roig, ha propuesto una Ley de Emergencia Laboral<sup>27</sup>. Pero, aunque hasta ahora el gobierno de Maduro ha desestimado esa propuesta legal, al mismo tiempo consolida el uso de los bonos para remunerar incluso a los trabajadores del Estado. En mayo de 2024, Maduro mantuvo el salario mínimo en 130 bolívares pero aumentó el bono de guerra económica a 90 dólares y mantuvo el bono de alimentación en 40 dólares, calculados al tipo de cambio oficial<sup>28</sup>. En conclusión, en Venezuela la flexibilización de las remuneraciones laborales a través de la bonificación surgió enmarcada en la dolarización real de facto de la economía, se consolidó con el Memorando 2792 del Ministerio del Trabajo, y es una realidad que ha articulado la política e intereses del gobierno y sectores empresariales.

## **Bibliografía**

- ABAD, Clementina (2022). DLOTTT: uso, desuso y abuso. Consecuencias sobre las relaciones laborales en Venezuela. En CARABALLO MENA, César Augusto (Coordinador). *Decreto Ley Orgánica del Trabajo. Balance de un decenio*. Ucab. Caracas.
- ARANCIBIA FERNÁNDEZ, Freddy (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*. N° 26. Universidad Arturo Prat. Tarapacá.
- AÑEZ HERNÁNDEZ, Carmen (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Vol. 18. Maracaibo.
- CRESPO, Luis (2024). *El valor del trabajo, el salario y mecanismos de fijación*. Provea. Caracas.

---

<sup>27</sup> <https://talcualdigital.com/expresidente-de-fedecamaras-propone-ley-de-emergencia-laboral-para-incrementar-salarios/>. Recuperado el 30-5-2024

<sup>28</sup> <https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20240502-maduro-mantiene-salario-m%C3%ADnimo-congelado-en-venezuela-pero-sube-ingreso-b%C3%A1sico-v%C3%ADa-bono>. Recuperado el 30-5-2024

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (Coordinador) (2000A). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (Coordinador) (2000B). Introducción. El papel del concepto trabajo en la teoría social del siglo XX. En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México.

GIORDANI, Jorge (2014). *Encuentros y Desencuentros en una Construcción Bolivariana*. Editores Hermanos Vadell. Caracas.

GOIZUETA HERRERA, Napoleón (2022). Algunas consideraciones sobre el DLOTTT. En CARBALLO MENA, César Augusto. *Decreto Ley Orgánica del Trabajo. Balance de un decenio*. UCAB. Caracas.

IBARRA CISNEROS, Manuel y GONZÁLEZ TORRES, Lourdes (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Revista Contaduría y Administración*. No. 231, mayo-agosto. UNAM. Ciudad de México.

LÓPEZ MAYA, Margarita (2016). *El ocaso del chavismo*. Editorial Alfa. Caracas.

LUCENA, Héctor (2015). Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. Cuadernos del Cendes. Año 32. N° 89. Tercera época. Mayo-Agosto. Caracas.

OVCS (2020). *Conflictividad social. Venezuela 2020*. Ovcs. Caracas.

OPEC (2015). *Annual Statistical Bulletin*. OPEC. Viena.

OPEC (2020). *Annual Statistical Bulletin*. OPEC. Viena.

PDVSA (2010). *Estados financieros consolidados de 2010, 2009 y 2008*. Pdvsa. Caracas.

PDVSA (2013). *Estados financieros consolidados de 2013, 2012 y 2011*. Pdvsa. Caracas.

PDVSA (2016). *Estados financieros consolidados de 2016*. Pdvsa. Caracas.

PROVEA (2018). *Balance de la situación de los derechos humanos enero-diciembre 2017*. Provea. Caracas.

SALAS RODRÍGUEZ, Luis (2015). *20 Claves para entender y combatir la guerra económica*. Editorial El Perro y la Rana. Caracas



SUTHERLAND, Manuel (2019A). Hiperinflación, desindustrialización, salario y poder adquisitivo de la clase obrera venezolana. En VERA, Leonardo y GUERRA, José. *Inflación alta e hiperinflación: miradas, lecciones y desafíos para Venezuela*. UCAB. Caracas.

SUTHERLAND, Manuel (2019B). *Impacto y naturaleza real de las sanciones económicas impuestas a Venezuela*. Informe especial. Provea. Caracas.

RODRÍGUEZ PÉREZ, María (2009). La flexibilización interna y externa en Venezuela. Simultaneidad e impactos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Vol. 2, N° 4, julio-diciembre, 2009: 111-132. Universidad de Carabobo. Valencia.

URQUIJO, José Ignacio (2001). *Teoría de las relaciones industriales de cara al siglo XXI*. Ucab. Caracas.

WELLES, Jurgüen (2007). *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas*. Cepal. ONU. Santiago de Chile.

VENAMCHAM (2023). *Perspectivas económicas 2023*. Caracas.