

RÉGIMEN LABORAL EN VENEZUELA. ¿Buenas intenciones? ¿Triste realidad?

RESUMEN EJECUTIVO

En la Gaceta Oficial No. Extraordinario 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012, se publicó el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), el cual establece el régimen jurídico-laboral venezolano que regula lo relativo a la jornada laboral, tercerización, utilidades y bono vacacional, entre otras materias. Luego, en la Gaceta Oficial No. Extraordinario 6.147 de fecha 17 de noviembre de 2014, se publicó el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (DLATT), el cual establece el marco jurídico que deberán atender los patronos para cumplir con la obligación de otorgar el beneficio de alimentación a los trabajadores.

El Ejecutivo Nacional, a través de estos Decretos-Ley estableció los parámetros, principios, derechos de los trabajadores y obligaciones de los patronos que delimitarán el rango de actuación en cuanto a la jornada laboral, la tercerización, utilidades, bono vacacional y la base de cálculo del beneficio de alimentación.

Los efectos que sobre la propiedad privada tienen ambos decretos, el DLOTTT y DLATT, saltan a la vista, ya que ambos establecen imposiciones a los empleadores que en definitiva lo que hacen es generar pasivos que no se ven compensados con ninguna contraprestación y que deben asumir de manera obligatoria so pena de incurrir en infracción y ser objeto de sanciones. Pero además el DLOTTT también infringe la propiedad privada de los trabajadores, pues éste limita el uso de las capacidades de cada individuo, pues se decidió en forma imperativa (sin que pueda esto ser sometido a convenio entre el empleador y el trabajador) que el trabajador está capacitado para trabajar únicamente cuarenta (40) horas semanales -en el caso de la jornada diurna- y debe obligatoriamente tomar dos (2) días de descanso continuos. Se limitan de este modo las capacidades de cada trabajador y se coarta la libertad de asumir el trabajo como un contrato que puede ser modificado por las partes que intervienen en dicho proceso.

Por ello, consideramos en CEDICE que para la ciudadanía en general, y en especial para los venezolanos más pobres (ya que éstos son los que más necesitan de la inversión privada para conseguir empleos, bienes y servicios más baratos, y gozar de mayor calidad de vida), los costos de estos Decretos-Ley son mayores que sus beneficios, dado que estos últimos en realidad terminan por favorecer políticas partidistas que ejecuta el Gobierno únicamente para su provecho y que se ve reflejado en la aceptación que llega a tener a pesar de todos los aspectos negativos que lo rodean; en este sentido, el supuesto beneficio para el trabajador -al que cada vez le cuesta más pagar sus cuentas- se traduce en realidad en un mecanismo del Gobierno para lograr sus objetivos en detrimento de los empleadores que son pieza fundamental para la generación de riquezas para el país. Será tarea de la próxima Asamblea Nacional revisar a fondo estos Decretos, lograr los consensos necesarios y ajustar sus preceptos a los principios que en esta materia establece la Constitución de 1999.



CONTEXTO Y CRITERIOS DE DISCUSIÓN DEL DLCOT:

En la Gaceta Oficial No. Extraordinario 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012, se publicó el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo que sigue DLOTTT), el cual establece el régimen jurídico-laboral venezolano que regula, entre otras cosas, lo relativo a la jornada laboral, tercerización, utilidades y bono vacacional, cuestiones estas que serán examinadas en este análisis.

Por su parte, en la Gaceta Oficial No. Extraordinario 6.147 de fecha 17 de noviembre de 2014, se publicó el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo que sigue DLATT), el cual establece el marco jurídico que deberán atender los patronos para cumplir con la obligación de otorgar el beneficio-derecho de alimentación a los trabajadores.

El Ejecutivo Nacional, a través de los mencionados Decretos estableció los parámetros, principios, derechos de los trabajadores y obligaciones de los patronos que delimitarán el rango de actuación en cuanto a la jornada laboral, la tercerización, utilidades, bono vacacional y la base de cálculo del beneficio de alimentación.

Cabe señalar, que el DLOTTT, tiene carácter orgánico, en tanto que, protege una serie de derechos de los trabajadores que están reconocidos constitucionalmente; por lo cual resulta hartamente cuestionable que haya sido el Poder Ejecutivo quien asumiera la tarea de establecer el régimen laboral mediante Decreto-Ley, en lugar de ser la Asamblea Nacional quien estableciera dicho régimen mediante ley orgánica debatida según el procedimiento legislativo de formación de la ley.

Ahora bien, ¿qué razones llevaron al Ejecutivo Nacional a dictar el DLOTTT y el DLATT?

Recordemos que en el año 2013 se realizaron elecciones presidenciales, por lo tanto en el 2012 mucho se hizo para preparar el terreno para la campaña electoral, de modo que cabe inferir que el DLOTTT entró

en vigencia como parte de esa campaña, ya que se dictó bajo la vigencia de una Ley Habilitante otorgada con fines precisamente electorales. Al momento de promulgar este Decreto se insistió en que los derechos de los trabajadores estaban siendo protegidos como nunca antes en la historia y afirmaba el entonces Presidente que dicho Decreto servía a los intereses de la Revolución; así lo decía en cadena nacional Hugo Chávez: “... esta Ley que hoy voy a firmar, producto es, sin duda, de ese largo proceso de luchas y de batallas, pero también de ese proceso que es necesario continuar dando de depuración interna de la revolución socialista, de la Revolución Bolivariana que tiene que seguir curándose, fortaleciendo su conciencia, transitando verdaderamente en la construcción del socialismo...” (ver: <http://bit.ly/1QF51Gw>).

Por su parte, en el año 2014 quien funge hoy como Presidente promulgó el DLATT y en cadena nacional expuso que: “Con esta reforma estoy garantizando que todos los trabajadores del país, a partir del 1 de diciembre, van a tener la nueva base de cálculo para el ticket de alimentación. Ustedes saben, hace una semana lo anuncié, la nueva base de cálculo nos lleva de 0,5 UT a 0,75 UT. Un aumento del 50% del llamado ticket de alimentación” (ver <http://bit.ly/1csU5oD>).

Los Decretos objeto de este Análisis Costo Beneficio se promulgaron exaltando sólo los beneficios que traería su entrada en vigencia para los trabajadores, sin entrar a considerar el impacto económico que conllevaría a los que asumen en realidad todas las obligaciones en ellos dispuestas, pues aunque en cadena nacional el actual Presidente haya mencionado que él “está garantizando el aumento del beneficio de alimentación” esto no es cierto, en tanto que son los empleadores los que asumen esta obligación, que se traduce llanamente en más pasivos sin que exista de otra parte una compensación o retribución, es decir, se genera para los empleadores la obligación de asumir más costos sin recibir a cambio más trabajo o producción de parte de los trabajadores, beneficiando así a un solo sector del aparato productivo.

Podemos afirmar, que al final ambos Decretos terminan por beneficiar sólo al Gobierno, que además se ve favorecido en la intención de voto y encuestas cada vez que toma medidas que en apariencia benefician a los trabajadores. No por azar el fallecido Hugo Chávez decía

que tal medida favorecía a la Revolución y no por casualidad se ha dicho incansablemente, usando la llamada “neolengua”, que Nicolás Maduro es “el Presidente obrero”, el que representa a la clase trabajadora y con estas medidas se busca en última instancia favorecer su gestión.

PRINCIPALES ASPECTOS DEL DLOTTT:

De una revisión del DLOTTT podemos observar muchas reformas significativas, sin embargo nos detendremos en el estudio de las reformas concernientes a la jornada laboral, la tercerización y las utilidades y bono vacacional, a saber:

Jornada Laboral: las principales modificaciones que encontramos respecto de la jornada laboral tienen que ver con la cantidad de horas semanales que pueden dedicarse al trabajo; que para la jornada diurna pasa de cuarenta y cuatro (44) a cuarenta (40) horas semanales, para la jornada nocturna pasa de cuarenta (40) a treinta y cinco (35) horas semanales y para la jornada mixta pasa de cuarenta y dos (42) a treinta y siete y media (37,5) horas semanales. Además se fija como límite máximo de días laborables la cantidad de cinco (5) días continuos con la obligación de tomar dos (2) días de descanso continuos.

Tercerización: con este DLOTTT se cambia radicalmente lo concerniente a la tercerización pues antes, con la ley del año 1997, esta figura estaba permitida, pero en el año 2012 se decide prohibir y penalizar dicha figura disponiéndose lo siguiente: “Artículo 47. A los efectos de esta Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley”.

Utilidades y bono vacacional: con respecto a estos beneficios laborales encontramos que con el DLOTTT se plantea un aumento tanto de las utilidades como del bono vacacional, es decir, se aumenta para los empleadores el importe por cada uno de esos beneficios generando más pasivos para estos. Para el caso de las utilidades se incrementa de quince (15) a treinta (30) días de salario y para el caso del bono vacacional se

incrementa de siete (7) a quince (15) días de salario. Como se observa en ambos casos hay un incremento del cien por ciento (100%) para cada beneficio sin que se imponga al trabajador la obligación de generar asimismo una contraprestación en favor del empleador, teniendo en cuenta que en su sentido más llano el trabajo es una “ocupación retribuida” (ver en la Real Academia Española <http://bit.ly/1AU8nNX>); en ese sentido estaríamos en presencia de un incremento en las retribuciones pero sin incremento en las ocupaciones.

PRINCIPALES ASPECTOS DEL DLATT:

En el año 2014, se reforma el DLATT del año 2011, siendo lo central de aquella el incremento del beneficio del bono de alimentación, es decir, se generan aquí nuevos pasivos para los empleadores sin que por su parte se generen más obligaciones para los trabajadores. Así encontramos las siguientes modificaciones más significativas en este Decreto-Ley (apoyados en el estudio realizado por Luis Fernández, disponible en <http://bit.ly/1E3TSHi>):

Nuevos límites para el pago del beneficio: en este nuevo Decreto el primer límite que se impone es que no se puede pagar menos de 0,5 UT ni más de 0,75 UT (anteriormente el límite oscilaba entre 0,25 y 0,5); mientras que el segundo límite impone que no se puede pagar más del 40% de la suma del salario normal del trabajador más lo que reciba el trabajador por concepto del beneficio de alimentación.

Aumento lineal de 0,25 UT para los que ganaban entre 0,25 UT y 0,5 UT: el punto 1 de la disposición transitoria única establece que se deberá hacer un aumento de 0,25 UT a todos los que ganaban más de 0,25 UT y menos de 0,5 UT. Esto significa que si un trabajador ganaba 0,3 UT entonces ahora deberá recibir 0,55 UT, mientras que si ganaba 0,45 UT ahora deberá ganar 0,7 UT. A todos se les debe aumentar 0,25 UT.

Ajustar a 0,75UT para los trabajadores que ganaban entre 0,5UT y 0,75UT: el punto 2 de la disposición transitoria única establece que en los casos de los trabajadores que perciban tickets por una cantidad mayor a 0,5UT pero menor a 0,75UT deberán recibir a partir del 1ero de diciembre 0,75UT. Es decir que si antes el trabajador recibía 0,65UT ahora deberá recibir 0,75UT.



Fecha: Mayo 2015

EFFECTOS SOBRE LA PROPIEDAD:

Los efectos que sobre la propiedad privada tienen ambos decretos, el DLOTTT y DLATT, saltan a la vista, ya que ambos establecen imposiciones a los empleadores que en definitiva lo que hacen es generar pasivos que no se ven compensados con ninguna contraprestación y que deben asumir de manera obligatoria so pena de incurrir en infracción y ser objeto de sanciones.

Las obligaciones dispuestas en ambos Decretos obligan a que el empleador asuma en beneficio de los trabajadores cada vez más y más costos pero no se encuentra en ninguno de los Decretos una fórmula que permita a los empleadores, con el concurso de los empleados, generar más ganancias para cubrir esos nuevos costos que obligatoriamente deben asumir, por lo tanto se impacta directamente el patrimonio de las empresas privadas (que son las que resultan sancionadas si incumplen, no así las estatales) y de los empleadores sin otra consecuencia que la disminución progresiva de los activos del sector privado productivo.

Además, para el caso específico de la reforma de la jornada laboral podríamos dar un paso más allá y afirmar que las normas del DLOTTT también infringen la propiedad privada de los trabajadores, pues éste limita el uso de las capacidades de cada individuo, pues se decidió en forma imperativa (sin que pueda esto ser sometido a convenio entre el empleador y el trabajador) que el trabajador está capacitado para trabajar únicamente cuarenta (40) horas semanales -en el caso de la jornada diurna- y debe obligatoriamente tomar dos (2) días de descanso continuos. Se limitan de este modo las capacidades de cada trabajador y se coarta la libertad de asumir el trabajo como un contrato que puede ser modificado por las partes que intervienen en dicho proceso.

Sobre este mismo punto de la jornada laboral, los empleadores han debido asumir muchos más costos (insistimos, sin contraprestación), ya que, la imposición de los dos días de descanso obligatorio ha conllevado a que deban asumirse más turnos laborales que deben ser cubiertos por más trabajadores, es decir, se impuso de manera indirecta la obligación de abrir más plazas de trabajo (aumento de nómina) sin que esto se convierta en más producción o ganancias. Esta obligación que no puede ser asumida por todos los empleadores lo que ha generado es que algunos comercios, establecimientos y centros de servicios que atendían al público diariamente, se vean obligados a permanecer cerrados incluso algunos días a la semana para así cumplir con lo dispuesto en el

DLOTTT, para el año 2013 incluso se temía el posible cierre de centros comerciales los días domingo según nota de prensa de El Universal (ver <http://bit.ly/1KFAPlv>).

COSTOS - BENEFICIOS:

En el DLOTTT:

Se reduce la jornada laboral y se establecen dos días de descanso continuos, pero no se generan incentivos a la producción y se limita la capacidad de los empleados:

En principio, cuando se habla de reducción de la jornada laboral cualquier persona estaría dispuesta a decir que es lo más beneficioso para los trabajadores que tendrán más tiempo libre, más tiempo de descanso, etc., pero no se hace nunca un análisis desde el punto de vista del empleador, muchas veces porque cuando pensamos en empleadores pensamos en grandes aparatos productivos, como Microsoft o Empresas Polar aquí en el país, por ejemplo; pero no nos detenemos a pensar que incluso el dueño del abasto más pequeño de nuestra comunidad deberá por igual asumir los costos en que se traducen las obligaciones contenidas tanto en el DLOTTT como en el DLATT, ni tampoco que los bienes y servicios que se generan requieren del concurso de inversionistas, innovadores y trabajadores, y no de un solo grupo.

Estamos de acuerdo en que la reducción de la jornada laboral debe ser progresiva y propender siempre a que el trabajo sea más eficiente, que pueda realizarse el mismo trabajo en menos tiempo y generando siempre más –o al menos las mismas- riquezas, pero si las condiciones son las mismas entonces una respuesta lógica a la reducción de la jornada laboral es que se reduzca la producción y que se deba recurrir, en casos a la figura de las “horas extras” lo que representa a su vez un gran incremento en los pasivos de los empleadores pues las horas extras deben pagarse con recargos.

En definitiva, cuando un agente externo a la relación laboral, decide a través de un Decreto-Ley reducir la jornada sin tomar en cuenta lo que esto puede implicar, sucede que se hace una imposición arbitraria que puede generar múltiples problemas, es decir, costos sociales, como el cierre de comercios los días domingo, la reducción o eliminación de otros beneficios de carácter no obligatorio, etc. Las consecuencias podrían ser muchas y debería siempre tenerse en cuenta que cada vez que se genera una imposición arbitraria como esta, se está violando un derecho y reduciéndose cada vez más la



posibilidad de nuevos empleadores y que los trabajadores se asuman libres de contratar según sus capacidades.

Se prohíbe la tercerización con miras a generar más empleos directos, pero se estanca el aparato productivo:

Cabe señalar que según el DLOTTT la utilización de contratistas está permitida siempre que no se intente cometer un fraude laboral, es decir, aparentemente se permite contratar personal ajeno a la empresa para la realización de un determinado trabajo. Sin embargo, es importante puntualizar que el Decreto-Ley en su artículo 48 trae una serie de prohibiciones de contratación, dejando en su numeral 5° un enunciado que permitiría hacer múltiples interpretaciones y hacer encuadrar cualquier supuesto como forma prohibida de contratación, pues se dice que estará prohibida “Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral”, con este numeral no quedan tasadas en el decreto-ley las formas de contratación prohibidas por este concepto, sino que se deja abierta a la interpretación, con el agravante de que si se considerase que existe “fraude laboral” se impondrían sanciones.

Ahora bien, podría igualmente considerarse beneficioso que la tercerización esté prohibida con miras a generar cada vez más empleos directos, es decir, que se prescindiera de trabajadores externos o a destajo y que se incorporen en las nóminas de las empresas cada vez más trabajadores fijos generando así más fuentes de empleo. No obstante, como se ha venido exponiendo, incorporar trabajadores genera una serie de pasivos que no todas las empresas pueden asumir, no todos los empleadores pueden incorporar a sus nóminas la cantidad innumerable de personas que en momentos determinados podrían necesitar para realizar los diferentes trabajos que se requieran para llevar a cabo su actividad principal, incluso aquellos que sí puedan asumir los costos que estos representan simplemente se ven constreñidos de manera arbitraria a realizar incorporaciones y asumir pasivos que no tenían previstos.

Todo esto, lo que termina acarreado es un fuerte desbalance en las empresas que venían ejecutando su

actividad con contratistas y que ahora se ven obligados a asumir a todos esos trabajadores y recordemos que el plazo para adecuarse al DLOTTT vence en este mes de mayo de 2015 (para profundizar ver <http://bit.ly/1cx3LY5>); en este sentido, lo que sucede de manera progresiva es que, por un lado, las empresas van prescindiendo de contratar personal externo por temor a incurrir en tercerización y esto lo que genera es retraso en la producción y/o un desempeño precario pues las empresas asumen todos los procesos, con los recursos humanos con los que ya cuentan (sin contratar los que realmente necesitan), y, por otro lado, se generan cada vez más situaciones que según el DLOTTT son ilegales, pues existirán casos en los cuales se seguirá usando la figura de la tercerización o conocido *outsourcing*, al margen de la legalidad vigente.

Se aumentan los días de salario para el pago de utilidades y bono vacacional, pero se generan pasivos sin la debida contraprestación:

De los puntos analizados, éste podría resultar el más evidente en cuanto al beneficio que acarrea, pues el impacto de este beneficio es económico y recae directamente en el “bolsillo” de los trabajadores; así aquellos que antes recibían 15 días de salario a razón de utilidades ahora recibirán 30 días de salario y aquellos que recibían 7 días de bono vacacional ahora recibirán 15 días y además este bono deberá ser incrementado en 1 día de salario cada año (es decir, para el segundo año de trabajo el empleador debe pagar dieciséis días de bono vacacional).

Ahora bien, así como es evidente el beneficio, debería igualmente resultar evidente el costo que esto implica pues se aumenta al doble, para cada caso, el costo que debe asumir el empleador para cumplir estas obligaciones. En este sentido, rescatamos la idea ya expuesta acerca de lo que debería ser el trabajo, que, en un sentido básico, no es más que la obtención de una remuneración por el desempeño de una labor y en este caso cabe preguntarse ¿Qué obtiene el empleador al aumentar el pago de utilidades y bono vacacional considerando que las utilidades o ganancias no tienen a ser mayores en Venezuela? ¿Dónde está la contraprestación o compensación?, el trabajador sigue desempeñando SUS mismas funciones, y en ocasiones como vimos con reducción de la jornada laboral pero los beneficios que obtiene de parte del empleador se ven incrementados,



entonces surge una última pregunta ¿Es el trabajo un hecho social donde los trabajadores reciben una remuneración por el trabajo realizado o es el trabajo un hecho social donde el Gobierno dice beneficiar a los trabajadores –sin evaluar su desempeño- y a costa del patrimonio de las empresas y los empleadores? Por la manera en como está concebido el DLOTTT todo parece apuntar a que el trabajo es una relación en la que se desmejora cada vez más a los empleadores, se exalta cada vez más a los trabajadores (sin importar sus méritos) y donde el Gobierno sin invertir nada gana mucho en términos electorales -o al menos bastante popularidad- a fuerza de imposiciones arbitrarias.

En el DLATT:

Se aumenta la base de cálculo para el pago del bono de alimentación pero éste no compensa el incremento de los alimentos por la inflación, limitándose a ser un pasivo más para las empresas privadas:

Al igual que como sucede con el DLOTTT respecto del aumento de las utilidades y bono vacacional, asimismo salta a la vista que el aumento del bono alimentación genera beneficios que impactan directamente en la economía de cada trabajador, pero en un sentido meramente cuantitativo o numérico, cabe

indicar. Y es que, según el autor del DLATT, el beneficio de esta medida es *“que estoy garantizando que todos los trabajadores del país, a partir del 1 de diciembre, van a tener la nueva base de cálculo para el ticket de alimentación. Ustedes saben, hace una semana lo anuncié, la nueva base de cálculo nos lleva de 0,5 UT a 0,75 UT. Un aumento del 50% del llamado ticket de alimentación”* (ver: <http://goo.gl/i8XuMS>).

Mas el aumento presidencial no resultó suficiente para lograr el beneficio buscado, pues según criterio argumentado del economista Javier Hernández *“...con este limitado incremento se pierde la oportunidad de compensar medianamente al trabajador a través del bono alimentación, en medio de una inflación feroz. El pago mínimo de este beneficio –que no tiene incidencia salarial- está calculado en base a 0,5 UT diarias. ‘Este sería la vía más económica de poner algo más de dinero en el bolsillo de la gente’, señaló Hernández. Aunque el porcentaje de aumento es similar al aprobado en 2013 y 2014, 19% y 18,6% respectivamente, la inflación ha sido más agresiva los 2 últimos años (56,1% y 68,5%)”* (ver: <http://goo.gl/OV89mE>). Tan grave como lo anterior, es que este aumento no incrementa el poder adquisitivo de los trabajadores, pero sí disminuye la capacidad de contratación de nuevos trabajadores por parte de las empresas (estatales y privadas), por el costo que supone su cumplimiento, de modo que la medida no cumple el fin que se esperaba de ella, y genera un costo o perjuicio que termina perjudicando aún más a los desempleados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Son varias las consideraciones finales que podemos señalar a partir de lo esbozado a lo largo del presente análisis. Primero, que la figura del Decreto-Ley al omitir el proceso establecido constitucionalmente para la formación de leyes, resulta ilegítimo y antidemocrático para regular las materias que los Decretos estudiados regulan, pues dicha figura –al margen de que estimamos que no debería existir –existen vías más acordes para resolver emergencias como el Estado de Excepción– debería ser utilizada solo en casos muy excepcionales y en el presente no hay justificación alguna para que el Presidente haya regulado tales materias usurpando la función que naturalmente corresponde a la Asamblea Nacional y que para el caso del DLOTTT se ve agravado en tanto que dicho Decreto tiene carácter orgánico.

Además de resultar ilegítimos desde su origen, a juicio de CEDICE, estos Decretos-Ley resultan poco o nada favorables a la recuperación económica del país, al aumento de la riqueza (entendida como la producción y libre circulación de bienes y servicios) y la reducción de la pobreza en Venezuela, ya que, en realidad con los aumentos de ciertos beneficios laborales, la prohibición de tercerización y la reducción de la jornada laboral, si bien en teoría parece colocarse en mejor situación a los trabajadores, en realidad, ninguno de esos beneficios viene a corresponderse con los índices de inflación y deterioro económico que atraviesa el país, por el contrario se convierten en legislación que desincentiva la producción y la inversión económica, porque nadie querría estar en el lugar del empleador que cada vez se ve más desmejorado en su condición, y que crean cada vez más situaciones que se consideran fraudulentas respecto de esos Decretos.

Por todo lo dicho, como conclusión general, debemos señalar que para la ciudadanía en general, y para los venezolanos más pobres en particular (ya que éstos son los que más necesitan de la inversión privada para conseguir empleos, bienes y servicios más baratos, y gozar de mayor calidad de vida), los costos de estos Decretos son mayores que sus beneficios, dado que estos últimos en realidad terminan por favorecer políticas partidistas que ejecuta el Gobierno únicamente para su provecho y que se ve reflejado en la aceptación que llega a tener a pesar de todos los aspectos negativos que lo rodean; en este sentido, el supuesto beneficio para el trabajador –al que cada vez le cuesta más pagar sus cuentas– se traduce en realidad en un mecanismo del Gobierno para lograr sus objetivos en detrimento de los empleadores que son pieza fundamental para la generación de riquezas para el país. Será tarea de la próxima Asamblea Nacional revisar a fondo estos Decretos, lograr los consensos necesarios y ajustar sus preceptos a los principios que en esta materia establece la Constitución de 1999.