

# **Los derechos individuales en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: primer año de vigencia**

**César Augusto Carballo Mena**

**Julio de 2013**

# **Los derechos individuales en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: primer año de vigencia**

**César Augusto Carballo Mena**

**Caracas, Julio de 2013**

Los análisis y conclusiones contenidos en el presente documento, son de la exclusiva responsabilidad del autor y en nada comprometen al Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), como organización que coordinó su elaboración y promovió su debate público.

Instituto Latinoamericano de  
Investigaciones Sociales (ILDIS)  
Oficina en Venezuela de la  
Fundación Friedrich Ebert

Av. San Juan Bosco, cruce  
con 2da Transversal de  
Altamira, Edif. San Juan, Piso 4,  
Oficina 4-B.  
Caracas, Venezuela.  
Teléf.: (0212)2632044 / 2634080  
[www.ildis.org.ve](http://www.ildis.org.ve)  
[www.desafiandolascrisis.org](http://www.desafiandolascrisis.org)

Director del ILDIS y  
Representante de la  
Fundación Friedrich Ebert en Venezuela:  
Heinrich Sassenfeld.

Coordinador institucional del documento:  
Flavio Carucci T.  
Director de Proyectos del ILDIS

Asistente:  
Eskeila Guerra  
Asistente de Dirección  
Asistente de Proyectos del ILDIS

Autor: César Augusto Carballo Mena

La impresión y reproducción total o parcial de este documento es permitida, siempre y cuando se mencione el nombre su autor, así como el de la institución que asumió su coordinación.

## ÍNDICE

Introducción	1
Aspectos novedosos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (derechos individuales)	1
Evaluación preliminar de la LOTTT y su influjo sobre el mercado de trabajo	9
Recomendaciones para la acción sindical	11

## Introducción

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), promulgada el 30 de abril de 2012 y publicada en la Gaceta Oficial de la República (G.O.) N° 6.076 Ext., el 7 de mayo del mismo año, puede analizarse en una doble dimensión:

- Desde un esbozo de sujetos e interacciones que habrán de impulsar la *transición* hacia un modelo de producción socialista: esta primera dimensión legal se hilvana a partir de la noción *proceso social de trabajo*, por cuya virtud la prestación personal de servicios es considerada un mecanismo para la satisfacción de los altos fines del Estado, entre los que destacan la superación de las formas de explotación capitalista, la independencia económica, la atención de las necesidades del pueblo, y la soberanía nacional (artículo 25 de la LOTTT). En este contexto se ubican los *consejos de trabajadores* como instancias dependientes del Poder Popular, destinados a gestionar las entidades de trabajo para asegurar los referidos fines del *proceso social de trabajo* (artículos 497 y 498 de la LOTTT).
- Desde el catálogo de derechos, individuales y colectivos, que derivan de la prestación personal de servicios bajo condición de dependencia o subordinación: en este segundo plano se reproducen los contenidos básicos de la legislación derogada, incorporándose algunas modificaciones relevantes en materia de sujetos de la relación laboral, regulación del contrato de trabajo, vicisitudes de la relación de trabajo, estabilidad en el empleo, régimen salarial (justa distribución de la riqueza), prestaciones sociales, tiempo de trabajo (desarrollado en el Reglamento Parcial de la LOTTT del 30 de abril de 2013<sup>1</sup>), y armonización del trabajo y los deberes familiares.

En este contexto, cabe advertir que el presente documento estará circunscrito al breve análisis de los aspectos novedosos y trascendentes que ofrece la LOTTT en materia de derechos individuales, exponiéndose, para su debate, una valoración de los mismos así como algunas precisiones que pudiesen considerarse para el diseño de la estrategia sindical.

## **Aspectos novedosos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (derechos individuales)**

### **Sujetos de la relación de trabajo**

La LOTTT suprimió la referencia a *obreros, empleados y trabajadores de confianza*, lo cual supuso negarles trascendencia jurídica y, por tanto, estimar como discriminatorias las distinciones fundamentadas en las características esenciales de dichas categorías de trabajador. No obstante, en el sector público persiste la

---

<sup>1</sup> Decreto del Presidente de la República en Consejo de Ministros, N° 44 del 30 de abril de 2013, publicado en la Gaceta Oficial N° 41.157, de la misma fecha.

diferenciación entre obreros, sometidos a la LOTTT y empleados regidos por la Ley del Estatuto de la Función Pública.

La supresión de las categorías de *obrero, empleado y trabajador de confianza*, exhibe como una de sus consecuencias más trascendentes la potencial ampliación de la representación de las organizaciones sindicales y del ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo. En este sentido, cabe advertir que resultaba común en el sistema de relaciones laborales venezolano que los sindicatos fuesen organizados para representar sólo los intereses de los obreros y, por tanto, celebrar convenciones colectivas que amparasen exclusivamente a tal categoría de trabajadores. En este escenario, los empleados gozaban de las condiciones de trabajo contenidas en sus contratos individuales de trabajo y/o en las políticas diseñadas por el patrono. Con la entrada en vigencia de la LOTTT, las organizaciones sindicales sólo pueden representar a *trabajadores*, sin distingo entre obreros y empleados, por lo que tenderán a regular sus condiciones laborales a través de una misma convención colectiva de trabajo.

Por otra parte, se prohíbe la utilización de *intermediarios* como manifestación de *tercerización*, es decir, *simulación o fraude patronal* destinado a desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación del trabajo (artículos 47 y 48.2 de la LOTTT). En particular, se consideran expresiones de *tercerización*:

- La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma. A propósito de lo antes expresado, resulta oportuno advertir la licitud del régimen de *contratistas* en obras o servicios *inherentes* o *conexos* con las actividades productivas del beneficiario, siempre que no tuviese por objeto la evasión de la legislación del trabajo (artículo 50 de la LOTTT).
- La contratación de trabajadores a través de intermediarios.
- Las entidades de trabajo creadas por el patrono para *evadir* las obligaciones con los trabajadores.
- Los contratos o convenios fraudulentos destinados a *simular* la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil y;
- cualquier otra forma de *simulación o fraude* laboral.

Como se observa, la *tercerización* abarca una amplia gama de prácticas patronales, vinculadas a la modalidad de contratación de los servicios personales de *terceros* que, mediante *simulación o fraude*, tienen por objeto desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Por contraste, resulta lícita la modalidad del *contratista* puesto que, si bien se trata también de un *tercero* que ejecuta obras o presta servicios en beneficio del contratante, incluso *inherentes* o *conexos* con la actividad productiva de éste, aquél cuenta *con sus propios elementos o recursos, y con trabajadores bajo su*

*dependencia*, todo lo cual desvirtúa la simulación o fraude que supone la tercerización (artículo 49 de la LOTTT).

En todo caso, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 y en la Disposición Transitoria Primera de la LOTTT, los trabajadores *tercerizados* gozarán de *inamovilidad* y de *idénticas condiciones laborales* que el resto de los trabajadores del beneficiario, y deberán ser incorporados a la nómina del patrono (beneficiario) en el plazo máximo de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la LOTTT, es decir, hasta el 30 de abril de 2015.

## **Contrato de trabajo**

En el supuesto de no haber sido celebrado un contrato de trabajo por escrito se presumirá cierto, salvo prueba en contrario, el contenido que le atribuya el trabajador (artículo 58 de la LOTTT).

Si el contrato de trabajo fuese celebrado por escrito, el patrono deberá dejar constancia, en un *libro* llevado al efecto, de la entrega de un ejemplar a sus trabajadores, recabando la firma de éstos (artículo 59, último aparte de la LOTTT).

El contrato de trabajo por *tiempo determinado* podrá tener una duración máxima de un (1) año, independientemente de la categoría o condición que ostente el trabajador (artículo 62 de la LOTTT); suprimiéndose la opción de contratos de trabajo a término hasta por tres (3) años de vigencia en los casos de empleados y obreros especializados, según contemplaba el artículo 75 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo.

Se amplió el lapso de *presunción de prórroga* del contrato de trabajo por tiempo determinado y para una obra determinada, que la derogada Ley Orgánica del Trabajo establecía en un (1) mes (artículo 74, último aparte): si extinguido el vínculo laboral fuese celebrado un nuevo contrato de trabajo entre las partes dentro de los tres (3) meses siguientes al vencimiento del anterior, se considerará que éste ha sido prorrogado, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de extinguir el vínculo laboral (artículo 62 de la LOTTT).

Al igual que en la derogada Ley Orgánica del Trabajo, se admite la opción de *prorrogar*, por una vez, el contrato de trabajo por tiempo determinado, salvo ciertas excepciones (trabajadores venezolanos contratados para prestar servicios en el exterior y deportistas profesionales, previstos en los artículos 65 y 219 de la LOTTT, respectivamente).

## **Vicisitudes de la relación de trabajo**

El cuanto a la *sustitución patronal* se evidencian dos (2) modificaciones trascendentes:

- La responsabilidad solidaria entre el patrono sustituido y el sustituto se extendió de un (1) año, según lo estipulaba el artículo 90 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, a cinco (5) años (artículo 68 de la LOTTT) y;

- si los trabajadores consideran que la sustitución patronal resulta contraria a sus intereses pueden, dentro del lapso de tres (3) meses contados a partir de la fecha en que se produjo la notificación correspondiente (en lugar de un [1] mes, como preveía el artículo 101 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo), dar por terminada justificadamente la relación de trabajo y exigir el pago de una indemnización equivalente a lo que pudiese corresponderles por concepto de prestaciones sociales (artículos 69 y 80.e de la LOTT).

En cuanto a la *suspensión de la relación de trabajo*, se observan los siguientes aspectos relevantes:

- Se incluyen como *causales*: la prestación del *servicio civil* (artículo 72.d de la LOTT) y el *cuidado* del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo que acuerden los sujetos de la relación de trabajo (artículo 72.g de la LOTT).
- En el supuesto de *caso fortuito* o *fuerza mayor*, deberá solicitarse autorización a la inspectoría del trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos, no pudiendo exceder la suspensión de sesenta (60) días (artículo 72.i de la LOTT).
- En los casos de enfermedad o accidente, cualquiera fuese su origen, el patrono deberá pagar al trabajador “la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social”. En caso que el patrono no hubiese cumplido con el deber de afiliación del trabajador al sistema de seguridad social, deberá pagar íntegramente la suma dineraria equivalente al salario (artículo 73, primer aparte LOTT); y
- el tiempo durante el cual se prolongue la suspensión del vínculo laboral, cualquiera fuese la causal, computará para la antigüedad del trabajador (artículo 73, segundo aparte de la LOTT). En la derogada Ley Orgánica del Trabajo ello sólo aparecía previsto para los supuestos de licencia por maternidad (artículo 389) y huelga lícita (artículo 505).

En cuanto a la *terminación de la relación de trabajo*:

- Se incluyen expresamente el *acoso laboral* (artículo 164 de la LOTT) y *sexual* (artículo 165 de la LOTT) como causales justificadas de despido (artículo 79.k de la LOTT) y retiro (artículo 80.h de la LOTT).
- En caso de *retiro injustificado*, el trabajador estará obligado a otorgar al patrono un preaviso proporcional al tiempo de servicios prestados, sin que se prevean las consecuencias de su incumplimiento (artículo 81 de la LOTT).
- Los trabajadores amparados por el régimen de estabilidad en el empleo (artículos 85-93 de la LOTT) no podrán ser despedidos injustificadamente y, por tanto, si el patrono pretendiese extinguir arbitrariamente el vínculo laboral procederá la restitución de la situación jurídica infringida, salvo que la víctima optase por la percepción de la indemnización legalmente tarifada (artículos 80.i, 92 y 93 de la LOTT). No obstante, cabe advertir que este régimen no ha entrado plenamente en vigencia por virtud de la



inamovilidad consagrada mediante Decreto N° 9.322 del 27 de diciembre de 2012, publicado en al Gaceta Oficial N° 40.079 de la misma fecha; y

- la extinción de la relación de trabajo por causa extraña no imputable al trabajador conferirá a éste el derecho a percibir la indemnización que procede en los casos de despido injustificado o retiro justificado, es decir, el equivalente a las prestaciones sociales (artículo 92 de la LOTTT).

## **Régimen salarial**

Se suprimió la modalidad del *salario de eficacia atípica*, es decir, la opción de convenir que hasta el veinte por ciento (20%) del salario fuese excluido de la base de cálculo de las prestaciones, beneficios o indemnizaciones derivados de la relación de trabajo, tal como lo preveía el artículo 133, Parágrafo Primero de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (DLOT).

Se incrementó a treinta (30) días de salario la cuantía mínima de la *participación de los trabajadores en las utilidades del patrono*, y se preservó la cuantía máxima en el equivalente a ciento veinte (120) días de salario, sin ninguna distinción (artículo 131 de la LOTTT). Por contraposición, la derogada Ley Orgánica del Trabajo preveía un mínimo general de quince (15) días de salario y, como excepción, un máximo de sesenta (60) días de salario para ciertos patronos, en consideración al capital social o al número de trabajadores (artículo 174, Parágrafo Primero de la derogada Ley del Trabajo).

Se suprimió la modalidad de fijación del *salario mínimo* a través de una *comisión tripartita nacional* (artículos 167-170 de la DLOT) y del reconocimiento de *tarifas salariales convenidas* en un determinado sector de actividad económica (artículo 171 de la DLOT), empobreciendo los derechos fundamentales a la *concertación social* y la *negociación colectiva* como contenidos esenciales de la *libertad sindical*.

## **Prestaciones sociales**

Se consagra un modelo de *prestaciones sociales* (sustitutivo de la *prestación de antigüedad*, que consagraba el artículo 108 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo) integrado por dos regímenes diferenciados, denominados *garantía de prestaciones sociales* y *prestaciones sociales* (propriadamente dichas), que al término del vínculo laboral deberán contrastarse para determinar cuál habrá de regir en el caso concreto por resultar más favorable al trabajador:

- *Garantía de prestaciones sociales*: se reproduce la normativa que introdujo la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997, con escasos ajustes insustanciales. Con base en ello, el trabajador tendrá derecho a percibir cada tres (3) meses y desde el inicio de la relación de trabajo, el equivalente a quince (15) días de salario calculados con base en el último salario devengado (artículo 142.a de la LOTTT). Adicionalmente, después de cumplido el primer año de antigüedad al servicio del patrono, el trabajador tendrá derecho a percibir dos (2) días de

salario por cada año de servicio, acumulativos hasta treinta (30) días de salario (artículo 142.b de la LOTT).

- *Prestaciones sociales* (propriadamente dichas): se reproduce en gran medida la normativa consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, objeto de reforma el 19 de junio de 1997, por cuya virtud el trabajador tendrá derecho a percibir, a la terminación del vínculo laboral, el equivalente a treinta (30) días de salario por año de servicio o fracción superior a seis (6) meses, calculados con base en el último salario (artículo 142.c de la LOTT).
- *Comparación y determinación de la mayor favorabilidad*: en caso de terminación de la relación de trabajo, el trabajador percibirá por concepto de prestaciones sociales el monto dinerario que resulte mayor entre los dos (2) regímenes descritos (artículo 142.d LOTT), es decir, la *garantía de prestaciones sociales* o las *prestaciones sociales* (propriadamente dichas).

## Tiempo de trabajo

El régimen de la *jornada de trabajo* entró en vigencia a partir del 30 de abril de 2013<sup>2</sup>, según lo previsto en la Disposición Transitoria Tercera, numeral 1 de la LOTT. Dicho régimen comprende lo concerniente al tiempo máximo durante el cual los trabajadores pueden estar a disposición del patrono, el descanso intrajornada y el descanso semanal.

En cuanto al *tiempo durante el cual los trabajadores pueden estar a disposición del patrono*:

*Régimen general* (artículo 173 de la LOTT): la jornada no excederá de ocho (8) horas diarias ni cuarenta (40) semanales si fuese *diurna*, de siete (7) horas diarias ni treinta y cinco (35) semanales si fuese *nocturna*, y de siete y media (7,5) horas diarias y treinta y siete y media (37,5) semanales si fuese *mixta*.

*Excepcionalmente* podrán excederse los límites indicados en los siguientes casos:

- Artículo 175 de la LOTT: los trabajadores de dirección, inspección o vigilancia, los que ejecuten labores discontinuas o que requieran su mera presencia, y los que se encuentren sometidos a horarios previstos en convenciones colectivas de trabajo, siempre que no se exceda de once (11) horas diarias y que el total de horas trabajadas en un período de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta (40) horas semanales.
- Artículo 176 de la LOTT y 3.a de su Reglamento Parcial: quienes presten servicios en labores continuas y de ejecución por turnos, siempre que el total de horas trabajadas en un período de ocho (8) semanas no exceda en promedio de doce (12) horas diarias, incluyendo el tiempo de descanso y comida, y de cuarenta y dos (42) horas semanales y;

---

<sup>2</sup> El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social interpretó que el régimen de la jornada de trabajo entró en vigencia el 7 de mayo de 2013, es decir, trascurrido un año desde la publicación de la LOTT (y no desde su promulgación, como lo prevé la Disposición Transitoria Tercera, numeral 1 de dicha Ley).

- artículo 6 del Reglamento Parcial de la LOTT: en las entidades de trabajo sometidas a oscilaciones de temporada podrá extenderse la jornada diaria de trabajo, incluyendo el tiempo de descanso y comida, hasta diez (10) horas, siempre que sea recabada la previa autorización de la inspectoría del trabajo competente, el sobretiempo sea remunerado con un recargo que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario convenido para la jornada ordinaria, y los trabajadores no sean sometidos a dicho régimen durante más de dos (2) temporadas anuales.

*Descanso intrajornada:*

No se computa como parte de la jornada de trabajo, salvo que el trabajador no pudiese ausentarse del puesto de trabajo, según lo prevén los artículos 169 y 170 de la LOTT.

*Régimen general* (artículo 168 de la LOTT): el tiempo de descanso intrajornada no será inferior a una (1) hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco (5) horas continuas.

*Excepcionalmente:*

- Artículo 169 de la LOTT: el tiempo de descanso será de media (1/2) hora diaria cuando el trabajador no pueda ausentarse de su puesto de trabajo por imperativo del proceso productivo y;
- artículo 12 del Reglamento Parcial de la LOTT: admite que, mediante acuerdo con los trabajadores involucrados, el descanso intrajornada sea fraccionado en dos (2) partes iguales de media (1/2) hora cada uno.

*Descanso semanal:*

*Régimen general* (artículo 173, encabezamiento de la LOTT): los trabajadores tendrán derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados, durante cada semana de labor. Uno de estos días debe coincidir con el *domingo*, por merecer la condición de día feriado (artículo 184.a de la LOTT), de tal modo que resulta procedente establecer como días de descanso semanal las duplas sábado-domingo, o domingo-lunes (artículo 13 del Reglamento Parcial de la LOTT).

*Excepcionalmente:*

- Artículos 176 de la LOTT y 13 de su Reglamento Parcial: cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, podrá otorgarse un solo día de descanso (siempre que sea compensado con un día adicional de vacaciones), y/o conferir los dos (2) días de descanso semanal *discontinuos*.
- Artículos 185 de la LOTT y 13 de su Reglamento Parcial: en el supuesto de actividades no susceptibles de interrupción por razones de interés público, razones técnicas o circunstancias eventuales, todos los días del año son hábiles y, por tanto, los dos (2) días de descanso semanal no deberán incluir necesariamente al domingo, admitiéndose las siguientes duplas: lunes-

martes, martes-miércoles, miércoles-jueves, jueves-viernes, viernes-sábado, sábado-domingo, o domingo-lunes.

Si se laboran *horas extraordinarias* sin la debida autorización de la inspectoría del trabajo competente, éstas serán remuneradas con el doble del recargo previsto legalmente (artículo 118 de la LOTT), es decir, con cien por ciento (100%) sobre el salario convenido para la jornada ordinaria (artículo 182, último aparte de la LOTT).

Se incorporan cuatro (4) nuevos *días feriados*: lunes y martes de carnaval, 24 y 31 de diciembre (artículo 184.b de la LOTT).

En cuanto al *régimen vacacional*:

- Se suprimió la opción de *convenir la prestación de servicios durante los días de vacaciones*, que excedan de los primeros quince (15) hábiles, a cambio de la remuneración correspondiente, tal como lo consagraba el artículo 219, Parágrafo Único de la derogada Ley Orgánica del Trabajo.
- Se incremento la cuantía del *bono vacacional*: mínimo de quince (15) días de salario normal, más un (1) día adicional por cada año de servicio hasta un total de treinta (30) días de salario normal (artículo 192 de la LOTT); en lugar del mínimo de siete (7) días de salario normal y el máximo de veintiuno (21) que consagraba el artículo 223 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo y;
- sólo pueden acumularse, a solicitud del trabajador, dos (2) períodos vacacionales (artículo 199 LOTT), en lugar de los tres (3) que permitía el artículo 229 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo.

## **Armonización del trabajo y los deberes**

Se consagra la inamovilidad por maternidad y paternidad desde la concepción y hasta dos (2) años después del parto (artículos 335, 420.1, 420.2, y 420.3 de la LOTT).

En caso de adopción de un niño menor de tres (3) años, se reconoce inamovilidad a la trabajadora y al trabajador por dos (2) años contados a partir de la colocación familiar del (la) infante (artículos 335 y 339 de la LOTT).

La *licencia por maternidad* se extiende desde seis (6) semanas antes del parto y veinte (20) después del mismo (artículo 336 de la LOTT). En el supuesto de adopción de un niño menor de tres (3) años, la trabajadora adoptante tendrá derecho a un descanso de veintiséis (26) semanas contadas desde el momento en que reciba el niño en colocación familiar (artículo 340 de la LOTT).

Se reconoce *inamovilidad* a aquellos trabajadores que tuviesen un hijo con discapacidad o que no pueda valerse por sí mismo (artículos 347 y 420.4 de la LOTT).

La *licencia por paternidad* es fijada en catorce (14) días continuos contados a partir del parto o la colocación familiar (artículo 339 de la LOTTT), sin perjuicio del régimen más favorable que prevé la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad para el supuesto de parto múltiple (artículo 9).

El patrono que ocupe, por lo menos, veinte (20) trabajadores deberá instalar en la entidad de trabajo un *centro de educación inicial* o proveer este servicio a través de un tercero, en beneficio de los hijos de sus trabajadores en edades comprendidas entre los tres (3) meses y los seis (6) años de edad (artículos 343 y 344 de la LOTTT). El régimen descrito sustituye el previsto en el artículo 382 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, referente a las guarderías infantiles que ofrecían sus servicios a los hijos de sus trabajadores hasta la edad de cinco (5) años.

La madre trabajadora gozará de dos (2) descansos diarios de media (½) hora cada uno para *amamantar* a su hijo en el centro de educación inicial que el patrono hubiese instalado en la entidad de trabajo. En caso de que el patrono hubiese optado por proveer este servicio a través de un tercero, los dos referidos permisos para lactancia se extenderán a una hora y media (1 ½) cada uno (artículo 345 de la LOTTT).

En este sentido, la reforma de la Ley de Promoción y Protección a la Lactancia Materna (G.O. N° 38.763 del 6 de septiembre de 2007), en proceso de discusión en el seno de la Asamblea Nacional, prevé incrementar en media (½) hora el descanso para la lactancia materna cuando la trabajadora o su hijo padezcan alguna discapacidad (artículo 42).

## **Evaluación preliminar de la LOTTT y su influjo sobre el mercado de trabajo**

El análisis del catálogo de *derechos individuales* que contempla la LOTTT arroja, sin duda, un balance favorable a los intereses del *trabajador*, considerado como sujeto abstracto. No obstante, resulta conveniente advertir que los costos y rigideces que entraña el nuevo régimen legal podrían provocar consecuencias perniciosas sobre el sistema de relaciones laborales.

El proceso observado para sancionar la LOTTT, excluyó la *participación de las organizaciones más representativas de patronos y trabajadores*. Esta situación fue *deplorada* por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su 368° informe al Consejo de Administración, del 7 de junio de 2013, con ocasión del examen de los casos Nos. 2917 y 2968 (párrafos 1020 y 1021).

En el caso concreto del régimen de la jornada de trabajo, los convenios de la OIT suscritos por Venezuela, cuyos contenidos resultaban de imperativa observancia para el legislador (Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 3 de la Constitución

CRBV), prevén la *preferencia por su regulación mediante negociación colectiva*<sup>3</sup> y, en el supuesto de procesos legislativos, la necesaria *consulta a los interlocutores sociales*<sup>4</sup>.

La ausencia de *diálogo y concertación social* durante el proceso de sanción de la LOTTT hace temer efectos imprevistos sobre el sistema de relaciones de trabajo, toda vez que, muy probablemente, no fueron consideradas las peculiaridades de los diversos sectores productivos del país. La tardía y flexible reglamentación de la LOTTT en materia de tiempo de trabajo, avala lo expuesto.

Según datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la *población económicamente activa* en Venezuela se ubica, para el mes de abril de 2013, en 13.716.347 (personas), de la cual el 92,1% (12.629.666) se encuentra *ocupada*<sup>5</sup> y el restante 7,9% (1.086.681), *desocupada*. De la población ocupada, el 60,2% (7.603.688) se ubica en el *sector formal*<sup>6</sup> de la economía, mientras que el 39,8% (5.025.215) lo hace en el *sector informal*<sup>7</sup>.

En este contexto y a mero título de ejemplos:

La reducción de la *jornada máxima diurna y mixta*, además de la prolongación del *descanso mínimo semanal*, generan sobre ciertas entidades de trabajo una potencial reducción de por lo menos, diez por ciento (10%) de su capacidad productiva, con el consecuencial encarecimiento de los bienes y servicios que ofrecen a la colectividad. Esta situación hace temer el deterioro o extinción de entidades de trabajo, y el consecuente incremento de la tasa de desocupación y/o informalidad.

El régimen de *estabilidad absoluta*, y más aún la *inamovilidad* que por más de un decenio ha impuesto el Ejecutivo Nacional, puede desestimular la contratación a tiempo indeterminado de nuevos trabajadores, incrementando la tasa de desocupación, sobre todo de los jóvenes que aspiran a trabajar por primera vez.

---

<sup>3</sup> Artículos 2.b y 5.1 del Convenio N° 1 de la OIT por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, 5.2 del Convenio N° 149 de la OIT sobre el personal de enfermería, 4.2 y 12 del Convenio N° 153 de la OIT sobre la duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera).

<sup>4</sup> Artículos 6.1 del Convenio N° 1 de la OIT por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, y 3 del Convenio N° 153 de la OIT sobre la duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera).

<sup>5</sup> Se considera ocupada, según el INE, toda persona que declare haber trabajado, con o sin remuneración, por lo menos una (1) hora durante la semana anterior a la realización de la entrevista.

<sup>6</sup> Refiere a quienes prestan servicios en entidades de trabajo con cinco (5) o más personas empleadas, así como trabajadores por cuenta propia con profesión universitaria.

<sup>7</sup> Refiere a quienes prestan servicios en entidades de trabajo con menos de cinco (5) personas empleadas (incluyendo al patrono), servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales (vendedores, conductores, artesanos, buhoneros, etcétera), y ayudantes o auxiliares que no son remunerados y trabajan por lo menos 15 horas semanales.

Las ambigüedades e imprecisiones en materia de *tercerización* podrían inhibir la contratación con pequeñas entidades de trabajo, las cuales afrontarían el riesgo de extinguirse.

La previsión del cálculo *retroactivo* de las *prestaciones sociales*, en el ámbito de una economía inflacionaria<sup>8</sup>, tenderá a reducir los incrementos salariales y/o sustituirlos por beneficios sociales no remunerativos y; el cúmulo de garantías que se ofrecen a la trabajadora, con ocasión de la maternidad, podría propiciar la resistencia patronal a la contratación de mujeres en edad reproductiva, lo que intensificaría la mayor tasa de desocupación femenina (92,7%, en contraste con el 91,6% de la población masculina).

Finalmente, conviene advertir que en el vigente modelo de relaciones laborales impera una especie de *doble rasero* en materia de los controles administrativos y judiciales para asegurar el cumplimiento patronal de la legislación del trabajo: *estrictos en el sector privado de la economía y laxos, cuando no complacientes, en el sector público*.

Para fundamentar lo expuesto, baste hacer referencia a los más de cuatrocientos (400) convenios colectivos de trabajo cuya duración se encuentra vencida en el sector público desde los años 2006 al 2008<sup>9</sup>, sin que hasta la fecha se hayan celebrado los convenios sustitutivos. Otra expresión de ello, reflejo quizá de una percepción de absoluta *impunidad*, lo constituye la declaración de un alto funcionario del Ejecutivo Nacional, quien amenazó con ejecutar *despidos discriminatorios por razones políticas*, destacando que “las normas laborales le importaban en lo absoluto”<sup>10</sup>.

## **Recomendaciones para la acción sindical**

Como se señaló en su oportunidad, en la LOTTT coexisten tres núcleos temáticos:

- El núcleo ideológico que se expresa en la noción de *proceso social de trabajo* y pretende impulsar la transición hacia un modelo de producción socialista mediante el desarrollo e implantación de consejos de trabajadores adscritos al Poder Popular.
- El catálogo de derechos individuales destinados a tutelar los intereses del trabajador individualmente considerado, cuya valoración se ofreció en los párrafos precedentes y;
- la regulación de la libertad sindical, entendida como el derecho de trabajadores y patronos a organizarse en la forma que estimen conveniente para la mejor defensa y promoción de sus derechos e intereses. En este ámbito, destaca la intensificación de los mecanismos estatales de injerencia

---

<sup>8</sup> Según el INE, el índice nacional de precios al consumidor se elevó en 6.1% durante el mes de mayo de 2013, alcanzando un acumulado anual de 18,1%.

<sup>9</sup><http://www.conflictove.org.ve/laboral/estan-vencidos-400-contratos-colectivos-en-el-sector-publico-reportaje-de-ana-diaz.html>.

<sup>10</sup><http://www.derechos.org.ve/2013/04/21/video-muestra-a-ministro-ricardo-molina-amenazando-con-despidos-por-razones-politicas/>.

sobre las organizaciones de trabajadores y patronos, como es el caso de la potestad del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales para dirimir conflictos intersindicales por representatividad.

Frente a cada ámbito temático de la LOTTT corresponderá también el trazado de acciones sindicales concretas:

- El núcleo ideológico, profundamente influenciado por el equilibrio de fuerzas entre los actores políticos, no pareciera tener perspectivas de evolución en el corto plazo: el eventual protagonismo de los consejos de trabajadores sería, muy probablemente, percibido como una lesión a los derechos patronales de propiedad y gestión del proceso productivo, al mismo tiempo que una amenaza a la clásica función sindical de representación de los intereses de la clase trabajadora. Cónsono con esta línea de pensamiento, el Ejecutivo Nacional ha destacado su talante *obrerista* y anuncia que estrechará vínculos con las organizaciones sindicales afectas<sup>11</sup>. No obstante, lo que sí resulta urgente y, ojalá, prioritario, es la acción sindical contra cualquier manifestación de discriminación por razones políticas o ideológicas, que en el plano individual se expresa en despidos y desmejoras, y en el colectivo, en persecuciones (incluso a través del poder judicial) de dirigentes sindicales incómodos, y la supresión de mecanismos eficaces de diálogo y concertación social.
- El catálogo de derechos individuales se muestra marcadamente favorable a los intereses de los trabajadores, razón por la cual luce conveniente comprender su alcance, sobre todo respecto de los nuevos institutos que contempla la LOTTT, y velar por su estricto cumplimiento. Al mismo tiempo, habrá de observarse los efectos de la legislación sobre el mercado de trabajo y propiciar políticas e iniciativas legislativas que estimulen el trabajo decente y reduzcan los índices de desocupación e informalidad. A los fines indicados luce esencial propiciar espacios para el diálogo y la concertación social, de carácter trilateral o bilateral. La Organización Internacional del Trabajo, y ahora las instancias sociales del Mercado Común del Sur (Mercosur), podrían impulsar tales procesos.

Por último, cabría analizar, atendiendo a la situación económica imperante y los costos que ya entraña la LOTTT, la posibilidad de reorientar la negociación colectiva para favorecer la estabilidad de las entidades de trabajo, garantizar las fuentes de empleo, y abrir espacios para la participación en la gestión empresarial.

---

<sup>11</sup> En el discurso correspondiente a la conmemoración del 1° de mayo (2013), el Presidente de la República anunció que cedería al *movimiento sindical* la gestión de la ciudad turística de Los Caracas (que en la actualidad administra el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores), y que ciertas políticas gubernamentales serían orientadas para favorecer, de modo específico, los intereses de la clase trabajadora (Gran Misión Vivienda Venezuela Obrera, Mercal Obrero, Barrio Adentro Obrero, etcétera). Al lado de esto, se anunció también la creación de las milicias obreras bolivarianas para la “defensa de la soberanía y la revolución” (acto de graduación de la primera promoción de la Universidad Bolivariana de los Trabajadores Jesús Rivero, celebrado el 22 de mayo de 2013).



- En materia de libertad sindical se observa, como antes se mencionó, una intensificación de los mecanismos estatales para intervenir en la actividad sindical: las elecciones son organizadas por el Consejo Nacional Electoral, la administración es auditada por la Contraloría General de la República y la representatividad, en caso de conflicto intersindical, es resuelta por el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. Por tanto, resultaría adecuado anticipar las acciones destinadas a evidenciar la postura antisindical del régimen y propiciar su derogatoria o atenuación. En este sentido, convendría hacer seguimiento a la *recomendación* del Comité de Libertad Sindical OIT, a propósito de las quejas identificadas como casos Nos. 2917 y 2968 (informe 368° al Consejo de Administración, del 7 de junio de 2013): "...el Comité pide al Gobierno [de Venezuela] que someta a un diálogo tripartito con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, las disposiciones de la LOTTT en materia de libertad sindical y de negociación colectiva criticadas por la Comisión de Expertos [artículos 367, 368, 380, 387, 403, 410, 431, 449, 450, 451, 465, 484, 493 y 494] a efectos de poner tales disposiciones en plena conformidad con los Convenios número 87 y 98 de la OIT...".