

**Derechos individuales
en la Ley Orgánica del
Trabajo, los
Trabajadores y las
Trabajadoras y su
incidencia sobre el
movimiento sindical**

César Augusto Carballo Mena

Septiembre de 2012

Derechos individuales en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su incidencia sobre el movimiento sindical

César Augusto Carballo Mena

Caracas, Septiembre de 2012

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
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 su autor y la institución que coordinó su elaboración.

ÍNDICE

Introducción	1
Aspectos novedosos de la LOTTT y principales contrastes con la derogada Ley Orgánica del Trabajo (DLOT)	1
Personas en el Derecho del Trabajo	2
Contrato de trabajo	2
Vicisitudes de la relación de trabajo	3
Estabilidad en el empleo	4
Justa distribución de la riqueza	4
Tiempo de trabajo	5
Armonización del trabajo y los deberes familiares	6
Prescripción de las acciones	7
Evaluación preliminar de los cambios incorporados en la LOTTT	8
Anexo: Tabla comparativa de condiciones laborales	9

Introducción

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), publicada en la Gaceta Oficial de la República N° 6.076 Extraordinaria en fecha 7 de mayo de 2012, concibe al *trabajo* como un *proceso social* a través del cual el Estado satisface sus fines esenciales (artículos 1, 18, 24 y 25 de la LOTTT). Desde esta perspectiva, el *trabajo* no ha de orientarse a la satisfacción de los intereses particulares de los sujetos del vínculo laboral sino del interés público que traduce y tutela el Estado, entre los que destacan la atención de las necesidades del pueblo, la independencia y soberanía nacional, la soberanía económica del país, y la seguridad y soberanía alimentaria sustentable (artículo 25 de la LOTTT). Por el influjo de la concepción expuesta, la LOTTT:

- Omite referir al *patrono* como el sujeto que tiene a su cargo la unidad productiva (artículo 40 de la LOTTT), y atribuye a ciertas instancias del poder popular (*consejos de trabajadores*) facultades de *gestión* sobre la misma (artículos 497 y 498 de la LOTTT).
- Prescinde del *fin de lucro* como rasgo caracterizador de la *empresa* (artículo 45.a LOTTT).
- Declara a la riqueza como *producto social* (artículo 96 de la LOTTT) y, por tanto, sugiere que los excedentes o beneficios de la entidad de trabajo habrían de *reinvertirse en la sociedad*, en lugar de ser apropiados por el patrono y sus trabajadores en satisfacción de sus intereses particulares¹, reproduciéndose así el modelo de las unidades productivas organizadas bajo el modelo de propiedad social (ver artículos 6.21, 10 y 24.7 de la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal).
- Prevé la *intervención administrativa* de las entidades de trabajo cuando se estime en peligro su normal desenvolvimiento (artículos 148 y 149 de la LOTTT); e impone a las organizaciones sindicales, como objeto primario, la protección y defensa, ya no de los intereses de clase o categoría (artículos 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela-CRBV- y artículo 10 del Convenio N° 87 Organización Internacional del Trabajo- OIT-), sino del *proceso social de trabajo*, esto es, de la satisfacción, a través del *trabajo*, de los fines esenciales del Estado (artículo 365 de la LOTTT). Desde esta perspectiva, los sindicatos han de ejercer típicas potestades estatales, destinadas a tutelar los intereses del *pueblo* y asegurar la *independencia y soberanía nacional* (artículo 365 de la LOTTT), tales como la “producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del *pueblo*” (artículo 367.2 de la LOTTT) y el “control y vigilancia sobre los costos y las ganancias para que los precios de los bienes y servicios sean justos para el *pueblo*” (artículo 367.3 LOTTT).

Aspectos novedosos de la LOTTT y principales contrastes con la derogada Ley Orgánica del Trabajo (DLOT)

Los aspectos más relevantes de la LOTTT, en el contexto descrito en los párrafos precedentes y dentro del perímetro del derecho individual del trabajo, refieren al régimen

¹ La hipótesis expresada resuelve una aparente paradoja que entraña la LOTTT: preserva el porcentaje de participación de los trabajadores sobre los beneficios o utilidades del patrono, a pesar de proclamar que la *riqueza* es producida *principalmente* por los trabajadores y que debe ser distribuida con *justicia* (artículos 96 y 100.2 de la LOTTT).

de las personas el contrato de trabajo, las vicisitudes de la relación de trabajo, la estabilidad en el empleo, la justa distribución de la riqueza, el tiempo de trabajo, la armonización del trabajo y los deberes familiares, y la prescripción de las acciones laborales.

Personas en el Derecho del Trabajo

La LOTTT abandona, por lo menos en la esfera del sector privado de la economía (ver artículo 6 de la LOTTT), la clásica distinción entre *obreros* y *empleados*, que se fundamentaba en la preeminencia del esfuerzo manual o intelectual, respectivamente, en la ejecución de los servicios objeto de la relación de trabajo.

Asimismo, fue suprimida la categoría de *trabajador de confianza*, definida en el artículo 45 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (DLOT).

Por otro lado se preserva el régimen de los *contratistas*, incluso en obras o servicios inherentes o conexos con las actividades productivas desplegadas por el contratante o beneficiario (artículos 49 y 50 de la LOTTT). En cambio, se proscribió al *intermediario* por considerarse una manifestación de *tercerización*, es decir, de 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).

Como se desprende del análisis comparado de los dos párrafos precedentes, la *tercerización* supone la ejecución de obras o la prestación de servicios a través de un *tercero*, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Por contraste, resulta lícita la modalidad del *contratista*, es decir, de aquel tercero que, en beneficio del contratante, ejecuta obras o presta servicios, cualquiera sea su naturaleza, *con sus propios elementos o recursos propios, y con trabajadores bajo su dependencia* (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 (30 de abril de 2012).

Contrato de trabajo

Se preserva el principio general de *informalidad* del contrato de trabajo; sin embargo, en el supuesto de no haber sido celebrado por escrito se presumirá cierto el contenido que le asigne el trabajador, salvo prueba en contrario (artículo 58 de la LOTTT).

Si el contrato de trabajo fuese celebrado por escrito, el patrono deberá dejar constancia, en un *libro* concebido para tal fin, 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 (artículo 75 de la DLOT).

Así mismo, se amplió el lapso de *presunción de prórroga* del contrato de trabajo por tiempo determinado y para una obra determinada, que la DLOT 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 LOTT).

Al igual que en la DLOT, 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 LOTT, 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 extiende por cinco (5) años (en lugar de un año, como lo preveía el artículo 90 de la DLOT); 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 mes, como preveía el artículo 101 de la DLOT), 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 inspección del trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos, no pudiendo exceder la suspensión de sesenta (60) días² (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 de la LOTT).
- 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 DLOT ello sólo aparecía previsto para los supuestos de licencia por maternidad y huelga lícita.

² La duración máxima de la suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor aparece prevista en el artículo 33 del Reglamento de la derogada Ley Orgánica del Trabajo.

En cuanto a la *terminación de la relación de trabajo*, cabe destacar:

- Se incluyen expresamente el *acoso laboral* (artículo 164 de la LOTT) y *sexual* (artículo 165 LOTT) como causales justificadas de despido (artículo 79.k 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 (artículo 81 de la LOTT). Sin embargo, el referido artículo, en su último aparte, obvia las consecuencias patrimoniales derivadas del eventual incumplimiento del aludido deber de brindar preaviso (a diferencia de lo que consagraba el artículo 107, Parágrafo Único de la DLOT).
- Los trabajadores amparados por el régimen de estabilidad en el empleo (artículos 85-93 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).
- 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 LOTT).

Estabilidad en el empleo

Se consagra un *régimen general de estabilidad absoluta* (por contraposición a la *estabilidad relativa* prevista en los artículos 112 y siguientes de la DLOT), por cuya virtud los trabajadores ostentan el derecho a permanecer en sus puestos de trabajo en tanto no medie causa que justifique la terminación de la relación laboral (artículos 85 y 86 de la LOTT). Por tanto, en caso de despido injustificado, la víctima podrá solicitar ante los tribunales laborales, en el plazo de diez (10) días hábiles, la restitución de la situación jurídica a través de su reinstalación al puesto de trabajo y pago de los salarios dejados de percibir, sin que el patrono pueda liberarse de dicha obligación mediante el pago de indemnizaciones sustitutivas.

Por su parte, el patrono, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la materialización del despido, deberá participarlo ante el juez del trabajo, indicando las causas que lo justificaron. En caso de incumplimiento, se tendrá al patrono por confeso en lo que respecta al carácter injustificado del despido (artículo 89, primer acápite de la LOTT).

El trabajador que gozando de estabilidad fuese víctima de despido injustificado podrá, en ejercicio de su libertad de trabajo, exigir, en lugar de su reinstalación en el puesto de trabajo, el pago de la indemnización tarifada prevista en el artículo 92 de la LOTT, es decir, el equivalente a las prestaciones sociales que puedan corresponderle.

Justa distribución de la riqueza

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 DLOT.

Por otro lado, se incrementó a treinta (30) días de salario la cuantía mínima de la *participación de los trabajadores en los beneficios o utilidades del patrono*, y se preservó la cuantía máxima equivalente a ciento veinte (120) días de salario, sin distinción alguna (artículo 131 de la LOTT).

Por contraposición, la DLOT 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).

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*.

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 LOTT). 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 de la LOTT), es decir, la *garantía de prestaciones sociales* o las *prestaciones sociales (propriadamente dichas)*.
- Las personas naturales, en su condición de patronos o de accionistas de sociedades que ostenten tal carácter, serán solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo (artículo 151 de la LOTT).

Tiempo de trabajo

El nuevo régimen de la *jornada de trabajo* entrará en vigencia a partir del 30 de abril de 2013 (Disposición Transitoria Tercera, numeral 1, de la LOTT):

- *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) hrs. diarias ni cuarenta (40) semanales si fuese *diurna*, de siete (7) hrs. diarias ni treinta y cinco (35) semanales si fuese *nocturna*, y de siete y media (7,5) hrs. diarias y treinta y siete y media (37,5) semanales si fuese *mixta*.
 - Excepcionalmente podrán excederse los límites indicados: a) 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; y b) Artículo 176 de la LOTT: 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 cuarenta y dos (42) horas semanales.

- *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; y
 - 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.

- *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.
 - Excepcionalmente (artículo 176 de la LOTT), cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, aquellas semanas que contemplen seis (6) días de trabajo deberán ser compensadas con un (1) día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente.

Si se laboran *horas extraordinarias* sin la debida autorización de la inspección 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).

Por otro lado, 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 DLOT.

- Se incrementó la cuantía del *bono vacacional*: mínimo de quince (15) días de salario normal, más un (1) días adicional por cada año de servicios 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 DLOT; 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 DLOT.

Armonización del trabajo y los deberes familiares

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 (artículos 335 y 339 de la LOTT).

Por su parte, 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).

Así mismo, 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).

En cuanto a la *licencia por paternidad*, ésta es fijada en catorce (14) días continuos contados a partir del parto o la colocación familiar (artículo 339 de la LOTT), sin perjuicio del régimen más favorable que prevé la Ley para 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 LOTT). El régimen descrito sustituye el previsto en el artículo 382 de la DLOT, 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 cada uno (artículo 345 de la LOTT).

Prescripción de las acciones

Las acciones derivadas de la relación de trabajo prescribirán, según lo previsto en el artículo 51 de la LOTT, al cumplirse:

- Diez (10) años contados a partir de la extinción de la relación de trabajo, en el supuesto del régimen de las prestaciones sociales; y

- cinco (5) años, también contados a partir de la extinción de la relación de trabajo, en lo concerniente al resto de prestaciones e indemnizaciones laborales.

Evaluación preliminar de los cambios incorporados en la LOTTT

Como se desprende de todo lo antes expresado, conviene abordar el análisis de la LOTTT desde una doble perspectiva: modelo de estatización de las relaciones laborales a través de la concepción del *proceso social de trabajo*, y catálogo de nuevas condiciones y prestaciones laborales.

El *proceso social de trabajo* lesiona la *autonomía* de las organizaciones sindicales al imponerles la tutela de los intereses del *pueblo* y atribuirles para ello el ejercicio de potestades estatales. Asimismo, supone la progresiva sujeción de la entidad de trabajo al control de gestión del *poder popular* a través de los *consejos de trabajadores*.

La LOTTT, en atención al principio de *progresividad* (artículo 89.1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), contempla un cúmulo de garantías, prestaciones y condiciones laborales que, sin duda, entrañan mayores niveles de protección para el trabajador.

Frente a la situación descrita, luce conveniente que el movimiento sindical:

- Aprehenda los nuevos contenidos de la legislación del trabajo, analice su repercusión sobre el sistema de relaciones laborales, y exija su estricta observancia.
- Participe protagónicamente en la implementación, probablemente conflictiva, de los regímenes de vigencia pospuesta (*vacatio legis*): incorporación a la nómina de las empresas de los trabajadores víctimas de *tercerización*, y ajustes sobre la *jornada de trabajo* (reducción del tiempo máximo de prestación de servicios, dos días continuos de descanso semanal y ampliación del descanso intrajornada).
- Observe los efectos del régimen de las *prestaciones sociales* sobre el salario, a los fines de prevenir políticas, ya constatadas en el pasado, destinadas a remunerar al trabajador mediante subsidios o facilidades de naturaleza jurídica extraña al salario.
- Evalúe los efectos de la legislación laboral sobre el sistema de relaciones laborales y, muy especialmente, en lo que respecta a la generación de nuevas fuentes de trabajo de calidad; y
- explore opciones normativas tendentes a superar las omisiones e imprecisiones legales, a través de la negociación colectiva y/o la concertación social.

TABLA COMPARATIVA DE CONDICIONES LABORALES
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT)
Y LA DEROGADA LEY ORGANICA DEL TRABAJO (DLOT)

	LOTTT	DLOT
PERSONAS	Trabajador (art. 35)	Empleado/Obrero (arts. 41 y 43)
	-	Trabajador de confianza (art. 45)
	Contratistas/Prohibición de tercerización (arts. 47-50)	Contratistas/Intermediarios (arts. 54 y 55)
CONTRATO DE TRABAJO	Registro de contratos (art. 59)	-
	Contrato verbal: contenido alegado por el trabajador se presume cierto (art. 58)	-
	Por tiempo determinado: máx. 1 año (art. 62)	Por tiempo determinado: máx. 3 años (art. 75)
	Por tiempo determinado: se presume prórroga si se vuelve a contratar dentro de 3 meses (art. 62)	Por tiempo determinado: se presume prórroga si se vuelve a contratar dentro de 1 mes (art. 74)
SUSTITUCIÓN PATRONAL	Responsabilidad solidaria: 5 años (art. 68)	Responsabilidad solidaria: 1 año (art. 90)
SUSPENSIÓN DEL VÍNCULO	Retiro justificado si, dentro de 3 meses, se estima inconveniente (art. 69)	Retiro justificado si, dentro de un mes, se estima inconveniente (art. 101)
	Nuevas causales: servicio civil y cuidado de parientes (arts. 72.d y 72.g)	-
		-

TABLA COMPARATIVA DE CONDICIONES LABORALES
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT)
Y LA DEROGADA LEY ORGANICA DEL TRABAJO (DLOT)

SUSPENSIÓN DEL VÍNCULO	Por caso fortuito o fuerza mayor: autorización por inspector del trabajo (art. 72.i)	
	Por enfermedad o accidente: patrono pagará diferencia entre salario y prestación del IVSS (art. 73)	-
	Computa para la antigüedad en todos los casos (art. 73)	Computa para la antigüedad: licencia por maternidad y huelga lícita (arts. 380 y 496)
TERMINACIÓN DEL VÍNCULO	Causales justificadas de despido y retiro: acoso sexual y laboral (arts. 79.k y 80.h)	-
	Omisión del preaviso del trabajador sin consecuencias patrimoniales (art. 81)	Omisión del preaviso del trabajador con consecuencias patrimoniales (art. 107)
	Proceden indemnizaciones si la extinción del vínculo no resulta imputable al trabajador (artículo 92)	Proceden indemnizaciones sólo en el supuesto de despido injustificado y retiro justificado (arts. 100 y 125)
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Estabilidad absoluta (arts. 85 y 86)	Estabilidad relativa (arts. 112 y ss.)
SALARIO	-	Salario de eficacia atípica (art. 133)

TABLA COMPARATIVA DE CONDICIONES LABORALES
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT)
Y LA DEROGADA LEY ORGANICA DEL TRABAJO (DLOT)

UTILIDADES	Cuantía mínima: 30 días de salario Cuantía máxima: 120 días de salario (art. 131)	Cuantía mínima: 15 días de salario Cuantía máxima: 60 o 120 días de salario, según las características de la empresa (art. 174)
SALARIO MÍNIMO	Fijación sólo por el Ejecutivo Nacional (art. 129)	Comisión tripartita, tarifas negociadas y Ejecutivo Nacional (arts. 167-172)
PRESTACIONES SOCIALES	Doble régimen: garantía trimestral sin recálculo y ajuste al último salario / Aplicación del más favorable (art. 142)	Régimen mensual sin recálculo (art. 108)
JORNADA	Diurna: 8 hrs. diar./40 sem. Nocturna: 7 hrs. diar./ 35 sem. Mixta: 7 ½ hrs. diar./ 37 ½ sem. (art. 173/vigencia 1º/5/2013)	Diurna: 8 hrs. diar. /44 sem. Nocturna: 7 hrs. diar./35 sem. Mixta: 7 ½ hrs. diar./42 sem. (art. 195)
	Excepciones: Trabajadores de dirección, inspección y vigilancia: 11 hrs. diarias y promedio 40 semanales en 8 semanas (art. 175)	Excepciones: Trabajadores de dirección, confianza, inspección, vigilancia, presencial y labor discont.: 11 hrs. diar. (art. 198)
	Trabajos continuos: promedio 42 hrs. semanales en 8 semanas (art. 176)	-
HORAS EXTRAORDINARIAS	Descanso intrajornada: 1 hr. (art. 168/vigencia: 1º-5-2013)	Descanso intrajornada: ½ hr. (art. 205)
	Descanso semanal: 2 días consecutivos	Descanso semanal: 1 día (art. 216)

TABLA COMPARATIVA DE CONDICIONES LABORALES
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT)
Y LA DEROGADA LEY ORGANICA DEL TRABAJO (DLOT)

	(art. 173/vigencia: 1°-5-2013) Incremento de 100% sobre la remuneración ordinaria si no fue autorizado (art. 118)	-
DÍAS FERIADOS	Se incorporaron: lunes y martes de carnaval, 24 y 31 de diciembre (art. 184.b)	-
	-	Los días de descanso que excedan de los primeros 15, pueden sustituirse por salario (art. 219)
VACACIONES	Acumulación máxima de 2 períodos (art. 199)	Acumulación máxima de 3 períodos (art. 229)
BONO VACACIONAL	Cuantía mínima: 15 días de salario Cuantía máxima: 30 días de salario (art. 192)	Cuantía mínima: 7 días de salario Cuantía máxima: 21 días de salario (art. 223)
PROTECCIÓN DE LA FAMILIA	Inamovilidad por maternidad/paternidad: desde la concepción y hasta 2 años después del parto (arts. 335, 420.1, 420.2, y 420.3)	Inamovilidad por maternidad: desde la concepción y hasta un año después del parto (art. 375)
	Inamovilidad para el trabajador y trabajadora adoptantes de un niño menor de 3 años: 2 años a partir de la colocación (arts. 335 y 339)	Inamovilidad trabajadora adoptante de niño menor de 3 años: 1 año a partir de la colocación (art. 375)
	Inamovilidad: hijo con discapacidad	-

TABLA COMPARATIVA DE CONDICIONES LABORALES
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT)
Y LA DEROGADA LEY ORGANICA DEL TRABAJO (DLOT)

PROTECCIÓN DE LA FAMILIA	(arts.347/420.4) Licencia prenatal de 6 semanas y postnatal de 20 semanas (art. 336)	Licencia prenatal de 6 semanas y postnatal de 12 semanas (art. 376)
	Licencia para trabajadora adoptante de niño menor de 3 años: 26 semanas (art. 340)	Licencia para trabajadora adoptante de niño menor de 3 años: 10 semanas (art. 378)
	Licencia por paternidad (incluyendo adopción): 14 días (art. 339)	-
	Centro de educación primaria (CEI) para hijos comprendidos entre 3 meses y 6 años (arts. 343 y 344)	Guardería infantil (GI) para hijos de hasta 5 años (arts. arts. 382 y 383 LOT y 101 de su Reglamento)
	Dos permisos diarios para lactancia: CEI en empresa: 1/2 hr. c/u CEI fuera de empresa: 1 1/2 hr. c/u (art. 345)	Dos permisos diarios para lactancia: GI en la empresa: 1/2 hr.c/u. GI fuera de empresa: 1 hr. c/u (art. 384)
PRESCRIPCIÓN	Prestaciones sociales: 10 años y resto de acreencias laborales: 5 años (art. 51)	Todas las acreencias laborales: 1 año (arts. 61 y 63)