



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**  
**COORDINACIÓN DE PASANTÍAS**

**TRABAJO DE GRADO**  
**LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA EN EPOCA DE CRISIS Y SU**  
**MARCO REGULATORIO**

**AUTOR: SILVA B., JOSE G.**

C.I. V-7.262.632

SAN DIEGO, MAYO 2022



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

## ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: **LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA EN EPOCA DE CRISIS Y SU MARCO REGULATORIO.**

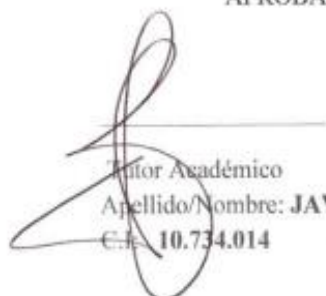
Realizado por (el) (la) Br: **JOSE GREGORIO SILVA BORDONES.**

C.I. N° 7.262.632 cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: Dieciséis puntos (16 Puntos)

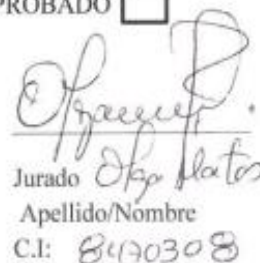
APROBADO

NO APROBADO

El Jurado

  
Tutor Académico  
Apellido/Nombre: **JAVIER GIORDANELLI**  
C.I. **10.734.014**

  
Jurado **Mariana Silva**  
Apellido/Nombre  
C.I: **3332513**

  
Jurado **Ofra Plata**  
Apellido/Nombre  
C.I: **8470308**

  
Fecha: 24/5/22

## **DEDICATORIA**

A la memoria de mis Padres,  
quienes en su humildad y pocos estudios  
formales supieron inculcar en mi desde  
muy pequeño el amor por los estudios,  
por la lectura y el saber, fuente inagotable  
que me hace prepararme cada día más.

A mi hija Isamar, para que le sirva de  
ejemplo que los estudios constantes nos  
amplían la visión del mundo y nos  
hacen hombres y mujeres de bien.

## AGRADECIMIENTO

Ante todo quiero agradecer a Dios todopoderoso, fuerza vital de las aspiraciones humanas, por finalmente permitirme concluir el presente trabajo de grado, desarrollado simultáneamente con el ejercicio de mi carrera como profesional de Recursos Humanos, sólo los que trabajan y estudian comprenden los esfuerzos y sacrificios de esta combinación.

A mi Esposa Milagros Garmendia y mi Hija Isamar Silva, testigos y compañeras fieles del desarrollo de este trabajo y también fuentes de inspiración y apoyo aupándome siempre en seguir adelante y concluir la meta trazada.

A mis compañeras de estudios que me antecedieron en el logro de esta meta alcanzada y en la obtención de su grado de Abogadas quienes me impulsaron con palabras de aliento y con su ejemplo.

Al mundo del Trabajo en el que me he desarrollado en los últimos 30 años como profesional de Recursos Humanos, que me ha enriquecido en la experiencia y me ha hecho tener una atracción especial hacia el Derecho del Trabajo, área en la cual desarrollo el presente trabajo de grado.

A Venezuela, de quien no he perdido la esperanza que tendremos un mejor futuro como país, por sus potencialidades y en general por los jóvenes que hoy se forman y dirigirán el futuro de este país hacia un mejor porvenir.

José G. Silva B.

## ÍNDICE GENERAL

ACTA DE APROBACION .....	ii
<i>DEDICATORIA</i> .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v,vi,vii
RESUMEN INFORMATIVO .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	09,10
Capítulo I .....	v
El Problema.....	11
1.1 Planteamiento del Problema. ....	11
1.2. Formulación del Problema. ....	12
1.3. Objetivos de la Investigación.....	13
1.3.1. Objetivo General. ....	13
1.3.2. Objetivos Específicos.....	13
1.4. Justificación e Importancia del Estudio. ....	14
1.5. Alcance y Limitaciones del Estudio .....	15
Capítulo II .....	15
Marco Teórico.....	15
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	15
2.2. Bases Teóricas. ....	19
2.2.1. Evolución Histórica de las Relaciones Laborales en Venezuela....	19
2.2.2. El Derecho Laboral Venezolano (marco regulatorio) a partir de la Ley del Trabajo de 1936. ....	23
2.2.3.- La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y su Reglamento.....	26
2.2.3.1. Antecedentes.....	26
2.2.4.- La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y la Reforma de 1997.....	28
2.2.5.- El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999.....	33
2.2.6.- El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.....	36

2.2.7.- La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.....	38
2.2.8.- La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012 .....	41
2.2.8.1.- El Nuevo Sistema de Prestaciones Sociales .....	41
2.2.8.2.- La Nuevo Regulación en materia de Jornada Laboral.....	42
2.2.9.- La Tercerización y las Empresas Contratistas en la LOTT.....	45
2.2.9.1.- Tercerización .....	45
2.2.9.2.- La Figura del Contratista.....	46
2.2.10.- Consecuencias Indemnizatorias del Despido .....	47
2.2.11.- El Nuevo procedimiento de reenganche en la Inamovilidad Laboral .....	49
2.2.12.- Consecuencias por cierre o quiebra de la Empresa .....	56
2.2.13.- Nuevos aspectos del Contrato de Trabajo, por tiempo y obra determinada .....	57
2.2.14.- Nuevo Sistema de Sanciones, Multas y Arrestos .....	59
2.2.15.- Causas de Arrestos.....	61
2.2.15.1.- Arresto por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo.....	61
2.2.16.- Nuevo Rol de las Organizaciones Sindicales en la Empresa.....	64
2.3.- Bases Legales. ....	65
2.3.1. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras .....	66
2.3.2.- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. ....	84
2.4.- Definición de Términos Básicos.....	88
Capítulo III.....	91
Marco Metodológico.....	91
3.1. Tipo de Investigación.....	91
3.2.- Métodos y técnicas de Investigación Jurídica. ....	91
3.3.- Fases Metodológicas de la Investigación. ....	92
3.4.- Fuentes de Conocimiento Jurídico .....	92
Capítulo IV.....	94
Resultado, Conclusiones y Recomendaciones.....	94
4.1. Resultados.....	94
4.2. Conclusiones.....	100
4.3. Recomendaciones. ....	103

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... 107



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS**

**LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA EN EPOCA DE CRISIS Y SU  
MARCO REGULATORIO**

**AUTOR:** Silva B. José G

**TUTOR:** Giordanelli Javier

**FECHA:** Mayo 2022

**RESUMEN INFORMATIVO**

La presente investigación o trabajo de grado tuvo como finalidad fundamental estudiar las Relaciones Laborales en Venezuela en época de crisis y su marco regulatorio intentando dar una visión de la evolución de las mismas, así como su desarrollo actual en una Venezuela golpeada por la crisis económica, política y social y también como resultado de la aparición en el país de la pandemia Covid 19. Para su desarrollo se realizaron tres objetivos específicos a saber: 1.- Analizar el desarrollo de las Relaciones Laborales en Venezuela y su marco regulatorio. 2.- Determinar la idoneidad de la legislación laboral actual al nivel de desarrollo de la Relaciones Laborales actualmente en Venezuela. 3.- Recomendar algunas soluciones para la adaptación del marco regulatorio de las Relaciones Laborales. La metodología de investigación fue de tipo documental, descriptiva con un diseño documental cualitativo.

**Palabras Claves:** Relaciones Laborales, Marco Regulatorio, Diálogo Social, Negociación y Convención Colectiva, Derecho Laboral, Sindicatos, Patronos, Estado.

**Línea de Investigación:** Derecho Social y Humano.

## **INTRODUCCION**

Todo sistema de Relaciones Laborales o Relaciones de Trabajo como también se le llama, es el resultado de la dinámica económica y el contexto en el que ellas se llevan a cabo y evolucionan, siendo uno de los aspectos fundamentales de su conformación el marco jurídico o regulatorio que le sirve de base y delimita el campo de acción de los sujetos del sistema de Relaciones Laborales: Estado, Trabajadores y Patrono.

Para que un sistema de Relaciones Laborales funcione debe tener reglas claras, debe haber seguridad jurídica y debe atender al desarrollo y la dinámica propia de las fuerzas productivas, teniendo el marco para su desarrollo y evolución, debiendo en principio tener coincidencia el grado de desarrollo de las relaciones de trabajo con el marco jurídico que lo regula o sustenta.

En la presente investigación se pretende abordar, estudiar, si en la época de crisis que actualmente vive el sector productivo en Venezuela el marco regulatorio o jurídico es propicio y se adapta a la dinámica actual de las Relaciones Laborales y recomendar algunas propuestas que dinamicen dicho marco atendiendo a los nuevos tiempos que se viven en Venezuela, de desarrollo incipiente del sector económico.

Es así como en el transcurso de la investigación hubo algunas limitaciones ya que por lo actual del tema, es decir, la crisis por la que atraviesas las Relaciones Laborales en Venezuela

producto de la crisis del país son pocas y seguramente están otras investigaciones en desarrollo abordando este importante tema.

Mediante la investigación descriptiva, documental y también mediante el ejercicio práctico derivado de la experiencia del investigador en el ejercicio práctico de la gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales el resultado de la investigación concluye que el marco regulatorio de las relaciones Laborales en Venezuela no se adapta a la realidad del país derivado de una situación económica deteriorada, que las normas en otrora sancionadas para un momento histórico no se adaptan a la actualidad, recomendándose una actualización al mundo del trabajo y realidad económica que hoy vive el país.

## **Capítulo I**

### **El Problema.**

#### **1.1 Planteamiento del Problema.**

El surgimiento y desarrollo de las Relaciones Laborales en Venezuela está ligado fundamentalmente al surgimiento y desarrollo de la industria petrolera, así como su marco regulatorio, lo cual se fue extendiendo a las relaciones de tipo capitalista e industrial derivado de este auge, por lo que Venezuela desarrolló una relaciones laborales de origen petrolero y luego de tipo industrial con desarrollo de ejes industriales especialmente en el Estado Zulia, Carabobo, Oriente del país (Anzoátegui, Monagas) y el Estado Bolívar con el desarrollo de las empresas básicas del estado.

Asociado a este desarrollo está ligado el desarrollo del movimiento obrero, derivado fundamentalmente de las organizaciones sindicales en este sector y su luchas por reivindicaciones salariales y de mejores condiciones de trabajo, respondiendo a este desarrollo el surgimiento del marco regulatorio laboral con la primera ley del trabajo formal de 1936 (la de 1928, se sabe que fue un requisito formal para cumplir con alguna exigencias de la OIT del entonces gobierno del General Juan Vicente Gómez) y sus posteriores reformas (en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983), teniendo una importante evolución en 1991 cuando le fue otorgada su carácter orgánico, luego la de 1997 que reformó el sistema de prestaciones sociales hasta llegar a la hoy vigente de 2012.

Durante este desarrollo de las relaciones Laborales en Venezuela y su marco regulatorio se ha dado el marco que responde a esta evolución, en su mayoría derivado de propuestas, acciones y soluciones derivadas de la negociación y entendimiento del diálogo social entre los 3 sectores importantes de las relaciones laborales, a saber: Estado, Trabajadores y Patronos, sin embargo en la actualidad producto de la crisis en Venezuela este equilibrio se ha roto tendiéndose un predominio del Estado en entendimiento con el sector de los trabajadores organizados, dejando al Patrono y sus organizaciones en evidente desventaja.

En estos tiempo de crisis que vive Venezuela las Relaciones Laborales se encuentra en su peor momento y marco regulatorio, es decir, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras así como otras no están cónsonos o no se corresponden con la nueva situación país, por lo que observamos un marco regulatorio desfasado así como varias instituciones de derecho colectivo (Sindicatos, Convención Colectiva, etc), **es por ello que pretendemos estudiar este contenido de las relaciones laborales actual, su marco regulatorio y la idoneidad para ir acorde a estos nuevos tiempos de crisis.**

## **1.2. Formulación del Problema.**

En relación al estado actual de las relaciones de trabajo o laborales que rigen en el país producto del detrimento del diálogo social, la destrucción del parque industrial, la debilidad del movimiento de los trabajadores y un predominio avasallante del Estado, surge la siguiente interrogante:

¿Está acorde a los nuevos tiempos de Venezuela el marco regulatorio laboral que rige las relaciones laborales?

¿Las instituciones de derecho individual y derecho colectivo existentes se adaptan al modelo de relaciones laborales actual y al grado de desarrollo industrial y del mundo del trabajo en la Venezuela actual?

### **1.3. Objetivos de la Investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo General.**

Determinar la idoneidad del marco regulatorio laboral y sus instituciones de derecho individual y colectivo como marco que regula las relaciones de trabajo o laborales en la Venezuela actual.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

- ✓ Analizar el desarrollo de las Relaciones Laborales en Venezuela y su marco regulatorio.
- ✓ Determinar la idoneidad de la legislación laboral actual al nivel del desarrollo de las Relaciones Laborales actualmente en Venezuela.
- ✓ Recomendar algunas soluciones para la adaptación del marco regulatorio de las Relaciones Laborales

#### **1.4. Justificación e Importancia del Estudio.**

En el desarrollo actual de la economía de Venezuela y la crisis manifiesta se ha demostrado la insuficiencia de un modelo de desarrollo económico basado en la intervención y control excesivo del Estado, por lo que es muy importante que el sector privado, de empresarios, sector industrial vuelva a tener el desarrollo como fuente generadora de bienes y servicios, así como una seguridad jurídica para operar; es por ello de vital importancia y se justifica analizar si el marco regulatorio laboral está adaptado a estos nuevos tiempos, si constituye una camisa de fuerza que limita el desarrollo de los otros 2 actores de las relaciones laborales diferente al Estado y así recomendar propuestas que flexibilicen dicho marco para impulsar el incipiente desarrollo económico que hoy presenta la economía venezolana.

Es importante contar con perspectivas diferentes al enfoque del Estado, propuesta que surjan del mismo sector privado y sea cónsono el desarrollo de la legislación laboral con los nuevos tiempos que exige el país, desafortunadamente tiempos difíciles y de crisis, de allí la importancia de estudiar el marco regulatorio laboral y proponer recomendaciones que tiendan a flexibilizarlo y permita un ambiente de mayor productividad.

#### **1.5. Alcance y Limitaciones del Estudio.**

Sin embargo, vista la actualidad del tema, en vigencia y en pleno desarrollo, seguramente nos encontraremos con limitaciones de investigaciones previas actualizadas, también por ser un tema de amplitud el investigador abordará el tema en su alcance, al análisis del sector privado,

industrial así como de las relaciones laborales del sector formal de la economía, no informal, ni de nuevas formas de asociación, como Cooperativas, empresas de producción social, etc.

## Capítulo II

### Marco Teórico.

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación.

Producto de un primer análisis e investigación más profunda del tema se encontraron algunos antecedentes de abordamiento del tema:

Lucena, H. (2020), **“Desindustrialización y Relaciones de Trabajo”**: “Los trabajadores cuentan con los sindicatos y los convenios colectivos como sus instituciones propias, en las relaciones de trabajo ellas son expresión de la bilateralidad. En una sociedad para su gobernabilidad existen acuerdos entre los factores de la producción, decimos el trabajo y el capital con el estado de regulador, para que se produzca, se genere riqueza, se distribuya y redistribuya la ganancia, para que se destinen medios para fortalecer el aparato productivo y la población trabajadora. Es el consenso nacional, que se reproduce en los sectores y ramas, y por supuesto en los centros de trabajo”.

Hernández, A. (2008), **“Temas relevantes de las Relaciones Laborales contemporáneas en Venezuela”** indica: “Como bien se apuntaba al inicio de este punto: las relaciones laborales funcionan con base en normas, de lo contrario el proceso productivo en su conjunto no podría

sostenerse. Desde este ángulo, se dice que Venezuela se caracteriza por la existencia de una normativa laboral, extremadamente rígida, a diferencia de otros países latinoamericanos que han vivido procesos de flexibilización e incluso de desregulación laboral. En los últimos años el Ejecutivo ha promulgado una serie de leyes y normas de naturaleza que han tenido en el sector empleador, sindical y político reacciones diversas, pero que, en general, se caracterizan por acentuar la mencionada rigidez. Como casos emblemáticos se tienen la LOPCYMAT, los decretos de Inamovilidad Laboral y la denominada solvencia laboral, esta última, muy cuestionada por el sector empleador”.

Mendez, A. (2020), en la obra colaborativa **“Mundo del Trabajo: Delineando la agenda postpandemia”**, señala en su artículo, denominado: **”Crisis Económica, Relaciones Laborales Atípicas y Seguridad Social de los Trabajadores**, lo siguiente: “La contratación colectiva llegó un momento en el que se le consideró el más importante instrumento de desarrollo de la seguridad social, a tal punto que se le consideró y considera una fuente del Derecho de la Seguridad Social. En países latinoamericanos como Venezuela, la contratación colectiva llegó a superar con creces los instrumentos legales de protección social tal es el caso de los seguros sociales. En la actualidad, no solo venezolana, sino mundial, la contratación colectiva ha ido perdiendo fuerza reivindicativa por varias razones entre las que podemos citar las siguientes: a. La regulación de la relación laboral por parte del Estado ha dejado muy poco espacio para la negociación entre las partes intervinientes de la relación laboral: obreros y patronos. b. La pérdida de importancia de la capacidad organizativa de los trabajadores y la subordinación a intereses políticos partidistas y no de pertenencia a una clase social. c. La desideologización del movimiento sindical en favor de la partidización política d. El auge de la atipicidad laboral y de la disminución del empleo típico. e. La incredulidad de las nuevas generaciones de trabajadores

con lo que consideran liderazgos e instrumentos de lucha desgastados e ineficientes. Estas causas, entre otras muchas más, van dejando de lado la organización sindical y, junto con ella, la contratación colectiva de trabajo y, por derivación, la protección social de los trabajadores, quienes quedan a merced de lo que disponga la legislación y los programas remediales y asistenciales de carácter público”.

Giordanelli, J. (2020), en la obra colaborativa **“Mundo del Trabajo: Delineando la agenda postpandemia”**, señala en su artículo, denominado: **“Los Impactos Laborales en tiempo de Emergencia Sanitaria”**, lo siguiente: “La emergencia sanitaria ha influido e impactado tanto en las relaciones laborales en diversas maneras que en este enfoque sólo se ha enumerado algunas de ellas. Sin mencionar el perjuicio que se genera al no prestar el servicio, a prestar el servicio inter jornada por el cambio o no de la flexibilización de la cuarentena o inclusive del riesgo que asume el trabajador al trasladarse a su sitio de trabajo en transporte público dada las condiciones en la que se presta este servicio. Sin lugar a dudas, esta pandemia ha hecho un impacto en las relaciones laborales en forma notable, en la cual no sólo los sujetos principales deben adaptarse y adecuarse, sino que también los operadores de justicia deben hacerlo y el Ejecutivo Nacional a través de la promulgación de leyes para así adecuarse a la realidad”.

Gerardo, M. (2022), en la obra colaborativa **“Transformación del Mundo del Trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela”**, en su artículo denominado: **“Análisis de la Actividad de las Organizaciones Sindicales a la luz de la pandemia”**, manifiesta lo siguiente: “La pandemia, ha estimulado otras formas de ver el trabajo y las relaciones laborales en general y ello causa gran impacto en la actividad sindical al día de hoy, porque es precisamente la pandemia la que impone las nuevas condiciones de trabajo, por lo que debemos tener claro que

se trata de un hecho fortuito y no del Príncipe aunque siempre habrá quien alegue lo contrario; y menos aún puede desvincularse tal situación al hecho de que en algunos escenarios puede mejorar las condiciones y en otros el efecto es contrario por cuanto cada una de las medidas que se ejecuta tiene como objetivo un fin mayor que es preservar la vida. Hay que buscar mejoras por un bien común y pareciera que la actividad sindical (rol de las organizaciones sindicales), es limitada ya que cualquier acción que se ejecute por la naturaleza misma de la figura legal, pone en riesgo la salud y consecuentemente la vida de un número indeterminado de personas. Habría ante este escenario que preguntarse: ¿Hay libertad sindical? ¿Quiénes establecen hoy día las condiciones de empleo y laborales? ¿Quién gana/quién pierde? Son nuevos tiempos de transición que se encuentran marcados históricamente”.

De igual forma, Goizueta, N. (2022), en la misma obra colaborativa **“Transformación del Mundo del Trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela”**, en su artículo denominado: **“ La Ineficacia del marco regulatorio en la protección del empleo en el contexto de crisis”**, indica: “Esta situación de crisis en nuestro país se agravó con la llegada del coronavirus o COVID-19, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) le dio la consideración de pandemia el 11 de marzo de 2020, virus este que ha generado una crisis humanitaria de carácter sanitario a nivel mundial, con impacto en lo social y lo económico, así como en el mundo del trabajo. En este contexto, en lo laboral podemos observar que la afectación abarca diversos aspectos, entre los que nos permitimos destacar, el referente al sistema de relaciones de trabajo, al empleo, a las relaciones laborales que en él se generan tanto individuales como colectivas, a la organización del trabajo, a las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y como es obvio, a su marco regulatorio, que ha sido desbordado; (omissis...).

## **2.2. Bases Teóricas.**

Las Relaciones Laborales, Relaciones de Trabajo o las Relaciones Industriales (en su marco más amplio) como también se les llama, tienen su fundamentación teórica en los primeros modelos que trataron de explicar o interpretar el surgimiento y desarrollo de tales relaciones, siendo tal vez el de los más conocidos el sostenido por John Dunlop, en su obra “**Sistema de Relaciones Industriales**” (1993), donde indica: “Los Empresarios, Obreros (y sus Organizaciones) y las Agencias Gubernamentales, a través de su continua interacción desarrollan normas y prácticas propias del lugar de trabajo y que tal interacción se realiza en un ambiente caracterizado por aspectos como la tecnología, la comunidad laboral, el mercado de productos y las regulaciones impuestas por el gobierno”.

Es bajo este enfoque de las relaciones industriales o relaciones laborales que desarrollaremos las bases teóricas, entendidas en el marco de un contexto país como Venezuela devenida en los últimos años a una situación de crisis económica que han impactado el relacionamiento de los 3 principales actores del sistema venezolano de relaciones laborales que son el Estado, los Trabajadores Organizados y los Patronos, crisis que se agrava con la introducción o llegada de la pandemia Covid 19.

### **2.2.1. Evolución histórica de las Relaciones Laborales en Venezuela.**

No podemos hablar de la evolución de las Relaciones Laborales en Venezuela sin remontarnos a su origen, el cual está indisolublemente ligado al surgimiento de la industria petrolera en nuestro país.

La explotación petrolera se constituye en fenómeno de múltiples consecuencias en los aspectos más importantes de la vida nacional. De estas consecuencias la tesis se ocupa particularmente de lo acontecido en cuanto a las relaciones de trabajo, en donde se destaca el hecho de la formación tanto de la clase como del movimiento obrero y el establecimiento de las relaciones laborales. Estos importantes fenómenos ocurren primeramente en Venezuela en el sector petrolero, de ahí la importancia de su consideración. Por otra parte el desarrollo del movimiento obrero y las relaciones laborales en otros sectores económicos del país van a estar muy influidas por lo ocurrido en el sector petrolero.

Es tan sólo en el último cuarto de siglo, cuando diversos estudios elaborados casi todos en los países desarrollados, se han planteado el tener que establecer y crear un conjunto de definiciones que permitan de limitar el objeto y propósito de las relaciones industriales. Un objeto ampliamente aceptado plantea que con su análisis se persigue el estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas.

Las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, se entiende que no pueden ser comprendidas separadas de las organizaciones que toman parte en el proceso de elaborarlas, cambiarlas, interpretarlas y administrarlas. En tal sentido, el estudio de las relaciones industriales es a su vez el estudio de los sindicatos, empresas y organizaciones públicas vinculadas con las relaciones de trabajo. Pero a su vez estas partes deben considerarse en función de las organizaciones que a un nivel mayor afectan e influyen en su carácter y funcionamiento.

En tanto a los sindicatos, es necesario estudiar el movimiento de los trabajadores; en tanto a las empresas es necesario estudiarlas como conjunto y/o estudiar las organizaciones de los

empresarios; y en tanto a los órganos públicos es necesario tener presente el conjunto del aparato gubernamental. Estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta. Las relaciones de poder entre ellos van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan, marco global a considerar en el análisis de las partes.

El que la formación de la clase y el movimiento obrero ocurran bien avanzado el siglo XX, plantea particularidades al caso venezolano si comparamos con los mismos procesos en otros países de América Latina. La etapa clave en estos procesos fueron en Venezuela las décadas de los treinta y los cuarenta, las que corresponden al desarrollo y fortalecimiento de corrientes políticas nacionalistas y populistas, lo que en Venezuela toma desde un primer momento importantes posiciones en la orientación del movimiento obrero, culminando su consolidación con el ascenso de AD al poder en 1945.

De aquí que Venezuela se caracteriza por un pasado de luchas obreras con casi total ausencia de corrientes anarquistas y anarcos sindicalistas. Este retardado proceso ocurre al tiempo que las compañías petroleras eran líderes en el desarrollo capitalista mundial, ejerciendo influencias en los acontecimientos mundiales, con un alto grado de organización y capacidad para influir en los gobiernos locales.

Enfrentar a las compañías petroleras resultó una compleja tarea para el movimiento obrero, de ahí que en el primer período señalado, 1926-1935, no pudieron constituir sindicatos, luego al formarse los primeros -de 1936 en adelante- no pudieron establecer negociaciones de condiciones de trabajo con las compañías, éstas no los reconocían, ni tampoco las políticas del Gobierno, sino hasta 1945, cuando las compañías reconocen a los sindicatos y éstos a su vez

negocian políticamente con el Gobierno, creándose las condiciones para la institucionalización de las relaciones industriales, 1946-48, pero advirtiendo que ello sólo ocurre en el sector petrolero durante los próximos años. Destacamos que la formación de las relaciones industriales, concretamente el marco legal, se inicia tempranamente tanto con respecto al proceso de organización del movimiento obrero petrolero, como con respecto al desarrollo de las fuerzas productivas, concretamente al desarrollo industrial.

De aquí que al iniciarse el período autoritario a fines de 1948, las medidas más represivas contra los sectores laborales organizados son dirigidas contra el movimiento obrero petrolero, afectando en un primer momento el funcionamiento de las relaciones industriales, dada la ilegalización de los principales partidos vinculados con el movimiento, pero al poner en práctica la legislación laboral y las ya tradicionales medidas de excesivo intervencionismo gubernamental, las relaciones industriales en el sector petrolero se regularizan. No será sino de 1958 en adelante cuando ocurre el desarrollo industrial y del sector moderno en general, así como una estructura política más estable que determinan unas relaciones industriales más estructuradas e institucionalizadas en otros sectores además del petrolero.

Es así como llegamos a unas relaciones laborales aunado al desarrollo industrial de Venezuela derivado del boom petrolero, en los años 70 bajo el primer gobierno del Presidente Carlos Andrés Pérez soportado en un alto gasto e inversión fiscal, desarrollo de infraestructuras, donde las industrias manufactureras tienen un alto desarrollo con alta presencia de capital trasnacional con plantas manufactureras en nuestro país, desarrollándose importantes avances en negociación y convenciones colectivas.

En la historia más reciente, del año 2000 a la actualidad bajo el inicio de la gestión presidencial de Hugo Rafael Chavez Frías y Nicolás Maduro podemos decir que ocurre un retroceso en el proceso o concepción capitalista de la economía y de libre mercado por una economía socialista, causándose una crisis económica sin precedentes, con una hiperinflación atroz, decrecimiento negativo de la economía, fuga de capitales y fuga de talento, así como diáspora calculada en aprox. En 6 millones de personas que sume al país en una crisis como nunca antes vista. Por supuesto dicho modelo se permea a las relaciones laborales con una fuerte injerencia del Estado controlando todo, propiciando sus propias organizaciones sindicales (v.gr: la Central Socialista Bolivariana de Trabajadores) donde Estado y movimiento sindical de los Trabajadores actúan en conjunto contra los Patronos de carácter privado, rompiéndose el tradicional equilibrio y trípode de la relaciones laborales, donde el Estado fungía de intermediario para dirimir y orientara las diferencias de los otros 2 actores del sistema.

### **2.2.2. El Derecho Laboral Venezolano (marco regulatorio) a partir de la Ley del Trabajo de 1936.**

El Derecho Laboral Venezolano tiene su origen en 1936, luego de la muerte del dictador Juan Vicente Gómez. Y es que esa época de renacimiento de la libertad, de inicio retrasado del siglo XX para la sociedad venezolana, era propicia para la divulgación de las ideas y la búsqueda de las soluciones a la llamada cuestión social.

Fijamos en esa fecha el origen del Derecho del Trabajo venezolano, sin desconocer los antecedentes de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos de 26 de junio 1917 y de la Ley del Trabajo de 23 de julio 1928, por cuanto en 1936 se promulga la primera Ley del Trabajo aplicada efectivamente en el país. En efecto, la Ley de 16 de julio de 1936, elaborada por la

Oficina Nacional del Trabajo, siendo para entonces su Sub director Rafael Caldera, con la asesoría técnica de la OIT, a solicitud del Presidente Eleazar López Contreras, marca sin lugar a dudas el inicio de un período con características muy claras sobre el modelo de relaciones de trabajo del país, no obstante las reformas que tuvieron lugar en dicho texto legal con el transcurso del tiempo.

Desde entonces, éste se ha caracterizado por un objetivo tutelar más o menos genuino en la regulación de las relaciones individuales de trabajo y una finalidad de control en lo que toca a las relaciones colectivas.

No obstante, al margen de su carácter controlador de las relaciones colectivas de trabajo, como acertadamente señala la OIT, fue posible el desarrollo del movimiento sindical y la suscripción de una vasta normativa convencional que enriqueció y aumentó los márgenes de protección de la legislación. Quizás esto pueda explicarse por las estrechas relaciones de los principales dirigentes del sector sindical con los partidos políticos que han gobernado al país desde 1958. Esto hace que la OIT en su Informe sobre las Relaciones de Trabajo en Venezuela, caracterice al modelo de relaciones de trabajo en el país como un sistema dual, donde se integraron la regulación legal con la convencional, producto de las relaciones colectivas, presentándose como un equilibrio entre las tendencias hacia el voluntarismo y la intervención del Estado.

Las ideas imperantes en el mundo en aquellos momentos, ciertamente marcaron su impronta en el nuevo texto legal; es de recordar que el siglo XIX se caracterizó por el despertar de un crisol de ideologías o doctrinas que pretendían poner fin a lo que se dio por llamar la explotación de los económicamente débiles, propiciada por las ideas de libertad e igualdad absolutas proclamadas por la Revolución Francesa dos siglos antes.

El redactor de la nueva Ley con la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo, desde inicios de aquel año de 1936 había publicado sus ideas, representativas de una propuesta de equilibrio, ni la teórica libertad del igualitarismo ni el extremismo que trueca las legítimas aspiraciones de justicia en anhelos de venganza. Para la sociedad venezolana, sobreviviente de la larga y férrea dictadura de Juan Vicente Gómez, constituyó una reparadora solución el que el nuevo texto legal garantizara mejores condiciones de trabajo a quienes con su fuerza de trabajo se ganaban el pan y contribuían al desarrollo del país, aunque no se avanzara mucho en la apertura de espacios a la autonomía de la voluntad de las partes de la relación de trabajo. Así lo recoge Caldera quien escribe por aquellos días: La Providencia nos ha deparado el comienzo de una evolución pacífica: encaminémosla hacia el bien de la Patria. (Caldera, 1996).

Nuestra legislación laboral, sin embargo, tuvo desde sus orígenes una debilidad, sin que hasta la fecha haya podido sortearse, representada por la escasa cobertura de su protección, debido fundamentalmente a la evasión de su cumplimiento por muchas empresas pequeñas y medianas, circunstancia que informa a muchos sistemas en el mundo, al punto de que los franceses Camerlynck y Lyon Caen, la presentan como una característica propia del Derecho del Trabajo, así como al peso cada vez más presente del sector informal o no estructurado de la economía, que queda al margen de la legislación social, característica que informa a su vez a los sistemas latinoamericanos de relaciones de trabajo. Sin embargo, no es sólo consecuencia de la legislación laboral la exclusión descrita, habría que introducirse en análisis económicos, sociológicos y políticos, para buscar respuestas, pero no es este el objeto de nuestra disertación.

### **2.2.3. La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y su Reglamento**

#### **2.2.3.1. Antecedentes**

De todas las reformas realizadas al texto legal de 1936, destacamos por su importancia la habida en 1974. Mediante Decreto N° 124 de 31-05-1974, se consagraron como derechos adquiridos las indemnizaciones de antigüedad y auxilio de cesantía (la indemnización de antigüedad fue establecida por la Ley del Trabajo de 1936 y el auxilio de cesantía se consagró en la reforma de ésta Ley producida en 1947). La mencionada calificación de su naturaleza jurídica hecha por la norma, se interpretó en el sentido de que el patrono estaba obligado a reconocerlas y pagarlas al trabajador, cualquiera fuere la causa por la cual la relación de trabajo estaba finalizando, incluyendo la ruptura justificada, así como cualquiera fuere el tipo de contrato de trabajo celebrado entre las partes.

Como es de advertir, a partir de entonces aquéllas indemnizaciones que procedían por el despido injustificado además de por otras causas, pero nunca por el despido justificado, desdibujaron su naturaleza indemnizatoria y pasaron a convertirse en prestaciones que se causaban por la antigüedad acumulada por el trabajador en la empresa, resultando por tanto equiparadas las consecuencias patrimoniales de los despidos justificados e injustificados; es por ello que al poco tiempo, el 8 de agosto de 1974, el Congreso de la República sanciona la Ley contra despidos injustificados, la cual restablece la diferencia entre las rupturas justificadas e injustificadas, estableciendo para éstas una indemnización igual al doble del monto correspondiente por las prestaciones de antigüedad, auxilio de cesantía y preaviso.

De aquí la importancia de la reforma de 1974; ella consolidó un modelo de estabilidad relativa con una indemnización generosa para los despidos injustificados, pagadera a la finalización de la relación de trabajo y calculada en base al último salario devengado por el trabajador. Es el conocido pago doble, que se constituyó en un ícono en la cultura del trabajador venezolano y que hasta la fecha permanece en el subconsciente del venezolano, que continúa llamando pago doble a la indemnización por despido injustificado prevista en la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 125) aunque desde 1997 dejó de ser un pago doble calculado de conformidad con el monto de la prestación de antigüedad.

Este modelo se consolidó en épocas de una economía estable y de bonanza por el incremento vertiginoso de los ingresos derivados del petróleo y comenzó a percibirse por grandes sectores como un obstáculo al desarrollo económico del país e incluso, perjudicial para los trabajadores cuando el espejismo de riqueza se esfumó y la inflación comenzó a hacerse presente; el patrimonio del empresario y el capital del trabajador acumulado a lo largo de sus años de servicio, se hicieron insuficientes para cubrir el riesgo del desempleo y para apuntalar el ingreso del trabajador en la vejez, riesgos que pretendían cubrirse con las indemnizaciones laborales, llamadas prestaciones sociales.

Se señalaba además que el método de recálculo de la antigüedad del trabajador en base al último salario devengado por éste, o método retroactivo como se le suele llamar, además de incrementar significativamente el costo de la fuerza de trabajo, imprimía incertidumbre a la administración y planificación de las empresas, las cuales no podían calcular sus costos a mediano y largo plazo; asimismo, se observaba que el modelo, en lugar de promover la estabilidad del trabajador, promovía la rotación de los trabajadores, quienes estimulados por la generosa indemnización

doble, buscaban ser despedidos o llegar a acuerdos con el patrono que le permitieran el cobro de aquella.

#### **2.2.4. La Ley Orgánica del Trabajo y la reforma de 1997.**

La discusión sobre el tema de la conveniencia del modelo adoptado en 1974, constituyó la antesala de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en Diciembre de 1990 con *vacatio legis* hasta mayo de 1991. Durante su discusión que se extendió por 5 años, desde que el Dr. Rafael Caldera presentara su anteproyecto al Congreso de la República en 1985, se trató infructuosamente de buscar una solución al tema de las prestaciones sociales que lograra la conciliación de las distintas posiciones, optándose por incluir en sus disposiciones la norma contenida en el artículo 128 que dejó abierta la posibilidad de dictar posteriormente una ley especial que tratara el tema, garantizando al trabajador un salario suficiente y remunerador y la organización de un sistema de Seguridad Social que lo amparase en caso de cesantía, retiro, vejez o invalidez.

Como hemos señalado, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990, representó un esfuerzo de sistematización de la legislación laboral en Venezuela, reuniendo en un solo texto normas reglamentarias y contenidas en algunas leyes y decretos especiales que se habían dictado en el transcurso del tiempo, además de que contribuyó a resolver problemas de interpretación de la legislación anterior, cumpliendo una función integradora de la jurisprudencia y de la doctrina laboral venezolanas.

La Ley, además, acusó los efectos de la flexibilización imperante, aunque de una manera muy tímida en comparación con las reformas que se estaban produciendo en muchos otros países de

los continentes americano y europeo. La flexibilización registrada puede advertirse, en materia de regulación de la jornada de trabajo, por la permisibilidad de fijar períodos más largos que la semana para medir el cumplimiento de los máximos establecidos (8 horas diarias y 44 semanales en un período de 8 semanas) así como la posibilidad de abrir la negociación colectiva antes de la expiración de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para acordar condiciones de trabajo menos favorables en casos de crisis económica de la empresa, pero en términos generales mantuvo el mismo nivel de protección, incrementado en algunos casos, y los aspectos con mayor frecuencia abordados en las reformas laborales de América Latina desde los 80, esto es, los modelos de contratación y las indemnizaciones por finalización de la relación, permanecieron ajustados al modelo tradicional del Derecho del Trabajo, no obstante que durante las discusiones se analizó el cambio del régimen de prestaciones canceladas en el momento de la extinción del vínculo laboral, que estaba contenido en el Anteproyecto presentado por Rafael Caldera.

La LOT, entonces, reafirmó la protección al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a la estabilidad y a las indemnizaciones por finalización del contrato de trabajo, en similares términos a los que regían desde, por lo menos, 1974.

Es de observar que, a diferencia de la reforma legal realizada en 1974, la adopción de la LOT en 1990 se dio en un contexto de reformas económicas profundas, el llamado gran viraje de la economía. Asimismo, en el ámbito internacional y regional, se estaban dando en esos momentos reformas flexibilizadoras de las distintas legislaciones laborales; es el caso de Colombia, Chile, Perú y Argentina. Sin embargo, no obstante el contexto en el cual se dio la discusión, la Ley Orgánica del Trabajo compendia y resume el conjunto de los rasgos del modelo tradicional del Derecho del Trabajo que han caracterizado desde su origen al derecho venezolano:

proteccionista, garantista de los derechos individuales del trabajador y restrictivo de los derechos colectivos de negociación colectiva autónoma, autocomposición de los conflictos y participación colectiva, además de que conservó en parte la superposición del todopoderoso Estado a la voluntad y libertad de contratación de los individuos.

Después de la promulgación de la LOT en 1990, continuó el debate sobre la modificación del sistema de cálculo de las llamadas prestaciones sociales, las cuales habían sido fusionadas en una sola prestación que la nueva Ley denominó indemnización de antigüedad, indemnización que sumaba el número de salarios correspondiente por cada año de servicio (30 días de salario), antes divididos en las dos indemnizaciones, antigüedad y auxilio de cesantía. A los argumentos que antes se señalaron en contra del mantenimiento del sistema, se añadió la precarización producida sobre los salarios a partir de 1990 y debida a:

a) Una política de bonificación del ingreso del trabajador, que condujo a que el salario computable para las prestaciones sociales y demás beneficios laborales indirectos o complementarios, como bonos nocturnos, días feriados, horas extraordinarias, bono vacacional, utilidades, así como las cotizaciones de la seguridad social, fuera sólo un 16.5% del total percibido a cambio del servicio prestado, sustentado legalmente en disposiciones de la LOT que las permitían como un complemento del salario, pero que como resultado de lo gravoso del sistema de prestaciones sociales, se convirtieron en una válvula de escape que produjo no sólo la precarización del salario, sino que apresuró la ruina del sistema de seguros sociales.

b) Esta política de bonificación del salario, no sólo fue llevada adelante por el gobierno. Las convenciones colectivas de trabajo, de los sectores público y privado, también incluyeron una serie de fórmulas dirigidas a evadir la aplicación del régimen de prestaciones sociales. Para

mejorar el salario se inventaron aportes a cajas de ahorro, fideicomisos, libretas de ahorro, sin incidencia en las prestaciones sociales.

Muchos fueron los intentos de aportar soluciones al tema de las prestaciones sociales, incluyendo un proyecto que presentó el Ejecutivo Nacional en 1990 por ante el Senado de la República denominado Proyecto de Ley de Prestaciones Sociales y Fondos de Retiro. En el segundo mandato de Rafael Caldera, se buscó incesantemente una solución concertada, hasta que el 17 de marzo de 1997 se firmó el *Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) suscrito por* una Comisión Tripartita integrada por los Ministros de CORDIPLAN, Trabajo, Industria y Comercio y Hacienda, en representación del Ejecutivo Nacional, representaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), Confederación General de Trabajadores (CGT) y Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), por el sector de trabajadores, así como de Fedecámaras, Conindustria, Fedeindustria, Consecomercio y Fedeagro en representación de los empleadores.

Los temas concertados fueron el salario, las prestaciones sociales y la seguridad social; en efecto, de dicho Acuerdo puede extraerse que en materia de salario los trabajadores exigieron institucionalizar en la ley una concepción amplia de salario que permitiera integrar en él todas las bonificaciones que para entonces recibían los trabajadores y que se excluían del salario, en materia de seguridad social debía aprobarse un sistema integral, universal, solidario, obligatorio y contributivo, bajo la rectoría de un ente tripartito, que proveyera protección en materia de salud, pensiones, paro forzoso, política habitacional, formación profesional y recreación y, a cambio de estas conquistas, ellos accedieron a modificar sólo el modo de cálculo de las prestaciones sociales, que pasaban a calcularse mensualmente, sin recalcular al final de la

relación de trabajo, pero manteniendo su naturaleza previsional, e inequívocamente separadas de la seguridad social.

En los dos años siguientes a la aprobación del Acuerdo Tripartito, la Comisión Tripartita trabajó arduamente y logró presentar al Congreso de la República, a través del Ejecutivo Nacional, 7 proyectos de leyes: uno comprensivo de la reforma de la LOT en materia de prestaciones sociales y salarios y 6 relativos a la seguridad social, esto es, los proyectos de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI) y los de los 5 Subsistemas de Salud, Pensiones, Paro Forzoso y Formación Profesional, Vivienda y Política Habitacional y Recreación. Todos los proyectos fueron aprobados por el Congreso de la República, siendo el de la LOT promulgado el 19 de junio de 1997.

En Diciembre de 1998 triunfa en las elecciones presidenciales Hugo Chávez Frías y a partir del inicio de su mandato las leyes de la seguridad social aprobadas por el Congreso de la República pero todas en vacatio legis, dado que era necesario para su aplicación la creación de la infraestructura prevista en las leyes, además de que el régimen de los seguros sociales debía dar paso al nuevo sistema, fueron inaplicadas prorrogando sucesivamente la vacación legal, hasta que por fin fueron derogadas por nuevas leyes, para lo cual no se consultó a los sectores laborales y empleadores; la reforma de la LOT se ha mantenido hasta hoy, a pesar del mandato constitucional de restituir el método de cálculo anterior a la reforma de 1997, como se verá posteriormente.

### **2.2.5. El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999**

Mediante Decreto del Presidente de la República Rafael Caldera N° 3.235 de fecha 20-01-1999, se dicta el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, faltando escasos días para la toma de posesión del nuevo gobierno, producida el 2 de febrero de ese año.

Una vez más, Caldera, en la culminación de su mandato, cumple con la puesta en práctica de nuevas normas que debían incidir en la marcha progresiva del Derecho del Trabajo; en efecto, a la terminación de su primera gestión como Presidente de la República, el 30 de diciembre de 1973, dictó el Reglamento de la Ley del Trabajo que significó para muchos la entrada en vigencia de cambios en el mundo del trabajo que no habían podido concretarse a través del Congreso de la República.

Lo novedoso del Reglamento de la LOT de 1999, no obstante, es que su redacción se confió a un grupo de profesores laboristas de varias Universidades del país, por lo que el instrumento legal contiene una serie de normas con alto contenido pedagógico que no es usual encontrar en otros textos legales; Caldera honró su ADN académico y acogió ampliamente las ideas vertidas por el grupo de distinguidos Profesores en el proyecto que fue presentado a su consideración. Estuvo conformado el equipo por Carmen Zuleta de Merchán, Héctor Jaime Martínez, Héctor Lucena, Hilén Daher, Humberto Villasmil Prieto, Isaías Rodríguez, Napoleón Goizueta, Oscar Hernández Alvarez y Ricardo González, coordinados por el Viceministro del Trabajo y Profesor de Derecho del Trabajo, César Carballo Mena; a quien escribe estas líneas, en su carácter de Ministro del Trabajo, correspondió la responsabilidad de presentar, y muchas veces defender, el proyecto

realizado por ante el Presidente Caldera, además de que se enorgullece de haber propuesto a éste la conformación del equipo académico para la realización del Reglamento.

El texto reglamentario contribuyó a desarrollar las normas de la LOT de 1990 y de la reforma concertada habida en 1997 y a promover su pacífica aplicación mediante la incorporación de la interpretación que venía haciendo la doctrina y la jurisprudencia de dichas normas.

Los principales aspectos del Reglamento de 1999 son:

*a. Disposiciones fundamentales*

- El elenco de principios que informan al Derecho del Trabajo, que incorpora la doctrina latinoamericana en el punto.
- Desarrollo de las normas protectoras contra la discriminación y de los recursos contra los actos discriminatorios en el empleo.

*b. De la Relación Individual de Trabajo*

- Listado enunciativo de los deberes fundamentales derivados de la relación de trabajo en cabeza del empleador y del trabajador.
- Desarrollo de las normas legales en materia de unidad económica y grupos de empresa.
- Regulación de las empresas de Trabajo Temporal (ETT) y de la protección de los trabajadores por ellas contratados.
- Regulación del contrato de jóvenes en formación para menores de 24 años.
- Límites a los beneficios sociales no remunerativos.
- Límites al salario de eficacia atípica.

- Regulación de las modalidades de fijación de los salarios mínimos, privilegiando al concertado mediante una Comisión Tripartita Nacional.

*c. De la Libertad Sindical*

- Definición de la libertad sindical y de sus contenidos esenciales.
- Reconocimiento de las coaliciones o grupos de trabajadores como sujetos colectivos titulares de la libertad sindical.
- Regulación de los acuerdos colectivos de condiciones de trabajo.
- Regulación de la negociación colectiva en el sector público.
- Definición de los modos de autocomposición y de heterocomposición de los conflictos colectivos.
- Establecimiento de la preferencia de los modos de autocomposición de los conflictos.
- Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo tramitables por ante las autoridades administrativas del trabajo, según su objeto.
- Consagración de la autonomía del sujeto presentante de un pliego de peticiones acerca de su calificación como conciliatorio o conflictivo.
- Creación del Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (SENAMED), con el objeto de propiciar la autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo.
- Definición de la huelga, su titularidad y contenidos esenciales.
- Desarrollo de los servicios mínimos indispensables como condición de licitud de las huelgas en los servicios públicos esenciales.
- Desarrollo de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad de la empresa, considerándose falta grave su inobservancia.

- Creación de la Comisión Nacional de Mediación (CONAMED) para el conocimiento de los conflictos colectivos de trabajo que afecten al sector público y a los servicios públicos esenciales.
- Institucionalización del Referéndum Sindical para la constatación de la representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores en caso de negociación de convenciones colectivas de trabajo o de conflictos colectivos de trabajo.

De lo anterior se deriva la importancia del texto reglamentario al desarrollar instituciones previstas expresamente en la Ley o comprendidas en sus principios y que era necesario regular; asimismo, en el aspecto colectivo, destaca el desarrollo de aspectos contenidos en el Acuerdo Tripartito de 1997 (ATSSI), que no fueron comprendidos en la reforma legal de ese año.

En efecto, a la parte III de dicho Acuerdo, titulado “Fortalecimiento de las Relaciones Colectivas de Trabajo y del Tripartismo”, se incorporaron los siguientes conceptos, los cuales explican muchas de las disposiciones reglamentarias:

- El Estado debe asumir como política prioritaria la vigencia plena de la libertad sindical.
- La negociación colectiva debe ser asimismo fomentada.
- El tripartismo es el modelo consustancial al modelo democrático.
- Compromiso de constituir una instancia permanente de diálogo social para analizar, definir y comprometer reformas en el campo laboral.

#### **2.2.6 El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.**

La reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 25-04-2006, Decreto Presidencial N° 4.447 (G.O. N° 38.426 de 28-04-2006), ratificó numerosas disposiciones de su

antecesor, sin embargo, muchas otras fueron derogadas, tales como el contrato de jóvenes en formación, la suspensión por razones disciplinarias y las normas que regulaban las empresas de trabajo temporal, quedando la legalidad de la existencia de éstas en la incertidumbre, en tanto que normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (Art. 57 y Disposición Derogatoria Tercera), establecen obligaciones a cumplir para ellas.

También el nuevo Reglamento, contradiciendo expresamente la norma legal que consagra como mecanismo preferencial del legislador para la fijación de los salarios mínimos (Art. 167 LOT), a la Comisión Tripartita Nacional, integrada por los sujetos que ella establece (Art. 168 LOT), crea una nueva modalidad, la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional, a la cual atribuye similares competencias que las consagradas legalmente a la Comisión Nacional Tripartita, con lo cual se vacían los contenidos y atribuciones de ésta, en abierta contravención de la ley.

La norma reglamentaria además (Art. 128) da nuevamente un paso atrás en materia de autonomía sindical, cuando prohíbe a las juntas directivas de organizaciones sindicales de período vencido, la realización de actos jurídicos que excedan de la simple administración, tales como negociación de convenciones colectivas de trabajo y solución de conflictos laborales, más grave si se toma en cuenta que de conformidad con la Constitución Nacional, la organización de las elecciones de los sindicatos corresponde a uno de los Poderes Públicos, el Poder Electoral, con lo cual abiertamente se transgreden las normas que garantizan la Libertad Sindical en los Convenios Internacionales Nos. 87 y 98, y que establecen el derecho de estas organizaciones de elegir libremente a sus representantes; en realidad cuando se cercena el derecho a la organización sindical de utilizar sus principales instrumentos de acción como son las negociaciones colectivas

para establecer mejores condiciones de trabajo y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo novatorios o defensivos, en beneficio de sus afiliados, se está de hecho suspendiendo a la organización sindical, desdibujando su perfil y convirtiéndola en un ente burocrático que sólo puede ejercer funciones administrativas

### **2.2.7. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.**

La nueva Constitución nacional fue promulgada por una Asamblea Nacional Constituyente (ANC), constituida mediante unas reglas que desconocieron el principio de representación proporcional de las minorías, por lo que el Polo Patriótico que respaldaba al Presidente Chávez si bien obtuvo el 66% de los votos, estaba representado en la ANC con el 95% de sus integrantes. Esto conspiró en contra de la naturaleza equilibradora entre los distintos intereses, aspiraciones e ideologías, que legítimamente poseen los seres humanos en una sociedad y que deben caracterizar toda ley fundamental que la rige.

Sometida a Referéndum Constitucional efectuado el 15 de diciembre de 1999, fue aprobada con el voto favorable de sólo el 32% de los venezolanos con derecho a voto, alcanzando la abstención un 54% (Diario El Nacional; 2/08/2009; Siete Días, P. 2).

En el transcurso de éstos 10 años de su vigencia, fue objeto de una pretensión de reforma en 2007 presentada por el Presidente Chávez y consultada mediante referéndum a la población, quien la negó mayoritariamente y de una enmienda para permitir la reelección sin límites de los cargos sometidos a votación popular, que fue aprobada mediante referéndum realizado en febrero de 2009.

Las normas constitucionales, referidas al tema social, están contenidas en el Título III “De los Deberes, Derechos Humanos y Garantías”, Capítulo VI “Derechos Sociales y de la Familia”; una evaluación en síntesis de sus principales disposiciones es:

- Fortalecimiento del modelo estatista e intervencionista en la regulación de las relaciones laborales. Tanto en la concepción constitucional de los derechos del trabajo como en la de los derechos relativos a la seguridad social, son ilustrativos el ajuste anual de los salarios, independientemente del comportamiento de la economía y de los avances de la negociación colectiva por sectores y el monopolio de la gestión de la seguridad social por parte del Estado.
- Rigidez extrema cuando consagra principios como el de la irrenunciabilidad e intangibilidad de las normas del Derecho Laboral, principios que han sido objeto de moderación en las legislaciones de la mayoría de los países del mundo, dadas las circunstancias de la economía mundial que plantean necesariamente una mayor flexibilidad a los mercados de trabajo. La norma constitucional ha debido advertir la posibilidad de excepciones y remitir al legislador o a las convenciones o acuerdos colectivos de trabajo para su determinación.
- Desconocimiento de los mecanismos de participación de los actores sociales que habían elevado el diálogo tripartito al rango de política estratégica para la conducción de las relaciones laborales. No sólo se obvia su mención en el texto constitucional, como sí lo hacen otras Constituciones en el Continente, sino que las normas constitucionales disponen modificar asuntos producto de la concertación social sin consultar a las partes sociales, como es el caso de las prestaciones sociales.

- Fortalecimiento del garantismo que no evalúa los costos de la reivindicación social, característico de la Venezuela de la época de la sustitución de importaciones, más grave en una economía mundializada que exige, querámoslo o no, productividad y competitividad a las economías de los países. Ejemplo de ello es la reducción de la jornada de trabajo y el ajuste de los salarios mínimos y las pensiones al costo de la canasta básica.
- Desconocimiento de la libertad sindical, derecho fundamental consagrado en convenios internacionales ratificados por Venezuela y en la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, al someter las elecciones sindicales a la organización del Consejo Nacional Electoral (Art. 293), así como, cuando excluye a los empleadores del ejercicio de este fundamental derecho, cuando exige la alternabilidad de la dirigencia sindical y somete a sus dirigentes a la obligación de presentar declaración jurada de bienes, institución típica del derecho público (Art. 95).
- Tutelaje desproporcionado de la huelga, al no distinguir aquellas que afectan a los servicios públicos esenciales, lo que propicia su debilitamiento.
- Silencia derechos laborales fundamentales: información, formación profesional, salario por productividad, meritocracia, diálogo social.

## **2.2.8. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012.**

**(Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012)**

### **2.2.8.1. El Nuevo sistema de Prestaciones Sociales.**

El artículo 141 de la LOTTT dispone el derecho que tienen los trabajadores a percibir prestaciones sociales, que recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía, igualmente dispone que las prestaciones sociales serán pagadas de forma proporcional al tiempo de servicio calculado con el último salario devengado al momento de la terminación de la relación de Trabajo. Continúa la Ley en el artículo 142 desarrollando el nuevo sistema de prestaciones sociales y dispone un sistema mixto de cálculo prestacional, manteniendo el sistema previsto en la ley derogada y estableciendo el sistema de cálculo prestacional previsto en la antigua LOT de 1991, que no es otra cosa que el cálculo de la antigüedad en base al salario que devengue el trabajador al momento de la terminación de la relación de trabajo a razón de 30 días de salario por año de servicio.

La LOTTT mantiene el sistema de cálculo prestacional de la LOT y lo denomina «garantía de las prestaciones sociales», modificando la forma de enterar el concepto bien sea en un fideicomiso o en la contabilidad de la empresa, la cual pasa de ser mensual a trimestral en base al salario que devengue el trabajador en el último trimestre. Este sistema denominado garantía de prestaciones sociales nace como una obligación del empleador y derecho del trabajador transcurrido un mes

de relación laboral y el cumplimiento de la obligación por parte del patrono es trimestral. En el caso de la fórmula de cálculo de la prestación social, prevista en el literal «C» del artículo 142, se activa solo al momento de la terminación de la relación de trabajo y su obligación de pago requiere necesariamente ser contrastada con el sistema denominado garantía que ya debe estar calculado y depositado a elección del trabajador en un fideicomiso o en la contabilidad de la empresa.

El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de garantía depositada de acuerdo a los establecido en a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c).

#### **2.2.8.2. La Nueva Regulación en materia de Jornada Laboral.**

La jornada de trabajo está regulada en la nueva LOTTT en el artículo 167 y siguientes y se define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo.

El descanso intrajornada para alimentación está previsto en el artículo 168 de la LOTTT y dispone que en dicho periodo de descanso el trabajador deba salir del lugar de trabajo.

En caso de que no pueda salir del lugar de trabajo en virtud de la labor que realiza, el tiempo destinado al descanso por alimentación será computado como jornada de trabajo. En caso de los trabajadores que cuentan con el servicio de comedores en la sede de la empresa, el tiempo de descanso para alimentación no se computará en la jornada.

**Jornada de Trabajo:**

Límites a la jornada de trabajo: 5 días a la semana y derecho a 2 días de descanso continuos y remunerados durante cada semana de labor.

Jornada diurna: De 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. No podrá exceder de 8 horas diarias ni de 40 horas semanales. Jornada nocturna: Entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de 7 horas diarias ni de 35 horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna. Cuando la jornada comprenda periodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las 7 1/2 horas diarias ni de 37 1/2 horas semanales. Cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

**Jornada Especial de 11 horas:**

- 1.- Los trabajadores de dirección.
- 2.- Los trabajadores de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.
- 3.- Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas o intermitentes que implican largos periodos de inacción durante el cual el trabajador no despliega actividad material, ni atención sostenida, pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales.
- 4.- Los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos y los trabajadores.

En estos casos se puede flexibilizar el límite de la jornada, siempre y cuando no se exceda de las 11 diarias y que el total de las horas trabajadas en un periodo de ocho (8) semanas no exceda en promedio de 40 horas por semana con el disfrute de 2 días de descanso continuo y remunerado.

### **Horas Extras.,**

- Se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
- Son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia.

### **Limitaciones:**

- Duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 10 horas diarias.
- No se podrá laborar más de 10 horas extraordinarias semanales.
- No se podrá laborar más de 100 horas extraordinarias por año. Recargo: 50% del salario normal por hora. Autorización por parte de la Inspectoría del Trabajo si no se solicita, el recargo es del 100%, además de sanciones. Libro de registro de horas extras: Asentar los trabajadores, horas extraordinarias, trabajos realizados y remuneración. De no llevarlo, se presume que son ciertas las horas extras alegadas por el trabajador, salvo prueba en contrario.

**Días Feriados** (artículo 184) a) Domingos; b) El 1o de enero; lunes y martes de carnaval; el Jueves y el Viernes Santos; el 1o de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre; c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres por año. Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el

público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.

### **2.2.9. La Tercerización y las Empresas Contratistas en la LOTTT.**

La tercerización existía en la LOT y estaba regulada la figura del intermediario en el artículo 54, la nueva LOTTT prohíbe la tercerización y en consecuencia elimina la figura del intermediario como sujeto del derecho del trabajo.

#### **2.2.9.1. Tercerización.**

Es así como en su artículo 48 prohíbe expresamente la tercerización y va más allá, en su artículo 47 define la tercerización como la simulación o fraude cometido por empleadores con el propósito de desvirtuar, desconocer y obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Para poder entender la prohibición de la tercerización debemos saber que se disponía en la LOT como intermediario: Artículo 54. A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores.

El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá, además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada.

Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

La intermediación laboral consistía en proveer trabajadores de una empresa intermediaria a una empresa beneficiaria del servicio, es decir una empresa tenía trabajadores que prestaban servicios

para otra empresa que se beneficiaba de ese servicio, pero los trabajadores eran contratados por la intermediaria y su vínculo laboral se materializaba con la intermediaria y nunca con la beneficiaria del servicio. En el artículo 48 de la LOTTT se dispone que no se permitirá la tercerización y la equipara a:

1. 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.
2. La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.
4. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.
5. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

#### **2.2.9.2. La Figura del Contratista.**

La LOTTT mantiene la figura del contratista dentro de su normativa y lo regula en el artículo 49 el cual dispone:

Artículo 49. Son contratistas las personas naturales o jurídicas que mediante contrato se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos o recursos propios, y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia.

Regulado en la LOT en su artículo 55 la definición del contratista no se ve afectada en su estructura con respecto a la definición que mantiene la LOTT. La frontera entre la figura del contratista y la tercerización está en los límites de la obra o servicio que se deba prestar, es decir si la obra o servicio que se contrata, la conexión o la inherencia sirve al propósito de simular la relación laboral y cometer fraude a la ley, se considerara tercerización.

#### **2.2.10. Consecuencias Indemnizatorias del Despido.**

Para referirnos a las consecuencias indemnizatorias del despido como voluntad unilateral del patrono de poner fin a la relación de trabajo, debemos referirnos a la estabilidad laboral como figura jurídica. La LOT establecía la estabilidad relativa, que daba la posibilidad al patrono de despedir al trabajador amparado por este tipo de estabilidad sin que mediara causa justificada de despido, es decir en Venezuela se permitía el despido sin justificación por voluntad del patrono siempre que este pagara una indemnización.

El trabajador no podía rechazar la indemnización y exigir su estabilidad, pues el derecho era del patrono de poner fin a la relación de trabajo pagando las tarifas indemnizatorias que establecía la LOT en su artículo 125. En lo que respecta a las definiciones de las figuras de despido retiro no existen cambios estructurales, se mantiene la terminación de la relación de trabajo por voluntad común y causa ajena a la voluntad de las partes. La garantía de estabilidad laboral dispuesta en

esta ley prácticamente elimina lo denominado como estabilidad laboral relativa y dispone solo la estabilidad laboral absoluta.

Hoy la LOTTT no permite el despido injustificado, solo se puede despedir con causa justificada de las previstas en el artículo 79 de la ley. La propia LOTTT establece el procedimiento de estabilidad laboral y deroga el procedimiento establecido en la vigente Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Los procesos de estabilidad laboral absoluta serán llevados por la jurisdicción laboral y no por las Inspectorías del Trabajo. La gran diferencia con la estabilidad laboral relativa, radica en que ahora el patrono no puede sustituir el reenganche del trabajador pagando la indemnización por despido a su sola voluntad, requiere la aceptación del trabajador para poder sustituir el reenganche por indemnización.

Lo que si cambio radicalmente fue la tarifa indemnizatoria, la LOT disponía en su artículo 125 que la indemnización por despido era de 30 días de salario por cada año de servicio pero hasta un límite máximo de 150 días, es decir que solo hasta que el trabajador cumpliera 5 años de servicio, pues el tiempo de servicio transcurrido posterior a los 5 años no se computaba para esta indemnización.

La nueva LOTTT ya no dispone límites a la indemnización y la circunscribe a un pago equivalente a lo que le corresponda al trabajador por prestación de antigüedad, es decir en términos más sencillos, la indemnización por despido es hoy el doble de lo que correspondería por prestación de antigüedad.

### **2.2.11. El nuevo procedimiento de reenganche en la Inamovilidad Laboral.**

La LOTTT establece taxativamente cuales son los trabajadores amparados por fuero sindical y por inamovilidad laboral, para estos trabajadores existe un procedimiento especial que dispone la ley en su artículo 422 para poder objeto de despido justificado.

1. El patrono, patrona o sus representantes, deberán dirigir escrito al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde el trabajador o trabajadora presta servicios, indicando nombre y domicilio del o de la solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador o trabajadora a quién se pretende despedir, trasladar o modificar sus condiciones de trabajo y las causas que se invoquen para ello.

En el aparte 1 del artículo se disponen los requisitos formales de la solicitud que deberá presentar el empleador para ser autorizado a despedir al trabajador amparado por fuero o inamovilidad.

Son requisitos de forma para la estructura del escrito, pero cuyo incumplimiento puede repercutir negativamente en la estrategia final del empleador.

2. El Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud, notificará al trabajador o a la trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que de contestación a la solicitud presentada y en este acto oír las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. La no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud. El aparte 2 regula la apertura del procedimiento y dispone como acto procesal inmediatamente posterior a la presentación de la

solicitud, la notificación del trabajador, que en este caso es el accionado, consideramos que debe existir una admisión previa y expresa a la notificación en la cual se disponga el cumplimiento de los requisitos legales de la solicitud se admita conforme a derecho y en ese mismo auto se ordene la notificación del trabajador donde se establezca el día y hora de la comparecencia. Es importante destacar que en este acto el inspector debe exhortar a las partes a la conciliación y que la incomparecencia del patrono a dicho acto le genera una sanción, como lo es, que desiste de la solicitud y por tales circunstancias no podrá alegar las mismas causas de despido para solicitar una nueva autorización para despedir.

3. De no lograrse la conciliación se abrirá una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover pruebas y los cinco restantes para su evacuación.

Si el trabajador o trabajadora no compareciere se considerará que rechazó las causales invocadas en el escrito presentado. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley que rige la materia procesal del trabajo. El aparte 3 establece la continuación del procedimiento agotada la conciliación y presentada la contestación del trabajador a lo que demanda el patrono en su solicitud, que no es otra cosa que la imputación de una conducta atípica que encuadra en cualesquiera de las causales de despido justificado previstas en el artículo 79 de la LOTTT. Nótese que a incomparecencia del trabajador no implica para él una sanción procesal, por el contrario se entiende que ha rechazado la causales de despido invocadas por el patrono en su solicitud.

Queda claro el lapso para promover y evacuar pruebas, el cual no sufrió modificación con respecto al procedimiento anterior, pero seguimos insistiendo en que el legislador olvida aspectos importantes del proceso, como lo es, la oposición a las pruebas y su posterior admisión

o inadmisión.

4. Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán dos días hábiles para presentar sus conclusiones.

Dispone este numeral la posibilidad de las partes de presentar conclusiones en el proceso finalizada como fuere la etapa probatoria, para lo cual otorga dos (2) días hábiles. Estas conclusiones están referidas a lo que cada parte obtuvo como resultado de unir las alegaciones, las contra alegaciones, los hechos controvertidos y su determinación probatoria, que en definitiva conforma su verdad procesal.

5. Terminado el lapso establecido en el numeral anterior, el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá un lapso máximo de diez días hábiles para dictar su decisión. Para este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona. De esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes.

Este último aparte dispone el lapso que tiene el Inspector para tomar la decisión, dispone la supletoriedad de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador a su contestación, suponemos que dicha supletoriedad se refiere a la oralidad, es decir, que el trabajador puede exponer su contestación de forma oral y el Inspector está obligado a reducirla en acta. Igualmente dispone la no recurribilidad de la decisión en sede administrativa y permite acudir al contencioso administrativo laboral de forma directa sin requisitos previos. De la misma manera la nueva LOTTT dispone un procedimiento para los casos en que el trabajador amparado por fuero o inamovilidad laboral sea despedido fácticamente, trasladado o desmejorado, es así como en su artículo 425 establece el procedimiento a seguir:

1. El trabajador o trabajadora o su representante presentará escrito que debe contener: la identificación y domicilio del trabajador o de la trabajadora; el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud; el fuero ó inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria.

Se refiere el primer ordinal del artículo a los requisitos formales de la solicitud que debe hacer el trabajador al Inspector del Trabajo, donde solicita su reenganche y pago de salarios caídos en razón de gozar de un fuero o de inamovilidad laboral. El trabajador debe establecer claramente su identificación personal y la de su empleador, para así identificar a los sujetos en la relación procesal, su domicilio para efecto de notificaciones, su cargo dentro de la empresa y condiciones de trabajo (salario, jornada, lugar de trabajo, funciones etc.) para efectos del reenganche, el fuero o inamovilidad, para que se determine el origen de su protección especial y debe acompañar los documentos necesarios para certificar lo que plantea en su solicitud.

2. El Inspector o Inspectora del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior. Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada, el Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

Si hubiese alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o a la trabajadora para que subsane la deficiencia. Este ordinal constituye un cambio

radical en el procedimiento de reenganche que conocemos y que regulaba la LOT, pues no se requiere de contención procesal para que se ordene el reenganche del trabajador, la orden de reenganche se produce “in limini litis”, es decir antes de que exista contradictorio e incluso antes de notificar al empleador del procedimiento.

Una novedad importante, es que, el Inspector del Trabajo debe examinar la solicitud del trabajador previo a su admisión y verificar su procedencia en cuanto al cumplimiento de los requisitos formales y de la procedencia del fuero o inamovilidad y de la presunción de la relación laboral.

Si el Inspector verifica que hay deficiencias en la solicitud, es decir, que no cumple con los requisitos formales o no se presentan documentos que certifiquen la inamovilidad o el fuero que alega el trabajador, no se procede a inadmitir, por el contrario se le insta al trabajador a que subsane los errores u omisiones.

3. Un funcionario o funcionaria del trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador o la trabajadora afectado o afectada por el despido, traslado o desmejora, hasta el lugar de trabajo de éste o ésta, y procederá a notificar al patrono, patrona o sus representantes, de la denuncia presentada y de la orden del Inspector o Inspectora del Trabajo para que se proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

Este ordinal regula la notificación del empleador de la solicitud presentada por el trabajador, pero no solo se le notifica que existe un proceso en su contra y que debe comparecer a presentar su defensa, sino que, se le notifica que debe reincorporar al trabajador a sus labores habituales y hacer efectivo el pago de los salarios caídos y demás beneficios laborales que hubiere dejado de percibir, entendiéndose todos los beneficios, a excepción de conceptos extraordinarios para los cuales se requiera la prestación del servicio.

4. El patrono, patrona o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes. En la búsqueda de la verdad, el funcionario o la funcionaria del trabajo deberá ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador o trabajadora y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada.

El funcionario o funcionaria del trabajo dejara constancia en acta de todo lo actuado.

Este ordinal dispone una especie de procedimiento “express”, ya que se refiere a que el empleador puede en su defensa presentar alegatos y documentos en el sitio y momento en que se traslade el Inspector del trabajo a la empresa a notificar.

5. Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento. Este ordinal no requiere de mucho análisis, pues el funcionario del trabajo puede apoyarse en la fuerza pública para el ejercicio de sus funciones.

6. Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente. Este ordinal plantea una norma coercitiva que permite poner al patrono o su representante frente a un proceso penal por haber cometido un delito en flagrancia, eso quiere decir que puede ser detenido por la autoridad policial con la posibilidad de ser juzgado privado de su libertad.

7. Cuando durante el acto, no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el o la solicitante, el funcionario o funcionaria del trabajo informara a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador o trabajadora del solicitante, suspendiendo el procedimiento de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida. La articulación de pruebas será de ocho días, los tres primeros para la promoción de pruebas y los cinco siguientes para su evacuación. Terminado este lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho días siguientes.

Este ordinal nos dispone el procedimiento a seguir en caso de estar en duda la existencia de la relación de trabajo, caso en el cual se suspenderá el procedimiento de reenganche y se continuará con una articulación probatoria para determinar el hecho controvertido que no es otro que si existe relación laboral. El Inspector del Trabajo la controversia dentro de los 8 días siguientes a la finalización del lapso probatorio. 8. La decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador o trabajadora amparado de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales.

Es claro este ordinal, hace inapelable la decisión en sede administrativa, por lo que, quien resulte no favorecido con la decisión del Inspector podrá interponer el recurso contencioso administrativo laboral por ante la jurisdicción competente.

9. En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida. Este ordinal establece como requisito previo para interponer el recurso contencioso administrativo laboral, al que nos referimos en el ordinal anterior, que se verifique primero el reenganche, es decir, primero se debe cumplir con la decisión del inspector para luego poder ejercer el derecho a la defensa.

#### **2.2.12. Consecuencias por cierre o quiebra de la Empresa.**

La nueva LOTTT denomina su capítulo IV “De la Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales.

Inicia la regulación referida a la protección del proceso social trabajo con el artículo 148, el cual dispone las situaciones especiales por la cuales puede pasar cualquier empresa referidas a la reducción de personal o cambio o modificación de las condiciones de trabajo por razones técnicas y económicas. En este orden de ideas la nueva legislación permite la intervención del ministerio del ramo de oficio o a instancia de parte (patrono o trabajadores). En la LOT se regulaba la reducción de personal en el artículo 34 y su procedimiento era el dispuesto el artículo 469 y siguientes referidos a las negociaciones y conflictos colectivos y en caso de no lograrse acuerdos conciliatorios se sometían a arbitraje. Se crea una Instancia de Protección de Derechos,

que será regulada por el reglamento de la ley. Luego continua la protección de las fuentes de trabajo y puestos de trabajo en el artículo 149 que se refiere al cierre ilegal o fraudulento de una empresa o paro patronal y dispone que en caso de que el empresario se niegue a cumplir la providencia que ordene el reinicio de las actividades (lo que conocíamos como reanudación de faenas) el Ministerio del Trabajo podrá a solicitud de los trabajadores y mediante resolución motivada ordenar la ocupación de la empresa y el reinicio de las actividades y se procederá a nombrar una Junta Administradora Especial. El artículo 150 de la LOTTT regula lo referente al atraso y la quiebra de la empresa y dispone que los jueces laborales actuaran en la ejecución de los créditos laborales y excluirá con prioridad la competencia del juez del atraso o quiebra, no permitiéndose a estos, tramitar el procedimiento de protección de activos, hasta tanto se concluya con la ejecución forzosa de los créditos laborales. En fin lo que pretende regular esta disposición es el privilegio que tienen los créditos laborales frente a los demás acreedores, lo cual continua regulándose en el artículo 151, pero con una novedad muy importante que rompe esquemas legales tradicionales, como lo es la afectación del patrimonio personal del empresario, pues sus bienes personales están son prenda común para los acreedores laborales, en pocas palabras, el empresario responderá con sus bienes propios de los créditos o deudas laborales.

### **2.2.13. Nuevos aspectos del Contrato de Trabajo, por Tiempo y Obra Determinada.**

La LOTTT inicia la regulación del contrato de trabajo en el artículo 55, el cual se aparta de la definición que disponía la LOT en su artículo 67. La LOTTT define al contrato como aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

La incorporación de: mediante el cual se establecen las condiciones de trabajo, constituye a

nuestro humilde criterio el cambio fundamental a la definición y así lo veremos en el desarrollo de las normas que lo regulan. El artículo 56 regula las obligaciones de las partes y no pierde su similitud con lo que regulaba la LOT en su artículo 68. El régimen supletorio lo ubicamos en el artículo 57 manteniendo la misma estructura del artículo 69 de la LOT, salvo su parte final, en la que la LOTTT si prohíbe la modificación de las condiciones de trabajo si estas implican desmejora, ponen en peligro su integridad o vulneran las normas legales.

La forma del contrato de trabajo está regulada en el artículo 58, en el que dispone la preferencia de la elaboración del contrato de trabajo por escrito, con perjuicio de que si no se hace escrito y se probare en cualquier proceso judicial o administrativo la existencia de la relación de trabajo, se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, todas las afirmaciones hechas por el trabajador sobre su contenido. Esta norma prácticamente obliga a las partes en una relación a realizar el contrato de trabajo por escrito y no dejar en manos de una presunción su contenido.

El artículo 59 dispone el contenido del contrato de trabajo y en 14 ordinales describe cada uno de ellos, dispone la obligación de entregar al trabajador un ejemplar del contrato de trabajo con acuse de recibo en un libro que se llevara al efecto, igualmente dispone que el empleador debe conservar el contrato por el tiempo de prescripción de las obligaciones laborales, es decir, 10 años posteriores a la terminación de la relación laboral. Mantiene la LOTTT las modalidades conocidas del contrato de trabajo: Por tiempo indeterminado. Por tiempo determinado. Para una obra determinada.

Sus definiciones están previstas en los artículos 61, 62 y 63 respectivamente y no pierden su estructura conceptual que ya conocíamos en la LOT en los artículos 73, 74 y 75.

El artículo 64 de la LOTTT dispone los supuestos taxativos en los que se podrán celebrar los

contratos a tiempo determinado. El artículo 65 de la LOTTT regula el contrato de trabajo para prestar servicios en el exterior y mantiene la estructura del artículo 78 de la LOT.

#### **2.2.14. Nuevo Sistema de Sanciones, Multas y Arrestos.**

El nuevo sistema de sanciones comienza a regularse en el artículo 521 de la LOTTT.

El sistema de sanciones sufre un cambio muy significativo, en principio se modifica el factor de cálculo de las multas que en la LOT era en salarios mínimos, ahora en la LOTTT la base de cálculo de las multas es en Unidades Tributarias. Más grave aún que las penas o sanciones pecuniarias, la nueva LOTTT dispone penas privativas de libertad, tanto por el hecho de incurrir en conductas preestablecidas en la norma, como por no pagar la multa impuesta por cualquier infracción.

Artículo 523.

Infracción en la forma de pago del salario, Artículo 524.

Infracción en los anuncios sobre horarios, Artículo 525.

Infracción a los límites de la jornada de trabajo, Artículo 526

Infracción de las disposiciones en modalidades especiales de condiciones de trabajo, Artículo 527.

Infracción a las disposiciones sobre trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras Artículo 528.

Infracción por acoso laboral o acoso sexual, multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias. (Bs. 2.700,00 a Bs.5.400,00)

Artículo 529.

Infracción a la normativa sobre alimentación y centros de educación inicial Artículo 530.

Infracción a la normativa sobre participación en los beneficios Artículo 531.

Infracción a la inamovilidad laboral, Artículo 532.

Desacato a una orden del funcionario o funcionaria del trabajo, multa no menor del equivalente de sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias. (Bs. 5.400,00 a Bs.10.800,00) Artículo 533.

Infracción al salario mínimo o la oportunidad de pago del salario y las vacaciones, Artículo 534.

Infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia, Artículo 535.

Infracción por fraude o simulación de la relación de trabajo, Artículo 536.

Infracción a las garantías a la libertad sindical, Artículo 537.

Infracción a las garantías a la negociación colectiva, multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias. (Bs. 10.800,00 a Bs. 32.400,00), Artículo 538.

### **2.2.15. Causas de arresto.**

El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado con arresto policial de seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos o patronas asociados o asociadas, la sufrirán los instigadores o instigadoras a la infracción, y de no identificarse a éstos o estas, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector o inspectora del trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente, Artículo 539.

#### **2.2.15.1. Arresto por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo.**

El patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público. El Procedimiento para la aplicación de las sanciones, está dispuesto en el artículo 547.

a) El funcionario o funcionaria de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione.

El procedimiento puede iniciarse de oficio a instancia del funcionario del trabajo quien levantara un acta motivada que dará inicio al procedimiento.

b) Dentro de los dos días hábiles de levantada el acta, el funcionario o funcionaria remitirá sendas copias certificadas de la misma a los presuntos o presuntas infractores o infractoras.

Este literal se refiere a la notificación que debe realizar el funcionario al presunto infractor con la remisión de copia certificada del acta de inicio del procedimiento.

c) Dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el presunto infractor o presunta infractora podrá formular ante el funcionario o la funcionaria los alegatos que juzgue pertinentes. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario o la funcionaria los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario o la funcionaria y el exponente o la exponente, si sabe y puede hacerlo. Si notificado el presunto infractor o la presunta infractora, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso o confesa, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos días hábiles siguientes.

Este literal dispone el lapso para ejercer el derecho de defensa por parte del empleador y la ficción de ley relativa a la confesión que implica la presunción consentir la sanción.

d) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el literal anterior, los presuntos infractores o infractoras promoverán y evacuarán las pruebas que estimen conducentes, conforme al derecho procesal del trabajo. Este literal prevé el procedimiento probatorio y dispone que será conforme al derecho procesal del trabajo. Consideramos que es muy ambigua la norma, pues el proceso probatorio que dispone la Ley Orgánica Procesal del Trabajo es muy amplio y no se indica que se debe tomar en cuenta del proceso probatorio, es decir, la oralidad, inmediatez, los lapsos de promoción y evacuación de pruebas, las reglas de valoración probatoria, etc.

e) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, y en todo caso, inmediatamente después de vencido alguno de los lapsos concedidos a los presuntos infractores o infractoras para hacer alegatos en su defensa, o para promover y evacuar pruebas, sin que lo hayan hecho, el funcionario o la funcionaria respectivo dictará una resolución motivada, declarando a los presuntos infractores o infractoras responsables o no de las infracciones de que se trate. En el caso que se les declare infractores o infractoras, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de cinco días hábiles. Este literal dispone la heterocomposición del proceso finalizado los lapsos procesales correspondientes y en caso de imponer la sanción se deben emitir las planillas de liquidación de la multa, la cual deberá ser pagada dentro de los 5 días hábiles siguiente, a menos que se tenga previsto recurrir de la decisión.

f) El multado o la multada debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal e) de este artículo, y si se negare a ello se le notificará por medio de una autoridad civil, la cual deberá dejar constancia de este acto, para todos los efectos legales. Este literal dispone la notificación certificada por autoridad que de fe pública de haber notificado al infractor de la decisión que impone la multa.

g) Si el multado o la multada no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario o funcionaria, éste se dirigirá de oficio al Ministerio Público, para que dicha autoridad ordene el arresto correspondiente. En todo caso, el multado o la multada podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago. Este literal es muy controversial, ya que dispone la cárcel por deuda. En efecto si no se paga la multa la norma no activa un procedimiento de ejecución de un

crédito, sino por el contrario, la privación de libertad del deudor, debemos analizar cuál es el delito cometido que servirá al Ministerio Público para la imputación del deudor. Recursos legales Artículo 548.

De la sanción impuesta podrá recurrirse:

- a) Cuando la haya impuesto un funcionario delegado o funcionaria delegada de una Inspectoría, por ante el Inspector respectivo o Inspectoría respectiva.
- b) Cuando la haya impuesto el Inspector o la Inspectoría directamente, por ante el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en la materia del trabajo.

En todo caso, el recurso será decidido dentro de cinco días hábiles contados desde la llegada del expediente a la alzada, pudiendo las partes hacer breves informes escritos. Al decidirse, podrá confirmarse o revocarse la sanción, o modificarse su monto. De la decisión que imponga la multa podrá recurrirse en sede administrativa, este artículo dispone las competencias para conocer en alzada del recurso y el lapso para decidir, sin embargo para poder hacerlo se debe presentar caución o fianza por el monto de la multa, tal y como lo dispone el artículo 550 de la LOTTT.

Artículo 550. No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa.

### **2.2.16. Nuevo rol de las Organizaciones Sindicales en la Empresa.**

El artículo 367 de la LOTTT, regula las atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores, a diferencia de la regulación prevista en la LOT en su artículo 408, así lo vemos en sus primeros cuatro (4) ordinales que rezan: 1. Garantizar la formación colectiva, integral,

continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.

2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.

3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.

4. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.

Estas atribuciones y finalidades no las disponía la LOT, por lo cual constituyen las nuevas atribuciones que otorga la nueva LOTTT, siendo la más controversial la contenida en el ordinal número 3, que permite controlar y vigilar costos y ganancias en la empresa

### **2.3. Bases Legales.**

El desarrollo del presente tema de las bases legales en cierta forma pretende abarcar aquellas normativas que de una u otra forma regulan las relaciones laborales, sus instituciones o beneficios otorgados hoy día en el mundo laboral productos de esas interrelaciones, materializadas en leyes e instrumentos normativos derivados de conquistas de la clase trabajadora y producto de la dinámica económica y social y conquistas de la clase trabajadora organizada.

Sin duda la norma fundamental que regula las Relaciones Laborales es la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, teniendo también normativas en la Lopcymat que determinan las responsabilidades o roles del Inpsasel (Estado), los Delegados de Prevención (Trabajadores) y los Representantes del Empleador (Patronos), también encontramos a la

novedosa y relativamente reciente Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores, que regula aspectos no menos controversiales con la participación de los Trabajadores en aspectos como Producción, Abastecimiento, Comercialización y Distribución de Productos y Servicios de la Entidad de Trabajo, otrora reservado a las prerrogativas gerenciales de las empresas. Es por ello que sucintamente expresaremos estas bases legales:

### **2.3.1. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.**

**Artículo 13. Promoción y protección de la iniciativa popular en el trabajo.** En la aplicación de las disposiciones de esta Ley se protegerá y facilitará el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social, la pequeña y mediana industria, la microempresa, las entidades de trabajo familiar, y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras, con el objetivo de satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de las familias, la comunidad y el conjunto de la sociedad en el marco de la justicia social mediante los procesos de educación y trabajo, fundamentales para alcanzar los fines esenciales del Estado

**Artículo 25. Objetivo del proceso social de trabajo.** El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los

procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar: 1.- La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación. 2.- La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad. 3.- El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población. 4.- La seguridad y soberanía alimentaria sustentable. 5.- La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales. En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.

**Artículo 48. Prohibición de tercerización.** Queda prohibida la tercerización, por tanto, no se permitirá: 1.- 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. 2.- La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante. 3.- Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras. 4.- Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de

formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil. 5.- Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

En los casos anteriores los patronos o patronas cumplirán con los trabajadores y las trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

**Artículo 85. Estabilidad.** La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

**Artículo 96 La riqueza como producto social.** La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales. La ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en las que esta se produce.

**Artículo 122. Salario base para el cálculo de prestaciones sociales.** El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora. En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o

de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los seis meses inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

El salario a que se refiere el presente artículo, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades. A los fines indicados, la participación del trabajador o trabajadora en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae esta Ley, se distribuirá entre el tiempo de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de las prestaciones sociales no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono o patrona, éste o ésta queda obligado u obligada a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono o patrona procederá al pago dentro de los treinta días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. En los casos que no corresponda el pago de participación de beneficios o utilidades, se incluirá la alícuota correspondiente a la bonificación de fin de año como parte del salario.

**Artículo 129. Salario Mínimo.** El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras.

No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional. Previo estudio y mediante decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

**Artículo 131. Beneficios anuales o utilidades.** Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

**Artículo 132. Bonificación de fin de año.** Las entidades de trabajo con fines de lucro pagarán a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a treinta días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios o utilidades que pudiera corresponder a cada trabajador o trabajadora en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en esta Ley. Si cumplido éste, el patrono o la patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o la patrona obtuviere beneficios cuyo monto no

alcanzare a cubrir los treinta días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

**Artículo 141. Régimen de prestaciones sociales.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

**Artículo 142. Garantía y cálculo de prestaciones sociales.** Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera: a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre. b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario. c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario. d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c. e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o

trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción. f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país. **Artículo 143. Depósito de la garantía de las prestaciones sociales.** Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora. La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente.

Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso. Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela. En caso de que el patrono o patrona no cumplierse con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

El patrono o patrona deberá informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales. La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso,

entregará anualmente al trabajador o trabajadora los intereses generados por su garantía de prestaciones sociales. Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses. Las prestaciones sociales y los intereses que éstas generan, están exentos del Impuesto Sobre la Renta. Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

**Artículo 144. Anticipo de prestaciones sociales.** El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de: a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia; b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad; c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia. Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador o de la trabajadora. Si las prestaciones sociales estuviesen depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador o trabajadora podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

**Artículo 147. Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.** Mediante ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

**Artículo 148. Protección del proceso social de trabajo.** Cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo. A tal efecto instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sindicales si las hubiere, el patrono o patrona.

Los trabajadores y trabajadoras quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso. El reglamento de esta ley regulará la instancia de protección de derechos. En caso de existir convención colectiva, y si resulta acordada la modificación de condiciones contenidas en esa convención, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.

**Artículo 149. Protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo.** En los casos de cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono o patrona se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de las actividades productivas, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social podrá, a solicitud de los trabajadores y de las trabajadoras, y mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

A tal efecto, convocará al patrono o patrona, trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo. La Junta Administradora Especial estará integrada por dos representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, uno o una de los cuales la presidirá, y un o una representante del patrono o patrona.

En caso de que el patrono o patrona decida no incorporarse a la Junta Administradora Especial, será sustituido por otro u otra representante de los trabajadores y de las trabajadoras. Por intermedio del Ministerio del Poder Popular con competencia en Trabajo y Seguridad Social, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva. La vigencia de la Junta Administradora Especial será hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan. De considerarlo necesario, previa evaluación e informe, y dependiendo de los requerimientos del proceso social de trabajo, se podrá incorporar a la Junta Administradora Especial un o una representante del Ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la entidad de trabajo.

**Artículo 190. Vacaciones.** Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles. Las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la Ley que regula la materia. Durante el período de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora. El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

**Artículo 192. Bono vacacional.** Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial.

**Artículo 293. Educación y trabajo.** La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.

**Artículo 294. Concepción.** A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.

**Artículo 295. La formación esencia del proceso social de trabajo.** La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y de las trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos. Artículo 296 Finalidad de la formación La formación colectiva tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y de las trabajadoras, para su participación conciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia, de la soberanía nacional y del proceso de transformación estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.

**Artículo 296. Finalidad de la formación.** La formación colectiva tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y de las trabajadoras, para su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia, de la soberanía nacional y del proceso de transformación estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.

**Artículo 297. Orientación de la formación.** La investigación científica, técnica y tecnológica generada desde el proceso social de trabajo en el marco de la formación colectiva, estará orientada hacia la producción de invenciones, e innovaciones y modelos de gestión productiva, vinculadas al desarrollo endógeno, productivo y sustentable en función de optimizar la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo en correspondencia con la realidad regional y nacional, asegurando la justa distribución de la riqueza.

**Artículo 298. Papel del Estado en corresponsabilidad con la sociedad.** Con base a los planes de desarrollo económico y social de la Nación, el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, generará las condiciones y creará las oportunidades para la formación social, técnica, científica y humanística de los trabajadores y las trabajadoras, y estimulará el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios. El Estado garantizará el cumplimiento de la formación colectiva en los centros de trabajo, asegurando su incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.

**Artículo 313. Proceso de autoformación colectiva.** La clase trabajadora, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse para asumir su proceso de autoformación colectiva, integral, continua y permanente fundamentados en los programas nacionales de formación de las misiones educativas y las universidades nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo.

### **Sección Tercera De las Organizaciones Sindicales.**

**Artículo 365. Objeto.** Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas. Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley y en sus estatutos, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas.

**Artículo 367. Atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras.**

Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

- 1.- Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
- 2.- Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
- 3.- Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.
- 4.- Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.
- 5.- Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.
- 6.- Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
- 7.- Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.
- 8.- Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.

9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos. En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y de las trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.

10.- Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.

11.- Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.

12.- Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.

13.- Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.

14.- Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.

15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.

16.- Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes.

## **Capítulo II. De la Convención Colectiva de Trabajo.**

**Artículo 431. Derecho a la negociación colectiva.** Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

**Artículo 432. Efectos de la convención colectiva.** Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aún para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención.

Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración.

Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes. Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales.

**Artículo 433. Cláusulas retroactivas.** Si en la convención colectiva de trabajo se estipularen cláusulas de aplicación retroactiva, las mismas beneficiarán a los trabajadores y trabajadoras activos al momento de la homologación de la convención, salvo disposición en contrario de las partes.

**Artículo 434. Progresividad de los beneficios.** La convención colectiva de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras. Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas. No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

**Artículo 435. Duración de la convención.** La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores. Vencido el período de una

convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya. Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada.

**Artículo 436. Convención colectiva por entidad de trabajo.** Cuando una entidad de trabajo tenga centros de trabajo en distintas localidades, podrá celebrar convenciones colectivas de trabajo en cada uno de los centros de trabajo o celebrar una convención colectiva de trabajo de ámbito de aplicación nacional. Cuando varias entidades de trabajo pertenezcan a una misma corporación, podrán existir convenciones colectivas de trabajo con ámbito de aplicación en cada entidad de trabajo o una única convención colectiva de trabajo con ámbito de aplicación en todas las entidades de trabajo de la corporación.

**Artículo 437. Obligación de negociar con la organización sindical más representativa.** El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario.

**2.3.2. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005).**

**Artículo 5. Derecho a Ser Consultado y Deber de Participar.** La participación es un principio básico para la aplicación de la normativa de la presente Ley y debe ser desarrollado en todos y cada uno de los organismos públicos y privados con atribuciones en la misma. Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia, así como en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción en las empresas, establecimientos y explotaciones en los lugares de trabajo donde se desempeñen.

**Artículo 42. De las Atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención.** Son atribuciones del delegado o delegada de prevención: 1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral. 2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución. 3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo. 4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. 5. Coordinar con las

organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. 6. Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte.

**Artículo 43. De las Facultades del Delegado o Delegada de Prevención.** En el ejercicio de las competencias atribuidas al delegado o delegada de prevención, éstos están facultados para:

1. Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.
3. Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.
4. Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo. La decisión negativa del empleador o de la empleadora a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención a tenor de lo dispuesto en el numeral seis (6) de este artículo deberá ser motivada.

**Artículo 44. De la Protección y Garantías del Delegado o Delegada de Prevención.** El

delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.

A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará a los empleadores o empleadoras interesados, el propósito de los trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención.

La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación.

La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo. El delegado o delegada de prevención durará dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral. El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada.

El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones. El delegado o delegada de prevención debe presentar informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador o empleadora deberá proporcionar a los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, debe facilitar la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre,

descanso y turismo social. Esta formación debe ser facilitada por el empleador o empleadora por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia y la misma deberá adecuarse a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena.

## **2.4. Definición de Términos Básicos.**

### **Relaciones Laborales:**

Las relaciones laborales es aquella que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esta relación, la persona que aporta el trabajo es la llamada “trabajador” y la que aporta el capital “empleador” (también patronal o empresario)., donde normalmente interviene un tercer actor, el Estado, para regular e intervenir en dichas relaciones.

### **Crisis:**

La palabra crisis viene de griego «krisis» y a su vez este del verbo «krinein» que equivale a separar o decidir; este es un vocablo que en nuestro idioma posee varios significados. Se entiende por crisis, el súbito cambio o alteración de suma importancia en el desarrollo o progreso de algún hecho o acontecimiento. Al hablar de crisis, también se hace referencia a escasez, privación o carencia; para exponer una situación delicada, difícil y/o trabajosa.

### **Marco Regulatorio:**

Es el conjunto de leyes, normativas y reglamentos que se definen para un sector y es lo que ordena su operación y determina sus posibilidades de acción. Normalmente define el campo de acción legal dentro del cual se puede operar en determinado campo de especialidad.

### **Negociación Colectiva:**

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato.

### **Convención Colectiva:**

La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

### **Consejos Productivos de Trabajadores:**

Los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores son una organización de carácter laboral, conformado en las entidades de trabajo, públicas, privadas, mixtas y comunales para impulsar, evaluar y controlar los procesos de producción, abastecimiento, comercialización y distribución de los bienes y servicios para satisfacer las necesidades del pueblo.

**Seguridad Social:**

Se entiende por seguridad social una forma de protección social, regulada legalmente, por lo general de oferta pública, contributiva directa o de financiamiento fiscal, orientada a garantizar a la población universalmente considerada, cobertura ante una serie determinada de contingencias que afectan su salud, la percepción de medios económicos de vida y el acceso al empleo, mediante prestaciones en dinero, especie y servicios, que tienen como finalidad mantener y conservar la calidad de vida obtenida por las personas y promover el bienestar en correspondencia a la dignidad humana

## **Capítulo III**

### **Marco Metodológico.**

#### **3.1. Tipo de Investigación.**

La presente investigación será de **tipo documental**, donde el investigador abordará el análisis e interpretación del régimen jurídico venezolano en materia de regulación de las relaciones laborales, instituciones de derecho individual y derecho colectivo, por lo que su fuente principal de información serán materiales bibliográficos y documentales, representados en libros impresos (físicos), libros digitales (ebooks) en pdf, textos legales y documentos en línea en Internet.

#### **3.2. Método y Técnica de Investigación.**

En cuanto a la metodología utilizada, la misma estuvo basada en el tipo de investigación descriptiva, con un diseño documental-cualitativo, a partir del cual se hizo uso de diversos documentos para la obtener la información pertinente, los cuales contemplan datos inherentes al problema a investigar. Y la técnica de investigación es de tipo bibliográfica soportada en la revisión del marco regulatorio que rige las relaciones laborales en Venezuela, revisando textos, ebooks, artículos doctrinales, etc.

### **3.3. Fases Metodológicas o de Investigación.**

Fundamentalmente las bases de la presente investigación fueron las siguientes:

**Fase 1.** Definición del Tema y problema a investigar, el cual básicamente surge porque el investigador se desempeña como Gerente de Recursos Humanos en una empresa trasnacional y en el día a día en los tiempos actuales que vive el mundo empresarial con respectos a las relaciones laborales y su actual marco regulatorio siente una desconexión entre la realidad país actual y el marco normativo actual, inclusive teniendo que resolver problemas laborales actuales el ejercicio profesional derivado de esta insuficiencia, es decir, es pertinente este tema de investigación porque tiene relevancia práctica en el ejercicio profesional actual.

**Fase 2.** Describir el marco normativo que rige las relaciones laborales en el país y su planteamiento teórico práctico para lo cual la experiencia del investigador por el ejercicio en el campo profesional contribuye a abonar un mejor análisis del tema.

**Fase 3.** Realizar conclusiones y recomendaciones como aporte de la investigación que coadyuven en los tiempos actuales a delinear y tener un mejor marco regulatorio más acorde al desarrollo de las relaciones laborales de la Venezuela actual.

### **3.4.- Fuentes de Conocimiento Jurídico**

En el presente trabajo de investigación el investigador se focalizó en una investigación jurídica dogmática de base documental, siendo la misma aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales bibliográficos, impresos o documentos on line, y

fundamentalmente en el marco normativo o regulatorio Venezolano de las relaciones laborales tales como Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Ley Constitucional del Consejo Productivo de Trabajadoras y Trabajadores, así como investigaciones jurídicas de tipo documental y doctrinal.

## Capítulo IV

### Resultado, Conclusiones y Recomendaciones.

En el siguiente capítulo se desarrollan los resultados, conclusiones y recomendaciones derivadas de la presente investigación.

#### 4.1. Resultados.

En el siguiente capítulo se desarrollan los resultados de la investigación que como ya se indicó en los objetivos específicos, se aborda como primero objetivo específico: Analizar el desarrollo de las Relaciones Laborales en Venezuela y su marco regulatorio.

Derivado de las investigación descriptiva, documental y de la experiencia propia del investigador en el ejercicio profesional de casi 30 años en el ámbito de la gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, se llega al resultado que las Relaciones Laborales se vieron aparejadas a las políticas que desde el punto de vista económico, social y empresarial desarrollaron los gobiernos democráticos lo cual resultó paulatinamente en un marco normativo y regulatorio que satisfacían este desarrollo sirviendo de marco para interrelación de los actores del sistema de relaciones laborales, evolucionando en sus instituciones de derecho individual y colectivo y obteniendo un equilibrio de ganar-ganar en sus intereses.

Sin embargo, hoy día en la Venezuela actual, afectada por una situación de aprox. 25 meses de Hiperinflación, 7 años de decrecimiento económico, reducción en un 75% de la economía Venezolana, (Diario El País: 14/10/2021) y a la ingente política del estado de expropiaciones, al ataque del capital privado y a la reducción del sector empresarial creador de empleo estable, que sólo se ha dedicado a sobrevivir, al éxodo de aprox. 6 millones de Venezolanos (Diáspora), a la desinstitucionalización de los órganos del estado, a un movimiento sindical fragmentado, al

lanzamiento por parte del Estado de centrales obreras alineadas a directrices gubernamentales que lejos de exigirle se adaptan a lo establecido por el ejecutivo nacional, se concluye que las Relaciones Laborales se encuentran en su peor momento y el marco regulatorio ha sido desbordado por las nuevas realidades laborales derivada de esta crisis.

**Como segundo objetivo específico** pretendemos determinar la idoneidad de la legislación laboral actual al nivel del desarrollo de las Relaciones Laborales actualmente en Venezuela, siendo como resultado de la investigación que la legislación laboral actual no se adaptan al nivel de las Relaciones Laborales actuales en Venezuela, las cuales aun cuando se han venido a menos presentan singular naturaleza adaptada a la realidad económica, política y social que vive el país, de allí que por ejemplo se indica:

La Naturaleza de los principales **actores de las Relaciones Laborales** por un lado los Trabajadores organizados en Sindicatos y por otro lado el Patrono en cámaras u organizaciones empresariales ya no se basan en el Diálogo Social como herramienta para alcanzar acuerdos, también el Estado no la estimulado con su excesivo intervencionismo, pudiendo observar por ejemplo en materia de reivindicación como es el la negociación y fijación de Salarios ya este se ha pulverizado no cumpliendo así con su misión como está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la LOTTT de ser suficiente para que el Trabajador y su familia tenga una vida digna, como en otros tiempos en que el Salario le alcanzaba a los Trabajadores además para satisfacer sus necesidad de alimentación para otros beneficios, teniendo capacidad adquisitiva que hoy no tiene, se ha pulverizado.

Cabe destacar, la Constitución Nacional en su artículo 91 que dispone que todos los trabajadores, tanto del sector público como privado, tendrán derecho a un salario suficiente, que le permitan

vivir con dignidad, cubriendo sus necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, garantizándose una necesaria correspondencia entre lo que se trabaja contra lo que se recibe, percibiendo en su justa medida una participación en los beneficios de la empresa. Por su parte, el artículo 92 de la expresada disposición señala que todos los trabajadores tienen derecho a sus prestaciones sociales, como mecanismo que le recompense la antigüedad por sus servicios y que los amparen en caso de cesantía.

**Asimismo se indica de la institución de la garantía de las Prestaciones Sociales** (en los términos indicado en el art. 142 LOTTT) lo cual pretende como figura amparar al trabajador en caso de cesantía, lo cual tristemente hoy no cumple dicho rol, no se puede negar que largo años al servicio de una empresa o institución pública, patrimonialmente han quedado en la nada, por cuanto lo que percibe un trabajador al año (60 días = 2 meses de salario integral, Art 142 DLOTTT, lit a) no es suficiente y perdió su naturaleza debido a la hiperinflación y mas actualmente a la inflación que aun perdura, teniendo que pedir las o hacer uso de ella por parte del trabajador durante la relación de trabajo, desnaturalizándola, por cuanto pierden en su totalidad su capacidad adquisitiva o valor de compra y en caso de terminación forzada de la relación laboral bien sea por necesidad de reducción de personal o downsizing (muy frecuente en la actualidad), las empresas tienen que ofrecer paquetes en USD para obtener el acuerdo conciliado del trabajador, mediante renuncia, de la terminación de la relación laboral.

**La institución de la negociación y convención colectiva,** reconocida en nuestra legislación laboral prácticamente desde sus inicios, y en otrora la joya de la corona en cuanto a mecanismo de definición, regulación y acuerdos de los beneficios socioeconómicos y mejores condiciones de trabajo entre los sujetos colectivos del trabajo se ha devenido a menos, derivado de la crisis donde la tasa de convenios colectivos negociados ha sido muy baja concentrándose las partes

mayormente a negociar extensiones de las mismas donde se negociación, actualizan y acuerdan sólo algunas cláusulas socioeconómicas que permita medianamente llevar más ingreso al trabajador sin denostar o poner en riesgo la fuente de trabajo o empresa.

En este mismo marco aún cuando instituciones como las **Vacaciones y participación en los beneficios (Utilidades)** ya tampoco representan figuras que en su ámbito económico satisfacen el rol y la naturaleza por las que fueron creados llegando a tener en el ejercicio de la práctica profesional del investigador el planteamiento de organizaciones sindicales donde solicitan el pago o paralelismo de beneficio (Bonos) que en cierta forma coadyuven a mejorar los ingresos de los trabajadores para cuando efectivamente en el año corresponde pagar dichos beneficios, eficacia que se ve disminuida ya que son conceptos anuales y la hiperinflación e inflación los desnaturaliza y les hace perder su razón de ser.

**Se observa las relaciones laborales u obrero patronales** una especie de improvisación y negociación al corto plazo, implementándose medidas coyunturales (v.gr: extensiones regulares de CCT, monetización de cláusulas desnaturalizando su razón de ser, etc) que pretenden satisfacer el día a día en detrimento de beneficios más duraderos en el mediano y largo plazo.

**La fuerza del mundo sindical está fragmentado**, con cada vez menos tasas de sindicalización de la fuerza laboral, pérdida de lucha social, y más recientemente el impacto motivado a la pandemia Covid 19 muchos sindicatos se encuentran con períodos vencidos que les limita a acciones de simple administración, (v.gr: por mencionar algunos para el momento de la investigación, Sindicato de la Empresa Sanford Brands Venezuela, INC, empresa donde el investigador labora, Sindicato de la Empresa CAPACO, Sindicato de la Empresa Lactuario Maracay, Sindicato de la Empresa Alimentos Kellogg, S.A, etc), no pudiendo negociar

convenios colectivos, plantear pliego de peticiones, acordar cambios importantes de condiciones de trabajo, etc.

**Ausencia en Venezuela de una verdadera Seguridad Social**, estimulada por el Estado pero también como reconocimiento al mundo del trabajo organizado y eficiente. Esto se observa en un marco normativo deficiente, ya que en el año 1997, se quiso hacer una reforma de la seguridad social en Venezuela, se promulgó la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI, 1967) y varias leyes especiales que la desarrollaban, entre ellas, la Ley de Eliminación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En el año, 2002, luego de la entrada en vigencia de la Carta Política de 1999, se promulga y entra en vigencia la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS, 2002), hija predilecta de la revolución bolivariana e, igualmente, se promulgan algunas leyes especiales: Vivienda y Hábitat, Empleo, Servicios Sociales, y, se reforma la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo LOPCYMAT. Poco tiempo después, el gobierno nacional publicita al IVSS, como la “Nueva Seguridad Social”, sin que en dicha institución se haya producido cambio alguno. Y como complemento, crea una extensa red de macro-misiones y micro-misiones que desfiguran por completo la noción sistémica de la seguridad social establecida constitucional y legalmente, al punto de herir de muerte al mismo IVSS, ya desnaturalizado, al desgajarle la prestación de asistencia médica integral, para hacerla, en apariencia, universal, fusionar un régimen pensional contributivo y obligatorio con uno no contributivo, asistencial.

**La aparición en Venezuela de la pandemia del COVID 19** viene a profundizar el deterioro de las ya afectadas Relaciones Laborales con motivo de la crisis sin precedentes que venía viviendo Venezuela, demostrando de esta forma que nuestro marco normativo se erige insuficiente para regular situaciones como el Teletrabajo, suspensión de la relación laboral con motivo del decreto

de alarma emitido por el Ejecutivo Nacional, regulación de la jornada en el hogar versus el ámbito empresarial, de la protección a la Seguridad y Salud del trabajo desarrollado en casa en su dimensión de riesgos a la seguridad y al riesgo psicosocial derivado de la atipicidad del desempeño del trabajo solitario en casa sustraído de las otrora relaciones de compañerismo con el resto de los trabajadores, etc.

Y como resultado del tercer objetivo, el cual es recomendar algunas soluciones para la adaptación del marco regulatorio de las Relaciones Laborales, el cual por coincidir con la sección de este capítulo que se refiere a las Recomendaciones (donde se tratan más ampliamente), en aras de no redundar las describiré acá sucintamente:

- Las Relaciones Laborales sanas y vigorosas se derivan de un entorno económico, político y social país igualmente sano y vigoroso, por lo que debe propiciarse un entorno país de desarrollo económico, que sirva de caldo de cultivo para el retorno y desarrollo de unas relaciones laborales efectivas.
- Recuperación del Diálogo Social como herramienta fundamental del desarrollo de unas relaciones laborales y un marco normativo.
- Creación por parte del Estado de políticas públicas que propicien y apoyen a las Empresas en problemas, con menos injerencia intervencionista de parte de este.
- Estímulo y fomento del movimiento Sindical organizado atendiendo a su naturaleza de ser, actor fundamental en el sistema de Relaciones Laborales
- Reforma del Decreto Ley de los Trabajadores, Trabajadores y Trabajadoras, adaptándolo a la nueva realidad de las relaciones laborales, como se indicará en el aparte de las recomendaciones.

- Seguridad Jurídica (reglas de juego claras) que permita desterrar el fantasma de la expropiación de empresas basado en razones de índole política e ideológico.
- Generar ambiente de confianza en el país para atraer inversionistas nacionales y extranjeros.

#### **4.2. Conclusiones.**

Derivado del desarrollo de la presente investigación, habiendo consultado fuentes documentales, desarrollado los objetivos específicos, marco teórico y producto de la experiencia (casi 30 años) que como profesional de Recursos Humanos, bajo relación de dependencia, habiendo laborado en importantes empresas trasnacionales como Chrysler Motors de Venezuela, Alimentos Kellogg, S.A, Coca Cola FEMSA, Dairy Partners Americas (Corporación INLACA), Sanford Brands Venezuela INC (actualmente), en las cuales me ha correspondido manejar las Relaciones Laborales, puedo llegar a las siguiente conclusiones:

- El sector formal de la economía, el trabajo formal y eficiente en el sector industrial en el cual se desarrolla gran parte de las Relaciones Laborales del país ha mostrado un considerable deterioro permeándose el mismo a dichas relaciones haciéndolas casi inexistentes como el sector. Es así como observamos por ejemplo la desaparición del sector Automotriz con sus plantas trasnacionales (Ford, General Motors, Chrysler Motors de Venezuela, etc) y con él las importantes relaciones colectivas allí generadas. La misma suerte corrieron sector como el Cauchero, Construcción, metalmecánico, etc.

- El mal manejo de la Economía, carente de políticas y programas públicos ocasionó un decrecimiento económico del país cuyo impacto en las empresas y en los actores de las relaciones laborales fue atroz. El consabido control de cambios mantenido por muchos años, política de congelación de precios e inspecciones controladoras de parte de los organismos del Estado (Indepabis, Sunde, etc), regulación de inamovilidad laboral por 17 años continuos, sirvieron de camisa de fuerza a un sector empresarial, a la economía y con ello a las relaciones laborales.
- El Marco Normativo Laboral y de regulación de las Relaciones Laborales creado en otros tiempos, de desarrollo económico, no se adapta a la realidad diferente hoy día que pretende regular. Debe reformarse el DLOTTT y adaptarla a los nuevos tiempos y nuevas organizaciones del trabajo, como el Teletrabajo, nuevas formas flexibles del trabajo, al nuevo mundo moderno.
- Ya las instituciones principales del Derecho del Trabajo, en otrora conquistas de su desarrollo como el Salario productivo, Vacaciones, Utilidades, Garantía de Prestaciones Sociales, Negociación y Convención Colectiva, Seguridad Social, hay que adaptarlos a la nueva realidad país.
- Hay ausencia del Diálogo Social como mecanismo de entendimiento y acuerdos de las Relaciones Laborales.
- Derivado de lo anterior hay excesivo intervencionismo del Estado, tanto en las Relaciones Laborales desnaturalizando su rol de conciliador e imponiendo regulaciones e interviniendo en terreno antes reservado al movimiento de los Trabajadores y los Patronos. Este excesivo intervencionismo también se manifiesta en el Estado empresario

con creación y transformación del Estado patrono en casi todos los campos de la actividad económica.

- La ideología del gobierno no admite autonomía de los actores de las Relaciones Laborales.
- De haber sido un país de importantes costos laborales, ha pasado de ser uno de los más bajos del continente. Los salarios de gran cantidad de trabajadores, están en niveles que no logran pasar de pobreza extrema a pobreza. No se negociaron en base a salarios reales, solo nominales, lo que sería propio de una economía de estabilidad de precios que dejó de existir a mediados de los años setenta y no se adecuó la manera de negociar remuneraciones. Predomina la prórroga de algunas cláusulas de los convenios colectivos, la monetización de ciertos beneficios, y el congelamiento de la amplia mayoría de las condiciones restantes. El incremento de las bonificaciones ha dado lugar a que es usual cobrar más en bonos que en salarios.

### 4.3. Recomendaciones.

Como indicara en el desarrollo del tercer objetivo de la investigación, el cual pretendía hacer algunas recomendaciones, paso a continuación a desarrollar más ampliamente cada una de ellas:

- Las Relaciones Laborales sanas y vigorosas se derivan de un entorno económico, político y social país igualmente sano y vigoroso, por lo que debe propiciarse un entorno país de desarrollo económico, que sirva de caldo de cultivo para el retorno y desarrollo de unas relaciones laborales efectivas.

Es importante que Venezuela vuelva a ser un país de estabilidad y crecimiento económico, donde existan más y mejores empresas, exista un movimiento sindical cohesionado, fuerte y un Estado que recupere su rol de conciliador y facilitador, que muchos de las conquistas y beneficios se deban a la dinámica y relación de Patronos y Trabajadores, su negociación y entendimiento. Cada uno en su rol permitirá de nuevo el resurgimiento del famoso trípode las relaciones laborales, tres partes actuando en perfecto rol para lograr el equilibrio del sistema.

- Recuperación del Diálogo Social como herramienta fundamental del desarrollo de unas relaciones laborales y un marco normativo.

Es conocida la efectividad del Diálogo Social como mecanismo de entendimiento para llegar a acuerdos, no en balde la OIT lo reconoce como excelente institución de las relaciones laborales, este ha sido inexistente en el país que permita oxigenar y servir de fuente para acuerdo y nuevas regulaciones normativas derivadas de los propios actores

del mundo del trabajo. Sin embargo como elemento positivo es de destacar que para el momento que desarrollamos esta investigación se realiza en Venezuela el “Foro de Diálogo Social (del 25 al 28/04/2022) con la visita de una Comisión de Alto Nivel de la OIT (formada por 9 directores de dicha organización), reunidos con altos representantes del Gobierno Nacional (representada en la Vicepresidenta Delcy Rodríguez), las principales organizaciones empresariales (Fedecámaras y Fedeindustrias) y las principales organizaciones sindicales (CBT, ASI, UNETE, CGT y CODESA), donde se tratarán temas relacionados a incumplimientos por parte del Estado Venezolano de:

- ✓ Convenio N° 26 sobre Fijación de salarios mínimos (ratificado por Venezuela el 20/11/1944)
- ✓ Convenio N° 87 sobre Libertad Sindical (ratificado por Venezuela el 20/09/1982)
- ✓ Convenio N° 144 sobre Consulta Tripartita (ratificado por Venezuela el 17/06/1983)
  
- Creación por parte del Estado de políticas públicas que propicien y apoyen a las Empresas en problemas, con menos injerencia intervencionista de parte de este.

Es importante que el Estado ayude a las empresas en crisis, fomente y aplique políticas de auxilio y apoyo como han hecho otros países, estas medidas pudieran ser: Exoneración temporal de impuestos, facilidades de créditos, protecciones arancelarias al sector, menos intervencionismo del estado en la regulación y controles, facilitación de intercambios para nueva tecnologías y maquinarias, facilidades para capacitación de mano de obra.

- Estímulo y fomento del movimiento Sindical organizado atendiendo a su naturaleza de ser, actor fundamental en el sistema de Relaciones Laborales.

Para nadie es un secreto que hemos asistido en los últimos años a la ideologización política del movimiento sindical en donde un importante sector de este está alineado con el gobierno y se erige como un apéndice de parte de este al haber creado por ejemplo su propia central sindical (CBST) donde no ataca al gobierno sino que se ha convertido en actor genuflexo a las políticas de este y a las dádivas, castrando de esta forma la lucha y naturaleza reivindicacionista de los sindicatos frutos de la negociación colectiva y a veces de la huelga.

Un movimiento sindical aun en la diversidad debe estar cohesionado y atender a la naturaleza secular para la cual existe, que es la defensa de los intereses colectivos del Trabajador y su lucha reivindicacionista.

- Reforma del Decreto Ley de los Trabajadores, Trabajadores y Trabajadoras, adaptándolo a la nueva realidad de las relaciones laborales.

Es importante reformar la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y adaptarla a la nueva realidad de las relaciones laborales y a la situación económica del país y del mundo del trabajo, actualizando el sistema de prestaciones sociales, tal vez manejando un esquema híbrido entre el modelo de la LOT de 1997 y el DLOTTT de 2021, también incorporar la regulación del Teletrabajo, o indicarse que se haga mediante el desarrollo de una Ley especial, al igual que ya es tiempo de eliminar el decreto de Inamovilidad Laboral que lleva 17 años limitando las acciones de despido creando así una mala estabilidad en el trabajo de los Trabajadores quienes respaldados por la

prohibición de despido cometen faltas y excesos en el desarrollo de su trabajo dañinos para un eficiente ambiente de relaciones de trabajo. Igualmente en esta reforma del DLOTTT debe considerarse aspectos como la regulación del Teletrabajo y las nuevas formas de organización del trabajo y trabajo flexible, adaptándolas a la nueva realidad laboral post pandemia Covid 19.

- Seguridad Jurídica (reglas de juego claras) que permita desterrar el fantasma de la expropiación de empresas basado en razones de índole política e ideológico.

El contar con un marco normativo estable, maduro, que permita la claridad de las reglas del juego económico, respeto a la propiedad privada, es importante. Que no sigan habiendo expropiaciones (diferentes a las consagradas constitucionalmente con fines de utilidad pública) que crean inseguridad, inestabilidad y desconfianza, evitando así la fuga de capitales e inversionista de la que hemos sido testigos en los últimos 20 años.

- Generar ambiente de confianza en el país para atraer inversionistas nacionales y extranjeros.

Sólo con un clima de confianza, de reglas claras, respetando el equilibrio de los poderes públicos, reconstruyendo la institucionalidad de los órganos del Estado, garantizando seguridad jurídica y el imperio del estado de derecho, propiciando el libre mercado de oferta y demanda (menos intervención del estado), del juego económico honesto, formal, estable y productivo podemos generar el ambiente necesario para una consecuente recuperación y desarrollo de la Relaciones Laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

HERNANDEZ, O y ROMERO, M. “Temas relevantes de las relaciones laborales contemporáneas en Venezuela”. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972008000300004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000300004).

LUCENA, H. Las Relaciones Laborales en Venezuela. Cuarta edición. 2007. Catalá Editor, El Centauro, Caracas Venezuela.

LUCENA, H. Desindustrialización y Relaciones de Trabajo. Políticas para desindustrializar: efectos y reacciones de los actores socio laborales. Compendium, núm 44, Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Venezuela 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88064965003>.

Libro Colectivo. Mundo del Trabajo: Delineando la agenda postpandemia. Coordinadores: PERNIA N. SANDOVAL. T. ARANGUREN W. DELGADO A. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Av. Salvador Allende, Edif. FACES 1, piso 1 Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela. Primera edición digital, 2020.

Libro Colectivo. Mundo del Trabajo: Transformación del Mundo del Trabajo en tiempo de Pandemia en Venezuela. Coordinadores: PERNIA N. SANDOVAL. T. FUMERO O. DELGADO A. Ediciones Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Av. Salvador Allende, Edif. de Investigación y Postgrado, INFACES, PB, Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela. Primera edición digital, 2022.