



RELACIÓN LABORAL Y RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO, UNA AMBIGÜEDAD EXISTENCIAL EN EL MARCO JURÍDICO VENEZOLANO

(Labor Relations and Public Employment Relations, an existential Ambiguity in the
Venezuelan Legal Framework)

Leandro Martínez Florido
PETREX, S.A., Venezuela
leandromartinez0108@gmail.com

RESUMEN

Este artículo hace un contraste entre nuestro Marco Jurídico Venezolano y la Relación de Trabajo entre trabajadores del sector público como privado, con el objetivo de reseñar una análisis comparativo entre las disposiciones legales de diversas normativas y la realidad existente entre trabajadores sujetos a una relación laboral (Privado) y relación de empleo público (Público), donde inclusive nuestra carta magna es violada en sus disposiciones en materia laboral. El estudio es producto de una investigación de tipo cualitativa y soportada por los distintos instrumentos legales que rigen la materia y aportes teóricos como Rivera (2008), Rojas (2007), Camba, N. Pelekais, C. y Govea, M. (2003), donde se obtuvo como resultado la necesidad de reestructurar nuestro Marco Jurídico Venezolano, a los fines de hacerlo coherente con la realidad existencial en el marco laboral y constituir de esta manera la armonía en la relación de trabajo tanto en el sector público como en el privado, fundamentado en los principios constitucionales que rigen la relación laboral en nuestro país. De igual manera, se logra concluir la importancia y necesidad de homologar algunos beneficios socio-económicos para ambos sectores en función de la importancia para el trabajador, sus familiares y su impacto favorable en su entorno laboral.

Palabras Claves: Contrato de Trabajo, Relación Laboral, Relación de Empleo Público, Beneficios Socio-Económicos.

ABSTRACT

This item makes a contrast between our Venezuelan Legal Framework and the Employment Relationship between public sector workers and private, in order to review the contrast between the laws of different regulations and reality between workers subject to an employment relationship (Private) and public employment (Public) , where even our Constitution is violated provisions in their labor . The study is the result of a qualitative research and supported by the various legal instruments governing matter and theoretical contributions and Rivera (2008) , Rojas (2007) , Camba , N. Pelekais , C. and Govea , M. (2003) , which was obtained as a result the need to restructure our Venezuelan Legal Framework , in order to make it consistent with the existential reality in the working environment and thus represent harmony in the working relationship both in the public and in private , based on the constitutional principles governing labor relations in our country. Similarly, it does



conclude the importance and need for standardized some socio- economic benefits for both sectors in terms of the importance for workers, their families and their positive impact on their work environment.

Keywords: Labor Contract Labour Relations , Public Employment Relationship, socio-economic benefits .

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la opinión de muchos juristas Venezolanos, el País cuenta con un excelente numero de leyes e instrumentos legales en general, capaces de abordar todas las áreas existenciales de nuestra vida común en la sociedad, tales como civil, mercantil, entre otras, no obstante, la inconsistencia entre estas diversas normativas legales, han logrado constituir desfavorablemente un ambiente turbio en las diferentes áreas de aplicación y de manera muy particular en materia laboral, desde las distintas las Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras y su reglamento, como la Ley de Estatutos de la Función Pública y el reglamento que rige sus actuaciones.

Sin embargo, no solo estas leyes principales en el área laboral presentan inconsistencias al momento de su aplicación, sino, que otros instrumentos normativos suplementarios, no lograr definir y aclarar algunas dudas que han surgido con la reformas de éstas y otras leyes y que se ven mayormente debilitadas cuando logran inclusive, contradecir la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela en los partes y secciones dedicados a disponer de los principios laborales que deben regir la relación de trabajo entre empleado y empleador.

Tal es el caso del artículo 89 de la CNRBV, donde se describen algunos principios que deben regular la relación de trabajo, no obstante, estos son contradichos por lo dispuestos en el artículo 6 de la LOTT, con relación a las excepciones de los funcionarios públicos y a algunas disposiciones establecidas directamente en la LEFP.

De igual manera, la carencia de armonía del Marco Jurídico Venezolano y la Relación de Trabajo para el sector público y privado, a traído como consecuencia una serie de impactos en el aspecto social, económico, jurídico y ético que de una u



otra forma han afectado las organizaciones públicas y privadas en mayor proporción a estas primeras por constituirse bajo estructuras más verticales y rígidas, no capaces de resistir con efectividad los continuos cambios del entorno por factores exógenos pero impactando el ambiente interno de las organizaciones en sus distintos sectores.

Así mismo, la aplicación de la Normativa Legal Venezolana, en sus diversos sectores (Público y Privado), se ha venido haciendo de acuerdo a nuestra apreciación de una forma injusta, particularmente en cuanto a los beneficios socio-económicos, dado que la balanza se ha inclinado más por el favorecimiento del sector privado que del público, en base al hecho de que el primero de ellos genera utilidad y el segundo funciona en base a un presupuesto de gastos, sin considerar que éste último también se constituye como el mayor empleador de la nación y su ingreso es exorbitante solo por renta petrolera, contradiciendo los aportes de Rivera, J. (2008), quien entre sus aportes científicos ha resaltado la importancia de los beneficios socio-económicos para los trabajadores, indistintamente del sector o área donde se desempeñe.

Impacto social, jurídico, económico y ético del marco jurídico venezolano en el contexto de las organizaciones públicas y privadas

Evidentemente que anterior a la reforma de la actual Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras y para el caso del sector privado y parte del sector público en los casos que apliquen, como es el tema de los obreros y contratados al servicio de la administración pública y con la derogación de la Ley de carrera Administrativa para el escenario netamente del sector público, ya existía un panorama un tanto gris a raíz de lagunas inconsistencias existente entre los diversos instrumentos que rigen la materia, cada uno en sus respectivos sectores de aplicación.

Para el caso del sector público con la derogación de la Ley de carrera Administrativa y permanencia de aplicación de su reglamento, deja un claro vacío e inconsistencia a la hora de la aplicabilidad de alguna disposición en un momento dado de algunos de estos instrumentos legales que rigen la relación de empleo público, pese a que la Ley de estatuto de la Función Pública, deja claro que en caso



de que el reglamento de carrera Administrativa contradiga alguna disposición de la nueva ley, quedará sin efecto alguno, no obstante, la reforma de un reglamento de la ley de estatutos de la función pública, cerraría considerablemente algunos espacios que dejan a la libre interpretación de algunos juristas que pudiesen conllevar a decisiones mal orientados por falta de claridad y prevalencia de subjetividad en un momento dado.

Con relación a la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y el surgimiento del nuevo instrumento legal (L.O.T.T.T.), consideramos que ante una acelerada carrera por complacer o satisfacer temas políticos, este nuevo basamento legal no ha podido cubrir todas las expectativas e inclusive, es posible afirmar que en mucho de los casos n se ajusta a la nueva realidad del país y en consecuencia no contribuye de manera favorable en algunos procedimientos y decisiones operativas y de funcionamiento de las organización, aunado al hecho de no haber reformado un reglamento de ley más adaptada a la realidad y que a nuestra manera de ver y analizar las cosas también fue producto de un afán por constituir un clima político más acorde al existencial a principio del año 2012 ante una deuda de vieja data con los sectores trabajadores de todo el país.

Por todo lo anteriormente descrito, toda esta situación, sin lugar a dudas trajo como consecuencia que tanto la reforma de la nueva Ley Orgánica del trabajo para los trabajadores y Trabajadoras y la Ley de Estatutos de la Función Pública y otros instrumentos legales del nuestro marco normativo, han permitido el surgimiento de algunos impactos desde la perspectiva Social, Jurídica, Económica y Ética y que han enturbiado de alguna u otra forma el efectivo desenvolvimiento de las empresas tanto del sector público como privado que realizar algunos ajustes de funcionamiento y adaptabilidad, han sido necesarios para mantenerse productivo cada uno en su área de aplicación en la producción de bienes y servicios en beneficio de una colectividad.

Por ejemplo, desde la perspectiva SOCIAL, tanto la Ley Orgánica del trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras como la Ley de Estatutos de la Función Pública han propiciado e impulsado en gran consideración los temas sociales del colectivo trabajador en sus distintos sectores, de tal manera, que se han atrevido a



catalogar esta nueva ley del trabajo como instrumento “Socialista”, dado que persigue con más relevancia los temas y beneficios sociales ante el principio de la equidad, que los temas económicos, catalogados más como una práctica capitalista.

Sin embargo, creemos que todo debe tener su buen punto de equilibrio, a razón de que se bien es cierto que los temas sociales son importantes para el colectivo, especialmente para los trabajadores y sus familiares, no es menos cierto que el tema económico es de gran relevancia para ellos, dado que pese a las posiciones de algunos investigadores y especialistas en materia de elementos motivadores, el factor económico sigue siendo de gran importancia para la sociedad en general al momento de cubrir con algunas expectativas y nivelar sus intereses de satisfacción en temas muy específicos y generalizados.

Por otra parte, el Basamento Legal Venezolano, en especial la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), establece la necesidad de crear “mecanismos abiertos y flexibles” para impulsar programas sociales, a través de los Estados y Municipios. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999; art. 184). De igual forma, la Ley de Estatutos de la Función Pública (L.E.F.P.), dispone los derechos a la PROTECCIÓN INTEGRAL, a través del Sistema de Seguridad Social. Ley de Estatuto de la Función Pública (2002; art. 37).

Por otra parte, la Ley de Sistema de Seguridad Social, vigencia a las disposiciones establecidas en la Ley del Seguro Social Obligatorio (L.S.S.O.), crea los sistemas prestacionales de salud, previsión social y vivienda y hábitat, creando de la misma manera la imperiosa necesidad de reformar la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.). Ley de Sistema de Seguridad Social (2002; art. 16, 19 y 146). Todos estos mecanismos e instrumentos legales, marcan sin lugar a dudas el camino para dar efectivo cumplimiento al aspecto social en el país.

Con respecto al tema JURIDICO, sin lugar a dudas que grandes impactos han sufrido tanto las empresas del sector público como privado, impactos que a nuestra manera de ver la situación no son nada favorables o por lo menos no han logrado contribuir considerablemente en constituir un fuerte basamento jurídico en



Venezuela donde el funcionamiento de las empresas, indistintamente del sector donde se manejen, sean públicas o privadas, puedan tener un apropiado radio de acción para las tomas de decisiones en materia de relaciones de empleo público o relaciones laborales, según el caso y estas afirmaciones se deben básicamente a lo detallado anteriormente en cuanto a esos vacíos que se han constituido producto de algunas inconsistencia en materia legal con los diversos instrumentos legales surgidos y reformados en algunos casos y que no logran complementarse con reglamentos bien definidos que puedan aclarar cualquier disposición establecida en las leyes orgánicas u ordinarias con miras o intención de dar una acertada aplicación en un escenario determinado con la mayor y justa aplicación posible y en particular.

La Ley de Estatutos de la Función Pública y el reglamento de la Ley de Carrera Administrativa para el caso de la administración pública y la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras y su respectivo reglamento para el tema del sector privado e inclusive, el público en los escenarios que sean aplicados como es el caso de los contratados y obreros, para citar un ejemplo; instrumentos que de acuerdo a nuestro análisis y consideración, en muchas de las circunstancias, no guardan coherencia con las disposiciones de nuestra carta magna.

En este mismo orden de ideas, se hace necesario mencionar que con el fin de que esta realidad sea posible, es importante que se logren armonizar todo el basamento legal que rigen las relaciones de empleo público y laboral, con la constitución de leyes y reglamentos suplementarios y complementarios, a fin de dar una verdadera lógica del derecho que regulan tanto las relaciones laborales en el derecho privado, como la relación de empleo público en el sector de la administración pública, logrando de esta manera flexibilizar las estructuras organizativas de ambos sectores en sus distintos niveles; Nacional, Estatal y Municipal para el sector público y Gerencial, Táctico y Operativo para el sector privado, quien de acuerdo a Camba, Pelekais y Govea (2003), para lograr efectivamente la constitución de estructuras horizontales se deben hacer cambios significativos en ellas, en donde lo ingobernable sea sustituido por lo gobernable, lo



rígido por lo flexible y la imprevisible por lo previsible.

Por último, garantizar estructuras organizativas flexibilizadas a los continuos cambios experimentados en el entorno tanto interno como externo, ajustados a las realidades existenciales del capital humano, permitirá en una gran proporción que éstos (trabajadores), se desempeñen efectivamente en las organizaciones y éstas a su vez (Organizaciones), desarrollen planes y procesos productivos acorde a las realidades y necesidades del mercado para la obtención de mejores resultados.

En cuanto al impacto ECONOMICO, a nuestra apreciación, el afán por constituir instrumentos legales en base a la doctrina e ideología social, por la intención de lograr transitar de un régimen democrático a un sistema de gobierno socialista, el interés por lo económico ha venido perdiendo fortaleza y en su lugar, se ha dado mayor prioridad a lo social, quedando el primero (económico) en un segundo plano en materia de interés, generando en sectores más objetivos, grandes malestares por considerarlo injusto ante la importancia que reviste para ellos contar con beneficios económicos sustentables tanto para ellos como trabajadores como para su núcleo familiar como beneficiario indirectos de estos derechos laborales.

De igual manera es de hacer hincapié, que este deterioro del factor económico, no solo se ha manifestado con las reformas de la Ley orgánica del trabajo para los trabajadores y Trabajadoras y la Ley de estatutos de la Función Pública, sino también que es un impacto desfavorable que se ha podido percibir inclusive a nivel de la discusiones, aprobaciones y puesta en vigencia de las distintas Convenciones Colectivas en sus diferentes sectores de aplicación, en donde lo social resalta por encima de lo económico.

En cuanto a los fundamentos que han llevado a resaltar éstos impactos sociales, jurídicos y económicos a las organizaciones tanto en el sector privado como público, la estructura organizativa de cada una de ellas ha sido fundamental para garantizar el éxito o fracaso o por lo menos, medir el mayor o menor esfuerzo para lograr sus metas y objetivos. En este sentido podemos destacar por ejemplo:

El sector Privado, con estructura más flexibles al momento de la toma de decisiones por algún tipo de impacto desde la perspectiva social, jurídica o



económica como consecuencia de la implementación de algunos instrumentos legales, como es el caso muy particular de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras y la Ley de Estatutos de la función pública y sus distintos reglamentos, le permiten lograr abordar los cambios existenciales de una forma más efectiva, sin olvidar algunas afectaciones que pudiesen ocasionar en su normal funcionamiento pero que sus incidencias negativas se ven minimizadas a causa de algunas efectividades en las decisiones que pudiesen tomar.

Estas flexibilidades de las estructuras organizaciones que benefician a gran escalas a estas organizaciones del sector privado y que resaltan a este tipo de organizaciones por contar con procedimientos muy propios que las hacen privilegiadas al momento de enfrentar situaciones adversas de este tipo o parecidos a ellos para salir airoso en busca de soluciones Salomónicas, sin olvidar que muchos de estos cambios que deben experimentar para mantenerse competitivos en el mercado, representan grandes inversiones pero que al final del camino, son retornables en el tiempo a través de los exitosos resultados.

Por su parte en el sector público, y según lo reseñado por El Kadi y Martínez (2014), contar con estructuras además de rígidas, muy verticales, hacen sin lugar a dudas que este tipo de organizaciones de la Administración Pública no logren con efectividad realzar algunos fundamentos en su normal y productivo desenvolvimiento, sin embargo, lograr horizontal operativamente su funcionamiento, a través de la profundización de algunos cambios y una revisión exhaustiva del fundamento jurídico Venezolano, es tarea importante , necesaria y obligatoria para hacer que este tipo de organizaciones adscritas a la administración pública, al igual que las privadas, sean más competitivas al momento de cumplir con su objetivo social y en donde este fundamento legal sea lo suficientemente coherente como para crear las bases fundamentales en la aplicación lógica del derecho en materia social y económica,

Se establece de esta forma, un apropiado balance entre lo jurídico, social y económico en beneficio de la colectividad trabajadora, familiar y sociedad en general, cambiando de esta forma la vieja percepción de la administración privada y principalmente la pública, por una mejor manera de apreciar las cosas por parte de



la sociedad en general bajo los principios constitucionales de honestidad y transparencia a razón de crear mecanismos oportunos y efectivos para satisfacer las necesidades en ambos sectores productivos.

En cuando al aspecto ÉTICO, mucha tela hay que cortar para llegar a conclusiones firmes sobre los diversos elementos que lo integran y que son consecuencia de muchos resultados experimentados en la actualidad, no obstante y de forma muy precisa, nuestra Carta Magna en su Sección Tercera, abordando desde los artículos 144 al 149, nos brinda un esquema muy detallado sobre el aspecto ético en los casos de los funcionarios de la Administración Pública, resaltando por ejemplo los siguientes aspectos:

Art. 145: Prohibición de Contratar.

Art. 146: Principios de Honestidad, Idoneidad y Eficiencia

Art. 148: Prohibición de ocupar más de 1 cargo remunerado.

Art. 149: Negación de aceptar cargas, honores o recompensas de gobiernos extranjeros, sin la debida autorización de la Asamblea Nacional.

Sin embargo, la misma Constitución, como un mecanismo de abordar tanto al sector público como privado, en su artículo 274, permite establecer procesos de Investigación y sanciones por parte del poder Ciudadano en caso de hechos que atenten contra la ética y la moral. CRBV (1999; Art. 144-149, 274).

En este mismo orden de ideas, la necesidad de constituir un código de ética del funcionario público para el caso de la administración ejecutiva (Código de Ética Art. 3) y así como también, para los profesionales en sus distintos géneros y clases, para el caso de quienes se desempeñan en el sector privado e inclusive, la elaboración del código d ética dentro de las mismas organizaciones públicas y privadas, son sin duda, evidencias de grandes esfuerzos, orientados al desempeño moralmente aceptado dentro de la sociedad, sin embargo, el fortalecimiento de conciencias en quienes nos conducimos en las distintas organizaciones, sean públicas o privadas y en la sociedad en general, es un factor fundamental para lograr que cada uno de estos instrumentos, no sean letra muerta, sino por el contrario, sean firmes indicadores de fiel cumplimiento a nuestras aceptadas actitudes en nuestras responsabilidades y diversos roles, sean como trabajador,



particular o en nuestro núcleo familiar para consolidar verdaderamente una sociedad con valores irrefutables y dignos de ser imitados por quienes nos rodean, sea en nuestras empresas o en nuestras familias.

Ante esta realidad, existen profundas diferencias entre las exigencias personales y de conducta del funcionario público en relación al trabajador del sector privado, dada las grandes y profundas divergencias encontradas entre las condiciones de idoneidad, preparación, solvencia moral, y otros que se espera reúna el funcionario público y las que se vislumbran en el trabajador privado. Ante estas circunstancias, se justifican porque el primero llevará a cabo funciones que afectan el buen funcionamiento del Estado, éste será el rostro de la administración pública donde quiera que vaya y en lo que sea que actúe o decida.

Por su parte, el trabajador al servicio del sector privado, aún y cuando es innegable que existen cargos cuyos perfiles son de alta exigencia, que pueden comprometer con sus acciones a la administración privada donde se desenvuelve, e inclusive impactar a la pública, según donde se desempeñe, de acuerdo a El Kadi y Martínez (2018), no está sujeto a ningún código de ética o conducta moral, más allá de lo exigido por las leyes laborales y las normativas internas de la organización, siendo su impacto con menor incidencias aunque con igual efectos dañinos para el trabajador .

Contratos de trabajos en el sector público y privado

Según lo reseñado por Yasmin Rojas (2007), el contrato “es aquel medio por el cual el empleado y el empleador se obligan recíprocamente, el primero a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y el segundo a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Esta definición, nos lleva a pensar sobre la existencia de algunos elementos presentes en una “relación laboral” para el sector privado o “relación de empleo público”, para el caso de la administración o sector público. Dentro de estos elementos podemos resaltar la subordinación del empleado sobre el empleados, la prestación de un servicio durante la vigencia de la “relación de trabajo”, término que a los efectos de este trabajo de investigación utilizaremos para ambos sectores (Público y Privado), de igual manera la remuneración o compensación por el



servicio prestado.

En este aspecto, hemos resaltados en este concepto de Rojas (2007), tres elementos fundamentales que en concordancia con la con la Legislación Laboral Venezolana, caracterizan una relación de trabajo entre un empleado y un empleador indistintamente el sector donde se desempeñe, no obstante, esto no significa la omisión o el desinterés de lo contemplado en el Código Civil Venezolano que dispone que los elementos de un contrato están dados por el “Consentimiento o Voluntad” de las partes, el “Objeto” por el cual se regula la relación y por último y no por ello menos importante, la “Causa”, la cual está dada por el servicio y la remuneración presente por el objeto existente dentro del contrato. Código Civil Venezolano (1982; Art. 1.141),

Pese a lo anteriormente planteado en cuanto a lo dispuesto por nuestro Código Civil, a los efectos del desarrollo de este tópico, nos referiremos a los elementos del contrato bajo la perspectiva laboral, en función de lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (L.O.T.T.T.), la cual y en concordancia con los aportes de Rojas Yasmin, resaltan de igual manera los tres elementos fundamentales de un contrato de trabajo, al establecer lo siguiente:

“Artículo 55. El contrato de trabajo, es 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” L.O.T.T.T. (2012).

Reseñando al mismo tiempo que este contrato de trabajo, “obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social”. L.O.T.T.T. (2012; Art. 56), lo que resalta en este particular, la importancia de celebrar este tipo de contrato escrito, sin que esto signifique que los acuerdos verbales carezcan de legalidad, según lo dispuestos en su artículo 58.

Por otra parte, la misma L.O.T.T.T., refiere la necesidad con carácter de obligatoriedad la de suministrar un ejemplar del contrato individual de trabajo al trabajador e instruyendo al mismo tiempo, que otra copia del mismo, debe reposar



en los archivos de la empresa hasta tanto perdure la relación laboral, resaltando de esta manera, un nuevo ingrediente en esta nueva ley sobre la importancia y necesidad de suscribir los contratos de forma escrita de manera preferente a los orales, dejando las condiciones del mismo de una forma mas clara sobre los compromisos, derechos y obligaciones al momento de presentarse una disputa por los organismos competentes, dado el caso de que lleguen a tales instancias y en este sentido, la ley establece que:

“El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella”. L.O.T.T.T. (2012; Art. 59)

Por todo lo anteriormente expresado, y dado que esta nueva L.O.T.T.T., representa un instrumento legal aplicable en algunos casos a trabajadores del sector público como privado, significa de gran relevancia lo dispuesto por ella en los artículos antes mencionados y su impacto en la relación laboral o relación de empleo público según el caso, por las excepciones en la administración pública, detalladas en su artículo 6.

Asimismo, los contratos en la administración pública, solo son permitidos en casos excepcionales y no otorgan al trabajador ninguna estabilidad, ahora bien, en la práctica ocurre que cuando un trabajador pasa años laborando para la administración pública en condición de contratado, jamás podrá obtener estabilidad, pudiendo ser despedido en cualquier momento, por tanto, éstos trabajadores ven desmejoradas sus condiciones de trabajo y de seguridad social.

También es cierto que el Estado tiene sus prerrogativas pero sería necesario revisar estos aspectos de la ley para evitar la injusticia laboral y social en nuestro país.

Adicionalmente y resaltado de una forma muy precisa y particular, a los fines de despejar cualquier tipo de dudas al respecto, nuestra Constitución Nacional de la



República Bolivariana de Venezuela, describe de una forma muy detallada algunos principios que deben regir las relaciones laborales, entre las cuales queremos hacer hincapié de una forma muy clara sobre la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la norma más favorable al trabajador y por último, la nulidad de cualquier acción echa por el patrono contraria a la constitución Nacional. En este sentido, cabe resaltar su artículo 89 al referir:

“Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.” CNRBV (1999; Art. 89)

Desglosando cada uno de estos numerales de este artículo 89 de la C.N.R.B.V y haciendo un análisis exhaustivo de la “relación de trabajo” sobre los trabajadores del sector público (relación de empleo público) con respecto a los trabajadores del sector privado (relación laboral), podemos extraer algunas conclusiones que ratifican de forma clara algunas inconsistencias e incoherencias que rompen la armonía entre el Marco Jurídico Venezolano y la relación de trabajo de trabajadores tanto del sector público como privado, haciendo al mismo tiempo énfasis en que éstos principios que establece la constitución Nacional, no son discriminatorios y en



consecuencia, son aplicables tanto al sector público como privado. Por tal razón tenemos que:

- En cuanto a la primacía de la realidad sobre los hechos o apariencias, en los casos de que una o más personas presten servicios a la administración pública, sea como obrero o empleado contratado, de acuerdo a las excepciones de la LOTTT, tipificada en su artículo 6, no significa de que no puedan ser considerados funcionarios públicos, dado que como lo dispone este numeral 1), la “realidad” es que este obrero o empleado contratado está a la voluntad del Estado (Subordinación), dando una contribución a la administración pública (Servicio) y por consecuencia recibe del ejecutivo una compensación (Remuneración) por este servicio, independientemente de su nivel (Nacional, Estadal o Municipal) y por tanto prevalece esa realidad que conlleva a una lógica razonable de aplicar la LEFP y no la LOTTT solo porque éste último instrumento legal lo dispone como excepción.

- Por su parte, el numeral 2), relacionado con el hecho de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, significa que pese a que el Estado, indistintamente del nivel de su Órgano (Ejecutivo, Gobernación o Alcaldía), den aplicabilidad a una norma laboral y el trabajador sea obligado a acatarla o éste lo haga por necesidad de trabajo o por cualquier otra razón no especificada, no implica que este último (trabajador), haya perdido su derecho a exigir en algún momento determinado que se le honren sus derechos como trabajador de acuerdo a la realidad que emana de su relación de trabajo y para ello, puede acudir a los órganos o instituciones competentes, según el caso, para demandar el cumplimiento de sus derechos y beneficios contractuales que le corresponden de acuerdo a este literal.

- En relación a la aplicabilidad de la norma más favorable al trabajador, este numeral 3), viene a reforzar al anterior y a razón de esta disposición legal y constitucional, cualquier instrucción emanada de alguna ley orgánica como el caso de la nueva Ley del Trabajo o ley ordinaria, decreto con fuerza de ley como el caso de la Ley de Estatutos de la función Pública o cualquier otro instrumento legal, indistintamente de su posición en la pirámide de Kelsen, que presente alguna duda



al momento de su aplicación o dado el escenario de que existiesen varios instrumentos legales, en cuya aplicación de algunos de sus articulados se presentaran dudas, tal como lo reza este literal, se debe dar aplicación de forma integral, es decir, con toda su disposición, con miras a beneficiar en todo momento al trabajador involucrado en la situación. Por tanto, dado la circunstancia de que un obrero o empleado contratado le beneficie la aplicabilidad de la LEFP como trabajador al servicio del estado, pese a lo reseñado en el artículo 6 de la LOTT, debe hacerse con el propósito de que éste sea beneficiado, de acuerdo a este mandato Constitucional.

- Por último y no por ello con menos relevancia, el numeral 4) de este artículo 89 de la CNRBV, representa una de las mayores defensas y con suma claridad al respecto, consideración y valor de los derechos de los trabajadores ante las arbitrariedades de los empleadores, al disponer de forma clara y contundente de que toda acción proveniente de éste (Patrón), que contrarié alguna disposición contentiva en la Constitución Nacional, será “nula” y en consecuencia, no surtirá ningún efecto en contra de éste (trabajador).

Por lo anteriormente expuesto bajo la premisa de que los obreros y empleados contratados están sujetos a la subordinación del estado (Nacional, Estatal y/o Municipal), prestando un servicio para el cual fue contratado, recibiendo a cambio una remuneración por la contribución prestada, estaremos en presencia de los tres (03) elementos fundamentales de un contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la nueva LOTT y a tales efectos, prevalece la realidad de que están sujetos a un contrato laboral con todos sus elementos característicos, a la administración pública, que la norma más favorable debe ser aplicada en beneficio del trabajador, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pese a cualquier evento al que sea sometido de forma perjudicial y que ninguna acción del empleador puede contradecir a la Carta Magna, entonces, estamos en presencia de una gran ambigüedad entre la “relación de trabajo” (Sector Público y Privado) y el Marco Jurídico Venezolano que la regula.



Beneficios socio-economicos de los trabajadores durante la relación de trabajo.

En líneas generales, los beneficios socio-económicos son compensaciones que reciben los trabajadores con la finalidad de impulsar mayor bienestar tanto para el como beneficiario directo como para su núcleo familiar como beneficiarios indirectos de la relación de trabajo.

Según Rivera, J. Los beneficios socioeconómicos “es y tiene una especial importancia, ya que este permite que los empleados desarrollen altos niveles de desempeños para alcanzar las metas organizacionales, se indica que el éxito de las empresas está en las habilidades de mantener a su personal humano muy incentivado con remuneraciones que sean muy dignas para él, así mismo se realizaran sus funciones con mayor eficiencia y eficacia. Beneficios Socio-Económicos. Rivera, j. (2008)

De acuerdo a Rivera, el hecho de mantener a los trabajadores altamente motivados, son capaces de desarrollar grandes capacidades y habilidades que posteriormente se ven reflejadas en los exitosos resultados dentro de las organizaciones, a razón del incremento de la calidad de vida que éstos beneficios son capaces de impulsar, dando al trabajador mayor tranquilidad y concentración para desempeñar con éxito su trabajo de una forma más efectiva.

En este particular, podemos observar con mucha demarcación, una gran diferencia entre los beneficios socio-económicos recibidos por los trabajadores al servicio del sector privado con relación a los del sector público. Si bien es cierto que para muchos investigadores en materia laboral, podría darse el caso de coincidir en que es lógico que los trabajadores de la empresa privada reciban beneficios socio-económicos de mayor relevancia que los del sector público, quizás justificado al hecho de que éstos primeros (Sector Privado), trabajan bajo la constitución de procesos productivos ajustados a la realidad de obtener una utilidad al final del ejercicio económico, creando al mismo tiempo estrategias y políticas en función de la reducción y concientización de costos en sus procesos y en líneas generales, con una estructura más flexible para alcanzar finalmente su objetivo lucrativo en función de la productividad.



No obstante, no debemos olvidar y en este particular, que el sector público, pese a que su proceso de ejecución de políticas y objetivos finales están dado por la de ofrecer servicios sociales al ciudadano, a través de un presupuesto nacional, no es menos cierto que éste recibe grandes sumas de dinero por la renta petrolera que ante una equilibrada, justa y consciente distribución, podríamos ofrecer mejores beneficios socio-económicos a estos trabajadores de la administración pública, repercutiendo favorablemente en su gestión y en consecuencia en los objetivos del ejecutivos en sus distintos niveles, a razón de que las teorías motivacionales no hacen distintos de trabajadores entre un sector y otro.

CONCLUSION

Dado el análisis realizado al Marco Jurídico Venezolano y su armonía con la relación de trabajo con los trabajadores del sector público y privado, se hace preciso resaltar la existencia de elementos perturbadores que consolidan un ambiente inarmónico entre el basamento legal que regula esta relación de trabajo en sus distintos sectores y los derechos y beneficios laborales correspondiente a los trabajadores. En este sentido, es importante y necesario realizar un análisis profundo de nuestra normativa legal, a fin de lograr debida consistencia y coherencia entre nuestra carta magna y las distintas leyes constituidas y reformadas, a través de nuestro poder legislativo.

De igual manera, en cuanto a los contratos individuales de trabajo en el sector público, se cree necesario que estos puedan celebrarse, dada su importancia al momento de discernir en las instituciones competentes al momento de aclarar los derechos y responsabilidades de las partes involucradas (Empleador y Empleado), por tanto una reforma de la Ley de Estatutos de la Función Pública, se hace necesaria para regularizar esta situación de relevante importancia.

Por último, se hace preciso mencionar que tal como fue expresado anteriormente, ante el hecho real de que la LOTTT prevé algunos beneficios que en este orden superan a los previstos para los funcionarios de la administración pública, hace que la masa trabajadora en muchos casos goce de mejores beneficios la cual no está mal para ellos, pues son dignos de sus mejoras, pero también es cierto que siendo los empleados públicos subordinados del Estado,



quien maneja la mayor cantidad de recursos económicos, y pese a ser también el mayor empleador, puede y debe mejorar a sus empleados tratando de mantener un nivel digno de vida para ellos, no sólo para los que ejercen cargos de mayor jerarquía sino para todos, claro en sus respectivos escalafones, ya que igual despliegan su actividad en pro del Estado y del bien común. Un claro ejemplo de esta realidad, es que en mucho de los casos, los empleados y funcionarios públicos laboran más allá de sus horarios formales de trabajo y este exceso de labor no le es reconocido en su sueldo. (Solo un pequeño ejemplo es el que se ha ofrecido).

Referencias Bibliográficas

Camba, N. Pelekais, C. y Govea, M. (2003). El régimen venezolano de la función pública y su incidencia en la gerencia de personal ante la crisis del pensamiento administrativo tradicional. Revista Frónesis Versión impresa ISSN 1315-6268.

Código Civil Venezolano (1982).

Código de Ética del Funcionario Público (1982)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV; 1999).

El Kadi, O; Martínez, L. (2018). La Inteligencia Ética Como Fundamento De La Responsabilidad Social. Una perspectiva Axiológica para el desarrollo de las Corporaciones de Perforaciones Petroleras. FUNDACIÓN KOINONIA. Santa Ana de Coro, Venezuela.

El Kadi, O; Martínez, L. (2014). Análisis Del Proceso De Negociación Y Mediación Del Conflicto Interno En Siria. CICAG 12 (1), 231-247. Maracaibo, Venezuela.

Disponible en:

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/3430/4582>

Consulta: 12/11/17.

Ley de Estatuto de la Función Públicas (L.E.F.P.; 2002).

Ley del Sistema de Seguridad Social (L.S.S.S.; 2002).

Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (L.O.T.T.T.; 2012).

Rivera, J. Beneficios Socioeconómicos (2008).

Rojas, Yasmin. Aspectos Legales para Empresas en Venezuela. Contratos de Trabajo. (2007).