



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

LA REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO: ¿UN ASUNTO DE MORA LEGISLATIVA O UNA OPORTUNIDAD PARA LEGALIZAR LA TRANSICIÓN DEL CAPITALISMO AL SOCIALISMO?

(The Reform of the Organic Work Law: ¿a matter of legislative default or an opportunity to legalize the transition of the capitalism to the socialism?)

Dr. Camba Trujillo, Nelson E.
Universidad del Zulia (LUZ).
camba.nelson@gmail.com.

Recibido: 11 de enero de 2010

Aceptado: 01 de marzo de 2010

RESUMEN

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en sus Disposiciones Transitorias, estableció que dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional debía aprobar la reforma de la LOT. La mora del Parlamento en cumplir con el mandato constitucional se ha extendido en el tiempo, iniciándose el debate sobre este tema en el año 2002, con la presentación de un Proyecto de Reforma, aprobado en primera discusión en junio de 2003, cuyo paso a segunda discusión no culminó con éxito. A finales de 2009, en medio de profundos conflictos de intereses de los sectores involucrados, y de la aprobación de reformas legislativas con trascendencia nacional para consolidar el modelo del Socialismo del Siglo XXI promovido por el Presidente Chávez, los diputados representantes de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral presentaron, conocido extraoficialmente, un papel de trabajo que supera los lineamientos constitucionales, buscando sintonizar el marco jurídico laboral patrio al nuevo esquema socioproductivo que actualmente rige en el país. Se desarrolló una investigación de tipo documental descriptiva, cuyo objetivo fue señalar en forma sistemática las relaciones de asociación entre las variables objeto de estudio; el análisis e interpretación de la naturaleza actual y composición, tanto de los procesos como de las relaciones internas y externas de los fenómenos vinculados a ella. La tendencia a imponerse con la Reforma de la LOT afianza la participación protagónica de los trabajadores en la gestión de los procesos llevados dentro de los centros de trabajo, recalca el carácter proteccionista de la legislación laboral venezolana y se aparta de la tendencia flexibilizadora acogida por el marco jurídico patrio aprobado en 1997, a fin de adecuar el texto a las nuevas figuras, demandas, y requerimientos exigidos por la Revolución Bolivariana, que sin duda alguna ha ido penetrando toda la institucionalidad venezolana.

Palabras clave: Venezuela, Reforma Legislativa, Ley Orgánica del Trabajo, Socialismo del siglo XXI.



ABSTRAC

The Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela in its Transitory Provisions established that within the first year, starting from its installation, the National Assembly should approve the reform of the LOT. The arrears of Parliament to comply with the constitutional mandate has been extended in time, initiating the debate on this subject in 2002 with the introduction of a reform project, approved in first reading in June 2003, whose passage to the second discussion not successfully completed. In late 2009, amid deep conflicts of interests of the sectors involved and the adoption of legislative reforms to strengthen the national significance of the model XXI Century Socialism promoted by President Chávez, the deputies representing the Standing Committee on Developing Comprehensive Social fidel, known unofficially, a working paper that exceeds the constitutional guidelines for tuning the native labor law framework to the new socioproductive scheme which currently governs the country. We developed a descriptive documentary research, which aims to systematically noted the partnership between the variables under study, analysis and interpretation of the current nature and composition of both the processes and internal and external relations of the phenomena associated with it. The tendency to impose the Reformation of the LOT strengthens the active participation of workers in the management of the processes carried into the workplace, stresses the protectionist nature of Venezuelan labor law and deviates from the trend flexibilization hosted by the native legal framework adopted in 1997, in order to adjust the text to the new figures, demands and requirements demanded by the Bolivarian Revolution, which undoubtedly has penetrated all Venezuelan institutions.

Key words: Venezuela, Legislative Reform, Organic Work Law, Socialism of the 21st century.

INTRODUCCIÓN

Bajo la vigencia de la Constitución de la República de 1961, en el año 1990 fue promulgada la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), la primera con carácter orgánico desde 1928 y con plena vigencia desde el 1º de mayo de 1991. Este texto legislativo introdujo profundos cambios en las clásicas instituciones jurídicas reguladoras de las relaciones laborales en Venezuela, prácticamente incólumes desde el año 1936, al incorporar, entre otras, un conjunto de disposiciones básicamente dirigidas a normar, no sólo una nueva composición del salario, sino también la fijación del mínimo nacional.

Además, se encarga de mantener el régimen de cálculo de la llamada para entonces "indemnización" por antigüedad y el pago doble en casos de despido injustificado, propender a la reducción de la jornada semanal e incluir nuevos derechos en materia de protección a la familia y a la maternidad, afianzando de este modo el tradicional carácter tuitivo de la legislación laboral venezolana.

No obstante, en las postrimerías del Siglo XX, y bajo un nuevo panorama mundial caracterizado por el predominio de una economía globalizada, abierta y competitiva, promovente y demandante de cambios en todos los órdenes de la vida del país, justificaron que durante el segundo período presidencial del Dr. Rafael Caldera, en el año



1997, se concretara la primera Reforma Parcial de la LOT, como resultado de la firma del Acuerdo Tripartito de Política Salarial y Seguridad Social Integral (ATSSI) celebrado en el marco de ese plan económico y social impulsado por el gobierno de turno, conocido como la Agenda Venezuela.

La particularidad de dicho proceso la constituyó la penetración de un conjunto de elementos flexibilizadores dentro de la normativa jurídica laboral de entonces, reflejada básicamente en la incorporación de una nueva concepción de la noción de salario, la introducción de la figura del salario de eficacia atípica, la reducción de los límites de la jornada laboral y los cambios en materia de regulación de los derechos colectivos del trabajo.

Sin embargo, la eliminación del régimen de recálculo de la prestación de antigüedad, que acabó con el sistema conocido como “retroactividad de las prestaciones sociales”, regulada por la ley reformada bajo la denominación de “indemnización por antigüedad”, así como el pago de los pasivos laborales (prestaciones sociales causadas + compensación por transferencia) generados como producto de la transferencia a un nuevo régimen para el cálculo de este concepto, constituyó el punto más álgido de la reforma parcial.

Bajo este panorama, y con la llegada al gobierno del presidente Hugo Chávez en el año 1999, se puso de nuevo en el tapete la discusión sobre una nueva modificación de la LOT, pues la promulgación de la vigente Ley en junio de 1997 produjo opiniones contrarias por supuestas deficiencias que contenía, y para algunos sectores sindicales se constituyó una flagrante violación del principio de progresividad de los derechos laborales, y una burla para los derechos adquiridos de los trabajadores.

De allí que con la reforma constitucional realizada en diciembre de ese año (1999), la promesa del nuevo gobernante de enmendar el daño cometido contra la clase obrera nacional tenía que materializarse, en virtud de ello, una vez sancionada la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) en el numeral tercero de su Disposición Transitoria Cuarta, se dispuso que dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional debía aprobar la reforma de la LOT.

Refiere el texto constitucional que durante dicho lapso, había de ser implantado un nuevo régimen para el cálculo del derecho a prestaciones sociales reconocido en su artículo 92, siendo su pago de forma proporcional al tiempo de servicio y de conformidad con el último salario devengado, estableciendo un lapso para su prescripción de diez (10) años, haciendo la salvedad de que mientras no entrare en vigencia la modificación de la LOT, seguiría aplicándose transitoriamente el régimen vigente desde 1997.

Adicionalmente, según la Carta Magna, la reforma ha de contemplar un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos por la República.



Como es más que evidente, la mora del Parlamento venezolano en dar cumplimiento al mandato constitucional se ha extendido en el tiempo, sin embargo, el debate sobre el tema se inició en el año 2002 con la presentación en la Asamblea Nacional de un Proyecto de Reforma de la LOT, el cual fuera aprobado en primera discusión en junio de 2003, pero la propuesta definitiva y su paso a segunda discusión, afortunada o desafortunadamente, no culminó con éxito.

Ahora bien, durante el año 2009, y en medio de un conjunto de reformas legislativas de profunda trascendencia nacional, dirigidas a consolidar la Revolución Bolivariana y el modelo del Socialismo del Siglo XXI promovido por el Presidente Chávez desde su llegada al poder, dentro de las cuales caben mencionar las efectuadas a la Ley Orgánica de Educación, Ley Orgánica de los Consejos Comunales, la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas Nacionales Bolivarianas, la Ley de Reforma Parcial de la Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios, entre otras, la discusión sobre la reforma de la LOT se ha reactivado nuevamente.

Sin embargo, y a pesar de que diversos voceros juraron que el instrumento legal sería aprobado antes que finalizara el año pasado, algunos sectores dudan que la tan anunciada promulgación para el primer trimestre de 2010 pueda lograrla la actual conformación de la AN, y se tendría que esperar luego de las elecciones parlamentarias previstas para septiembre de este año.

Esto en virtud del contenido y complejidad de la reforma propuesta, ya que sin duda alguna una ley discutida de manera improvisada, con poca consulta a los sectores socioeconómicos vinculados con la dinámica laboral y aprobada apresuradamente, generaría efectos perniciosos en el corto plazo.

Ante este panorama incierto, el tema de la reforma no deja de ser de interés, pues la mora existe y hay ciertos elementos claves que deben ser abordados. En tal sentido, los diputados representantes de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, han declarado que el proyecto presentado implica un reto considerable, al pretender crear 350 artículos y eliminar 110 en el marco de la Reforma.

Lo que al decir de algunos especialistas, más que una reforma parcial, se trata de la promulgación de una nueva Ley del Trabajo; de allí que éste sea un tema de tanta trascendencia nacional, cuyas repercusiones no sólo ocupan la atención de los sectores patronales y laborales, pues al ser considerado el trabajo como un hecho social, y económico, cualquier modificación que se haga al ordenamiento jurídico que lo regula genera implicaciones en otros ámbitos como el político, el religioso, el cultural y hasta el ético.

Es importante precisar que ante la ausencia de una propuesta única sobre el Proyecto de Reforma, estas reflexiones son el resultado de una revisión de un papel de trabajo que circula en forma no oficial, pero que introduce elementos fundamentales para el análisis de este importante tema, como lo es la Matriz Comparativa de la LOT, emanada en



septiembre de 2009 de la precitada Comisión, de allí que las ideas que se manejan en el presente documento muy probablemente no sean las recogidas en el texto final.

No obstante, de lo que no se duda es de que la orientación de la referida reforma puede estar fuertemente marcada por las demandas impuestas por el Socialismo del Siglo XXI, de allí el hecho de que se manejen de manera genérica algunos aspectos centrales bajo este contexto, orientados bajo los lineamientos contenidos en la Disposición Transitoria Cuarta constitucional antes citada.

Así las cosas, dentro de los veinticuatro ejes temáticos propuestos con la reforma destacan temas, tales como: el de la prescripción laboral, la reducción de la jornada de trabajo, la estabilidad absoluta como regla general, la eliminación del preaviso, el acercamiento de los regímenes especiales de trabajo al régimen general, la implementación del sistema de recálculo de la prestación de antigüedad, la eliminación de la figura de la tercerización y el fortalecimiento tanto del rol protagónico de los trabajadores en las empresas como del poder sancionatorio del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINTRASS).

En tal sentido, el presente estudio parte inicialmente de un análisis del entorno socioeconómico y político-social venezolano, en el cual se inserta la propuesta de reforma, para luego reflexionar sobre las normas fundamentales y principios generales que se pretenden integrar a la nueva LOT.

Así como un análisis de los nuevos sujetos, figuras e instituciones a incorporar dentro del ordenamiento jurídico positivo patrio, mostrando de esta forma una visión del necesario acoplamiento del vigente texto legislativo a lo dispuesto en la Carta Magna, de manera que el lector tenga una visión integral de este tema, el cual se presenta como una oportunidad para armonizar la norma jurídico laboral en el país.

VENEZUELA: ¿MOMENTOS DE TRANSICIÓN?

El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica nacida para regular una relación entre dos sujetos con intereses diametralmente opuestos, que no necesariamente excluye la posibilidad de relaciones armónicas entre ambos, siendo el capitalismo el sistema económico base que lo sustenta y que a su vez justifica su razón de ser.

Así las cosas, aparece por un lado la figura del patrono, persona natural o jurídica, dueño del capital, de la materia prima y la tecnología, que en función de la *affectio societatis* (voluntad de formar sociedad) y el *animus lucrandi* (animo de lucrarse) hace una inversión para obtener una rentabilidad, ganancia o dividendos, de allí que se le otorgue, bajo ciertos límites, el poder para realizar cambios en las condiciones de trabajo (*ius variandi*), y obtener así el rendimiento y la utilidad esperada.

Por otro lado, aparece el trabajador, ser humano por excelencia, dueño de la mano de obra, débil económico de la relación laboral, subordinado y bajo la dependencia del patrono, quien depende de una remuneración o salario a fin de satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar, de allí que un abordaje del tema jurídico laboral



inmerso sólo en el plano social y jurídico escindido del económico, desde esta perspectiva a todas luces es inconcebible.

Bajo estas consideraciones, y ubicados en el contexto actual, este sistema capitalista, en virtud de la mundialización de la economía, ha estimulado la aparición, en todos los órdenes vinculados con el proceso productivo, de figuras como la flexibilización y la desregulación, incluso de la normativa laboral, pues la competitividad y la necesidad empresarial de mantenerse en el mercado ha generado, sin lugar a dudas, un sistema de relaciones laborales menos rígido pero a la vez más precario.

Por este motivo, para algunos expertos esta rama del derecho, por naturaleza proteccionista del trabajador, constituye un freno al vertiginoso desenvolvimiento de este nuevo orden mundial, sin embargo, y por el contrario para otros, ésta es precisamente la razón que justifica el cuestionamiento de la ideología neoliberal de la economía, pues lo social ha pasado a ocupar un segundo plano.

En Venezuela, con la llegada al poder del Presidente Chávez, las particularidades propias del modelo capitalista han sido profundamente cuestionadas, a pesar de que la Carta Magna en su artículo 112 consagra la libertad económica y la promoción por parte del Estado de la iniciativa privada, pues ella garantiza la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, así como la libertad de trabajo, de empresa, de comercio, de industria, todo ello sin perjuicio de la facultad de éste para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país.

Asimismo, el artículo 299 ejusdem establece que en el país, el régimen socioeconómico está fundamentado, entre otros, en los principios de justicia social, democracia, eficiencia y libre competencia, de esta manera el Estado, conjuntamente con la iniciativa privada, tiene el deber de promover el desarrollo armónico de la economía nacional, con el fin de generar fuentes de trabajo, para lograr una justa distribución de la riqueza, mediante una planificación estratégica democrática, participativa y de consulta abierta.

Esto sin desconocer que el mismo texto constitucional también postula la intervención del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública, sino que además la promueve como un medio necesario para lograr un protagonismo capaz de garantizarle su completo desarrollo, tanto individual como colectivo, no sólo en lo político sino también en lo económico y lo social, en correspondencia con los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

No obstante, y a pesar de las consideraciones constitucionales antes expuestas, al modelo de producción capitalista se le han endilgado todos los problemas por los cuales atraviesa, no sólo Venezuela sino la humanidad en general, razón por la cual el primer mandatario nacional ha promovido una transformación del sistema productivo dando paso a la configuración de un nuevo modelo socioeconómico que incorpora figuras que anteriormente no existían dentro del marco normativo venezolano.



Dichas figuras privilegian los valores de solidaridad, cooperación, complementariedad, reciprocidad, equidad y sustentabilidad, ante el valor de rentabilidad o de ganancia, mediante la creación de empresas de producción social, unidades de producción comunitaria y familiares, medios de producción de propiedad colectiva, cooperativas, fundaciones, unidades económicas asociativas, cajas rurales y mutuales, empresas de cogestión, bancos comunales, unidades comunales de producción, así como cualquier otro tipo de asociación sin fines de lucro capaz de desarrollar los principios y valores de la economía social, solidaria, participativa y comunal.

En este mismo orden de ideas, Díaz (2007) considera que en los últimos años el gobierno venezolano ha enunciado las pautas que deben seguir los patronos en el desarrollo de sus actividades y ha creado una tendencia novedosa en el país.

Esta tendencia tiene dos manifestaciones básicas que se complementan entre sí, por un lado, el que las empresas deben destinar parte de sus ganancias a las comunidades para satisfacer sus necesidades y contribuir al desarrollo armónico e integral; y por el otro, que los empresarios deben promover y tomar en cuenta la opinión de los trabajadores, para decidir en conjunto, en los distintos niveles de organización.

Se traba entonces de un proceso dirigido desde el Estado, no de manifestaciones voluntarias del empresariado privado, que suponen nuevos niveles de apertura hacia los trabajadores y las comunidades.

Así las cosas, refiere el precitado autor, esta nueva tendencia, si bien no termina de legislarse ni de instrumentarse completamente, parece desarrollarse por etapas, ha sido claramente enunciada en el discurso de los líderes políticos que gobiernan la nación venezolana y se hace patente en cada una de las normas de corte social que progresivamente se van dictando.

Por su parte, Díaz y Trujillo (2010), citando a Ceresole y Garrido, sostienen que en el marco de la promoción al llamado "Desarrollo Endógeno", el pilar fundamental del nuevo socialismo bolivariano lo constituyen las microempresas, expresadas en las cooperativas, las empresas recuperadas y los fondos zamoranos como unidades ejecutoras.

El objetivo es proteger a los pequeños propietarios, a los campesinos y trabajadores, como trazos del poder popular. Para los precitados autores, esto en la práctica ha significado un subsidio generoso por parte del gobierno y un conjunto de medidas asistencialistas a favor de los sectores más vulnerables. Este poder popular se asienta en la democracia participativa en sustitución de la representativa, una organización comunal y el propósito, expreso por demás, de eliminar cualquier sociedad intermedia.

Bajo esta perspectiva, el cambio de estos paradigmas es de tal magnitud que trasciende todos los órdenes de la sociedad, incluso en materia educativa. De hecho, se observa con profundo interés en cómo la reciente reforma a la Ley Orgánica de Educación le establece al denominado Estado Docente competencia para ejercer la rectoría de un nuevo modelo educativo, en el cual éste debe planificar, ejecutar, coordinar políticas y programas de formación orientados hacia el desarrollo pleno del ser humano, velando por



su incorporación a un nuevo sistema de trabajo cooperativo y liberador en el marco de la conformación de un modelo productivo endógeno.

Esto permitirá que las nuevas generaciones comiencen a formarse desde los primeros años de su vida bajo un esquema de relaciones laborales, que rompe con cánones establecidos tradicionalmente.

En concordancia, a lo expuesto el Proyecto Nacional Simón Bolívar, Primer Plan Socialista (PPS) del Desarrollo Económico y Social de la Nación para el período 2007-2013, postula el establecimiento de un modelo productivo conformado por las Empresas de Producción Socialista (EPS), el cual busca garantizar los mecanismos institucionales del mercado de trabajo, mediante el apoyo a la organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas tanto del sector privado como del sector público.

Lo anterior, a través del fortalecimiento y consolidación de la participación de los trabajadores aunado al desarrollo de un sistema de intercambio de experiencias de cogestión de empresas a nivel nacional, e incluso, latinoamericano.

De igual forma, pretende el referido PPS, en consonancia con los postulados constitucionales, fomentar la participación organizada del pueblo en la organización de la producción y la socialización equitativa de los excedentes al incrementar la intervención de los Consejos Comunales en la planificación y control de la economía, y la vinculación de estos a procesos económicos locales, a objeto de consolidar redes socioproductivas de la economía solidaria y el fomento de experiencias económicas autogestionarias.

Se vislumbra un panorama nacional en el cual comienza a materializarse una gradual y profunda transformación de los sistemas, órdenes y esquemas tradicionales de producción que durante décadas rigieron la vida de los venezolanos, dando paso a un modelo económico y social, en el cual prevalece el trabajo sobre el capital, fomentando valores distintos a los promovidos por el sistema capitalista, y más aún, alejado de la referida corriente neoliberal.

Este hecho ha generado resistencia al cambio en ciertos sectores de la población, pero simultáneamente se exige la adecuación del actual marco normativo, concebido bajo los enfoques del modelo clásico taylorfordista de producción, que sirvió de base a la legislación laboral vigente en Venezuela, pues el nuevo paradigma se fundamenta en el principio de que el interés general priva sobre el particular, y la toma de decisiones se realiza de modo democrático y participativo, de allí la necesidad de adaptar las instituciones contenidas a la futura Ley Orgánica del Trabajo a los requerimientos que impone el Socialismo Bolivariano del Siglo XXI.

NORMAS FUNDAMENTALES Y PRINCIPIOS GENERALES QUE SE INCORPORAN A LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

En el marco de este esquema fundamentado en la ideología socialista que postula que la propiedad ha de ser disfrutada por todos los miembros de la sociedad, cobran fuerza



conceptos como el de Empresa de Propiedad Colectiva, según el cual los propietarios son un número reducido de personas que participan conjuntamente en los beneficios de ésta.

O como el de las EPS, que acaban con el monopolio de las empresas en manos de capitales privados, perfilándose de este modo el modelo económico de Desarrollo Endógeno, como una opción estratégica que representa una aproximación que pretende avanzar en la fórmula de un enfoque distinto al del capitalismo neoliberal, pues el trabajo en función del colectivo está basado en la obligación del Estado de velar por el desarrollo personal del individuo, introduciendo en la legislación venezolana una nueva concepción del hecho trabajo denominado "Trabajo Liberador", noción que según sus propulsores, encuentra su inspiración en el Texto Fundamental de Venezuela.

Bajo estos lineamientos, y una revisión de los papeles de trabajo que circulan sobre la Reforma, destaca en el Título denominado "Normas Fundamentales" un arraigado carácter social que se le impregna al hecho trabajo como tal, poniendo aún más en evidencia que dicha propuesta tiene como objeto el interés supremo de garantizar la protección integral del trabajo como hecho social.

Así como, de los derechos, garantías y beneficios de los trabajadores en el marco del respeto a la dignidad y la ética, en consonancia no sólo con lo previsto en la CRBV y en los Tratados, Convenios suscritos y ratificados por Venezuela, sino también en el PPS, atendiendo a los principios rectores de actuación del Estado, por lo que el nuevo texto laboral contendrá normas de orden público y de aplicación inmediata, priorizando así la solidaridad, la equidad y la justicia social como valores esenciales que deben prevalecer en el ámbito del trabajo.

En virtud de lo antes expuesto, con el Proyecto de Reforma, se garantizan y privilegian relaciones laborales que han de fundamentarse en el trato compatible con la dignidad de la persona, para lograr el desarrollo integral de los trabajadores y una calidad de vida digna, decorosa, propia e insustituible de su condición humana, de allí que de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Nacional todo acto, acción u omisión directa o indirecta que viole o que desconozca al trabajo como hecho social, es nulo y no causará efectos jurídicos válidos.

Un aspecto que destaca es el referido a los Principios Generales del Derecho del Trabajo; tales principios aparecieron de manera expresa contenidos en la CRBV y el Reglamento General de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), sin embargo, al no estar recogidos en la LOT vigente, el Proyecto de Reforma pretende incorporarlos con algunas ligeras variaciones, enfatizando que el trabajo, como un hecho social, goza de la protección especial del Estado.

Además, en aras de mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores, incorpora los principios de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, así como el de la preeminencia de la realidad sobre las formas o apariencias, el principio de favor y el de la norma más favorable.



En cuanto al principio de la no discriminación, además de prohibirse las tradicionales prácticas de naturaleza política, edad, raza o sexo, se incorporan de manera expresa los actos discriminatorios fundamentados en las distinciones, exclusiones, o preferencias basadas en motivos de edad, estado civil, sindicalización, opiniones políticas, nacionalidad, ascendencia nacional, personas con discapacidad, orientación sexual u origen social, que tengan como finalidad anular o alterar la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo y el ejercicio de los derechos derivados del mismo.

En el Proyecto de Reforma también se observa que la regulación legal del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, sufre variaciones al pretender adecuarse a los postulados contenidos en la Carta Magna, estipulándose que sólo a los efectos de garantizar o cuantificar la materialización de esos derechos pueden celebrarse ante el funcionario competente del trabajo, pactos, acuerdos, convenimientos u otros actos de similar naturaleza.

Lo anterior con la finalidad de cumplir los requisitos imprescindibles exigidos por la Ley, siempre y cuando haya culminado la relación de trabajo, pues en ningún caso, se puede celebrar una transacción o desistimiento por parte del trabajador, durante la vigencia del contrato o la relación laboral.

Un asunto a resaltar sobre este particular es la previsión legal de que ambas partes deben aportar los documentos e información requeridos para efectuar los cálculos, pero en caso que sea el patrono el que no consigne los datos correspondientes, se tendrá como cierta la información suministrada por el reclamante.

Entre otros aspectos que destacan dentro de estas Disposiciones Generales, se encuentra la eliminación de las normas referidas a la materia de Seguridad Social y las vinculadas con los aportes que se depositen en los fondos de naturaleza social, pues se parte del criterio, el cual se comparte, que para ello existe una legislación especial en la materia, a saber, la consagrada en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

De igual manera se establece la pretensión de que el personal civil de los cuerpos armados queda amparado por la legislación laboral ordinaria en cuanto sus funciones sean compatibles con la naturaleza de los servicios que presta.

El tratamiento que el Legislador pretende darle al polémico caso de los contratados por la administración pública, actualmente regulados por la Ley del Estatuto de la Función Pública (artículos 37 y siguientes), es una novedad que se incorporaría a la legislación laboral ordinaria, al disponerse que se rijan por las normas contenidas en la LOT y por las contenidas en el respectivo contrato, tal y como lo indica la vigente ley funcionarial.

Sin embargo, el Proyecto deja por sentado que el ingreso a la administración pública por vía de prórrogas contractuales, sólo daría motivo al contratado de gozar de la estabilidad laboral durante la vigencia del mismo. De igual forma, se pretende normar que no puede alegarse como una causa que justifique el egreso el hecho de no haber participado en el respectivo concurso.



No obstante, a los efectos de adquirir la cualidad de funcionario público, el contratado debe cumplir con los requisitos exigidos en la CRBV y la ocupación previa del cargo a concursar ha de ser considerada a los efectos de la evaluación.

En otro orden de ideas, en cuanto a la acción de amparo, la vigente Ley dispone que los derechos consagrados por la Constitución Nacional en materia laboral sean amparados sólo por los jueces de Primera Instancia de la jurisdicción del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.

Pero en la Propuesta de Reforma los derechos constitucionales en materia laboral, son amparados por los jueces laborales, sin hacer o mencionar distinción alguna, todo de conformidad el artículo 27 de la CRBV y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

NUEVOS SUJETOS, NUEVAS FIGURAS, NUEVOS ACTORES

La legislación laboral vigente, como ya se ha referido, está concebida bajo un modelo de producción capitalista, y en consecuencia, ha sido diseñada para regular a los clásicos sujetos de la relación laboral, a saber, trabajador, patrono y sindicato, no obstante, en función de la necesidad de adaptación de la LOT a las demandas del entorno, gradualmente fueron incorporados otros sujetos, como las Contratistas, Intermediarios, trabajadores temporeros u ocasionales, así como los no dependientes, y en épocas más recientes los grupos o coaliciones de trabajadores y grupos de empresas.”

Así, el artículo 16 de la LOT consagra las figuras comprendidas bajo el ámbito de su regulación jurídica, las cuales constituyen el escenario natural donde interactúan los antes mencionados sujetos, es decir, las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, haciéndose extensiva la aplicación de la norma laboral incluso a toda prestación de servicios personales donde hayan patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas.

En virtud de lo expuesto, no cabe la menor duda de que, bajo el clásico modelo jurídico y económico venezolano, es la empresa como unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro, la que se erige como el espacio fundamental en el cual patronos y trabajadores, en virtud de sus relaciones laborales, individuales o colectivas, dan origen a una multiplicidad de interacciones que justifican la regulación jurídica laboral, en aras de garantizar la paz y progreso social.

Desde esta perspectiva, el sistema capitalista sustentado en el principio de la apropiación privada de los medios de producción detentada por ciertos individuos que intervienen de manera directa en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, en la administración del negocio y en la supervisión de otros sujetos, los trabajadores, quienes someten su voluntad ante sus directrices, pone de manifiesto un elemento indiscutible, propio y básico del mundo laboral como lo es la subordinación personal y



técnica del trabajador ante el empleador y la dependencia económica de aquel con respecto a éste.

En este sentido, el Proyecto de Reforma de la LOT en correspondencia con las nuevas tendencias que sustentan la Venezuela del Siglo XXI, y ante la crisis mundial del modelo estatal de corte neoliberal está orientado a proteger, desarrollar y facilitar formas de producción social que incorporen la participación de la economía popular.

Entre ellas, la creación de pequeñas y medianas industrias y otras formas de producción colectiva, a fin de que el trabajo se realice con una participación activa de los trabajadores para lograr la materialización de mejores condiciones de vida en el contexto amplio de la justicia social laboral; para ello, el Estado, a través de los organismos competentes, debe auxiliar económicamente en la capacitación y desarrollo de estas nuevas formas de producción social.

Bajo este esquema, surgen figuras, tales como: las EPS definidas por el Proyecto de Reforma como aquella empresa que tiene como interés superior la soberanía del país en las áreas energéticas, alimentaria, salud, transporte, hidrocarburos, educación y otras actividades de participación de la economía popular.

También surgen las Empresas Cogestionarias, que son aquellas en las cuales los trabajadores participan activamente en su junta directiva y órganos de representación en las mismas condiciones que las nombradas por el patrono a objeto de lograr una interrelación que evite exclusiones y ratifique el principio del trabajo como hecho social.

Asimismo, se pretende incorporar al ordenamiento jurídico las Empresas Autogestionarias constituidas por trabajadores en forma autónoma, cuya dirección, con carácter de exclusividad, les es privativa, así como los Consejos de Economía Laboral concebidos como organizaciones de carácter comunal, en el ámbito urbano y rural, cuyo objeto es promover centros de acopio y distribución de alimentos y otros servicios básicos, con el fin de privilegiar la capacidad económica de las clases menos favorecidas y permitir su inclusión en una mejor distribución de la riqueza.

Especial mención merece el tema de las Cooperativas, pues al pretender ser incorporadas por el Proyecto en la nueva LOT cabe presumir que los servicios prestados por sus asociados pasarían a estar regidos por el régimen laboral ordinario, a pesar de ser concebidas como una forma de participación de la economía popular en las cuales el interés colectivo supera al interés individual de los integrantes.

A este respecto, vale la pena destacar la colisión normativa que pudiera presentarse en atención a lo dispuesto en el vigente artículo 34 del Decreto con Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas que dispone que los asociados que aportan su trabajo en las Cooperativas no tienen vínculo de dependencia con ellas, y los anticipos societarios no tienen condición de salario.



En consecuencia, no están sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán a los procedimientos previstos en esta Ley y en otras leyes que consideren la relación de trabajo asociado.

En este mismo orden de ideas, otro actor que pudiese ser incorporado al ordenamiento jurídico positivo venezolano es el de los Consejos de Trabajadores, como una instancia de participación protagónica de los trabajadores, constituida para ejercer real y efectivamente el control social sobre los diferentes procesos de gestión en los centros de trabajo.

Entre dichos procesos, cabría mencionar, entre otros, la planificación, administración, producción y comercialización de los bienes y/o servicios, a fin de avanzar en el establecimiento de las bases materiales y espirituales para la construcción de relaciones sociales de producción, basadas en valores y principios socialistas, de responsabilidad social, equidad y justicia social.

De materializarse la propuesta, estos Consejos de Trabajadores compartirían roles con los sindicatos, delegados de prevención y representantes de los Consejos Comunales, en la gestión de algunas actividades económicas de las que maneja directamente el Estado, todo ello en el marco de la Ley de los Consejos Comunales, recientemente sancionada por la Asamblea Nacional.

Ante este nuevo panorama en el cual a los trabajadores se le otorga un papel protagónico en la participación y la democratización de los medios de producción, la concepción clásica de la subordinación como elemento central de la relación de trabajo, sin lugar a dudas muta y se transforma en la futura regulación jurídica laboral patria.

Bajo este marco de ideas, el rol del Sindicato, que no desaparece dentro de la nueva normativa, forzosamente cede espacios de acción que tradicionalmente había ocupado, pues al surgir otros interlocutores legitimados por el marco jurídico la correlación de fuerzas de la parte laboral, se va distribuyendo entre otros sujetos que se incorporan al ámbito empresarial.

De hecho, una de las modificaciones más sustanciales que se pretenden introducir es la drástica disminución de un 75% a un 40% del porcentaje de contratación sindical de trabajadores contenido en el vigente artículo 445 LOT, según el cual en la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono del personal que él requiera.

La subordinación, elemento clave de la relación laboral que justificó desde sus albores el nacimiento de esta rama del Derecho, y que ha sido factor determinante para la definición de su ámbito de aplicación, al ser concebida a comienzos del Siglo XX (1901) por Ludovico Barassi, en su Libro *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador,



aún se mantiene bajo esta nueva corriente laboral que se incorpora al ordenamiento jurídico venezolano.

En tal sentido, en el Proyecto de Reforma la Subordinación es definida como el sometimiento voluntario del trabajador a las instrucciones y formas de prestar el servicio que utilice el patrono, en tanto no violen normas de orden público, proteccionistas de la legislación del trabajo, clasificándola a su vez en dos categorías: subordinación económica y subordinación profesional.

Sin embargo, la subordinación no escapa de algunas transformaciones que se dan con este nuevo orden derivado del Socialismo del Siglo XXI, afectando así de una u otra manera ciertos vínculos entre los sujetos tradicionales de la relación laboral, al suscitar cambios, verbigracia, como la eliminación de la práctica de la Tercerización, figura promovida a nivel mundial durante las últimas décadas del siglo XX, en aras de fortalecer el avance del modelo económico neoliberal, al postular la inexistencia de un vínculo de naturaleza laboral en esa relación triangular nacida entre la empresa beneficiaria, la empresa prestadora del servicio y los trabajadores de ésta.

En este sentido, la propia CRBV en su artículo 94, prevé las relaciones triangulares en Venezuela, cuando dispone que la Ley deba determinar la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica, en cuyo provecho se presta el servicio mediante Intermediario o Contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de estos.

El Estado debe establecer, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. No cabe duda de que esta norma constitucional incorpora y regula en el ordenamiento jurídico laboral venezolano la prestación de servicios bajo el esquema de la tercerización, a través de las figuras del Intermediario o Contratista, sin desconocer de ningún modo la eventual responsabilidad solidaria en el caso de simulación o fraude.

Ahora bien, en Venezuela y ante esta concepción socioeconómica que busca una división social del trabajo y un cambio radical en las tradicionales estructuras jerárquicas, se plantea dentro del marco de la propuesta, acabar con la práctica de la Tercerización, pues aún cuando no se eliminan las figuras del Intermediario y el Contratista, en ambos casos se homologa su regulación jurídica, dejando sin efecto las diferencias naturales existentes entre ellas.

Por esta razón, en materia de responsabilidad patronal ante los trabajadores, el contratante de la obra o servicio, es responsable directo en calidad de patrono frente a los trabajadores de quien presta el servicio, por lo cual esta responsabilidad directa no excluye, en ningún caso, la solidaria entre el contratista, el intermediario y el contratante.

Es conocido que en el mundo empresarial no todas las actividades que se desarrollan a lo interno de una empresa pueden ser realizadas directamente con los propios trabajadores, de allí que las labores o servicios ofrecidos por el contratista, ejecutadas



con sus propios elementos, mediante contrato o en forma tácita, tienen como objetivo facilitar o complementar fases operativas o de servicio de una empresa principal.

No obstante, según se desprende del Proyecto, esto no puede constituir una forma de tercerización, en razón de lo cual se le otorga, al contratista, la calificación de patrono. Así las cosas, los trabajadores contratados por intermediarios o contratistas disfrutan de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los contratados directamente por el patrono beneficiario, eliminando las figuras de la inherencia y conexidad, claves esenciales para la determinación de la responsabilidad solidaria del contratante y el contratista, frente a los trabajadores.

En virtud de lo antes expuesto, se observa con atención cómo los cambios que se pretenden incorporar en la nueva estructura jurídico laboral ponen de manifiesto la tendencia a rigidizar la regulación de las relaciones nacidas entre los sujetos tradicionales de la dinámica laboral, acabando con un modelo que durante décadas pretendió flexibilizar el marco normativo venezolano.

Lo anterior a fin de lograr que no sólo los entes del sector privado, sino también del sector público, pudieran adaptarse a las demandas exigidas por un mundo altamente dinámico, cambiante, globalizado y competitivo, pretendiendo de este modo construir un marco normativo que sirviera de soporte para el desarrollo, progreso y avance del sistema económico venezolano.

MORA LEGISLATIVA: ¿FINALMENTE LA ADECUACIÓN DE LA LOT A LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS DE LA CARTA MAGNA?

Como ya ha sido señalado anteriormente, la CRBV estableció plazo de un (01) año a la Asamblea Nacional, contado a partir de su instalación, para que aprobara mediante la reforma de la LOT un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en su artículo 92, fijando un lapso para su prescripción de diez (10) años, así como la aprobación de una nueva normativa sobre la jornada laboral y su disminución progresiva, siguiendo las tendencias internacionales sobre esta materia.

Uno de los puntos más esperados y controvertidos de la Reforma de la LOT, en virtud del profundo impacto que pudiera generar en los pasivos laborales de quienes prestan servicio, no sólo en el sector privado sino también en el público, es precisamente el referido a la modificación del llamado “régimen de prestaciones sociales”, cuyo pago, según el contenido de las referidas Disposiciones Transitorias Constitucionales, ha de ser calculado de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado.

En Venezuela estuvo vigente hasta junio del año 1997 el llamado régimen de “retroactividad de las prestaciones sociales”, denominación inapropiada según criterio de quien escribe, al considerar que dicha prestación ni es retroactiva, al no pretender aplicar la norma a hechos, eventos o situaciones que ocurrieron en el pasado, ni tampoco otorga “prestaciones sociales” ya que éstas, en todo caso, son las que en especie o en dinero



ofrece el sistema de Seguridad Social para atender las contingencias que puedan afectar a los habitantes de un determinado país.

En todo caso la referencia constitucional estaría referida a modificar el régimen de cálculo de la “prestación de antigüedad” contenida en el actual artículo 108 de la LOT, en virtud de lo cual resultaría más cónsono con la normativa vigente, desde un punto de vista técnico científico, la denominación de “recálculo de la prestación de antigüedad”.

Una vez aclarados estos parámetros, es menester destacar que el texto constitucional dispone expresamente que mientras no entre en vigencia la reforma de la LOT seguiría aplicándose de forma transitoria el régimen previsto actualmente.

Sobre este aspecto en particular se han presentado varios proyectos, verbigracia, para el año 2005 se divulgó un proyecto que proponía que la prestación de antigüedad se causaría a partir de un (1) mes ininterrumpido de servicios y estaría integrada por tres (3) componentes, cada uno de los cuales sería equivalente a treinta (30) días de salario por año, o fracción superior a seis (6) meses en el caso de extinción del vínculo laboral, calculados con base en el salario devengado en el mes inmediatamente anterior a la terminación de la relación laboral en la empresa, con un límite máximo de hasta diez (10) salarios mínimos.

La referida propuesta comprendía una Prestación de Antigüedad, pagada directamente al trabajador dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de cada año de servicio; una Prestación de Antigüedad Adicional, la cual era depositada en fideicomisos o fondos de Prestaciones de Antigüedad, sin que sea disponible hasta la extinción del vínculo laboral; y un Bono especial de antigüedad, a ser pagado directamente al trabajador en caso de terminación de la relación de trabajo, sin que se hubieren causado intereses o réditos de especie alguna “retroactividad”.

Una de las propuestas que se maneja actualmente postula un régimen de carácter opcional y de contenido dual, cuya elección formal corresponde al trabajador, quien debe manifestar su voluntad por escrito ante la Inspectoría del Trabajo competente, y ha de contar, por mandato expreso del legislador, con la asistencia de la organización sindical o del Procurador del Trabajo.

El nuevo régimen por un lado preservaría el vigente de cinco (5) días de salario integral por mes, a partir del cuarto (4^o) mes de servicio y una prestación de antigüedad adicional de dos (2) días por cada año de servicio, calculados sobre el salario promedio anual, contado cumplido que fuere segundo año y acumulativos hasta treinta (30) días de salario por año.

Por el otro lado se presenta la otra opción, la cual reinserta en la legislación laboral el régimen de recálculo, equivalente a treinta (30) días de salario por cada año de servicio, los cuales han de ser calculados con base en el salario integral percibido en el mes anterior al aniversario o terminación de la relación de trabajo, siendo que el salario de base no exceda, en ningún caso, del equivalente a diez (10) salarios mínimos.



Otra opción que se maneja es combinar el régimen vigente con el régimen del recálculo, este último concebido tal y como se señaló en el párrafo anterior, pero a diferencia del régimen dual, la idea es ir abonando los 5 días de antigüedad mensualmente y será al término de la relación laboral cuando se aplicaría el recálculo de la prestación de antigüedad, tomando todo el tiempo de servicio calculado con base al último salario pero deduciendo lo que se fue acreditando o abonando mensualmente.

En materia de prescripción, la tendencia es a aumentar los lapsos, al pretenderse ampliar de uno (01) a dos (02) años el tiempo para intentar todas las acciones provenientes del término de la relación de trabajo, así como el de aquellas que se derivan para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, plazo computado a partir de la culminación de la relación laboral, en el primer caso, y a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio, en el segundo.

En cuanto a la acción para reclamar las “prestaciones sociales”, según esta propuesta prescribiría a los diez (10) años, contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral. Sobre este particular, vale destacar las siguientes consideraciones:

Primero, en la norma vigente no aparece expresamente establecido un lapso de prescripción para reclamar este concepto, en consecuencia, el lapso genérico de un (1) año aplicado para todas las acciones provenientes de la relación de trabajo es el utilizado actualmente en este caso, ello implicaría un ajuste sustancial de uno (01) a diez (10) años, aumentando la posibilidad de reclamo del trabajador y la incertidumbre del patrono, así ante la posibilidad de un eventual reclamo por tal concepto, necesariamente debe conservar toda la información relativa al trabajador por todo ese tiempo.

Adicionalmente, la propuesta extiende de dos (2) a diez (10) años el lapso de prescripción para reclamar la indemnización por accidentes o enfermedades ocupacionales, el cual comenzaría a correr a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad.

En caso de aprobarse la norma tal y como está planteada, se estaría en presencia de una colisión con el lapso previsto en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual de manera expresa establece en sus artículos 8 y 9, que la acción tanto para reclamar las prestaciones ante el sistema de Seguridad Social como para reclamar las indemnizaciones a los empleadores por la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales prescribe a los cinco (5) años.

Fecha contada a partir de la certificación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad por parte de la unidad técnico administrativa del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), correspondiente y a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral, o de la certificación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad por parte de la unidad técnico administrativa del INPSASEL, respectivamente.



Así las cosas, en caso de materializarse la reforma tal y como está planteada en la Matriz Comparativa de la LOT emanada de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, se estaría en presencia de un conflicto internormativo, lo cual obligaría a resolverlo de conformidad con el principio de favor, los de jerarquía, especialidad y temporalidad, es decir, que por el hecho de tener ambas normas idéntica jerarquía, por ser orgánicas, privaría aquella que más favorezca al trabajador, en todo caso, la que mayor lapso le otorgue para intentar sus acciones.

La promulgación de un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos por la República, es otra de las tareas que encomendó la CRBV a la Asamblea Nacional dentro del primer año posterior a su instalación.

A este respecto, el vigente texto Constitucional en su artículo 90, además de consagrar expresamente que la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) semanales, mandato constitucional que ha llevado al Tribunal Supremo de Justicia a reformar parcialmente el artículo 195 de la vigente LOT, establece que se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine disponiéndose lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores.

Estos fundamentos sirvieron en su momento como argumento para que ciertos sectores del país se opusieran a la propuesta de reforma constitucional que el año 2007 promovió el Ejecutivo Nacional sobre este y otros aspectos.

El Proyecto de Reforma conserva la definición de jornada de trabajo consagrada en la legislación vigente, pues la considera como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos, pero además abarca al lugar donde deba efectuar su trabajo, donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día como novedad incluye el lugar donde deba tomar el transporte para llegar al sitio de ejecutar su trabajo.

Sobre este particular es importante destacar que el texto propuesto incorpora de esta manera la Responsabilidad Patronal in itinere, tanto para el sector público como para el privado, por los accidentes sufridos por los trabajadores desde su domicilio hasta el sitio de trabajo y viceversa, actualmente consagrado por el legislador patrio en la LOPCYMAT.

Específicamente, en materia de reducción de los límites de la jornada se plantea lo siguiente: en cuanto a las jornadas diurna y mixta el límite máximo se reduce en 2 horas, a saber, de 44 a 42 y de 42 a 40 horas semanales, respectivamente, por su parte la jornada nocturna simplemente se adecua a Texto Constitucional (artículo 90) quedando como límite máximo 07 horas diarias y 35 semanales.



En el ámbito del sector público, la propuesta afianzando su tendencia de penetrar el régimen estatutario funcional señala que la jornada de los empleados públicos y de los obreros al servicio de la administración pública nacional, estatal y municipal, no puede exceder de 07 horas diarias, ni de 35 semanales, régimen que ya se aplica en la realidad.

A su vez, en el caso de trabajadores que por la naturaleza de sus labores no están sometidos a las limitaciones preestablecidas en la duración de su trabajo, verbigracia, los de dirección, de confianza, de inspección y vigilancia, cuya labor no requiera un esfuerzo continuo ni el desempeño de labores que requieran la sola presencia, así como el ejercicio de labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción, también sufrirían una reducción de una hora en su jornada actual, a saber, de once (11) a diez (10) horas diarias de trabajo.

De igual forma se establece la obligación del Estado de propender a fijar una jornada inferior, para los trabajadores que requieran un esfuerzo excesivo para el desempeño de su labor o que realicen trabajos insalubres o peligrosos.

Otros aspectos que en materia de jornada se pretenden modificar son los referidos a la hora de inicio y culminación de la jornada diurna y de la nocturna, al considerar a la primera la cumplida entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m. y a la segunda la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m., pues actualmente los límites están entre las 6:00 pm y las 6:00 am.

De igual forma, se pretende incorporar la obligación patronal de otorgar a sus trabajadores permisos de una (1) hora por cada día hábil laborado, a fin de que cursen estudios, los cuales serán concedidos de manera proporcional a la jornada de trabajo; también se prevé que durante el periodo de vacaciones el trabajador tendrá derecho a percibir el beneficio de alimentación cuando éste sea entregado bajo la modalidad de suministro de cupones o abono en tarjeta electrónica.

Asimismo destaca el aumento en un 10% del recargo por trabajo ordinario en día domingo o feriado, es decir, el mismo se eleva de 50% a 60% y finalmente se propone la disminución en 20 unidades, a saber a 80, el límite máximo de horas extraordinarias laboradas en un año.

Se observa, por todos los argumentos expuestos, como ante el contenido del precepto constitucional y la mora existente en su cabal cumplimiento, el Parlamento Nacional con el Proyecto de Reforma va dando respuesta a cada uno de los requerimientos establecidos.

No obstante, y sin pretender en ningún momento eludir lo previsto en las ya referidas Disposiciones Transitorias, ha sido propicia la oportunidad no sólo para buscar la manera de cumplir con tal mandato de la Carta Magna, sino además para adaptar la normativa a las condiciones laborales demandadas por el modelo productivo y el régimen socioeconómico que se ha venido implantando en Venezuela, todo ello bajo el marco de la Revolución Bolivariana liderada por el Ejecutivo Nacional.



LA REFORMA DE LA LOT: UNA OPORTUNIDAD PARA ACTUALIZAR LA NORMA JURÍDICA LABORAL EN VENEZUELA.

No cabe la menor duda que con este contexto de reformas legislativas que trasciende todos los órdenes de la vida del país, se presenta una oportunidad para armonizar e integrar la normativa del trabajo vigente en Venezuela, pues en los últimos tiempos ha habido una proliferación de normas que de manera dispersa regulan las relaciones laborales en el país.

De allí la necesidad de adaptación del texto legislativo a un conjunto de leyes que en materia de condiciones y medio ambiente del trabajo, alimentación, estabilidad, así como en el ámbito de la protección a la familia, maternidad y paternidad se han venido dictando a fin de consolidar aún más los derechos de los trabajadores.

En tal sentido, y en correspondencia con el contenido de la normativa que regula el Régimen Venezolano de Seguridad y Salud en el Trabajo, se incorporan a la ley laboral las nociones de Acoso Sexual y Acoso Moral, así como la previsión de que los patronos han de facilitar, en lo posible, dentro del tiempo de vacaciones no sólo al trabajador, sino también a sus familiares y dependientes, la mejor utilización del tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento, a fin de promover la posibilidad del disfrute en actividades de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza.

De esta manera se conlleva al núcleo familiar del trabajador a gozar de unas condiciones que permitan reparar y compartir, todo ello en consonancia a los dispuesto en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial.

En materia de Suspensión de la Relación de Trabajo, prácticamente se mantiene inalterable el régimen vigente, aunque se debería excluir, por razones de perogrullo, como causal al servicio militar obligatorio, figura eliminada del ordenamiento jurídico venezolano, pues según el artículo 134 CRBV toda persona, de conformidad con la ley, tiene el deber de prestar los servicios civil "o" militar necesarios para la defensa, preservación y desarrollo del país, o para hacer frente a situaciones de calamidad pública y nadie puede ser sometido a reclutamiento forzoso.

Por otro lado, se observa con atención que en el Proyecto de la Reforma se plantea que en ciertos casos como el de reposo pre y post natal, a pesar de cesar las obligaciones de ambas partes por estar suspendida la relación, el patrono debe continuar pagando a la trabajadora el beneficio de alimentación contenido en la Ley de Alimentación de los Trabajadores (2004), de ahora en adelante LAT.

Esto en razón del carácter eminentemente alimentario que éste representa, y la repercusión social que ha tenido en la familia venezolana, siempre y cuando sea otorgado mediante abono en tarjeta de alimentación electrónica, vales, tickets o cupones.

Lo anteriormente expuesto otorgaría carácter legal a una tendencia que ha venido cobrando fuerza en los últimos años en Venezuela, según la cual, a pesar de que el trabajador no ha prestado servicio se le concede el derecho a gozar de tal beneficio,



apartándose así del supuesto normativo contenido en el artículo 1 de la LAT que dispone expresamente que el derecho a gozar del mismo será causado por jornada efectivamente laborada.

Cabe mencionar a la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, instrumentos que disponen que en casos de:

a) suspensión de la relación laboral por accidentes y enfermedades derivadas de riesgos ocupacionales, b) permisos otorgados durante el embarazo de la trabajadora para disfrutar de un (1) día o dos (2) medios días de licencia o permiso remunerado cada mes a los fines de su atención médica gineco obstetra y c) en los casos de la madre o el padre incorporado al trabajo que, a efectos de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, disfrutan de un (1) día al mes para concurrir al centro asistencial pediátrico, a pesar de no cumplirse con la jornada laboral la ley consagra el derecho a percibir el beneficio de alimentación.

Otro tema de relevancia que es imprescindible abordar bajo este contexto, es el referido a la estabilidad en el trabajo, pues se pretende otorgar estabilidad absoluta para todos los trabajadores al disponerse la imposibilidad del patrono de poder insistir en el despido ni siquiera pagando las indemnizaciones adicionales previstas actualmente, a saber, la indemnización por despido y la indemnización sustitutiva del preaviso contenidas en el artículo 125 de la LOT.

Como consecuencia de lo anterior, la figura del preaviso se ve modificada bajo este nuevo esquema, tanto el que debe dar el patrono, como el que debe dar el trabajador. En tal sentido, en el primer supuesto, al consagrarse la estabilidad absoluta, estaría vedada la posibilidad del patrono a preavisar al trabajador sobre la culminación de la relación de trabajo convenida por tiempo indeterminado.

Ni siquiera en aquellos casos en los cuales la misma finaliza por despido injustificado, o basado en motivos económicos o tecnológicos. En el segundo supuesto, a saber, cuando sea el trabajador el que deba dar el preaviso, si éste lo omite porque se retira sin justa causa de la empresa, no tendría la obligación de indemnizar al patrono con una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido en el lapso del preaviso, tal y como está previsto actualmente.

En todo caso el patrono deberá pagar al trabajador los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó efectivamente el servicio, sin poder hacer ninguna deducción por tal concepto.

En cuanto al tratamiento que se le pretende dar a los regímenes especiales de trabajo, se observa la tendencia a homologar y unificar las condiciones laborales de este tipo de trabajadores al de los que prestan servicio en condiciones reguladas por el régimen general, verbigracia, en materia de jornada se plantea introducir cambios en cuanto a los límites diarios de la labor ejecutada por los domésticos, conserjes y trabajadores rurales.



Vale destacar, sobre este punto en particular, la adecuación del contenido de la LOT a nuevos textos legislativos que se han ido incorporando o actualizando en el contexto jurídico venezolano.

Así las cosas, se observa en la reforma de la LOT la inclusión de ciertas disposiciones reguladoras de las relaciones de trabajo de los discapacitados, en correspondencia con lo dispuesto en la Ley para Personas con Discapacidad (2007), y muy especialmente el mandato legal de incorporar a los planteles de trabajo, de los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

De igual forma, se sustituye el régimen contenido en la LOT sobre el “Trabajo de los Menores” adecuándolo a las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección al Niño y Adolescente (LOPNA).

Resulta de interés destacar la incorporación de nuevas modalidades a regímenes especiales de trabajo actualmente vigentes, como la de los trabajadores motorizados, quienes según la propuesta, podrán prestar un servicio público de taxis en zonas urbanas, para lo cual podrán agruparse en coalición de trabajadores, organizaciones sindicales y, en tal sentido, deberán tener facilidades para obtención de créditos por parte de organismos del Estado y las autoridades de tránsito previo al cumplimiento.

La materia de Derecho Colectivo también pretende ser incluida dentro del ámbito de la reforma. Un aspecto que resulta interesante a luz de la normativa planteada, es el hecho de subsanar una de las debilidades que presenta la vigente LOT, pues ésta, al desarrollar los derechos colectivos, no resalta la importancia de la Libertad Sindical como un derecho humano fundamental.

Esto, a diferencia de su Reglamento General, que en su Título III Capítulo I lo hace de manera expresa; según se desprende del texto aprobado en la Matriz de Análisis de la LOT, la Libertad Sindical es definida como el derecho de los trabajadores y los patronos a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley.

En tal sentido, sería incorporado dentro del nuevo texto laboral, no sólo el derecho de todo trabajador de poder organizarse sindicalmente, salvo las excepciones previstas en la referida Ley, tal y como lo contiene la CRBV, sino que además se extendería ampliamente este derecho a quienes están al servicio de la administración pública en sus tres niveles: nacional, estatal o municipal, prohibiéndose expresamente el no distinguir entre la calificación del trabajador.

Es decir, que abarcaría, no sólo a los funcionarios públicos de carrera, sino también a los contratados, pues en virtud de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley del Estatuto de



la Función Pública, este derecho actualmente sólo está legalmente consagrado para los primeros.

Dentro de los sujetos colectivos de trabajo, y por tanto, titulares de la libertad sindical, además de las tradicionales organizaciones sindicales primer, segundo y tercer grado, las coaliciones y grupos de trabajadores, actualmente previstos en el Reglamento General de la Ley pero no en la LOT, se incluye la novedosa, y aún imprecisa, figura de los Consejos de Trabajadores, así como las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses, bien de los trabajadores por una parte, o de los patronos por otra.

Asimismo, se establece la conformación de una nueva clase de sindicato: la de los Profesionales Liberales, la cual estaría integrada por profesionales en las distintas ramas científicas, sociales, jurídicas, humanísticas, técnicas, tecnológicas, docentes, de la salud, quienes han de estar en el libre ejercicio de su profesión, diferenciándose de los otros profesionales que conforman los actuales Sindicatos Profesionales, que según la norma vigente sí han de prestar servicio subordinado en una o en varias empresas.

De igual forma, se observa con atención que en estos últimos sus miembros no necesariamente han de tener un título universitario pues, la LOT (artículo 413) señala que están integrados por trabajadores de una misma profesión “u oficios similares o conexos”, lo que hace presumir, al no aparecer esta mención en la Propuesta de Reforma, que la nueva categoría sindical ha de estar integrada exclusivamente por profesionales liberales egresados de instituciones de educación superior.

Otros aspectos que destacan en materia sindical son: la reducción de diez (10) a cuatro (4) el número de empleadores para constituir un Sindicato de Patronos, la posibilidad de que el Poder Electoral participe en la organización de las elecciones sindicales, tal y como lo prescribe el numeral 6 del artículo 293 de la CRBV.

Asimismo, se garantiza de manera expresa el principio de alternabilidad democrática previsto en el artículo 95 constitucional, y de igual forma la disminución del porcentaje de contratación sindical de trabajadores de un 75% a un 40%, como se ha señalado anteriormente.

En la propuesta se plantea que en aquellos casos en los cuales no existan sindicatos, o estos no cumplan con las funciones establecidas en la Ley, subsidiariamente podrán negociar la convención colectiva otros actores sociales en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, previstos en la Ley o en otras de similar naturaleza.

En este sentido, la vigente LOT, en su artículo 514, dispone que el patrono sólo está obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia.

No obstante, el Proyecto de Reforma cambia radicalmente esta condición al plantear que dos (2) o más organizaciones de trabajadores podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al patrono a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto, lo cual, si bien es cierto, otorga mayor participación a los trabajadores en la dinámica



empresarial, en la práctica pudiera generar situaciones de incertidumbre jurídica a la parte patronal, en todo caso, el Reglamento tendría que aclarar esta posibilidad.

La figura de las actas convenios, recogidas en el texto del Proyecto de Reforma como una alternativa a las tradicionales convenciones colectivas, aplicaría sólo para la empresa que no tuviere trabajadores sindicalizados, o que el número de trabajadores fuere insuficiente para constituir una organización sindical.

En tales casos, podrían celebrarse acuerdos colectivos o actas convenio de trabajo entre la coalición de trabajadores y el patrono, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de aquellos. En tal sentido, tanto los acuerdos colectivos y las actas convenios establecerán su ámbito de validez, al ser considerados como instrumentos complementarios, por lo que no deben considerarse en ningún caso como procedimientos excluyentes.

En materia de procedimientos administrativos del trabajo también se observan algunas innovaciones, por ejemplo: el lapso probatorio en los procedimientos administrativos de Solicitud de Reenganche, o Reposición y Pago de Salarios Caídos, es aumentado a fin de que el lapso previsto para la promoción, el establecido para que el funcionario competente agregue al expediente las pruebas promovidas, así como el fijado para que las partes se opongán, y dispuesto para que el Inspector del Trabajo admita las que fueren pertinentes, y su correspondiente evacuación, se hagan de tal manera que garanticen plenamente el derecho a la defensa a ambas partes.

En cuanto a las medidas preventivas que pueden ser solicitadas por el patrono al Inspector del Trabajo, ya sea para que autorice el traslado del trabajador investido de protección especial a otro sitio de trabajo, e incluso a un cargo distinto al que ocupe, o la separación del mismo de su puesto, en aquellos casos en los que se le imputen faltas graves de acuerdo a lo establecido en la LOT, y exista el temor fundado de que pueda incurrir nuevamente en ellas, u ocasionar daños a personas o bienes en virtud del cargo que ocupa.

También aquellas que pueda tramitar el trabajador despedido, trasladado o desmejorado, ante el Inspector, si existe el temor fundado que se le ocasionen daños a su familia o a la organización sindical a la que se encontrare afiliado, como medida preventiva, que ordene la reincorporación o restitución de la situación jurídica infringida, por el tiempo que dura el procedimiento, así como el restablecimiento pleno del pago del salario devengado.

Ambos casos están previstos en el artículo 223 del actual Reglamento General de la LOT, más no en la LOT vigente, y pretenden ser incorporadas al nuevo texto legislativo otorgándoles, como debe ser, el carácter legal a tales medidas, el cual no tienen en la actualidad.

En otro orden de ideas, en el contenido del Proyecto de Reforma se evidencia un fortalecimiento institucional para vigilar el cumplimiento de la normativa prevista en la LOT



y su Reglamento General, de allí que expresamente se pretenda disponer que los actos administrativos emanados del Inspector del Trabajo tengan carácter imperativo.

En tal sentido, son de ejecución inmediata, otorgándole a éste la facultad y obligación de materializarlos inmediatamente después de su publicación, con la salvedad de que el incumplimiento de estos actos dará lugar a la imposición de la multa correspondiente por parte del funcionario del trabajo.

En el Proyecto de Reforma las multas son aumentadas considerablemente y fijadas en Unidades Tributarias (U.T.), más no en salarios mínimos como lo prescribe la Ley vigente; adicionalmente se busca establecer una serie de supuestos de hechos en los que pudiera incurrir el patrono, los cuales le generarían responsabilidad administrativa y la respectiva sanción por parte del órgano correspondiente, otorgándole así a la nueva Ley un matiz punitivo parecido al que le ha endilgado a la vigente LOPCYMAT.

Lo antes expuesto evidencia algunas disposiciones, tales como: aquellas que regulan los casos de desobediencia a citación u orden emanada del funcionario competente del Trabajo, la cual puede acarrear al infractor una multa no menor del equivalente a 25 U.T., ni mayor a 150 U.T.

En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en 100% del monto original, haciendo la salvedad que la misma sería impuesta por cada trabajador afectado. Adicionalmente, se plantea en el Proyecto que cuando la multa impuesta sea superior a 300 U. T., la autoridad competente podrá adicionalmente ordenar la publicación, en diarios de amplia circulación, de un aviso oficial identificando al sancionado y la infracción cometida, cuyo costo estará a cargo de aquél.

CONCLUSIONES

La reforma de la LOT es una tarea que tiene más de nueve años de mora legislativa, pues la propia Carta Magna estableció que la Asamblea Nacional dentro del primer año, contado a partir de su instalación, entendiéndose año 2000, debía aprobarla. Durante el período 2002-2003 el tema nuevamente tomó fuerza, pero los acontecimientos generados en el ámbito público nacional fueron dirigiendo la discusión y el debate hacia otros asuntos de interés.

A finales del año 2009 surge con mucho más fuerza la discusión sobre el particular, ello como corolario de un conjunto de reformas legislativas que se generaron en el país a raíz de la transición del tradicional modelo social y económico vigente en Venezuela desde el siglo pasado, inspirado bajo los principios del capitalismo y la economía libre de mercado, hacia un nuevo régimen basado en los principios y valores del llamado Socialismo del Siglo XXI, que exige una refundación ética y moral de la Nación, el cual aspira transitar por los caminos de la equidad y la solidaridad entre los seres humanos y las instituciones de la República.

Así las cosas, el Proyecto de Reforma de la LOT es concebido en consonancia con las orientaciones de este “modelo productivo socialista”, que no sólo busca implantar un



nuevo esquema de organización de los trabajadores, sino que adicionalmente promueve, mediante el fortalecimiento y consolidación de la participación de ellos en la gestión de las empresas, tanto del sector privado y del sector público.

Promueve además el ejercicio real y efectivo del control social de estos sobre los diferentes procesos de desarrollados en los centros de trabajo, a fin de construir un nuevo marco de relaciones sociales de producción, basadas en valores y principios socialistas, de responsabilidad y justicia social.

Bajo este contexto, la discusión sobre la modificación de la LOT, sin lugar a dudas es un tema de actualidad y profunda trascendencia, pues a pesar de la inexistencia de un papel de trabajo oficial sobre la misma, exige la necesidad de ir presentando y analizando los distintos escenarios que pudieran presentarse con su implementación, así como el manifestar inquietudes por el curso que ha de llevar el contenido de la propuesta y la formulación de reflexiones en torno a este importante instrumento legal, que luego de la Carta Magna, es la base que orienta las relaciones laborales en Venezuela.

Entre las principales propuestas destacan aquellas dirigidas a dar cumplimiento a lo previsto en las Disposiciones Transitorias de la Carta Magna, a saber, la incorporación del régimen de recálculo de la prestación de antigüedad con base al último salario devengado por el trabajo, la reducción de la jornada laboral y el aumento del lapso de la prescripción.

De igual modo, resalta la idea de incorporar nuevos sujetos en el ámbito de las relaciones laborales en el país, así como la extensión de la estabilidad absoluta para todos los trabajadores, la tendencia de homologar las condiciones laborales consagradas en los regímenes especiales a las del régimen general, la de otorgar el beneficio de alimentación en algunos supuestos de suspensión de la relación de trabajo, e incluso en periodo de disfrute de vacaciones, la eliminación de la figura de la tercerización, el aumento del límite mínimo para pagar la participación en las utilidades o en su defecto la bonificación de fin de año, entre otros aspectos.

De igual modo, se evidencia cómo el Proyecto de Reforma de la LOT afianza la participación protagónica de los trabajadores en la gestión de los procesos llevados dentro de los centros de trabajo, recalca el carácter proteccionista de la legislación laboral venezolana y se aparta de la tendencia flexibilizadora acogida por el marco legislativo patrio con la reforma parcial del año 1997.

Esto con la finalidad de adecuar el nuevo texto legislativo a las nuevas figuras, demandas y requerimientos exigidos por la implantación del modelo revolucionario del Socialismo del Siglo XXI propugnado por el Presidente Chávez, el cual sin duda alguna ha ido penetrando toda la institucionalidad venezolana.

Finalmente, no resta más que afirmar que el tema de la reforma de la legislación laboral venezolana es complejo, transdisciplinario, y de una relevancia tal que su discusión no puede quedar sometida a las oscilaciones y vaivenes que la coyuntura política y los intereses partidistas del momento puedan establecer, pues sus cambios



deben ser el resultado de una profunda reflexión y consulta a los distintos sectores involucrados con la dinámica laboral.

Lo anterior, con el objetivo de que sus efectos se proyecten de manera beneficiosa a corto, mediano y largo plazo, en aras de que, tal y como lo señala CRBV (artículo 299), se promueva un desarrollo armónico del aparato productivo, con el fin de generar fuentes de empleo, un alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población, y fortalecer la soberanía económica del país.

De lograr esto, se garantizaría la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía, y se lograría una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica democrática, participativa y de consulta abierta, en la cual el tripartismo, el diálogo y la concertación social, sean los mecanismos propulsores de las transformaciones que exige la Venezuela del Siglo XXI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.** Gaceta Oficial No. 5.453. Caracas, 24 de marzo de 2000.

Asamblea Nacional. **Ley Orgánica Procesal del Trabajo.** Gaceta Oficial No. 37.504. Caracas, 13 de agosto de 2002.

Asamblea Nacional. **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Gaceta Oficial No. 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

Asamblea Nacional. **Ley del Estatuto de la Función Pública.** Gaceta Oficial No. 37.522. Caracas, 06 de septiembre de 2006.

Asamblea Nacional. **Ley Orgánica para la Protección de los Niños y Adolescentes.** Gaceta Oficial N° 5.859 Extraordinario. Caracas, 10 de diciembre de 2007.

Asamblea Nacional. **Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios.** Gaceta Oficial N° 39.165. Caracas, 24 de abril de 2009.

Asamblea Nacional. **Ley Orgánica de Educación.** Gaceta Oficial No. 5929 Extraordinaria. Caracas, 15 de agosto de 2009.

Asamblea Nacional. **Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.239 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana.** Gaceta Oficial N° 5.933 Extraordinario. Caracas, 22 de octubre de 2009.

Asamblea Nacional. **Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral.** Matriz Comparativa Ley Orgánica del Trabajo. Caracas, 14 de septiembre de 2009



Asamblea Nacional. **Ley Orgánica de los Consejos Comunales**. Gaceta Oficial No. 39.335. Caracas, 28 de diciembre de 2009.

Congreso Nacional de la República de Venezuela. **Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo**. Publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario. Caracas, 19 de junio de 1997.

Congreso Nacional de la República de Venezuela. **Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales**. Publicada en la Gaceta Oficial N° 34.060. Caracas, 27 de septiembre de 1988.

Díaz, Manuel (2007). **Nuevas Modalidades y Tendencias para el Sujeto Empleador en Venezuela**. Revista Derecho del Trabajo No. 3. Año 2007. Fundación Universitas. Venezuela.

Díaz, Luis; Trujillo, Luis (2010) Venezuela. **Nuevas Organizaciones Sociales y Protección Social**. Revista Equipo Federal de Trabajo. Edición No. 58. Argentina

Mora B., Freddy A. **Aportes para una incierta reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela**. En: Revista Gaceta Laboral. Volumen 15. No. 3. Septiembre – Diciembre 2009.

Presidencia de la República. **Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista - PPS- Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013**. Caracas, 27 de Septiembre de 2007.

Presidencia de la República. **Decreto N° 1.440 con Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas**. Gaceta Oficial N° 37.285 38. Caracas, 18 de Septiembre de 2001.

Presidencia de la República. **Decreto N° 4.447 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial N° 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

Presidencia de la República. **Decreto N° 5.078 Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial N° 38.596. Caracas, 3 enero de 2007.