



¡Sobran razones para que defendamos nuestra LOTTT!

Jesús Martínez

Ministro del Poder Popular para
el Proceso Social de Trabajo

Menry Fernández

Viceministro para Derechos
y Relaciones Laborales

Antonio Olivo

Viceministro para el Sistema
Integrado de Inspección Laboral
y de la Seguridad Social

Néstor Ovalles

Viceministro de Previsión Social

Luis Rodríguez

Viceministro para Educación y el
Trabajo para la Liberación

Dirección Editorial

Ernesto Wong Maestre

Coordinación Editorial

Marbelys Mavárez

Redacción

Miliseth Ysea, Elio García,
Lourdes Hernández, y Carlos Palacios

Diseño Gráfico y diagramación

Robdy Romero - Anthony Pérez

Fotografía

Dellys Landaeta - Maritza Higuera - Félix Ordaz

Coordinador de Comunicación Colectiva

Reinaldo Tamaris

Coordinador de Promociones y Eventos

Edith Pérez

Asistentes de Dirección

Rosario Rosales, Savina Esther Viloria

Apoyo Logístico

Amarelys Linares, Gabriel Custodio,
Edwin Vergara, Rosana Parabacuto, William Toro,
José G. Ramos, Grissel Figuera, Rosmary Reina,
Omaira Perdomo, Johan Pérez, Isora Carrillo,
Wilber Fajardo, Wilber Bruce, Leinad Medina.



LOTTT
LOTTT

41 Guía rápida
de la Ley
Orgánica del Trabajo

10 ESTABILIDAD LABORAL
VS.
INAMOVILIDAD LABORAL

14 LAS CONDICIONES DE
TRABAJO EN LA LOTTT

22 LOTTT:
nueva cosmovisión del Trabajo

26 Fetichismo de la Mercancía y Enaje-
nación del Trabajo

28 “La enajenación del trabajo en los
manuscritos económicos filosóficos
de 1844.”

32 LOTTT:
Garantía de Patria

34 ANEXO:
CONOZCA LA LOTTT



INTRODUCCIÓN

En el primer número del Boletín COMUNAL, de carácter temático, se da inicio a una serie informativa sobre temas claves como este que aborda la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Tiene el firme propósito de acuñar en su seno las distintas miradas que existen sobre este apasionante y complejo asunto. Como lo hemos venido señalando, este instrumento legal es de avanzada, en comparación con otras leyes que en el escenario mundial regulan la misma materia. Este boletín es contentivo de una serie de artículos para la autoformación de la clase obrera, lo cual reviste particular importancia, pues hace posible uno de los propósitos que persigue la clase obrera, de la mano con el Estado: la toma de conciencia a partir de los procesos que le son inherentes. El fin último, como es sabido, es el control obrero. Esta edición, la primera, nos aproxima de manera conceptual hacia ese propósito.

Pues bien, en el caso particular que nos ocupa en esta edición: la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), promulgada por Hugo Chávez Frías en el año 2012, cuenta con 554 artículos que regulan aspectos tales como: la Protección del Trabajador y la Trabajadora en su condición de tal y como parte de un espectro mayor: la familia; norma asimismo la relación de trabajo propiamente dicha; la suspensión de la relación de trabajo; la participación de los Trabajadores y las Trabajadoras en la justa distribución de la riqueza producida por las empresas; la jornada laboral, entre otros asuntos.

Se trata de conquistas históricas en las cuales el trabajo ya deja de ser un asunto fuera, ajeno, lejano a la familia. El trabajo, concebido como proceso social, incorpora a la familia y la protege para garantizar el trabajo como tal, así como el desarrollo de tan importante estructura en el seno del todo social. Los argumentos aquí encontrados se manifiestan en razones para desarrollar una verdadera campaña en defensa de este instrumento legal, concebido con el firme propósito de amparar al trabajador, a su familia, en el seno de otro modelo de Estado que concibe al trabajo como “proceso fundamental” para lograr sus fines, de la mano con el pueblo.

Vale recordar que esta Ley es consecuencia de complejas situaciones vividas en el país cuando Venezuela ingresó de forma agresiva en el paradigma neoliberal, donde las fuerzas del mercado “regulaban” la economía, produciendo un verdadero shock. Y es propicia la ocasión para recordar que este modelo dejó “al margen” de las prerrogativas del Estado a un gran porcentaje de la población, lo que trajo como consecuencia que más del 80% de los venezolanos vivieran en condiciones de pobreza. De tal forma, los invitamos a conocer los distintos enfoques, perspectivas, razonamientos, desde distintos lugares de enunciación, sobre esta temática.

Guía rápida de la Ley Orgánica del Trabajo

Por: CiudadCCS | Miércoles, 02/05/2012 02:02 PM

1. Prestaciones con el último salario

> CON EL ÚLTIMO SALARIO mensual devengado serán calculadas las prestaciones sociales al finalizar la relación laboral. Este cálculo se hará con base en treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario. La norma ratifica que las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata y que toda mora en su pago genera intereses. (Art. 141 y 142)

> JUNIO DE 1997 es la fecha fijada para determinar el tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la entrada en vigencia de la nueva ley. Este es el momento que corresponde a la aprobación de la reforma de la legislación laboral que modificó, durante el gobierno de Rafael Caldera, el esquema acumulativo que hoy se reinstaura. (Disposición Transitoria Segunda)

> 15 DÍAS DE SALARIO CADA TRIMESTRE deben depositar los patronos como garantía de las prestaciones sociales causadas. El cálculo de este monto debe hacerse con base en el último salario devengado. Después del primer año el patrón depositará a cada trabajador dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta 30 días de salario en forma adicional. El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada y el cálculo efectuado al final de la relación laboral. (Art. 142)

> PRESTACIONES DESDE EL PRIMER MES. Cuando la relación sea de menos de tres meses se deben cancelar 5 días por mes o fracción. Hasta la nueva ley el trabajador no recibía el beneficio prestacional sino luego del tercer mes en el centro de trabajo. (Art. 142)



> DEPÓSITOS A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR. Aunque la ley crea un Fondo de Prestaciones Sociales, se mantienen los fideicomisos y la acreditación en la contabilidad de la empresa como opciones para depositar la garantía trimestral o anual. El trabajador será quien elija en cual de estas tres modalidades se depositen sus prestaciones y debe ser informado semestralmente y en forma detallada de los movimientos en su cuenta. Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos. (Art. 143)

> LOS ANTICIPOS DE PRESTACIONES se mantienen. El trabajador tendrá derecho al anticipo de hasta de 75% de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales. Estos fondos se pueden usar para construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda, liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre la vivienda del trabajador, inversión en educación y gastos por atención médica y hospitalaria del trabajador o de sus familiares. (Art. 144)

> PAGO DE PRESTACIONES EN 5 DÍAS. El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela. (Art. 142)

> **FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES PARA PRESTACIONES.**

Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales se regirán por las disposiciones contenidas en la ley con respecto al cálculo, depósito de garantías y lapsos.

(Art. 146)

2. Ingreso y ahorro garantizados

> **MÁS BENEFICIOS NO SALARIALES.** La ley incorpora con carácter no remunerativo nuevos beneficios que pueden ser otorgados al trabajador. Al tener carácter no remunerativo no impactan sobre el cálculo de las prestaciones y harían menos costoso para el patrono su otorgamiento. La nueva ley establece entre otros el reintegro de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, el otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización, y la cancelación de gastos funerarios.

(Art. 105)

> **PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD.** Los incrementos en la productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores. Para ello los trabajadores acordarán, con relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes.

(Art. 105)

> **JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA** que es un producto social generado fundamentalmente por los trabajadores, es el principio que orienta la legislación. Eso apunta a garantizar una vida digna del trabajador junto a su familia.

(Art. 96)

> **SALUD Y EDUCACIÓN GRATUITAS PROTEGEN EL INGRESO.** La intención es proteger el ingreso de los trabajadores y para tal fin obliga al Estado en corresponsabilidad con la sociedad y el Poder Popular, a tomar medidas correspondientes.

(Art. 97)

3. Cinco días de trabajo y dos de descanso.

> **CINCO DÍAS POR SEMANA** es el límite establecido para la jornada de trabajo. El trabajador tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor. Esto equivaldría a los días sábados y domingos.

(Art. 173)

> **8 HORAS POR DÍA O 40 POR SEMANA** es el tiempo máximo de la jornada de trabajo diurna, es decir, la comprendida entre las 5 de la mañana y las 7 de la noche.

Anteriormente la jornada semanal tenía una duración de 44 horas. Eso implicaba la obligatoriedad de laborar durante los días sábados.

(Art. 173)

> **DE NOCHE SÓLO 7 HORAS.** La jornada nocturna, es decir, la que se presta entre las 7 de la noche y las 5 de la mañana, tiene un tope de 35 horas por semana o 7 horas cada día. Antes, en la vieja ley, eran 8 horas con un tope semanal de 42. Asimismo se establece que toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

(Art. 173)

> **ENTRE EL DÍA Y LA NOCHE.** La llamada jornada mixta comprende períodos en horarios diurnos y nocturnos por lo que su límite se colocó en 37 horas y media por cada semana. En términos diarios el tope es de 7 horas y media. Cuando la jornada tenga un período nocturno que supere las 4 horas se considerará como una jornada nocturna.

(Art. 173)

> **NO MÁS 11 HORAS PARA JEFES Y VIGILANTES.** Aunque la ley exime a los trabajadores de dirección y de inspección o vigilancia de los límites establecidos por la jornada diaria o semanal, pone excepcionalmente un máximo de 11 horas por día. Asimismo establece que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no debe exceder en promedio de cuarenta horas por semana. En la ley anterior este aspecto no se desarrollaba con claridad y en virtud de eso se obviaba la regularización de la carga horaria.

(Art. 175)

> **DISMINUCIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA** es el principio que orienta este aspecto de la legislación. La idea es avanzar paulatinamente hacia un mayor tiempo libre.

(Art. 174)

> **UN AÑO PARA ENTRAR EN VIGENCIA** es el plazo fijado para la modificación de la jornada laboral. Durante este lapso las entidades de trabajo organizarán sus horarios con participación de los trabajadores. (Disposición Transitoria Tercera)

4. Madres, padres y familia protegidas.

> **SEIS MESES DE PRE Y POSTNATAL** es lo dispuesto con la nueva Ley del Trabajo. Se trata de un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar. Los descansos de maternidad son irrenunciables y pueden acumularse el prenatal y el postnatal.

(Art. 336 y 338)

> **REPOSO PARA PADRES POR 14 DÍAS.** Todos los trabajadores hombres tendrán derecho a un permiso o licencia

remunerada por paternidad de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija. También los trabajadores hombres que adopten disfrutará de este permiso o licencia a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar el niño por la autoridad en la materia.

(Art. 339)

> INAMOVILIDAD DESDE EL EMBARAZO Y HASTA 2 AÑOS luego del nacimiento gozará la trabajadora conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.

(Art. 335)

> INAMOVILIDAD PARA LOS PADRES durante dos años. Se trata de una protección especial contada a partir de la fecha de nacimiento. Esta inamovilidad laboral también ampara a los padres hombres que reciban en colocación a niños menores de tres años de edad.

(Art. 339)

> REPOSO PARA ADOPTANTES. La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar.

(Art. 340)

> LACTANCIA. Habrá dos descansos diarios de media hora para amamantar al hijo o hija si el centro de trabajo posee un centro de educación inicial. De no existir, serán de hora y media.

(Art. 345)

5. Inamovilidad para tercerizados.

> LA TERCERIZACIÓN QUEDA PROHIBIDA con la nueva legislación. Esta modalidad de trabajo se ha popularizado en toda América Latina desde la década de 1990 con el proceso de neoliberalización del continente. Inicialmente se aplicó a procesos no fundamentales ni de dirección o supervisión. Pero en la última década se ha tercerizado cualquier actividad. Se estima que en Venezuela esta práctica abarca a 1 millón 200 mil trabajadores. (Disposición Transitoria Primera)

> UN LAPSO DE TRES AÑOS fue el establecido por la norma legislativa con el fin de dar oportunidad a las empresas para acatar la prohibición de subcontratar a sus trabajadores. Esta modalidad contractual se observa fundamentalmente en empresas de servicio tanto de carácter privado como del Estado, aunque el gobierno revolucionario ha hecho esfuerzos por regularizar la situación en sus organizaciones. (Disposición Transitoria Primera)

> TERCERIZADOS CON INAMOVILIDAD. Eso lo dispuso taxativamente la ley. Durante el lapso de tres años de regularización se establece la protección especial laboral por la que ningún trabajador bajo este esquema de contratación puede ser despedido de su trabajo. Cabe precisar que la modalidad es usada por empresas que pretenden ahorrar costos laborales, por lo que sería previsible que se intenten desprender de ese grupo de trabajadores antes de que deban regularizar su situación. (Disposición Transitoria Primera)

> IGUALDAD DE BENEFICIOS y de condiciones de trabajo similares a los que se aplican a los trabajadores regulares es otro de los mandatos de la legislación. Durante ese lapso de tres años la relación laboral debe ser idéntica a la que corresponda a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por el patrono o patrona beneficiario de los servicios de la empresa suministradora de personal. (Disposición Transitoria Primera)

6. Indemnización doble

> EL "DOBLETE" regresa, fue el anuncio que hizo el presidente Hugo Chávez poco antes de la promulgación de la ley. Se trata de un mecanismo para castigar al patrono que realice un despido injustificado y al mismo tiempo compensar al trabajador la pérdida del trabajo. Como en el régimen anterior no es sino la modalidad conocida como la liquidación doble.

(Art. 92)

> DESPIDOS SIN RAZONES. La disposición legislativa dice que el mecanismo aplica en caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen.

(Art. 92)

> VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. Sin embargo para que el mecanismo pueda usarse el trabajador debe estar de acuerdo expresamente. Por eso el artículo en cuestión dice que cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

(Art. 92)

> MAYORES COSTOS DE DESPIDOS. Mientras en las naciones europeas las políticas de ajuste se orientan a abaratar los despidos, en Venezuela la nueva ley eleva los costos para "botar" a un trabajador.

(Art. 92).

7. Vacaciones con bono y más días feriados.

> BONO VACACIONAL A 15 DÍAS es lo que deberán cancelar los patronos y las patronas al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones. Además del salario



correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial.
(Art 192)

> **MÁS DÍAS FERIADOS.** La nueva ley incluye cuatro días feriados adicionales para el disfrute de los trabajadores. Ellos son: el lunes y martes de carnaval, así como el 24 y 31 de diciembre. Asimismo serán considerados como días feriados los domingos, el 1 de enero, el jueves y viernes santo, el 1 de mayo y 25 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales. Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres por año también serán considerados como feriados.
(Art. 184)

> **VACACIONES OBLIGATORIAS.** El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva y obligatoria. Esta misma obligación existe para el patrono o la patrona de concederlas. En caso de ser necesaria la suspensión de las vacaciones, la misma debe ser autorizada por el Inspector del Trabajo, previa verificación del cumplimiento de los hechos que la motivan.
(Art 197)

> **POSTERGACION HASTA TRES MESES.** El goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de dos períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante. También podrá postergarse o adelantarse el período de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares. En caso que el trabajador no presente dicha solicitud, el patrono o la patrona deberá garantizar el disfrute efectivo del período de vacaciones remuneradas.
(Art. 199).

> **TRABAJADORES AGRÍCOLAS** gozarán anualmente de vacaciones remuneradas. Los miembros de una familia que trabajen en una misma unidad tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo deciden.
(Art. 236)

8. Utilidades mínimas suben a 30 días.

> **SUBEN A 30 DÍAS LAS UTILIDADES MÍNIMAS.** Hasta la nueva ley la base mínima de cálculo para el pago de utilidades y/o bonificación de fin de año era de 15 días. Ahora es de 30 días. En el caso de las llamadas utilidades se establece que el mínimo a repartir es el 15% de los beneficios líquidos obtenidos. Pero precisa que esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al sala-

rio de cuatro meses.
(Art. 131-132)

> UTILIDADES VERIFICABLES. Otra novedad legislativa es la referida a la verificación y examen de las utilidades declaradas. Para ello las organizaciones sindicales podrán solicitar por ante la Administración Tributaria la revisión correspondiente para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. La normativa dice que la Administración Tributaria rendirá su informe en un lapso no mayor a seis meses. Este informe deberá ser remitido a los solicitantes, al patrono y a la Inspectoría del Trabajo. Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración presentada ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta.
(Art. 133-138)

9. Sanciones con arrestos a patronos.

> SANCIONES DE ARRESTO A PATRONOS. Novedosa en la nueva ley es la aplicación de medidas de arresto como mecanismo de sanción a faltas o incumplimientos de los patronos.
(Art. 512)

> CAUSAS DE ARRESTO. La negativa a reenganchar a un trabajador, la violación del derecho de huelga y el incumplimiento y la obstrucción a la ejecución de los actos de las autoridades del trabajo serán sancionados con medida de arresto policial de seis a quince meses. Si se trata de patronos asociados la pena la sufrirán los investigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva.
(Art. 538)

> POR CIERRE DEL CENTRO DE TRABAJO también se prevé la medida de arresto. Dice el artículo que el patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público. La reincidencia también se sanciona con aumento de la mitad de la pena.
(Art. 539-540)

> POR NO PAGAR LAS MULTAS. En caso de no poder hacerse efectivas las penas de multas establecidas en este Título, dice la ley, los infractores sufrirán la de arresto, entre diez y noventa días.
(Art. 512).

10. Trabajo estable y digno.

> FIJOS A PARTIR DEL PRIMER MES. Los trabajadores a tiempo indeterminado estarán amparados por la estabilidad establecida en la ley. Antes este mecanismo de estabilidad se disfrutaba a partir del tercer mes, cuando terminaba el llamado período de prueba.
(Art. 87)

> ESTABILIDAD PARA CONTRATADOS. Los trabajadores contratados a tiempo determinado o por unidad de obra también estarán amparados por la estabilidad. Esto será mientras dure el contrato o se culmine la obra, según sea el caso. En la ley anterior el patrono podía rescindir el contrato con el simple pago del valor del mismo al trabajador o amparándose en las causales de despido. Los trabajadores de dirección se mantienen fuera de la protección especial de estabilidad como lo establecía la anterior legislación.
(Art. 87)

> EMPRESAS BAJO CONTROL OBRERO es el mecanismo establecido en la ley para enfrentar el cierre ilegal o fraudulento de empresas y centros de trabajo. Si el patrono no acata la orden de reinicio de actividades productivas, el Ministerio del Trabajo convocará a los trabajadores para conformar una instancia de administración para reiniciar la producción. En la llamada Junta Administradora Especial se prevé la participación del patrón. Pero si este se niega todo el control quedará en manos de los trabajadores. Esa junta tendrá una vigencia de un año, pero si las circunstancias lo ameritan se podrá prorrogar. Asimismo se establece la posibilidad de que el Estado preste asistencia técnica y se incorpore a la gestión a través de los ministerios con competencia en la materia.
(Art. 149)

> LUEGO DE PAGAR A LOS TRABAJADORES y cuando estos queden plenamente satisfechos, es cuando los tribunales podrán tramitar procedimientos de quiebra o atraso. Asimismo se establece prioridad para los pagos salariales sobre cualquier otro compromiso de la empresa.
(Art. 150-151)

> CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. La ley prohíbe tanto el acoso laboral como el sexual en los centros de trabajo y establece sanciones. Define acoso laboral como el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o sus representantes; o un trabajador que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador. Define acoso sexual como el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o sus representantes, contra el trabajador. La norma establece que el Estado, los trabajadores, sus organizaciones sociales, los patronos, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos.
(Art. 164-166)



ESTABILIDAD LABORAL VS. INAMOVILIDAD LABORAL

¿Qué debe hacer el trabajador o la trabajadora cuando lo despiden?

Dr. Atilio Noguera
Dra. Ydangely Tropiano

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), en el artículo 93, contempla la garantía a los trabajadores y trabajadoras de la estabilidad en el trabajo y la protección de toda forma de despido no justificado. A tal efecto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante LOTT) contempla dos figuras de garantía de la permanencia del trabajador y trabajadora a su puesto de trabajo, que son la estabilidad laboral y la inamovilidad laboral.

La estabilidad en el trabajo lo ubicamos en el artículo 85 y siguientes de la LOTT, en que todo trabajador y trabajadora tienen derecho en mantenerse en su lugar del trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral; y caso que el trabajador y trabajadora sea despedido sin que incurra en una causa que lo justifique (vid. artículo 79 causales de despido), podrá solicitar su reincorporación.

En el caso de la estabilidad laboral, el patrono o la patrona no requiere solicitar la autorización de despido, al contrario en caso de proceder a despedir uno o más trabajadores debe como misión participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso o confesa, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa. No obstante, el trabajador o trabajadora amparado o amparada por estabilidad laboral puede acudir, cuando no esté o no está de acuerdo con la causa alegada en su despido, ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución a fin de que el Juez o Jueza de Juicio califique el despido y ordene su reenganche y pago de los salarios



caídos, siempre que el despido no esté fundamentado en justa causa, de conformidad con la legislación sustantiva laboral. En caso que el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles que tiene por derecho para solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche.

Asimismo otro detalle de la estabilidad laboral, es que el trabajador o trabajadora amparado o amparada recibe voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más el monto por indemnización por despido injustificado, el procedimiento de estabilidad no se realiza, por motivo que el pago que recibe hace comprender la renuncia al reenganche (vid. artículo 93 LOTT). En el supuesto que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciera en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos. También el trabajador o trabajadora podrá ampararse por retiro justificado, conforme las causales establecidas en el artículo 80 de la LOTT.



la propia Sala en sentencia N° 1.482 del 28 de junio de 2002 (caso: José Guillermo Báez), que determinó “que la aceptación de prestaciones sociales por parte de un trabajador implica una renuncia de su derecho al reenganche, pero sólo en los casos en que el trabajador goce de estabilidad relativa (...)”. (sic)

Ahora bien, el artículo 420 LOTT, señalan los sujetos que estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral: 1. Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto; 2. Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto; 3. Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción; 4. Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo; 5. Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo; y 6. En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos.

Respecto al supuesto indicado en el numeral seis, incluye además de los delegados y delegadas de prevención conforme la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, también a los trabajadores y trabajadoras del sector privado y público amparados por muchos años por el Decreto de Inamovilidad Laboral, que hoy en día es e promulgada como Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral. Cabe destacar que por años el Decreto de Inamovilidad laboral ha imperado en la protección de los trabajadores y las trabajadoras que ha sido sujeto a prorrogas de manera ininterrumpida en el tiempo, lo que ha resultado que un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras se han encontrado subsumidos en virtud de sus características de contratación y la naturaleza de los servicios que prestan, conllevando ser una minoría los que integra dentro de una estabilidad.

En la actualidad la protección especial para los trabajadores y las trabajadoras se amplió por un período de tres años, conforme a la Ley de Inmovilidad Laboral, extendiéndose el amparo a la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras.

La Ley de Inamovilidad Laboral en el artículo 3, indica los tipos de trabajadores y trabajadoras que gozan de la protección, que son: 1. Los trabajadores y las trabajadoras a tiempo indeterminado a partir de un (1) mes al servicio de un patrono o patrona; 2. Los trabajadores y las trabajadoras contratados, por el tiempo previsto en el contrato; y 3. Los trabajadores y las trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, mientras no concluya su obligación.

Por otra parte, el artículo 3 ejusdem, expresa quienes quedan exceptuados de la inamovilidad, los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección, lo

En cambio la inamovilidad laboral es una figura distinta a la estabilidad laboral, porque en ella no se permite el despido del trabajador o trabajadora sin una causa justificada que deberá ser calificada previamente por la Inspectoría del Trabajo (artículos 94, 418 LOTT). Es decir, corresponde al patrono o patrona tramitar el procedimiento de autorización de despido (artículo 422 LOTT), a los fines de concederle el permiso al patrono o patrona en culminar la relación de trabajo con el trabajador o trabajadora, siempre verificando la Inspectoría del Trabajo la existencia de un motivo o los motivos justificados que dé lugar al despido (vid. artículo 79 LOTT, causales de despido); porque en caso contrario el despido será considerado nulo y no genera efecto alguno.

El trabajador o la trabajadora amparado(a) por inamovilidad laboral, no renuncia al reenganche en caso que el patrono o la patrona le cancela las prestaciones sociales al momento del despido. Al respecto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 1952 de fecha 15-12-2011, ratificó el criterio emitido por

cual dependerá de la naturaleza real de las labores que ejecutan (artículo 39 LOTTT), y los trabajadores y trabajadoras de temporada u ocasionales.

La estabilidad de los funcionarios y funcionarias públicos se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública, por ello la jurisdicción contencioso administrativa es el órgano competente en conocer recurso de nulidad contra el acto administrativo emanado de la institución de poner fin la relación funcional (vid. Sentencia N° 00347 de fecha 24-4-2013, Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia). No obstante, en caso que el funcionario y funcionaria de carrera ostenta una condición de fuero sindical, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 1475 de fecha 12-8-2011, ha establecido el deber de aplicar dos procedimientos, el que está contemplado en la legislación sustantiva laboral, como un procedimiento para el desafuero sindical y el destitución correspondiente, dentro del régimen funcional.

Los pasos que debe hacer el trabajador y trabajadora amparado y amparada por inamovilidad laboral ante un despido:

1. El trabajador y la trabajadora dentro de los treinta (30) días continuos siguientes al despido, debe interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, es decir, donde este ubicado la entidad de trabajo donde presta servicios.

2. El trabajador y la trabajadora o su representante presentará escrito que debe contener: la identificación y domicilio del trabajador o de la trabajadora; el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud; el fuero o inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria. La documentación pueden ser recibos de pago, contrato de trabajo, comunicación dirigida al trabajador o la trabajadora por la entidad de trabajo u cualquier documento que de presunción de la existencia de la relación de trabajo, inclusive puede estar presente testigos, es decir, otras personas que corrobore en la certeza de la prestación de servicios por parte de la persona que interpone la denuncia.

3. El Inspector o Inspectora el Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior. En quedar demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada por el denunciante, el Inspector o inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a

la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Al haber alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o trabajadora para que corrija la deficiencia.

4. Un funcionario o funcionaria del trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador o trabajadora afectado o afectada por el despido, hasta el lugar de trabajo, y procederá a notificar al patrono o patrona o sus representantes de la denuncia presentada y de la orden del Inspector o Inspectora para que se proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Cuando se trate de órganos públicos, en virtud de los privilegios y prerrogativas que gozan, conforme la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, quedan eximidas del pago inmediato de los salarios caídos y demás beneficios laborales, en virtud que ello dependerá de la disponibilidad presupuestaria.

5. El patrono o patrona o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes, entre esos alegatos podría ser, que la persona no prestó servicios en la entidad; que fue contratado o contratada bajo una relación de carácter civil; que ejercía un cargo de dirección o que la relación se rigió por un contrato a tiempo determinado (vid. artículo 64 LOTTT), entre otros. Sin embargo, el funcionario o funcionaria del trabajo en la búsqueda de la verdad, deberá de oficio ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador y trabajadora y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos.

6. La ausencia o negativa del patrono o la patrona, o sus representantes a comparecer en el acto dará como validas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada, es decir, queda como admitidas lo argumentado por el trabajador o trabajadora. El funcionario o funcionaria del trabajo dejara constancia en acta de todo lo actuado, y facilitará una copia al trabajador o trabajadora y al patrono o patrona o su representante.

7. Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

8. Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado flagrancia y el patrono o la patrona, su representante o personal a su servicio res-

ponsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente (artículo 9 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral).

9. Si durante el acto no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el o la solicitante, el funcionario o funcionaria del trabajo informara a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador o trabajadora del solicitante, suspendiendo el procedimiento de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida. También el patrono o patrona puede solicitar la apertura de la articulación probatoria, cuando tenga elementos para demostrar que el denunciante no se encontraba amparado de inamovilidad laboral y por consiguiente la relación culminó por causa justificada. La articulación probatoria será de ocho (8) días, los tres (3) primeros para la promoción de pruebas y los cinco (5) siguientes para su evacuación. Terminado este lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho (8) días siguientes.

10. La decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador o trabajadora amparado o amparada de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales,

para ejercer el recurso de nulidad desarrollado en la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme el criterio emitido por el Tribunal Supremo de Justicia (Ver. Sentencia N° 25 de fecha 18-4-2013 de la Sala Plena, caso: Pavimentos Táchira. CA).

11. Los tribunales del trabajo competentes no darán curso a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida. En este sentido, es del criterio que los Tribunales del Trabajo puede admitir la solicitud del recurso de nulidad, la diferencia es que no le dará desarrollo hasta que conste la certificación de la Inspectoría del Trabajo del que el patrono o patrona cumplió con lo indicado en la Providencia Administrativa; cuya actuación es criterio de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia que no lesiona el derecho al acceso de la justicia, al contrario señala que el legislador favoreció el derecho al trabajo y el salario de aquellos trabajadores que tenga a su favor una orden de reenganche. (vid. sentencia N° 258 de fecha 05-04-2013 (caso: El País Televisión C.A.)). Esta opinión es ratificada por la misma Sala en sentencia N° 851 de fecha 17-01-2015 (caso: PEPSICO ALIMENTOS S.C.A). Sin embargo la condición antes expuesta existe su excepción, como se mencionó en los casos de las entidades del sector público, en relación con el pago de los salarios caídos y demás beneficios laborales, por motivo de los privilegios y prerrogativas.



LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LOTT

Mora Bastidas, Freddy Alberto: Abogado. Especialista en Derecho Administrativo: Universidad de Los Andes y Magíster en Derecho Laboral: Universidad Bicentennial de Aragua. Investigador adscrito al Centro de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes. Coordinador del Centro de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes. Profesor Ordinario (Tiempo completo). Investigador A-2 PEII (ONCTI). Investigador PEI (ULA).
Correo electrónico: fremoba@gmail.com

Resumen

En la presente investigación se analizó las condiciones de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012. La investigación es de tipo documental – analítica y descriptiva que permitió aproximarse a la revisión de las innovaciones, incorporaciones y modificaciones sustanciales realizados en el nuevo instrumento legal. Con la presente investigación se pudo afirmar lo siguiente: a) La estructura normativa de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras es similar a la contenida en la Ley Orgánica del Trabajo; b) Las condiciones generales del trabajo permiten establecer las reglas para la contratación del trabajador; c) Existe una protección a la salud del trabajador. Palabras clave: Ley Orgánica del Trabajo, hecho social trabajo, Derecho Individual del Trabajo, Condiciones de Trabajo.

1. Introducción

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) fue publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinaria, del 7.05.2012, de fecha 7.05.2012, según Decreto N° 8.938. Este instrumento legal ha sido aprobado mediante las facultades constitucionales que tiene el Presidente de la República para dictar Decretos – Ley, permitiendo el desarrollo constitucional de los artículos 89 al 97 (ambos inclusive).

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) tienen 554 artículos a diferencia de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) publicada en Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 17.06.1997 que tiene 647 artículos. Ahora, este nuevo instrumento normativo presenta una estructura similar al instrumento derogado. En materia de Derecho Individual del Trabajo se puede observar que se regulan los siguientes aspectos: a) Protección del Trabajador y la Trabajadora; b) Personas en el Derecho del Trabajo; c) Prescripción de las Acciones; d) Relación de Trabajo; e) Contrato de Trabajo; f) Sustitución de Patrono; g) Suspensión de la Relación de Trabajo; h) Terminación de la Relación de Trabajo; i) Estabilidad en el Trabajo; j) Salario; k) Participación de los Trabajadores y

las Trabajadoras en los Beneficios de las Entidades Trabajo; l) Prestaciones Sociales; m) Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales; n) Condiciones Dignas de Trabajo; o) Jornada de Trabajo; p) Horas Extraordinarias; q) Días hábiles para el trabajo y r) Vacaciones. Sin embargo al revisar el contenido de la regulación normativa se puede afirmar que existe una mayor parte de las normas que han sido reubicadas dentro del nuevo instrumento normativo; existen unas incorporaciones de normas que se encontraban en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo o en las decisiones de la Sala de Casación Social y Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia y un número de normas que pueden constituir una innovación porque no se encontraban reguladas dentro de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997 (LOT) y han sido incluidas dentro de la LOTT.

Es propicia la revisión de este instrumento jurídico que juega un papel preponderante en la dinámica social actual porque constituye la primera fuente legal que permite la protección del hecho social trabajo y la fuente normativa para la contratación de trabajadores en el sector privado de la economía y se utiliza excepcionalmente en algunos casos de contratados en el ejercicio de la función pública.

El contenido de la presente investigación se encuentra desarrollado de la siguiente forma: Se estudian las condiciones generales del trabajo contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Se analizan la regulación normativa de las condiciones generales del trabajo. Se enumeran las principales innovaciones, incorporaciones y modificaciones en materia de condiciones generales del trabajo. Se hace referencia a la situación de los funcionarios públicos y los contratados en el ejercicio de la función pública. Por último se presentan las conclusiones de la investigación.

2. Las condiciones generales del trabajo.

El término condiciones generales del trabajo tiene distintos significados. (Benardoni y col, 2001, p. 235) afirma que la expresión condiciones de trabajo:



70 Mora Bastidas, Freddy. Las condiciones de trabajo en la LOTTT/ pp. 67-85

(...) ha sido entendida en algunos casos muy restrictivamente, para referirse a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se presta el servicio, en otros por el contrario se le ha atribuido su sentido gramatical de "circunstancias" en que el trabajador puede o debe realizarse según el ordenamiento jurídico, lo que amplía el concepto para comprender todas las instituciones de Derecho del Trabajo que establecen las obligaciones o derechos que rigen la ejecución de un trabajo.

Por su parte, (Santos, 1999, p. 177) afirma que las condiciones generales del trabajo son el "Núcleo y expresión supina del contexto laboral contemporáneo, las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajados y patronos en virtud de sus relaciones de trabajo".

Por su parte (Jaime y col, 2005, p. 196) afirma:

(...) las condiciones de trabajo abarcan las siguientes instituciones: 1) La remuneración, 2) el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo (jornada y descansos diarios, semanales o anuales); 3) la forma como se ejecuta la prestación por parte del trabajador; y, 4) el ambiente de trabajo y la garantía de la seguridad integral del trabajador.

Tanto en la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 como en la Ley Orgánica del Trabajo de 2012 se encuentra la regulación de las condiciones generales del trabajo, estableciendo un conjunto de parámetros que deben ase-

gurarse en la relación de trabajo y que son desarrollados normativamente en el texto de la Ley.

El artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, impone que en las condiciones generales de trabajo se garantice: el desarrollo físico, intelectual y moral; el tiempo de descanso; el ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral; la prevención y condiciones necesarias para evitar el hostigamiento y el acoso.

Estas garantías a que hace referencia el artículo 156 de la LOTTT, son aseguradas con la regulación de las reglas para el otorgamiento de las vacaciones y el pago del bono vacacional, los principios de aseguramiento de un salario digno para el trabajador, el tiempo de descanso intrajornada, interjornada y descanso semanal continuo y obligatorio; así como el pago de lo que le corresponde al trabajador por los beneficios obtenidos por la entidad de trabajo.

Las condiciones generales del trabajo, también se encuentran reguladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT). El artículo 59 contempla las condiciones adecuadas para garantizar la protección de los trabajadores y las trabajadoras. Estas condiciones deben asegurar a los trabajadores el más alto grado de salud física y mental; la protección a niños, niñas y adolescentes y a personas con discapacidad o necesidades especiales. El empleador debe adaptar la organización y funcionamiento del establecimiento, así como los méto-

dos y sistemas o procedimientos en la ejecución de los procesos productivos. La maquinaria, equipos, herramientas y útiles deben adaptarse a las características de los trabajadores y cumplir con las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía. Se debe prestar la protección a la salud y vida de los trabajadores contra las condiciones peligrosas del trabajo. Se debe facilitar el tiempo para la recreación, descanso, turismo social, capacitación técnica y profesional. Se debe impedir cualquier tipo de discriminación. Se debe garantizar el auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo y garantizar todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo.

Para garantizar las condiciones a que se refiere el artículo 59 de la LOPCYMAT, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 60 que se refiere a la adecuación de los métodos, maquinarias, herramientas y útiles al proceso de trabajo de acuerdo con las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y las trabajadoras. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 debe implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y en aplicación del artículo 62 debe ejecutar un conjunto de políticas para identificar y evaluar los niveles de inseguridad y ejecutar acciones para controlar las condiciones inseguras de trabajo.

3. La regulación normativa de las condiciones generales del trabajo.

Con relación a la temporalidad de las normas laborales (Álvarez y col, 2011, pp 125 -126) ha dejado sentado lo siguiente:

En un contrato como el de trabajo esencialmente la duración, la afección de una normativa nueva puede ser de importancia relevante en la alteración de las condiciones en que se desarrolla el contrato. En las peculiaridades del Derecho del Trabajo la innovación legislativa puede afectar no ya al propio contrato sino a la fuente normativa propia de creación de condiciones de trabajo, al convenio colectivo.

Para asegurar las condiciones generales del trabajo en las relaciones laborales, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, contempla en primer lugar la regulación de la jornada de trabajo, las horas extraordinarias y los días hábiles para el trabajo. (Benardoni y col, 2001, p. 235) al estudiar la jornada de trabajo, señala lo siguiente: "(...) la limitación de la jornada de trabajo demarca la frontera entre la utilización ajena del trabajo y la libertad personal, para el desarrollo de las potencialidades humanas según la decisión autónoma del individuo".

La LOTTT en su artículo 167 contempla la definición de la jornada, bajo los siguientes términos: "Se entiende por jornada, el tiempo durante el cual el trabajador (...) está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo"; sin embargo es importante destacar que esta disposición tiene una redacción similar al artículo 178 de la LOT

y no incluye los efectos jurídicos regulados en el artículo 69 de la LOPCYMAT, en donde se indica lo siguiente:

Se entiende por accidente de trabajo, (...) 3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra en su recorrido habitual, (...). 4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

En el artículo 173 de la LOTTT, se modifica la duración de la jornada al contemplar lo siguiente: "La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor". Esta disposición puede ser considerada una innovación, sin embargo su rigidez normativa afecta un sector empresarial (caso centros comerciales).

El artículo 168 de la LOTTT no se encontraba contemplado en la LOT y con esta disposición que impone una hora de descanso intrajornadas, se propicia la salida del trabajador y trabajadora de la entidad de trabajo, durante su período de descanso y alimentación. Esta nueva disposición se complementa con lo dispuesto en el artículo 169 de la LOTTT, para garantizar el descanso intrajornada.

Otra condiciones general del trabajo, está representada por las horas extraordinarias. Según lo dispuesto en el artículo 178 de la LOTTT, serán aquellas que se laboran fuera de la jornada de trabajo y al contrastar este artículo con lo dispuesto en el 207 de la LOT se puede observar que no sufrió modificaciones. Por último con relación a la regulación de los días hábiles para el trabajo, el artículo 184 de la LOTTT fusiona el contenido del artículo 211 y 212 de la LOT, e incluye como días de descanso el lunes y martes de carnaval, el 25 de diciembre y el 31 de diciembre.

El artículo 188 de la LOTTT dispone lo referente al descanso compensatorio en donde contempla lo siguiente: "Cuando un trabajador (...) hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio; (...)". (Este artículo 188 de la LOTTT no sufrió modificaciones con relación al artículo 218 de la LOT). Ahora la disposición 216 y 217 de la LOT fue eliminada en la LOTTT.

En segundo lugar se contempla como condición general del trabajo a las vacaciones y el bono vacacional, el artículo 190 de la LOTTT regula el disfrute de las vacaciones y el artículo 192 contempla la regulación del pago de las vacaciones y de su regulación se puede observar que el disfrute será equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicio hasta un total de treinta días. En este capítulo se puede observar que el artículo 189 de la LOTTT es una disposición nueva que responde a lo previsto en el

numeral 12 del artículo 53 y el numeral 11 del artículo 54 de la LOPCYMAT. La regulación de las vacaciones en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, aparte del incremento de los días del bono vacacional no sufrió mayores modificaciones. El artículo 191 de la LOTTT (vacaciones colectivas) con relación al artículo 220 de la LOT, solamente sufrió un cambio en la expresión "Cuando se trate de entidades de trabajo (...)" con relación a la expresión contenida en el párrafo único del artículo.

En tercer lugar se regula como condición general del trabajo al salario y la participación en los beneficios, y se puede observar que no se encuentran incorporadas dentro del Título referido a las condiciones generales del trabajo; sin embargo, a juicio del investigador, estas instituciones conforman también las condiciones generales del trabajo. Como lo afirma (Salgado y col, 2005, p. 259) "El salario viene a ser una de las instituciones objeto de transformaciones sustanciales, incorporándose en su contenido algunos emolumentos que antes estaban expresamente excluidos o así se entendía del análisis doctrinal y jurisprudencial".

En el título III, denominado de la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo, específicamente en el Capítulo I del Salario, se incluyen algunas disposiciones que no se encontraban contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo. Existen otras disposiciones que no sufrieron alteración con respecto a la Ley Orgánica del Trabajo. Tenemos otro conjunto de disposiciones que sufrieron una modificación en la regulación de las condiciones salariales, en algunas se fusionan dos o más disposiciones de la LOT y en otras se incorpora contenido regulado en otro instrumento jurídico.

(Hernández y col, 2001, p. 223) al estudiar la participación en los beneficios, afirma lo siguiente:

"(...) es una consecuencia de la concepción que sostiene que, la producción generada por ésta se lleva a cabo en virtud de la acción de dos factores igualmente importantes: el capital y el trabajo, motivo por el cual ambos deben participar de los beneficios logrados, sin que la participación del trabajo pueda limitarse al salario convenido. En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no se encuentra conceptualizado legalmente la participación en los beneficios, y simplemente establece lo siguiente: "Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual".

4. Innovaciones, Incorporaciones y Modificaciones, en materia de condiciones generales del trabajo.

Con relación al papel de la legislación en el futuro del Derecho del Trabajo (Hernández y col, 2006, p. 130) afirma lo siguiente:

(...) las normas laborales de las constituciones, provistas de esta importancia jerárquica y muchas veces de una

aplicación inmediata tanto por los tribunales constitucionales como los de trabajo, hayan tenido una influencia que excede las propias de una declaración de derechos o de un programa de acción legislativa establecido por el constituyente como directiva a seguir por el legislador ordinario.

En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el legislador ha procedido a innovar, incorporar y modificar las reglas sobre las condiciones generales del trabajo, tomando como base lo dispuesto en el texto de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Del análisis de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se deduce que existen innovaciones (norma que no estaba regulada con anterioridad); incorporaciones (normas que se encontraban en otro instrumento jurídico distinto a la legislación laboral y/o derivado de los criterios jurisprudenciales) y modificaciones normativas (armonización de las normas y la aclaratoria en cuanto a la correcta aplicación de la normativa para asegurar las condiciones en una relación de trabajo). Se puede afirmar que el imperativo legal del otorgamiento de dos días de descanso, continuos y remunerados, se erige como la única y principal innovación en esta materia. En efecto esta obligación consagrada en el artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras impone un nuevo esquema del horario de trabajo y trae implicaciones económicas en la relación de trabajo.

Una de las incorporaciones es el contenido del segundo aparte del artículo 190 de la LOTTT, que dispone lo siguiente: "Durante el período de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la ley que regula la materia". Se afirma que es una incorporación porque en la Ley de Alimentación de los Trabajadores y las Trabajadoras, se estatuye lo siguiente: "En caso que la jornada de trabajo no sea cumplida por el trabajador o trabajadora por causas imputables a la voluntad del patrono o patrona, (...) así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y postnatal y permiso o licencia de paternidad, no será motivo para la suspensión del otorgamiento del beneficio de alimentación" (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2011).

Dentro de las modificaciones, se encuentra incluido el disfrute del descanso anual remunerado, mejor conocido como las vacaciones. Este descanso se encuentra regulado en el artículo 190 de la LOTTT, bajo las siguientes condiciones:

"Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Las vacaciones que se interrumpen por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias”.

Este descanso anual remunerado se debe disfrutar con el pago del bono vacacional, que se encuentra regulado en el artículo 192 de la LOTT, en los siguientes términos:

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

Es importante destacar que las vacaciones más que un derecho constituyen un deber de obligatorio cumplimiento porque de lo contrario puede configurarse la materialización de un ilícito administrativo en materia laboral y de la seguridad social. Y al contrastar la regulación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, con el contenido de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, se puede afirmar que en el bono vacacional existe una modificación sustancial.

La participación en los beneficios, es el derecho que tiene el trabajador de recibir una cantidad de dinero como recompensa o retribución por su esfuerzo y dedicación a generar productividad en la entidad de trabajo y se encuentra regulada en el artículo 131 de la LOTT, estableciendo como límite mínimo el pago del salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. A diferencia de la Ley Orgánica del Trabajo que disponía el pago mínimo de quince días y el pago máximo de cuatro meses de salario.

En cuanto al salario, en la LOTT, se mantiene una estructura similar a lo contenido en la LOT, a saber: i) Regulación del salario normal; ii) Clases o tipos de salario; iii) Reglas para el cálculo del bono nocturno, hora extra, pago del salario en día feriado y día de descanso, pago por trabajo en día feriado o de descanso; salario para vacaciones y salario base para el pago de prestación de antigüedad.

5. Las condiciones generales de trabajo en la función pública.

La intencionalidad de asomar el debate sobre las condiciones generales del trabajo en la función pública, se refiere más a la situación del contratado en el ejercicio de la función pública, que al propio funcionario de carrera. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 144 y 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; en concordancia con lo dispuesto en el artículo 41 y 39 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el único mecanismo de ingreso a la función pública es el concurso público. (Ortiz, 2006, p. 35) al estudiar las tesis que proponen la aplicación del Derecho del Trabajo en la evolución del Régimen de Empleo Público en Venezuela, sostiene:



En Venezuela las influencias del Derecho del Trabajo sobre la relación de empleo público son manifiestas. Antonio de Pedro Fernández ha denominado al fenómeno “proceso de laborización” de la función pública venezolana, aun cuando, como ya lo hemos señalado, el sistema venezolano ha considerado al Derecho del Trabajo como el régimen supletorio del Derecho de la Función Pública en materia de beneficios a los empleados públicos. Sin embargo, (...), esa supletoriedad ostenta una connotación teórica, ya que cuando el Derecho de la Función Pública ha requerido adoptar una institución propia del Derecho del Trabajo, la incorpora dentro de su ordenamiento, sin recurrir a la supletoriedad.

El investigador comparte la posición planteada por Ortiz, en cuanto a la supletoriedad del Derecho del Trabajo ante el Régimen de la Función Pública; sin embargo: ¿Que sucede en aquellos casos en donde se suscribe un contrato de trabajo para la prestación de un servicio en un órgano de la Administración Pública? O que sucede en aquellos casos en donde una persona concursa en el sistema educativo para ingresar como docente adscrito a la Zona Educativa de un Estado; O que sucede en aquellos casos en donde se convoque un concurso para proveer un cargo como profesor contratado de una Universidad Nacional. En la práctica administrativa se pueden observar las siguientes situaciones: i) En la Administración Pública con regularidad se utiliza la figura del contrato para la incorporación de trabajadores que a juicio del autor de la presente investigación, deben ser considerados como contratados en el ejercicio de la función pública. En este caso deben aplicarse las disposiciones contenidas en la legislación laboral, en donde se aplican entre otras las normas relativas a las condiciones generales del trabajo; a saber: jornada, vacaciones, bono vacacional, salario, participación en los beneficios. Ahora bien puede darse el caso que al contratado en el ejercicio de la función pública dentro del contrato de prestación del servicio se le reconozcan los derechos contenidos en la Ley del Estatuto de la Función Pública, pero a pesar de ello, por mandato constitucional no puede ser considerado funcionario de carrera. ii) En el caso de los docentes, se utiliza la figura del contrato como forma de ingreso, pero de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación tienen estabilidad en el cargo; sin embargo en relación con los beneficios (condiciones generales del trabajo) se aplica lo dispuesto en la Convención Colectiva del Sector Educación, que contempla beneficios económicos superiores a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. iii) En el caso de la Universidad, si el aspirante ingresa por concurso de credenciales, a pesar de haber participado en un Concurso Público, se suscribe un contrato en donde el profesor contratado gozará de los beneficios (condiciones generales del trabajo) consagrados en la Convención Colectiva Única del Sector Universitario; sin embargo no es considerado como un

mecanismo para el ingreso a la carrera docente universitaria. En los casos anteriormente expuestos se puede observar la disimilitud en cuanto al régimen aplicable en materia de beneficios económicos; sin embargo en materia de condiciones y medio ambiente del trabajo, se aplica sin ningún tipo de distinción las reglas establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

6. Conclusiones

Es importante señalar que las condiciones generales del trabajo, contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tienen una íntima vinculación con las condiciones de higiene y medio ambiente del trabajo, reguladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, porque la forma o manera de garantizar un ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral, se garantizan con la aplicabilidad del mencionado instrumento normativo.

En relación con la jornada de trabajo, el artículo 167 de la LOTTT a diferencia del artículo 178 de la LOT suprimió la explicación de la expresión “el trabajador está a disposición del patrono”, y no conectó el mencionado artículo 167 a la aplicación de los efectos contenidos en el artículo 69 de la LOPCYMAT. El aumento de los días de descanso permite garantizar las previsiones contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sin embargo en la práctica puede traer dos consecuencias; a saber: a) Forzar a la entidad de trabajo a la no apertura del establecimiento los días sábados y domingos, trayendo como resultado la prestación de servicios a los usuarios; b) De tomar la decisión administrativa interna de apertura del establecimiento los días sábados y domingos, a los fines de cumplir con la disposición tiene que contratar personal, a los fines de hacer una planificación estratégica e implementar horarios rotativos de trabajo que permitan garantizar el descanso dos días continuos.

La nueva disposición 168 y el artículo 169 de la LOTTT, clarifica la aplicación correcta de los artículos 190, 191, 192 y 205 de la LOT. Se puede evidenciar el imperativo que impone el otorgamiento del descanso efectivo, la imposibilidad de laborar más de cinco horas continuas y las circunstancias que permiten imputar el descanso intrajornada a la jornada de trabajo. Los artículos 170, 171, 172 de la LOTTT, no sufrieron modificaciones con respecto a los artículos 192, 193 y 194 de la LOT. En el artículo 170 se regula el descanso y alimentación en comedores; mientras que el artículo 171 regula la imputación a la jornada del tiempo de transporte y el artículo 172 lo relativo a la jornada a tiempo parcial.

En lo que respecta a las horas extraordinarias, el artículo 182 de la LOTTT (autorización de horas extraordinarias) sufre una eliminación de algunos supuestos contenidos en el artículo 208 de la LOT. Esta supresión de las situa-

ciones de prestación de servicio en caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, genera un problema en la práctica administrativa interna de las entidades de trabajo, porque en caso de continuar la prestación del servicio bajo esas circunstancias y posteriormente notificar al Inspector del Trabajo, puede acarrear la materialización de un ilícito administrativo laboral contenido en el artículo 525 de la LOTTT, trayendo como resultado la posible imposición de una multa no menor de treinta Unidades Tributarias (30 U.T) y no mayor de sesenta unidades tributarias (60 U.T). Los artículos 178, 179, 180 y 181 de la LOTTT, no sufrieron modificaciones con respecto a los artículos 207, 199, 202 y 203 de la LOT. En el artículo 178 se define la hora extraordinaria y sus límites; mientras que el artículo 179 regula los supuestos de procedencia para el trabajo bajo la modalidad de horas extraordinarias (prolongación de la jornada); el artículo 180 lo relativo a la prolongación de jornada en casos de accidente y urgencias; mientras que el artículo 181 la prolongación de la jornada por interrupciones colectivas del trabajo.

La regulación de los días hábiles para el trabajo no sufrió mayores modificaciones con respecto al contenido regulado en la LOT; sin embargo la eliminación del artículo 216 y 217 de la LOT se debe a la innovación de los dos días hábiles continuos y remunerados contemplados en el artículo 173 de la LOTTT.

Con respecto al salario, se incluye lo siguiente: El artículo 96 referido a la consideración jurídica de la riqueza como producto social; el artículo 97 en donde impone al Estado garantizar la salud y educación pública gratuita; el artículo 98 que replica el contenido del artículo 91 y 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; el artículo 102 en donde prohíbe el cobro de comisiones en las cuentas nóminas. El artículo 106 impone la obligación al empleador de otorgar el recibo de pago del salario.

Las disposiciones que no sufrieron alteración con respecto a la Ley Orgánica del Trabajo, son: artículo 108 (carácter salarial de la propina), regulado en el artículo 134 de la LOT; artículo 110 (reconocimiento por productividad), regulado en el artículo 137 de la LOT; artículo 114 (salario por unidad de obra, por pieza o a destajo) regulado en el artículo 141 de la LOT; artículo 115 (salario por tarea) regulado en el artículo 142 de la LOT; artículo 116 (información sobre salario a destajo y a comisión) regulado en el artículo 143 de la LOT; artículo 123 (forma de pago del salario) regulado en el artículo 147 de la LOT; artículo 124 (autorización de pago) regulado en el artículo 148 de la LOT; artículo 126 (oportunidad de pago) regulado en el artículo 150 de la LOTTT.

Las disposiciones que sufrieron una modificación en la regulación de las condiciones salariales, en algunas se

fusionan dos o más disposiciones de la LOT y en otras se incorpora contenido regulado en otro instrumento jurídico, son: El artículo 99 de la LOTTT consagra la libre estipulación del salario incorporando la expresión "(...) garantizando la justa distribución de la riqueza". El artículo 100 de la LOTTT contiene los aspectos que deben ser tomados en cuenta para la fijación del salario e incluye el principio de igualdad del salario que se encontraba previsto en el artículo 135 de la LOT. El artículo 101 de la LOTTT dispone los aspectos para la libre disponibilidad del salario e incorpora lo previsto en el numeral 4° del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En el artículo 103 de la LOTTT se suprimió la condición numérica para la autorización al patrono del descuento de cuotas a favor del sindicato. El artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras regula el concepto de salario y se suprimió lo relativo al salario con eficacia atípica. En el artículo 105 (beneficios sociales de carácter no remunerativo) se incorpora el supuesto del pago del beneficio de alimentación. El artículo 107 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se encontraba regulado en el párrafo cuarto del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo. El artículo 109 (principio de igual salario a igual trabajo) se encuentra estructurado por el contenido del artículo 135 y 136 de la Ley Orgánica del Trabajo. El artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras contiene lo establecido en el artículo 139 de la Ley Orgánica del Trabajo, incorporando lo siguiente: "La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea está a tiempo indeterminado o determinado". El tercer aparte del artículo 113 de la Ley Orgánica del Trabajo no se encontraba regulado en la Ley Orgánica del Trabajo. Es importante analizar la intención del legislador, sobre el contenido del artículo 117 y 118 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, pues el primer aparte de los mencionados artículos, tiene como fin, clarificar cual será el salario que se debe aplicar, sin embargo a juicio del investigador la redacción ha debido ser bajo los siguientes términos: "La jornada nocturna, serán pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario normal devengado durante la jornada diurna" y el otro artículo bajo los siguientes términos: "Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna".

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se ajusta a las disposiciones constitucionales e incluye normas que se encuentran dispersas tanto en instrumentos jurídicos de rango legal y sublegal. Igualmente asume los criterios sostenidos por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras,

las innovaciones están representadas por la regulación normativa novedosa que no se encontraba contenido ni en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ni en norma de rango legal o sublegal en materia laboral y de la seguridad social. Las incorporaciones vienen a ser el conjunto de normas que se encuentran reguladas tanto en la Constitución como en un instrumento de rango legal o sublegal y que ahora forma parte del articulado de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Mientras que las modificaciones en las reglas sobre las condiciones generales del trabajo se encuentran materializadas por la armonización de las normas y la aclaratoria en cuanto a la correcta aplicación de la normativa para asegurar las condiciones en una relación de trabajo.

En materia de función pública, se puede observar que el instrumento jurídico general (Ley del Estatuto de la Función Pública), regula las condiciones generales del trabajo, sin embargo, en aquellos casos en donde se permita la aplicabilidad, debe prevalecer la norma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Igual sucede en aquellos casos de los regímenes especiales de la función pública (incluyendo las convenciones colectivas), en caso de ser procedente su aplicación, se tienen que adecuar al espíritu y contenido de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, porque de no ser así puede incurrir en una aplicación violatoria de la Constitución.

Por último se puede afirmar que las innovaciones, incorporaciones y modificaciones en las reglas sobre las condiciones generales del trabajo, aseguran la protección de la salud del trabajador, pero existen limitaciones para el empleador por la rigidez normativa.



LOTTT: nueva cosmovisión del Trabajo

Miguel Ugas

Implica una ética de la vida, centrada en el humanismo

Los(as) trabajadores(as) no asalariados, que no informales, pasan a ser sujetos sociales.

Los(as) trabajadores(as) de la economía popular están interpretados en sus anhelos y propuestas más sentidas. Se promulgó la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, vía Habilitante, en histórico acto, en el Palacio de Miraflores, donde el Presidente Chávez estampó su firma, refrendando, con esta acción el instrumento legal que normará las vitales relaciones sociales de los Trabajadores y Trabajadoras en nuestro país.

La nueva Ley laboral, que ahora se denomina Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), constituye un paso fundamental en el complejo e intenso proceso de forjamiento del nuevo Estado que, a nuestro entender, está planteado construir sobre la base del desmantelamiento del Estado burgués neoliberal que la explotadora y apátrida decadente clase dirigente tenía (y aún tiene) montado en el territorio nacional.

Nuevo Estado que, a su vez, se habrá de ir extinguiendo en la medida que se vaya configurando un nuevo ser social integrado por "productores libres y asociados", impregnados de una conciencia humanista; cuando "el reino de las necesidades" humanas se compagine con "el reino de las libertades". Es decir, cuando se materialice la utopía socialista haciéndose extensiva a, por lo menos, la subregión suramericana, y el imperialismo haya dejado de ser la gravísima amenaza que ahora representa para la existencia de la humanidad misma.

Pero mientras tanto hay que ir andando con un Estado fuerte que sea expresión de los intereses de las llamadas clases subalternas, de los(as) trabajadores(as) del campo y de la ciudad, de los pobres y marginados; profundizando la revolución social y política y haciéndole frente a las amenazas y acechanzas de una oposición desenfocada y desesperada, que añora su pasado de esplendor, y que se apoya en un imperialismo nostálgico pero, por demás, peligroso, que siente como la "joya energética" se le escapa de sus fauces.

Sí, creemos que la LOTTT es una ley incluyente y revolucionaria; es un gran logro de avance reivindicador para el pueblo trabajador venezolano que desarrolla los derechos concebidos en la Constitución; están allí recogidas y reconocidas, en 10 Títulos, 554 Artículos y 10 Disposiciones Transitorias, muchas de las reivindicaciones que han significado años de luchas y de esperanzas de los(as) trabajadores(as), tales como: la estabilidad laboral, la eliminación del despido injustificado, el rescate de la retroactividad de las prestaciones sociales, la reducción de la jornada laboral a 40 horas y 2 días de descanso; ampliación del permiso pre (6 semanas) y postnatal (20 semanas); sala de lactancia y centro de educación inicial para los hijos e hijas de los(as) trabajadores(as) desde los 3 meses hasta los 6 años de edad; inamovilidad laboral a los padres del niño o niña que nace hasta los 2 años; eliminación de la tercerización; prohibición y sanción al acoso laboral y sexual; limitación de las horas extraordinarias de trabajo; disfrute obligatorio de vacaciones y fomento del turismo social; impulso de la educación y formación de los (as) trabajadores en el proceso social de trabajo; legislación laboral específica para los(as) trabajadores(as) agrícolas, los(as) deportistas, los (as) trabajadores(as) del sector cultura, los(as) del sector transporte terrestre, navegación marítima, fluvial y lacustre, transporte aéreo; los(as) trabajadores(as) motorizados(as); trabajadores(as) residenciales; los(as) que realicen labores para el hogar; los(as) trabajadores(as) a domicilio; para las Personas con Discapacidad. Este instrumento legal, además de brindar amplia pro-



tección para el(la) trabajador(a) y para la familia, establece plena libertad sindical y fortalecimiento de la organización de los(as) trabajadores(as); protección del fuero sindical; reconocimiento del derecho a la Convención Colectiva de Trabajo tanto en la Administración Pública como en el sector privado; reconocimiento del derecho al Conflicto Colectivo de Trabajo cuando así lo impongan las circunstancias y del derecho de huelga; y, por otra parte, dota al Ministerio del área de las funciones que le permitan hacer cumplir las disposiciones de esta Ley fundamental y de las que deriven de ella, así como establecer las sanciones y abrir los procedimientos administrativos correspondientes de quienes obstruyan el proceso social de trabajo y/o violen los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Ya, por estas consideraciones y otras que se nos escapan, en este primer análisis, resaltan las cualidades que hacen de esta ley un hito transcendental en el esfuerzo del proyecto político bolivariano por establecer un nuevo marco social, en el que sean los(as) trabajadores(as) y sus intereses, es decir, la gran mayoría del pueblo venezolano, el referente determinante en la vida social del país.

Tal cual lo expresa su Artículo 1º: "Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida..."; lo cual implica que se acentúa la concepción de una nueva ética de vida, en la que los seres humanos, que no el capital como sucedía en el orden de dominación deca-

dente, se constituyen en el centro de la sociedad en forjamiento, definición que ya se observa, evidentemente, en la orientación humanista que se le ha venido dando a la redistribución de la riqueza nacional, anteriormente direccionada en función de los sectores privilegiados, para la ganancia y la acumulación de capital, ahora socializándola, a través de las Misiones y demás políticas sociales ejecutadas por el gobierno que dirige el Comandante Chávez.

Cuando en los llamados países avanzados -sí, avanzados en capitalismo, que es el "reino de la desigualdad"- se está en una etapa en la cual los derechos de años, conquistados en duras luchas por los(as) trabajadores(as), están siendo cercenados, desconocidos y limitados en función de salvaguardar la "sagrada" tasa de ganancia del capital, colocándola por encima de cualquier consideración de carácter humanista -y apelando a la más implacable de las manipulaciones de que son capaces los medios de "incomunicación" para imponer los sacrosantos intereses del capital y reprimiendo cualquier asomo de protesta por parte de los(as) trabajadores(as)-, aquí en nuestra región se relievra la condición y las aspiraciones de los(as) trabajadores, siendo, precisamente Venezuela el territorio vanguardia, con el gobierno bolivariano y los(as) trabajadores(as) impulsando y aprobando esta ley que ampliamente favorece al trabajo y limita al capital, aunque, ciertamente, aún no lo desaparece.

En este sentido, hay elementos, que es necesario resaltar en el contenido de la LOTT, que nos indican que

esta ley apunta, efectivamente, a abrirle camino a la instauración de una novedosa cosmovisión del trabajo en nuestro país. Por lo cual, también está llamada a erigirse en referente modélico para la lucha de muchos otros pueblos que vienen librando batallas por su liberación social.

Por lo general las leyes laborales, en Venezuela y en la gran mayoría de los países, han sido concebidas en función de la relación capital/trabajo, en la que se calibraba al trabajo según le era productivo al capital, de allí el porqué se tiende a ponderar en esas legislaciones la categoría "trabajo asalariado", que es con la que se genera la plusvalía que hace posible la reproducción del capital, y con ello, su preeminencia en el sistema social. Y no, como es el caso que nos ocupa, con la LOTT, en la cual se comienza por caracterizar al (la) trabajador(a) como el creador de la riqueza social, enaltecándolo(a) según su utilidad a la sociedad y no por su productividad al capital.

En el capitalismo, como sabemos, todo gira en torno al capital, atribuyéndosele la condición de omnipresente y omnipotente: que está presente en todo y que todo lo puede; rebasando y subyugando todas las relaciones sociales y, por tanto, sometiendo a la sociedad a sus perversos y egoístas designios. Con la LOTT, al ser concebida en el marco de una sociedad en transición al socialismo, se establecen conceptos y principios orientados hacia nuevas relaciones sociales, sustentadas en una visión del trabajo en la que la valoración hacia quienes hacen el trabajo se superpone al afán de la ganancia y a la acumulación capitalista.

Por otra parte, dentro de este orden de ideas, hay que relevar en el contenido de la Ley, el trascendental hecho de que se le reconoce a los(as) trabajadores(as) no dependientes, o por cuenta propia, la condición de actores sociales sujetos de aplicación de la misma, dejando de ser catalogados con el peyorativo calificativo de informales con el que se identificaba a amplias capas de los sectores más golpeados de nuestra sociedad.

Reconocimiento, éste, que reivindica el planteamiento que en ese sentido formuló la alianza social conformada por el Movimiento de Trabajadores de la Economía Popular (MOTEP) y el Movimiento de Medios Alternativos y Comunitarios (MoMAC), y que está destinado a tramontar la carga valorativa, negativa y descalificadora que hasta ahora venía identificando a estos(a) trabajadores(as) en la estructura social.

A partir de la LOTT, pasan a ser trabajadores(as) que existen y que como tales tienen derecho, además, a la Seguridad Social, de la que nunca habían disfrutado porque ni más ni menos eran considerados como los parias de la sociedad venezolana.

Junto a estos extraordinarios logros y avances, también refulgen los derechos de los(as) trabajadores no dependientes y por cuenta propia, es decir, no asalariados, a

organizarse de manera autónoma, clasista e independiente sin la intromisión ni el tutelaje de instancia burocrática alguna; contando, claro está, con la supervisión del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, para el registro respectivo.

En este sentido, se deriva entonces la consecuencia de la continuidad del gran esfuerzo que han venido realizando, por ejemplo, los(as) trabajadores(as) de la economía popular de Caracas en aras de la conformación de Consejos de Trabajadores(as) en sus centros y espacios de trabajo con miras a propulsar una nueva relación social que conlleve a la autogestión y desarrollo de los mismos y, por supuesto, a la materialización de mejores condiciones de vida y de trabajo, al logro, en otras palabras, del BUEN VIVIR.

De modo que hay múltiples razones que nos llevan a considerar el carácter y el contenido estratégico de esta herramienta legal para mejorar las condiciones de existencia de los(as) trabajadores(as) venezolanos(as), acentuar la humanización de nuestra sociedad, fortalecer la organización clasista de los(as) trabajadores(as), impulsar una nueva cosmovisión del trabajo, valorando cada vez más a este factor como productor y generador de la riqueza y de la utilidad social y no situándolo como mero receptor de las migajas en el reparto de la misma, en fin, para contribuir a afirmar las bases de la nueva sociedad en tránsito hacia el Socialismo del Siglo XXI.

Falencias y debilidades, las tiene. En próximo material abordaremos esos aspectos, pero no tenemos dudas en cuanto al aporte que brinda desde su entrada en vigencia para profundizar la revolución bolivariana, en todo caso nos corresponde a los(as) propios(as) trabajadores(as), apropiándonos de ella, hacer posible su potencialidad revolucionaria, no hay otra forma.

*miguellugas@gmail.com
MOTEP/MoMAC



Fetichismo de la Mercancía y Enajenación del Trabajo

Carlos Lanz Rodríguez
Comunicadoresenaccion2012.blogspot.com

De los párrafos o fichas del texto de Marx que se refieren al fetichismo de la mercancía, se hizo el siguiente resumen:

1.- Pareciera que las mercancías son objetos evidentes y triviales. Pero, analizándolas, vemos que son objetos muy intrincados, llenos de sutilezas metafísicas y de resabios teológicos.

2.- La mercancía se convierte en un objeto físicamente metafísico, empiezan a salir antojos mucho más peregrinos y extraños

3.- La mercancía posee un carácter misterioso cuando los trabajos humanos asumen la forma material de una objetivación. El trabajo como relación social adopta la forma de relación entre cosas

4.- Lo que aquí reviste, a los ojos de los hombres, la forma fantasmagórica de una relación entre objetos materiales no es más que una relación social concreta establecida entre los mismos hombres.

5.- Para encontrar una analogía a este fenómeno, tenemos que remontarnos a las regiones nebulosas del mundo de la religión, donde los productos de la mente humana semejan seres dotados de vida propia y esto último lo que Marx llama fetichismo.

6.- Las mercancías en el cambio, como valores, lo que hacen es equiparar entre sí sus diversos trabajos, como modalidades de trabajo humano. No lo saben, pero lo hacen. Estas relaciones de producción, refuerza la apariencia objetiva de las mercancías, por eso los productores no tienen claro lo que están haciendo. El valor no lleva escrito en la frente lo que es., lejos de ello, convierte a todos los productos del trabajo en jeroglíficos sociales. "el fetichismo de la mercancía y la cosificación de las relaciones humanas"

1.- El dinero como forma acabada de mercancía encubre las relaciones sociales.

2.- La economía burguesa no ha podido dar cuenta del proceso de valorización, ya que lo asume como natural, sin considerar como el proceso de producción manda sobre el hombre, convirtiendo el trabajo en cosa

3.- El fetichismo de la mercancía, la apariencia empaña la mirada de no pocos economistas. La forma mercancía es la forma más general y rudimentaria de la producción burguesa, por eso su fetichismo parece relativamente fácil de analizar. Pero al asumir formas más concretas, se borra hasta esta apariencia de sencillez

4.- El equivalente general (dinero, oro, plata) refieren al trabajo social colectivo en una forma absurda, disparatada. Estas son formas que adopta la economía burguesa. Todo este misticismo, su encanto y misterio se esfuma cuando se pasa a otras formas de producción. La producción se despojará de su halo místico cuando sea obra de hombres libremente socializados, actuando de una manera consciente.

Carlos Marx en El capital: Crítica de la Economía Política, Tomo I. México: Fondo de Cultura Económica se refiere a "El fetichismo de la mercancía y su secreto."

Teoría marxista del fetichismo de la mercancía

1.- La teoría del fetichismo en la base de la crítica de la economía política marxista consiste en que Marx descubrió las relaciones que subyacen en la mercancía y su misticismo consiste en que en su intercambio, que posee como sustento las relaciones sociales, estas son asumidas como una propiedad interna suya, como algo natural de la mercancía.

2.- Lo que es una relación entre los hombres aparecen como una relación entre cosas, su misterio viene dado porque se adscribe una condición natural a lo que es resultado de la relación social entre productores. Esto conduce a la "cosificación" de las relaciones de producción entre las personas. Se trata de la "cosificación" o "cristalización" de las relaciones de producción entre las personas que se presenta con la forma de una propiedad de la cosa, propiedad que parece pertenecer a la cosa misma.

3.- Marx descubrió las bases económicas objetivas que rigen el fetichismo de la mercancía y estableció como iluso y erróneo en la mente de los hombres, transformar las categorías económicas cosificadas en "formas objetivas".

4.- En la sociedad mercantil-capitalista, las personas entran en relaciones de producción directas exclusivamente como propietarios de mercancías, como propietarios de cosas. Esta "cristalización" de las formas sociales conducen a la "cristalización" de las formas sociales correspondientes entre cosas. La forma

Al 4% +

Por/Ricky



social dada es "aferrada", fijada a una cosa, preservada dentro de ella ... Lo mismo es cierto para el dinero, el capital y otras formas sociales de las cosas.

5.- Es difícil rastrear el surgimiento de las formas sociales de las cosas a partir de las relaciones de producción entre las personas. Este aspecto del proceso, esto es, la "cosificación" de las relaciones de producción entre las personas, es el resultado heterogéneo de una masa de transacciones, de acciones humanas que se depositan unas sobre otras. Sólo mediante un profundo análisis histórico y socio-económico Marx logró explicar este aspecto del proceso. Desde esta perspectiva, podemos comprender las diferencias que Marx estableció a menudo entre "la apariencia exterior", la "conexión externa", la "superficie de los fenómenos", por un lado, y la "conexión interna", la "conexión oculta", la "conexión inmanente", la "esencia de las cosas".

6. Los economistas vulgares sólo estudian las apariencias externas que son formas "enajenadas" de las relaciones económicas, esto es, la forma objetiva, ya elaborada, de las cosas, sin captar su carácter social. Ven en el proceso de la "personificación" de las cosas que se produce en la superficie de la vida económica, pero no tienen idea alguna del proceso de "cosificación de las relaciones de producción" entre las personas. Este error no reside en el hecho que prestan atención a las formas materiales de la economía capitalista, sino en que no ven su conexión con la forma social de la producción y no las hacen derivar de esta forma social sino de las propiedades naturales de las cosas, la relación misma se les presenta de una manera fantástica, bajo la forma de cosas, esto es una ilusión puramente subjetiva, detrás de la cual se ocultan los engaños y los intereses de las clases explotadoras.

Isaac Rubin. Ensayos sobre la teoría marxista del valor. Edición Pasado y presente. Argentina. 1974

“La enajenación del trabajo en los manuscritos económicos filosóficos de 1844.”

Carlos Lanz Rodríguez
Comunicadoresenaccion2012.blogspot.com

Carlos Marx, en sus “Manuscritos económicos y filosóficos de 1844”, plantea la tarea de comprender la “conexión esencial” entre la propiedad privada, la codicia, la separación de trabajo, el valor y desvalorización del hombre:

1.-La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas.
2.-El objeto que el trabajo produce, su producto, se enfrenta a él como un ser extraño, como un poder independiente del productor. El producto del trabajo es el trabajo que se ha fijado en un objeto, que se ha hecho cosa.

3.-Desrealización del trabajador, la objetivación como pérdida del objeto y servidumbre a él, la apropiación como extrañamiento, como enajenación.

4.-La enajenación del trabajador en su producto significa no solamente que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia exterior, sino que existe fuera de él, independiente, extraño, que se convierte en un poder independiente frente a él; que la vida que ha prestado al objeto se le enfrenta como cosa extraña y hostil.

5.-Si el producto del trabajo es la enajenación, la producción misma ha de ser la enajenación activa, la enajenación de la actividad; la actividad de la enajenación. En el extrañamiento del producto del trabajo no hace más que resumirse el extrañamiento, la enajenación en la actividad del trabajo mismo.

6.-El trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en que en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu.

7.-Su carácter extraño se evidencia claramente en el hecho de que tan pronto como no existe una coacción física o de cualquier otro tipo se huye del trabajo

como de la peste. El trabajo externo, el trabajo en que el hombre se enajena, es un trabajo de autosacrificio, de ascetismo.

8.-La Economía Política oculta la enajenación esencial del trabajo porque no considera la relación inmediata entre el trabajador (el trabajo) y la producción.

Carlos Marx, en sus “Manuscritos económicos y filosóficos de 1844” .México, Siglo XXI, 1980

Proceso de Trabajo y Proceso de Valorización

En El Capital, Marx profundiza la caracterización de la enajenación del trabajo y describe como el valor de uso es el soporte del valor de cambio, como el proceso de trabajo es la base del proceso de valorización:

1.-El obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo pertenece y el producto es propiedad del capitalista y no del productor directo, es decir, del obrero. El capitalista paga, por ejemplo, el valor de un día de fuerza de trabajo. Es dueño de utilizar como le convenga, durante un día, el uso de esa fuerza de trabajo, El uso de la mercancía pertenece a su comprador, y el poseedor de la fuerza de trabajo sólo puede entregar a éste el valor de uso que le ha vendido entregándole su trabajo. Desde el instante en que pisa el taller del capitalista, el valor de uso de su fuerza de trabajo, y por tanto su uso, o sea, el trabajo, le pertenece a este.

2.-En la producción de mercancías los valores de uso se producen pura y simplemente porque son y en cuanto son la encarnación material, el, soporte del



valor de cambio. El capitalista persigue dos objetivos. En primer lugar, producir un valor de uso que tenga un valor de cambio, producir un artículo destinado a la venta, una mercancía. En segundo lugar, producir una mercancía cuyo valor cubra y rebase la suma de valores de las mercancías invertidas en su producción. No le basta con producir un valor de uso; no, él quiere producir una mercancía; no sólo un valor de uso, sino un valor; y tampoco se contenta con un valor puro y simple, sino que aspira a una plusvalía, a un valor mayor.

3.-El proceso de trabajo en el capitalismo es un proceso de creación de valor. El factor decisivo es el valor de uso específico de la mercancía fuerza de trabajo, que le permite ser fuente de valor, y de más valor que el que ella misma tiene. He aquí el servicio específico que de ella espera el capitalista.. En efecto, el vendedor de la fuerza de trabajo, al igual que el de cualquier otra mercancía, realiza su valor de cambio y enajena su valor de uso. No puede obtener el primero sin desprenderse del segundo. El valor de uso de la fuerza de trabajo, o sea, el trabajo mismo, deja de pertenecer a su vendedor.

4.-La transformación de dinero en capital, se opera por medio de la circulación, pues está condicionado por la compra de la fuerza de trabajo en el mercado de mercancías. No se opera en la circulación, pues este proceso no hace más que iniciar el proceso de valorización,

cuyo centro reside en la órbita de la producción.

5.-Al transformar el dinero en mercancías, que luego han de servir de materias para formar un nuevo producto o de factores de un proceso de trabajo; al incorporar a la materialidad muerta de estos factores la fuerza de trabajo viva, el capitalista transforma el valor, el trabajo, pretérito, materializado, muerto, en capital, en valor que se valoriza a sí mismo, en una especie de monstruo animado que rompe a "trabajar" como si encerrarse un alma en su cuerpo.

6.-El proceso de valorización no es más que el mismo proceso de creación de valor prolongado a partir de un determinado punto. Si éste sólo llega hasta el punto en que el valor de la fuerza de trabajo pagada por el capital deja el puesto a un nuevo equivalente, estamos ante un proceso de simple creación de valor. Pero, si el proceso rebasa ese punto, se tratará de un proceso de valorización

Carlos Marx. El Capital. Ob cit.Tomo I

“La subsunción formal y real en el capítulo VI (inédito) de El Capital”

En el Capítulo VI Inédito de El Capital, Marx reitera aspectos tratados en los Manuscritos Económicos-filosóficos de 1844, en lo relativo a la enajenación del trabajo y la cosificación de las relaciones sociales, ubicando la subsunción como una profundización de dicho proceso:

1.-El trabajo se enfrenta al obrero no sólo como algo ajeno, sino hostil y antagónico, y como algo objetivado y personificado en el capital. Los poseedores de las condiciones de producción se enfrentan a la capacidad viva de trabajo— aparece como una cosa, del mismo modo que el valor aparecía como cualidad de una cosa y la determinación económica de la cosa como mercancía, como su cualidad de cosa.

2.-Se trata del proceso de enajenación de su propio trabajo. Aquí el obrero está desde un principio en un plano de supeditación al capitalista, por cuanto este último ha echado raíces en ese proceso de enajenación y encuentra en él su satisfacción absoluta, mientras que por el contrario el obrero, en su condición de víctima del proceso, se halla de entrada en una situación de rebeldía y lo siente como un proceso de avasallamiento

3.-La facultad que el trabajo tiene de conservar el valor se presenta como facultad de autoconservación del capital; la facultad del trabajo de generar valor, como facultad de autovalorización del capital, y en conjunto, y por definición, el trabajo objetivado aparece como si utilizara al trabajo vivo.

4.-El proceso de valorización del capital, busca generar un incremento de su valor, una plusvalía, objetivando en el producto un cuanto de trabajo excedente por encima del contenido en el salario, un cuanto adicional de trabajo.

5.-El capitalista obliga al obrero a que su trabajo alcance cuando menos el grado medio de intensidad conforme a la norma social. Procurará aumentarlo lo más que se pueda por encima de ese mínimo y extraer del obrero, en un tiempo dado, el mayor trabajo posible, puesto que toda intensificación del trabajo superior al grado medio le depara plusvalía.

6.-El proceso de trabajo se convierte en el instrumento del proceso de valorización del proceso de la autovalorización del capital: de la creación de plusvalía. El proceso de trabajo se subsume en el capital, es su propio proceso.

7.-La autovalorización del capital —la creación de plusvalía— es pues el objetivo determinante, predominante y avasallante del capitalista, el impulso y contenido absoluto de sus acciones; en realidad, no es otra cosa que el afán y la finalidad racionalizados del acaparador. Contenido absolutamente mezquino y abstracto.

8.-Sólo se puede producir plusvalía recurriendo a la prolongación del tiempo de trabajo, es decir bajo la forma de la plusvalía absoluta. A esta modalidad, como forma

única de producir la plusvalía, corresponde pues la subsunción formal del trabajo en el capital.

9.-La subsunción real supone un modo de producción específicamente capitalista que, con sus métodos, medios y condiciones no surge y se forma naturalmente si no es sobre la base de la subsunción formal del trabajo en el capital.

10.-Se puede considerar la producción de la plusvalía absoluta como expresión material de la subsunción formal del trabajo en el capital, la producción de la plusvalía relativa puédase estimar como la de la subsunción real del trabajo en el capital.

11.-La segunda supone por lo tanto un modo de producción específicamente capitalista que, con sus métodos, medios y condiciones no surge y se forma naturalmente si no es sobre la base de la subsunción formal del trabajo en el capital. En lugar de la subsunción formal hace su entrada la subsunción real del trabajo en el capital.

12.-La mistificación implícita en la relación capitalista en general, se desarrolla ahora mucho más de lo que se había y se hubiera podido desarrollar en el caso de la subsunción puramente formal del trabajo en el capital.

Carlos Marx. Libro I. Capítulo VI – (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción. Siglo XXI, Editores, México, 2009





“ Defendamos como un bloque las conquistas que solo son posibles en Revolución ”

LOTTT: Garantía de Patria

Ricardo León (*)

En el año 2012 Ricardo León escribió el artículo que a continuación reproducimos: La promulgación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la posterior declaración por parte del Tribunal Supremo de Justicia de la constitucionalidad del carácter orgánico de la misma, ha suscitado en Venezuela un debate cuya discusión se mueve entre si es beneficiosa para los venezolanos o no. Ante esta disyuntiva hay que manifestar abierta y tajantemente que es provechosa. Esta Ley significa un gran paso en el logro de reivindicaciones históricas para el Pueblo venezolano y además revierte graves daños ocasionados por la anterior ley firmada por Rafael Caldera.

La nueva LOTTT, aparte de ser un hito en la historia laboral de Venezuela, es también un gran ejemplo como Ley de avanzada a nivel mundial, sobretudo en esta época tan convulsionada, donde las llamadas naciones del "primer mundo" se ven azotadas por protestas y reclamos por parte de su clase trabajadora debido a agresiones llevadas a cabo por grandes empresarios avalados por los gobiernos de turno, los cuales han despojado de muchos beneficios al pueblo europeo y norteamericano en un delirio neoliberal que los ha llevado a tener una población indignada.

Dentro de los avances de la LOTTT se puede mencionar uno de gran importancia para la familia venezolana y es lo concerniente al trato laboral al padre y madre de los futuros hijos de la Patria. La Ley incluye dentro de su estructura por lo menos 9 artículos que hablan sobre la protección y beneficios para los hombres y mujeres que esperan hijos, los cuales incluyen de manera obligatoria los

permisos pre natal de seis semanas y post natal de veinte semanas pudiendo aumentar el periodo de descanso luego del parto si es indicado por el médico. Aunado a esto también se incluye el reposo de 14 días para el padre luego del parto del nuevo hijo de la familia. Esto se resume sencillamente en una mejor calidad de vida para el niño o niña recién nacido, ya que se permitirá que la madre y padre puedan atenderlo de manera exclusiva, como debe ser, sin estar con la angustia de regresar al trabajo por la posibilidad existente de poder ser despedidos, ya que la LOTTT también exige la inamovilidad laboral tanto para la madre como para el padre por dos años consecutivos luego del parto. De esta manera se acaba la presión de los trabajadores por regresar al trabajo luego del nacimiento de sus hijos. Es así que la LOTTT brinda un nuevo concepto al trabajo, para dejar de ser percibido como una tortura que se convirtió en una especie de esclavitud donde se vive para trabajar y no se trabaja para vivir, es aquí que la nueva ley orgánica nos permite acabar con ese trabajo que esclaviza y brinda la posibilidad de convertir la labor diaria en una actividad liberadora que brinde la oportunidad de crecer como individuos y poder satisfacer nuestras necesidades.

Por todo lo anterior es fundamental leer y estudiar a profundidad la LOTTT para no permitir engaños por parte de la canalla laboral, la cual le encanta explotar a los trabajadores. Además es necesario organizarse como lo indica la LOTTT para llevar a su completa y satisfactoria aplicación la misma, porque si bien esta nueva herramienta jurídica otorgada por la Revolución Bolivariana marca el camino hacia la construcción de la nueva sociedad que soñamos.
(*) rleon1984@gmail.com



Anexo.

Preparado por el profesor de la Universidad Bolivariana de los Trabajadores y exministro del MPPPST, Jesús Martínez, al frente de un equipo de estudio.

CONOZCA LA LOTT

INTRODUCCIÓN

Para explicar la LOTT, debemos comprenderla como una totalidad que desarrolla principios constitucionales en función de profundizar la transformación estructural que vivimos como sociedad. Ella expresa el programa del pueblo bajo la dirección histórica de la clase obrera y se manifiesta en un conjunto de normas jurídicas que se interrelacionan dialécticamente entre sí, aun cuando están ordenadas por contenidos que solo pueden comprenderse en y desde la realidad objetiva.

Así encontramos que formalmente la LOTT se encuentra organizada en:

- 10 Títulos
- 42 Capítulos
- 564 Artículos

Distribuidos en los siguientes contenidos:

- Título I: Normas y Principios Constitucionales
- Título II: De la Relación de Trabajo
- Título III: De la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo
- Título IV: De las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo
- Título V: De la Formación Colectiva, Integral, Continua y Permanente de los Trabajadores y las Trabajadoras en el Proceso Social de Trabajo
- Título VI: Protección de la Familia en el Proceso Social de Trabajo
- Título VII: Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales
- Título VIII: De las Instituciones para la Protección y Garantía de Derechos
- Título IX: De las Sanciones
- Título X: Disposiciones Transitorias, Derogatorias y Fina

PARTE I

ALGUNAS APRECIACIONES SOBRE EL CONTENIDO

Aún cuando la LOTT es una totalidad concreta que interrelaciona dialécticamente todas sus partes, podemos destacar dentro de ellas el contenido de los títulos I, III, V, VI y VII, en tanto la distinguen y la distancian de las leyes del trabajo que la precedieron y de muchas de las leyes del trabajo de diversos países del mundo.

En el título I se establecen las normas y los principios constitucionales. En él se destaca como principio constitucional rector y estructurante de la LOTT que:

“El trabajo... goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza”

En correspondencia con la determinación de la concepción del trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, como principio constitucional rector y estructurante de la LOTT, se determina que:

“La correcta aplicación de esta Ley tiene como esencia la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado.”

En correspondencia con esa esencia del método para la correcta aplicación de la LOTT:

“debe interpretarse que la participación en el proceso social de trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, de la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población, consolidar la independencia y fortalecer la soberanía económica del país, con la finalidad de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad.”

De esa forma se deroga la concepción capitalista de que el trabajador o trabajadora está al servicio del patrono o

patrona, en función de la acumulación de capital en manos del patrono o patrona, mediante la irracional distribución de la riqueza; estableciéndose con absoluta claridad que el trabajador o trabajadora, como seres humanos, participamos en el proceso social de trabajo en función de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza. Acorde con esta nueva concepción del trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines del Estado, donde participamos como seres humanos en función de la sociedad, se determina con absoluta claridad que:

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

Igualmente se precisa como objeto de la LOTTT:

“...proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.”

Y lo que es más importante, se identifica con absoluta claridad que:

“La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.”

Y finalmente, en absoluta armonía con la esencia identificada del proceso social de trabajo se establece con precisión que:

“El proceso social de trabajo constituye la fuente fundamental del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, requerido para la producción de bienes y la prestación de servicio a la sociedad”.

Y reafirma que:

“...Las invenciones, innovaciones y mejoras son producto del proceso social de trabajo, para satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza.”

En síntesis, el proceso social de trabajo constituye la esencia de la sociedad humana que estamos reconstruyendo, donde todos y todas participamos en el proceso social de trabajo de forma abnegada, eficiente, efectiva, solidaria y desprendida, en función de satisfacer las necesidades de los demás, quienes a su vez, desarrollando la misma práctica, satisfacen nuestras necesidades..

PARTE II

ALGUNAS APRECIACIONES SOBRE LA ESTRUCTURA

Una vez determinado el principio constitucional rector y estructurante de la LOTTT, podemos comprender su estructura.

TÍTULO I

En el Título I se abordan las “Normas y Principios Constitucionales”

OBJETO DE LA LEY

En primer lugar, el Título I se inicia estableciendo como objeto de la Ley:

“...proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.”

Podemos apreciar que el objeto de la LOTTT tiene tres componentes:

1. Proteger al trabajo como hecho social.
2. Garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia.
3. Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

En cuanto al primer componente,

“Proteger al trabajo como hecho social”

Es necesario tener claro que para comprender el alcance de esa protección, debemos estudiarlo en su relación dialéctica con lo establecido en el artículo 18 de dicha ley, el cual precisa que:

“El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza...”

Dicho en otras palabras, si bien es cierto que el trabajo es un hecho social, goza de protección por ser el proceso social fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

Es decir, no se protege al trabajo como acción individual de una persona, en tanto que en la realidad, el trabajo no es una acción individual, es el capitalismo el que desarrolla esa concepción en función de la compra-venta de los seres humanos concibiéndolos como fuerza de trabajo-mercancía, para la acumulación de capital. No se protege al trabajo esclavizado por el capital, sino al proceso social de trabajo liberador donde todos y todas participamos libremente en función de todos y todas.

En cuanto al segundo elemento,

“garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia”.

Debemos tener claro que, si bien es cierto la garantía de los derechos se concreta en las personas del trabajador y la trabajadora, no es menos cierto que esa protección es en su condición de creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado, y esa condición solo puede alcanzarse como ser social, en tanto que individualmente, aislados unos de otros, sin estar integrados por el proceso social de trabajo, no pueden crear la riqueza socialmente producida.

En ese orden de ideas, es lógico concluir, que si la persona que participa formalmente en el proceso social de trabajo, no es productivo, eficiente, eficaz y efectivo, no cumple la condición de creador de la riqueza social, y en correspondencia con ello, no goza de la protección legal establecida, por lo que puede ser legalmente desincorporado de dicha participación, en tanto que se protege al proceso social de trabajo como productor y justo distribuidor de la riqueza, para proteger a la sociedad.

En otras palabras, la LOTTT garantiza los derechos de los trabajadores y trabajadoras que en su condición de ser social, participan efectivamente como productores de la riqueza para satisfacer las necesidades humanas.

En cuanto al tercer componente,

“Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios”.

Apreciamos que en la norma quedó claramente establecido que esa regulación debe producirse,

“protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza...”

Es decir, el objetivo de la regulación, es proteger

“el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza...”

NATURALEZA DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN LA LOTTT

En segundo lugar, el Título I en su artículo 2, establece la naturaleza de orden público de las normas contenidas en la LOTTT, en los términos siguientes:

“Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.”

Esta norma integra tres componentes fundamentales:

1. Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella.
2. Son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata.
3. Priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.

En cuanto al primer componente,

“Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella”

Queda claro que el carácter de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, se extiende hasta las normas derivadas de la correcta aplicación de la LOTTT.

En cuanto al segundo componente,

“Son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata”

Debemos entenderla en su relación dialéctica con los artículos 3 y 19 que textualmente establecen:

Artículo 3: “Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciab-les ni relajables por convenios particulares.”

Artículo 19: “En ningún caso serán renunciab-les los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras.”

Es decir, los particulares no pueden eludir la aplicación de las normas de la LOTTT y las derivadas de ella, con subterfugio de ninguna naturaleza. Ellas son de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata; irrenunciab-les y no rela-jables por convenios particulares.

En cuanto al tercer componente,

“priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos”

Queda claramente establecido que no solo son de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata; sino que en su aplicación, debe priorizarse la aplicación de los principios “de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos”.

Esta orientación debemos verla articulada con el artículo 18, que textualmente establece:

“La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad.
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciab-les. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renun-cia o menoscabo de estos derechos.
5. 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.
6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Vene-zuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.
7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.
8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo inte-gral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.”

En lo antes expuesto, queda evidenciado que la normativa contenida en la LOTTT está orientada a estabilizar y desarrollar el proceso social de trabajo, como estrategia para producir los bienes y prestar los servicios como socie-dad, en función de autosatisfacer sus propias necesidades como sociedad humana, regida por los principios éticos de igualdad, solidaridad, fraternidad, abnegación, desprendimiento, eficiencia, eficacia y efectividad. Todos ellos principios éticos practicados bajo la rectoría de la conciencia social y el compromiso con la humanidad.

PRINCIPIO RECTOR ESTRUCTURANTE

Tal como vimos anteriormente, el principio rector estructurante de la LOTTT es el proceso social de trabajo. En correspondencia con ello, para comprenderlo plenamente, debemos abordarlo como totalidad dialéctica y desde cada uno de sus componentes.

Para abordarlo como totalidad dialéctica, es decir, como concepción debemos interrelacionar dialécticamente los artículos: 18, 25, 295 y 320.

En el artículo 18 queda claramente establecido que:

“El trabajo... goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.”

Es decir, el proceso social de trabajo en la LOTTT, constituye la estrategia fundamental “para alcanzar los fines del Es-tado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.”

La profundidad de esa concepción la conseguimos en que ella expresa la realidad objetiva del proceso social de trabajo como la interrelación dialéctica de la sociedad con el conjunto de la naturaleza, a través de las cadenas productivas, utilizando la ciencia, la técnica, la tecnología y los instrumentos de trabajo, generados por ella misma

en dicho proceso, para transformarla en los bienes y los servicios que satisfagan sus necesidades como sociedad y de cada uno de sus integrantes.

A ello debemos agregar que la dirección u objetivo histórico del proceso social de trabajo, lo determina la sociedad o la clase social que la dirige, teniendo claro que la sociedad se autodirige o se le dirige a través del proceso social de trabajo.

Esa realidad explica, por qué antes de la división de la sociedad en clases sociales, el objetivo del proceso social de trabajo fue satisfacer las necesidades sociales y las de cada uno de los miembros de la sociedad. En ese periodo, la sociedad se dirigía a sí misma en la búsqueda de satisfacer sus necesidades; al dividirse la sociedad en clases sociales, el objetivo del proceso social de trabajo es satisfacer las necesidades de las clases dominantes.

En el caso de la esclavitud, el proceso social de trabajo tuvo como objetivo la acumulación de riqueza en manos de los y las esclavistas; en el feudalismo en manos de los señores y señoras feudales; y en el capitalismo, la acumulación de capital en manos de la burguesía.

Con la Revolución Bolivariana, en Venezuela, bajo la dirección de nuestro amado Comandante Hugo Chávez Frías, constitucional y legalmente, se retoma la dirección original del proceso social de trabajo en la sociedad humana, estableciéndose como objetivo del proceso social de trabajo, la satisfacción de las necesidades del pueblo y de la sociedad en su conjunto. En ese orden de ideas, el artículo 25 textualmente establece que:

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

En correspondencia con ese objetivo, legalmente,

“...El proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar:

1. La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación.
2. La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad.
3. El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.
4. La seguridad y soberanía alimentaria sustentable.
5. La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales...”

Por otro lado, en el artículo 295 de la LOTTT se establece con absoluta claridad que:

“La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.”

De la norma transcrita se desprende con meridiana claridad que el sujeto social dirigente de la sociedad justa y amante de la paz definida en la LOTTT, es la clase trabajadora, realidad que podemos apreciar en la relación dialéctica de los artículos 25 y 497 de la LOTTT, con el artículo 62 del texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.

En el artículo 25 de la LOTTT se establece con precisión que:

“El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista... y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano.”

Por otro lado, en el artículo 497 de la LOTTT textualmente se establece que:

“Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo.”

Queda claro que los trabajadores y trabajadoras participarán en forma protagónica como expresión del Poder Popular. Ahora bien, la esencia del carácter protagónico de la participación de los trabajadores y trabajadoras está plasmada en el artículo 62 del texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela donde se establece con absoluta claridad que:

“La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo.”

Queda claramente precisado que el protagonismo del pueblo, y de la clase obrera, como parte integrante del pueblo, tiene como medio necesario o esencia, la participación en el proceso de formación, ejecución y control de la gestión pública, que a su vez tiene como esencia al proceso social de trabajo, y tal como vimos en el artículo 497 de la LOTTT:

“Los consejos de trabajadores y trabajadoras son... para la participación protagónica en el proceso social de trabajo...”

Dicho en otras palabras, le corresponde a la clase obrera participar como sujeto social dirigente en el proceso de elaboración del diagnóstico, planificación, presupuesto, ejecución, control y evaluación de los resultados de la gestión pública para poder alcanzar la condición de participación protagónica en el proceso social de trabajo.

Por otro lado, en el artículo 320 de la LOTTT se define con precisión que:

“El proceso social de trabajo constituye la fuente fundamental del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, requerido para la producción de bienes y la prestación de servicio a la sociedad.

Las invenciones, innovaciones y mejoras son producto del proceso social de trabajo, para satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza”

En correspondencia con ello, en el artículo 295 de la LOTTT se establece que:

“La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.”

Por ser el proceso social de trabajo la fuente generadora del conocimiento científico, técnico y tecnológico que estructura las cadenas productivas y viabiliza el desarrollo del proceso social de trabajo, tiene como esencia la autoformación colectiva, integral, continua y permanente.

MÉTODO DEL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

En correspondencia con la condición de la clase trabajadora como sujeto social dirigente de la sociedad justa y amante de la paz, en el artículo 25 de la LOTTT se define como método y estilo de trabajo el diálogo social, en tal sentido establece que:

“En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.”

De todo lo expuesto, podemos concluir que el proceso social de trabajo como totalidad dialéctica, es una concepción que expresa la realidad de la sociedad justa y amante de la paz que buscamos construir, por lo que en la República Bolivariana de Venezuela, constitucional y legalmente, constituye la estrategia para satisfacer las necesidades del pueblo y la construcción de dicha sociedad.

Tiene como componentes su objetivo, su esencia, su método y estilo de trabajo, y el sujeto social protagónico.

TÍTULO III

“DE LA JUSTA DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO”

En este título se concretan las disposiciones orientadas a garantizar una justa distribución de la riqueza socialmente producida por la clase trabajadora, mediante su participación en el proceso social de trabajo.

Podemos decir que la médula o la esencia del título está en haber cambiado la naturaleza del salario como precio de la compra-venta de la fuerza de trabajo, en un instrumento para la justa distribución de la riqueza integrado conjuntamente con la salud, la educación, la recreación, la vivienda, entre otros.

Ese cambio en la concepción podemos percibirla en la relación dialéctica de los artículos 96, 97, 98, 99, 100, 110, 111, 129 y 131 de la LOTTT.

El Título III se inicia estableciendo en el artículo 96 que:

“La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo.”

Y luego precisa que:

“Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales.”

Y concluye concretando que:

“La ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en las que esta se produce.”

Es importante señalar que la justa distribución de la riqueza concebida en la LOTTT va mucho más allá de la distribución en el seno de la clase trabajadora, abarca la distribución en el conjunto del pueblo, en el conjunto de la sociedad, ello lo podemos ver con absoluta claridad en el artículo 367, numerales 2, 3 y 10 que textualmente establece:

“Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades...”

2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo...

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

Queda claro en las disposiciones transcritas que la justa distribución de la riqueza integra un justo salario, un justo precio y una justa ganancia.

En el artículo 97 se establece el ingreso familiar y su protección, mediante la corresponsabilidad del Estado, la sociedad y el Poder Popular. Textualmente dice el artículo:

"Para la protección del ingreso familiar, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizará la salud y la educación públicas y gratuitas; tomará las medidas necesarias y formulará las políticas tendientes a mejorar las condiciones de las familias y a fortalecer su ingreso."

Podemos apreciar que se concibe el ingreso familiar integrado con recursos financieros propiamente dichos, entre los cuales está el salario, con bienes fundamentales como la vivienda y servicios como la salud, la educación, la recreación entre otros.

En el artículo 99 se precisa con mayor claridad al salario como instrumento de la justa distribución de la riqueza al establecer que:

"El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza..."

El artículo anterior también establece un límite o piso en los términos siguientes:

"...En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley."

En el artículo 129 establece la garantía del salario mínimo en los términos siguientes:

"El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras -en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional. Previo estudio y mediante Decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica."

En el artículo 98 se determina el alcance que debe tener el salario al establecer que:

"Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales."

Alcance que desarrolla en el artículo 111 en los términos siguientes:

"El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

El Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:

a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores y todas las trabajadoras por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados.

b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres meses posteriores a la misma fecha."

Y para consolidar esta concepción, el artículo 98 precisa que:

"El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses."

En correspondencia con la naturaleza de instrumento para la justa distribución de la riqueza en el artículo 100 se establecen los lineamientos para fijar el monto del salario en los términos siguientes:

"Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:

1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
3. La cantidad y calidad del servicio prestado.

4. El principio de igual salario por igual trabajo.

5. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.”

En el artículo 110 se precisa que:

“Los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras.

A estos fines, el patrono o patrona y el sindicato o, cuando no exista éste, sus trabajadores y trabajadoras acordarán, con relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los y las participantes, según su contribución.”

Finalmente, el artículo 131 asienta con precisión que:

“Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.”

TITULO V

“DE LA FORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINUA Y PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO”

El Título V está dedicado a desarrollar la formación colectiva, integral continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras, como esencia del proceso social de trabajo, interrelacionando dialécticamente su naturaleza productora de ciencia, técnica y tecnología con la producción de bienes, en función de satisfacer las necesidades de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza.

En ese orden de ideas, el artículo 293 establece que:

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

En el artículo 294 se establece la concepción sobre la formación colectiva, integral, continua y permanente, precisando que:

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

En el artículo 295 se define la formación colectiva, integral, continua y permanente como esencia del proceso social de trabajo en los términos siguientes:

“La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos”

En el artículo 296 se determina la finalidad de ese proceso de formación desde el proceso social de trabajo en los términos siguientes:

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

En el artículo 297 concreta la orientación de la investigación desde el proceso social de trabajo, estableciendo que:

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

En el artículo 311 se crean las condiciones jurídicas para que los trabajadores puedan desarrollar su formación co-

lectiva desde el proceso social de trabajo, teniendo como instrumento las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional. En ese sentido la norma establece:

“Las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores y las trabajadoras, podrán requerir de los patronos y patronas la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia, sin interrumpir las labores productivas de la entidad de trabajo”

En el artículo 312 se establece el derecho del trabajador a dicha formación en los siguientes términos:

“El trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo”

En el artículo 313 se establece el derecho de la clase trabajadora a organizarse para desarrollar su proceso de autoformación colectiva, estableciendo que:

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

En el artículo 314 se establece el deber de las entidades de trabajo de garantizar a trabajadores y trabajadoras la formación sobre todos los procesos productivos donde participan, dejando claro que la formación debe ser integral; es decir, trascendiendo la formación eminentemente técnica.

La norma establece que:

“En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos. La formación del trabajador y trabajadora no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción”.

En el artículo 319 se establece con claridad que el plan de formación de cada entidad de trabajo debe abarcar a la comunidad donde está establecida. Ese proceso de formación abarcante de la comunidad, en el tiempo permitirá que en determinado momento el personal de la entidad de trabajo provenga de la misma comunidad lo que reduciría sustancialmente el costo social en combustible, tiempo, alimentación adecuada y uso adecuado del tiempo libre del trabajador y su familia.

La norma lo establece de la siguiente forma:

“Cada entidad de trabajo pondrá al servicio de la comunidad de la cual forma parte, el conocimiento de su proceso productivo como parte de la formación integral para el desarrollo de esa comunidad y del conjunto de la sociedad. El plan de formación que desarrolle la entidad de trabajo a objeto de direccionar y organizar la formación de los trabajadores, trabajadoras y su comunidad, será consignado en los ministerios del poder popular con competencia en educación y en trabajo, cada dos años.”

En el artículo 320 se precisa con absoluta claridad que la autoformación colectiva como esencia, permite al proceso social de trabajo ser la fuente del conocimiento científico, técnico y tecnológico requerido para la satisfacción de las necesidades sociales. La norma lo establece de la siguiente forma:

“El proceso social de trabajo constituye la fuente fundamental del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, requerido para la producción de bienes y la prestación de servicio a la sociedad. Las invenciones, innovaciones y mejoras son producto del proceso social de trabajo, para satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza”.

TITULO VI

“PROTECCION DE LA FAMILIA EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO”

El título VI operativiza la protección del Estado a la familia, asumiendo como concepción, la establecida en el artículo 75 del texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece textualmente que:

“El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas...”

Para operativizar esa protección, la LOTTT establece en su artículo 330 como orientación a la educación y al trabajo; es decir, al proceso social de trabajo,

“...la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad”.

En ese orden de ideas dejó textualmente establecido en el artículo 330 que:

“Los procesos de educación y trabajo se orientarán a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad”.

Una vez definida la orientación, la LOTTT precisó el alcance y la fuente de la protección estableciendo en el artículo

331 que:

“En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyara a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.”

Dicho en otras palabras, la fuente de la protección a la familia, es el proceso social de trabajo; el espacio, cada entidad de trabajo; y su alcance, la protección de la maternidad y el apoyo a los padres y a las madres en el cumplimiento de sus responsabilidades frente a sus hijos e hijas.

Para proteger la maternidad, la LOTTT toma medidas orientadas a garantizar que la mujer pueda realizarse plenamente en su naturaleza materna, sin limitaciones para su incorporación al proceso social de trabajo por razones de gestación; la exoneración de la mujer embarazada de realizar labores que pongan en riesgo su embarazo y su hijo; el deber de trasladarla a otro sitio, cuando se presuma que el sitio donde labora pone en riesgo el embarazo; la protección de inamovilidad por el lapso de dos años y a un descanso de 6 semanas antes del parto y de 20 semanas después del parto.

Todo ello fue establecido en los artículos 332, 333, 334, 335 y 336 en los términos siguientes :

Artículo 332. “En ningún caso, el patrono o la patrona exigirá a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio, destinados a diagnosticar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza, tampoco podrá pedirle la presentación de certificados médicos con tales fines”.

Artículo 333. “La trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación”.

Artículo 334. “La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presume que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo”.

Artículo 335. “La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años”.

Artículo 336. “La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar”.

En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social.

Para proteger al niño o a la niña, la LOTTT establece la inamovilidad por el lapso de 2 años a la mujer desde la colocación familiar de los niños y niñas menores de 3 años; catorce días de licencia por paternidad y la inamovilidad durante el embarazo, hasta dos años; la obligación de cada entidad de trabajo de mantener un centro de educación inicial, con sala de lactancia para la atención integral, y permiso por lactancia; y la inamovilidad permanente para la trabajadora o trabajador con hijo o hija con discapacidad.

Todo ello fue establecido en los artículos 339, 340, 343, 345 y 347 de la LOTTT, en los términos siguientes:

Artículo 339. “Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. Contados a partir del alumbramiento. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años”.

Artículo 340. “La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar”.

Artículo 343. “El patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años. Dicho centro de educación inicial contará con el personal idóneo y especializado y será supervisado por los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, y en educación.

En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para su funcionamiento”.

Artículo 345. “Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva.

Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno”.

Artículo 347. “La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enferme-

dad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley”.

Es importante destacar que la protección integral de los niños, niñas y adolescentes por el proceso social de trabajo desde cada entidad de trabajo, la LOTTT la implementa desarrollando el principio de corresponsabilidad, incorporando a las organizaciones del poder popular a esas tareas.

En ese sentido establece el artículo 351 que:

Artículo 351. “El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones del Poder Popular, desarrollará programas y misiones destinadas a la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad y las familias, especialmente aquellas que se encuentran en condiciones de pobreza y a fin de superarla, asegurando la máxima inclusión, organización, protagonismo y participación social. Las entidades de trabajo a partir de sus integrantes apoyarán, desde el proceso social de trabajo, las acciones destinadas a lograr la máxima felicidad posible”.

TITULO VII

“DEL DERECHO A LA PARTICIPACION PROTAGONICA DE LOS TRABAJADORES, TRABAJADORAS Y SUS ORGANIZACIONES SOCIALES”

En este título se desarrolla el principio de participación protagónica como esencia del ejercicio de la soberanía o poder popular por la clase obrera desde cada entidad de trabajo, a través del proceso social de trabajo, concepción establecida en la relación dialéctica de los artículos 5, 62, 70, 168 y 184 numeral 4 de texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.

La esencia de la participación protagónica viene dada por el artículo 62 del texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, en los términos siguientes:

“la participación de pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo”

Al establecer que la participación en los términos establecidos constituye “el medio necesario para lograr el protagonismo” está estableciendo que esa participación constituye la esencia del ejercicio de la soberanía, el ejercicio del poder.

Por otro lado, en los artículos 168 y 184 numeral 4 del mismo texto constitucional se precisa mejor el contenido de la participación en los términos siguientes:

Artículo 168. “...la participación ciudadana al proceso de definición y ejecución de la gestión pública y al control y evaluación de sus resultados, en forma efectiva, suficiente y oportuna...”

Artículo 184. “... 4. La participación de los trabajadores o trabajadoras y comunidades en la gestión de las empresas públicas mediante mecanismos autogestionarios y cogestionarios...”

Para implementar la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras, la LOTTT utiliza 3 instrumentos fundamentales; la organización sindical, la convención colectiva y los consejos de trabajadores.

ORGANIZACIÓN SINDICAL

En cuanto a la organización sindical, la LOTTT determina su competencia en el área, en los artículos 365 y 367 fundamentalmente, estableciendo que:

Artículo 365. “Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas...”

Al tener como objeto “el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo”, está dejando claro que corresponde a la clase trabajadora gestionar de forma directa y democrática la dirección del proceso social de trabajo, y ello solo es posible con su participación protagónica en dicho proceso; es decir, planificando, presupuestando, ejecutando, controlando y evaluando los resultados de esa gestión.

Esa concepción se desarrolla al establecer las finalidades de la organización sindical establecidas en el artículo 367 en los términos siguientes:

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

1. Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.
10. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio

ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.

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

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

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

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

CONVENCIÓNES COLECTIVAS

La LOTTT favorece la relaciones colectivas armónicas "para" la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado", y a tal fin, en ella puede quedar una instancia que permita dar seguimiento en el cumplimiento del contenido de la convención colectiva, en función de alcanzar dicho objetivo.

Dentro de esa concepción establecen los artículos 431 y 440:

Artículo 431. "Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza."

Artículo 440. "En las convenciones colectivas de trabajo que acuerden las organizaciones sindicales y los patronos y patronas, quedará establecido un procedimiento y un comité de carácter permanente, para la debida evaluación y seguimiento de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.

Dicho comité, integrado por la partes, se reunirá, al menos, una vez al mes, y asegurará el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo y de la legislación laboral, a fin de proteger los derechos de los trabajadores, las trabajadoras y el proceso social de trabajo.

A petición de ambas partes, o de una de ellas, el ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá participar de ella o convocar la reunión de esta instancia, en el marco de sus competencias".

CONSEJOS DE TRABAJADORES

Al abordar los consejos de trabajadores y trabajadoras la LOTTT fue más precisa en la ubicación de la clase obrera como sujeto social protagónico en la gestión directa y democrática de la dirección del proceso social de trabajo, precisando en su artículo 497 que "Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo" y a los simples efectos prácticos textualmente establecen los artículos 497 y 498:

Artículo 497. "Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo.

Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales."

Artículo 498. "Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales contenidas en esta Ley.