

# EN contexto

FORTALEZAS DE LA

# NUEVA LEY DEL TRABAJO VENEZOLANA

MÁS ORGANIZACIÓN, PARTICIPACIÓN Y PROTAGONISMO PARA LOS TRABAJADORES



En 1997, una comisión tripartita — integrada por representantes del sector empresarial, funcionarios de gobierno del ex presidente venezolano Rafael Caldera y una cúpula de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)— aplicó a los trabajadores venezolanos una reforma que cercenó sus derechos laborales: se eliminó el pago de las prestaciones sociales (beneficio otorgado por antigüedad y auxilio de cesantía), se legalizaron los

despidos injustificados y se establecieron medidas de regularización salarial: el salario mínimo estuvo «congelado» durante años.

Se trató de una de las arremetidas más importantes del neoliberalismo contra los derechos económicos del pueblo venezolano y que, conjuntamente con otras medidas como la privatización de las empresas estatales, drásticos recortes en sanidad y educación, la liberalización de precios y servicios, el rescate de la banca y, en general, el dejarle manos libres al mercado para dirigir la vida pública, trajo las mayores cotas de pobreza, miseria, exclusión y decrecimiento que haya conocido el país.

La reforma laboral venezolana del año 1997—de corte neoliberal— se planteó al país como parte de un plan de medidas económicas que buscaban reactivar la economía nacional, multiplicar las inversiones y generar empleos; sin embargo, esto conllevó a una precarización del trabajo y al surgimiento de un fenómeno conocido como tercerización o subcontratación, ocasionando un aumento desmesurado de la pobreza y un crecimiento en los índices de desempleo.

Desde 1999, el gobierno revolucionario viene aplicando una serie de medidas para proteger a los trabajadores: incremento anual del salario, ampliación de los servicios de alimentación, salud e inamovilidad laboral. Finalmente, el pasado 30 de abril, el presidente venezolano, Hugo Chávez, aprobó una nueva ley del trabajo; la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que garantiza la estabilidad laboral.

La principal fortaleza de la nueva LOTTT es la de haber nacido de un proceso de «parlamentarismo de calle» del que se recogieron más de 19 mil propuestas hechas desde la base, convirtiéndose en la ley más discutida en la historia del país después de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

El fracaso de las medidas neoliberales estuvo marcado, tanto en Venezuela como en toda América Latina, por el agravamiento de las desigualdades sociales al fomentar la concentración de la riqueza en un grupo muy pequeño de la población.

La inevitable reacción a estas políticas fue el rechazo mayoritario de la población, expresado en continuas protestas de calle, duramente reprimidas por las fuerzas del Estado.

Más adelante esto condujo a la organización política de bloques populares y al triunfo democrático de gobiernos de izquierda y progresistas que hoy están al frente de la mayoría de las naciones de la región.

## PROTECCIÓN A LA FAMILIA

### ***La nueva LOTTT está orientada a garantizar una vida digna para el trabajador y su familia***



Aumenta a seis meses el permiso remunerado por maternidad de pre y postnatal o a un tiempo mayor si existiera un dictamen médico que impida a la madre trabajar. (Art. 336)

Se establece que los descansos de maternidad son irrenunciables. (Art. 338)

Se contempla que los trabajadores hombres tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad de 14 días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija. (Art. 339)

Las madres no podrán ser despedidas durante el embarazo ni hasta dos años luego

del parto. (Art. 335)

Los padres hombres también gozarán de inamovilidad laboral durante dos años a partir del nacimiento de los hijos. (Art. 339)

La LOTTT garantiza la lactancia materna. Habrá dos descansos diarios de media hora para amamantar al hijo o hija si el centro de trabajo posee un lugar adecuado para ello. De no existir, los permisos serán de hora y media. (Art. 345)

Todos estos derechos se aplicarán de igual forma en caso de adopción de niños o niñas menores de 3 años.

## SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES

### ***La LOTTT garantiza el pago de las prestaciones sociales\* y su retroactividad***



La LOTTT establece que los trabajadores pasan a ser fijos desde el primer mes de trabajo, salvo aquellos contratados a tiempo determinado o por unidad de obra.

Anteriormente, este mecanismo de estabilidad solo se disfrutaba a partir del tercer mes cuando terminaba el llamado período de prueba. (Art. 87)

Con la nueva legislación queda absolutamente prohibida la subcontratación o tercerización. Las empresas que actualmente incurran en esta práctica tendrán un plazo de tres años para normalizar la situación de los trabajadores

subcontratados. Esta medida acaba en Venezuela con una modalidad de trabajo que se ha popularizado en toda América Latina desde la década de 1990 con el proceso de neoliberalización del continente. (Disposición Transitoria Primera)

La nueva LOTTT le restituye a los trabajadores el derecho a la retroactividad de sus prestaciones sociales. El trabajador comenzará a acumular sus prestaciones desde el primer mes de trabajo, un beneficio que les recompensa por antigüedad en el servicio y los ampara en caso de cesantía. (Art. 141 y 142)

El trabajador tiene derecho a solicitar un anticipo de hasta setenta y cinco por ciento de lo acumulado en sus prestaciones sociales para construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda, liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre la vivienda de su propiedad, inversión en educación y gastos de atención médica y hospitalaria para él y sus familiares. (Art. 144)

Se establece el pago doble de las prestaciones sociales como un mecanismo para sancionar al patrono que realice un despido injustificado y al mismo tiempo compensar al trabajador la pérdida del trabajo. Mientras que en Europa la tendencia es a abaratar el despido, en Venezuela esta nueva ley eleva los costos para despedir a un trabajador. (Art. 92)

La Ley prevé la creación de un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales para garantizar las prestaciones sociales de los trabajadores en casos de quiebra o cierre de las empresas. Con los recursos depositados en este fondo también se podrán desarrollar planes habitacionales para los trabajadores. (Art. 147)

La nueva LOTTT aumenta la paga de fin de año. La bonificación que se paga a los trabajadores a final de año pasa de 15 a 30 días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. (Art. 131 y 132)

Los trabajadores —además del salario correspondiente— recibirán por sus vacaciones una bonificación especial equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios, hasta un total de 30 días de salario normal. Este bono tiene carácter salarial por tanto impacta en las prestaciones sociales. (Art. 192)

La LOTTT 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.

Adicionalmente, el Gobierno nacional, los estados regionales o los entes municipales podrán decretar hasta tres días por año como feriados. (Art. 184) El goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de dos períodos. También podrá postergarse o adelantarse el período de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares. (Art. 199)

Los incrementos en la productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción obligarán al patrono a una más alta remuneración para los trabajadores. (Art. 110)



**BE**

*\* Se conoce como prestaciones sociales la indemnización que debe cancelársele a un trabajador en compensación por sus años de servicio, al término de la relación laboral.*

## **La LOTTT humaniza el trabajo**



La ley incorpora con carácter no remunerativo nuevos beneficios que pueden ser otorgados al trabajador. Se entiende como beneficio no remunerativo: los servicios de centros de educación inicial; el beneficio de alimentación de los trabajadores; los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos; las provisiones de ropa de trabajo; las provisiones de útiles escolares y juguetes; el otorgamiento de becas o pagos de cursos de capacitación y el pago de gastos funerarios. Al tener carácter no remunerativo no impactan sobre el cálculo de las prestaciones y

harían menos costoso para el patrono su otorgamiento. (Art. 105)

## DEMOCRACIA SINDICAL: PARTICIPACIÓN Y PROTAGONISMO

### *La LOTTT favorece al trabajador por encima del empleador*



La nueva legislación contempla la aplicación de medidas de arresto como mecanismo de sanción a faltas o incumplimientos de los patronos. (Art. 512)

La negativa a reenganchar a un trabajador o la violación del derecho de huelga serán sancionados con medida de arresto policial de seis a quince meses. (Art. 538)

En los casos de cierre ilegal o fraude de empresas y centros de trabajo en los que el patrono no acate la orden de reinicio de actividades, el Ministerio del Trabajo convocará a los trabajadores para conformar una instancia de administración para reiniciar la producción. (Art. 149)

En casos de quiebra, esta ley establece prioridad para los pagos salariales sobre cualquier otro compromiso de la empresa. (Art. 150 y 151)

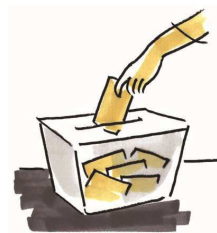
Cada entidad de trabajo pondrá al servicio de la comunidad de la cual forma parte, el conocimiento de su proceso productivo para contribuir en la formación integral de esa comunidad y del conjunto de la sociedad. (Art. 319)

Según lo estatuido en la nueva normativa, los trabajadores tienen derecho a: organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso social de trabajo; afiliarse libremente a la organización sindical que decida; no afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad; elegir y ser electo o electa como representante sindical; intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato; participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a que esté afiliado o afiliada y ejercer libremente la actividad sindical. (Art. 355 y 356)

Se mantiene la protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical que se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales. (Art. 418, 419 y 420)

Se establece el referéndum revocatorio para que los trabajadores decidan sobre sus directivos sindicales. (Art. 410)

La LOTTT establece nuevas formas de participación y protagonismo colectivo de los trabajadores en la gestión de las empresas mediante la creación de los Consejos de los Trabajadores, organizaciones que serán la expresión del Poder Popular y desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. (Art. 497 y 498)



## NUEVA JORNADA LABORAL

---

### *La LOTTT humaniza el trabajo*



La nueva ley reduce la jornada laboral de 44 horas a 40 horas semanales y establece que el trabajador tendrá derecho a dos días de descanso continuos y remunerados durante cada semana de labor. La jornada no excederá de cinco días a la semana. (Art. 173)

La ley establece como principio que la jornada laboral debe disminuir progresivamente para avanzar paulatinamente hacia un mayor tiempo libre para el trabajador.

(Art. 174)

---

### FUENTES

Guía rápida de la Ley Orgánica del Trabajo.  
Diario "Ciudad Caracas".  
2 de mayo de 2012. Ver: <http://www.ciudadccs.info/?p=287250>

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.  
7 de mayo de 2012. Ver: <http://albaciudad.org/wp/wpcontent/uploads/2012/04/DECRETO-LEY-ORGANICA-DEL-TRABAJO.pdf>

Battaglini, Oscar (2011).  
Ascenso y caída del puntofijismo (1958-1998).  
Editorial Galac. Venezuela