

De la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estudio comparativo entre ambas disposiciones normativas

José Alejandro Acosta

Investigador del Instituto de Derecho Comparado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo

Mercedes Navarro Cejas

Docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

De la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estudio comparativo entre ambas disposiciones normativas

Resumen

Ante las modificaciones hechas en nuestra legislación a raíz de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los trabajadores y trabajadoras (LOTTT) se observan nuevos paradigmas que trazan un rumbo diferente para las relaciones laborales. Todo esto supone la necesidad de realizar estudios que permitan determinar con bases sólidas todas las consecuencias que se desarrollan a raíz de estos cambios legislativos. Este estudio permite analizar desde el punto de vista académicos cuales son puntualmente las modificaciones realizadas en la nueva ley del trabajo (LOTTT) en comparación con la derogada LOT. Así pues se trata de una investigación documental cuyo objetivo radica básicamente en analizar estas dos disposiciones normativas.

Palabras Clave: ley, trabajadores, legislación

Organic law of work to the organic law of work, workers and workers: comparative study of both provisions regulations

Abstract

Given the changes made in our legislation following the new Labor Law (LOTTT) new paradigms charting a different course for labor relations. This implies the need for studies to determine all the consequences solid foundations that develop as a result of these legislative changes. This study allows to analyze from the academic point of view which changes were made in the new labor law (LOTTT) compared with LOT repealed. So it is a documentary research is basically aimed at analyzing these regulatory provisions.

Keywords: law, workers, legislation

De la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estudio comparativo entre ambas disposiciones normativas

SUMARIO

Introducción

Revisión de la literatura

Metodología

Conclusiones

Referencias

De la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estudio comparativo entre ambas disposiciones normativas

Introducción

Para poder establecer un estudio de todos los cambios establecidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) se hace necesario un análisis comparativo utilizando la normativa derogada (LOT) a los fines de conseguir una mayor comprensión. Ahora bien, analizar dos normativas supone siempre la comparación de todos sus aspectos positivos y negativos, lo que conlleva a adaptar estas dos leyes a las posibles soluciones que vayan a materializarse a través de estas disposiciones legales. Sin embargo, este siempre es un proceso complejo que va de la mano con todos los cambios sociales que van desarrollándose con el paso del tiempo, sobre todo en el mundo del trabajo, que se reinventa cada día. Es por ello que, de todas estas consideraciones es importante resaltar cada aspecto novedoso de la LOTTT, los mismos van a ser expuestos en relación a su importancia dentro del marco normativo de la nueva reforma laboral.

Revisión de la literatura

- Prohibición de la tercerización (Art. 48 LOTTT)

La tercerización, entendida como aquella *“simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral (Art. 47 LOTTT)”* que no era una figura jurídica prevista en la derogada LOT es prohibida de manera expresa en la reforma laboral. En este sentido el legislador de la LOTTT determinó de forma específica en qué circunstancias estaríamos hablando de una tercerización:

1. La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras o realizar actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante,

relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.

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

En este orden de ideas, el efecto jurídico establecido por voluntad expresa del legislador del 2012 con respecto a la tercerización es el reconocimiento de los derechos de todos los trabajadores incurridos en este supuesto así como su incorporación a la nómina de la entidad de trabajo principal (que ha incurrido en este tipo de fraude laboral) estableciendo un lapso de 3 años para su erradicación.

-Nuevos supuestos de suspensión de la relación laboral (Art. 71 y 72 LOTTT)

Los supuestos de suspensión de una relación de trabajo, entendidos como aquellos en virtud de los cuales el trabajador no está obligado a prestar el servicio ni el patrono a cancelar el salario también fueron objeto de modificación en la reforma de la LOTTT y aunque el espíritu de la antigua ley se mantiene, existen algunas inclusiones novedosas entre las cuales destacaban:

- La inclusión de la licencia o permiso por paternidad
- El permiso para cuidado del cónyuge o la cónyuge ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre patrono y trabajador.

De igual forma, se modificó en su totalidad la disposición f) del artículo 94 de la LOT que establecía una causal de suspensión para el caso de la detención preventiva por averiguación

judicial o policial, modificándola y estableciendo que habrá suspensión de la relación de trabajo ya no en la figura de la detención preventiva sino en el supuesto de privación de libertad en el proceso penal siempre que aún no haya sentencia condenatoria.

- Trabajadora en estado de gravidez (Artículos Varios)

Con respecto a la trabajadora embarazada o en estado de gravidez, el legislador de la nueva LOTTT estableció distintas modificaciones a lo indicado en la derogada ley. En este sentido como puede apreciarse en relación al descanso postnatal el mismo se extendió a 20 semanas después del parto (Art. 336 LOTTT) manteniéndose el mismo lapso de 6 semanas en el caso del descanso prenatal, y asegurando por supuesto el beneficio del bono de alimentación.

Ahora bien, con respecto a otros aspectos relevantes es importante mencionar que, aunque el legislador estableció mejores condiciones para la mujer embarazada (inamovilidad laboral por 2 años después del parto, teniendo esta trabajadora entonces un fuero especial de protección) y aumentó los periodos de lactancia, que serán dos (02) de 1 hora y media cada uno durante un lapso de 9 meses a un año, podría decirse que su voluntad con respecto al pago del salario durante los descansos no está del todo clara: analizando lo establecido en el artículo 72 de la LOTTT con respecto a los supuestos de suspensión de la relación laboral aunque los descansos por maternidad son causales de suspensión, los mismos no fueron incluidos en el artículo 73 LOTTT con respecto a las causales en virtud de las cuales el patrono debe pagar al trabajador lo correspondiente según la diferencia de lo que pague el ente con competencia en seguridad social (que en este caso es el 33.33% del salario mensual durante todos los lapsos del reposo).

Así pues el legislador no incluye expresamente el literal c) (referente al descanso por maternidad y por paternidad) como si lo hace con los literales a) y b) referentes a la enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses y a la enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses, sin embargo, en el artículo 336 de la nueva

LOTTT se establece que la trabajadora conservara el pago de su salario de acuerdo con lo que establece la normativa de seguridad social, por lo que se genera una duda sobre quién debe pagar estos reposos, quedando todo esto a consideración de criterios jurisprudenciales.

- Causas justificadas de despido y de retiro (Art. 79 y 80 LOTTT)

Las causas justificadas para despedir a un trabajador que estaban incluidas en el artículo 102 de la LOT con la reforma no tuvieron mayores modificaciones, sin embargo es importante mencionar que, se incluyó en el literal “k” el acoso laboral o el acoso sexual del trabajador hacia su patrono, formas novedosas de calificar al asalariado de las cuales no hacía mención la derogada ley del trabajo.

Con respecto a la causas justificadas de retiro, que anteriormente se encontraban establecidas en el artículo 103 de la LOT, fueron incluidos de igual forma el acoso sexual o laboral por parte del patrono al trabajador en el artículo 80 de la nueva ley, de igual forma se estableció como forma de retiro justificado la figura jurídica de la sustitución de patrono (en el caso en que el trabajador lo considerara un inconveniente para sus intereses) y el caso en que el trabajador haya sido reenganchado nuevamente a la empresa y a raíz de este acontecimiento decida dar por concluida la relación de trabajo.

- Establecimiento del procedimiento de estabilidad (Art. 85 LOTTT)

La estabilidad laboral definida por la nueva Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, como un “derecho que tienen los trabajadores a permanecer en su puesto de trabajo” es una de las principales novedades de la reforma y puede ser vista como un intento fallido del legislador de brindar otra protección al asalariado para mantener su puesto de trabajo, luego de tener 30 días (1 mes) prestando servicios de manera ininterrumpida y subordinada.

Ahora bien, a partir de la puesta en práctica de este procedimiento (que solo podía hacerse por vía judicial y no por vía administrativa) se pudo evidenciar que rara vez se lograba el

establecimiento del trabajador en su lugar de trabajo y que era más bien una forma de probar el despido injustificado y cobrar las indemnización pertinentes. De esta manera, y posteriormente a la entrada en vigencia de la ley, el procedimiento de estabilidad fue derogado de forma tácita, al establecer el nuevo decreto presidencial de inamovilidad laboral que el trabajador gozaba de la misma a partir de un mes de prestar servicio en la Entidad de Trabajo. Sin embargo se sitúa como una novedad ya que no estaba incluido en la derogada ley del trabajo.

- Preaviso (Art. 81 y 82 LOTT)

Con respecto al preaviso entendido como un tiempo posterior a la presentación de la carta de renuncia en virtud del cual el trabajador debe prestar servicio hasta una fecha determinada, tras la reforma laboral, dejó de estar vigente lo establecido en el párrafo único del artículo 107 de la LOT con respecto a la indemnización por omisión del preaviso que debía pagar el trabajador al patrono y que era equivalente al salario que le había correspondido en el lapso de preaviso, según los límites indicados en la LOT.

En este sentido, aunque el legislador del 2012 no eliminó la obligación del trabajador de cumplir con el preaviso, tampoco estableció sanción alguna por su omisión por lo que parece más bien una obligación natural o una disposición jurídica con sanción imperfecta, debiendo el patrono cancelar hasta el último día que el trabajador prestó servicio en la entidad de trabajo, independientemente de haber trabajado el preaviso o no.

- Indemnización por despido (Art. 92 LOTT)

En virtud de lo establecido en el artículo 125 de la derogada LOT, la misma correspondía al trabajador en una proporción con el tiempo que tenía en la empresa y por lo tanto podía ser:

- a) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses.

- b) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario.

Adicionalmente el trabajador recibía una indemnización sustitutiva del preaviso cuyos montos oscilaban entre 15 días y 90 días de salario en proporción al tiempo trabajado. Sin embargo, con la reforma de la LOTTT solo se estable como indemnización por motivo de despido al trabajador que es equivalente a toda su antigüedad (conocida popularmente como el “doblete”).

- Indemnización por rescisión del contrato

En este punto, es importante resaltar lo establecido en el artículo 110 de la derogada LOT, que reza:

“En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término”

Sin embargo, al evaluar la reforma laboral existente (LOTTT) puede determinarse que el legislador modificó parcialmente el artículo eliminando la posibilidad de que el trabajador cobre dicha indemnización en el caso en que haya sido despedido injustificadamente y solo es posible cobrarla cuando estamos en presencia de la figura del retiro justificado. En este orden de ideas, es de notoria atención que la voluntad del legislador haya sido limitar la posibilidad del asalariado de cobrar dichas indemnizaciones, debiéndose esto quizás a un error material involuntario del mismo, no siendo posible entonces exigir este cobro por medio de una reclamación (siendo desde un principio infructuosa) cuando exista un despido injustificado ya que la voluntad expresa de la norma es otra.

-Beneficios anuales, vacaciones, bono vacacional y antigüedad (Artículos 190,192,137 y siguientes LOTTT)

En relación a estos conceptos, es pertinente plantear una tabla comparativa en relación a la nueva LOTTT y a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo:

Concepto	Ley Orgánica del Trabajo	Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras
Utilidades	15 días de salario promedio si el trabajador laboró un año ininterrumpido de trabajo o días fraccionados en proporción al tiempo laborado.	30 Días de Salario Promedio si el trabajador laboro un año ininterrumpido de trabajo o días fraccionados en proporción al tiempo laborado.
Vacaciones	15 días de salario promedio si el trabajador laboro un año ininterrumpido de trabajo o días fraccionados en proporción al tiempo laborado aumentando 1 día cada año.	
Bono Vacacional	7 días de salario a partir de un año ininterrumpido de trabajo o días fraccionados en proporción al tiempo laborado aumentando 1 día cada año	15 días a partir de un año ininterrumpido de trabajo o días fraccionados en proporción al tiempo laborado aumentando 1 día cada año
Antigüedad	15 días a partir de 3 meses laborando, hasta 6 meses 45 días a partir de los 6 meses laborando hasta cumplir 1 año 60 días al tener un año de servicio	15 días de salario cada trimestre calculado en base al último salario devengado Luego del primer año 2 días de salario por cada año hasta un máximo de 30 días Podría también calcularse (de forma alternativa) 30 días por año de servicio. El derecho a prestaciones sociales nace al inicio del trimestre.

Fuente: Elaboración Propia

- Acoso laboral y acoso sexual

En primer lugar, es importante manifestar que, en criterio del autor Rojas, Armando (2005) puede entenderse por Mobbing Laboral o acoso laboral a: *“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de un empleador, un jefe inmediato o mediato o un compañero de trabajo, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”*

En síntesis, el referido concepto, conlleva a que se genere en el trabajador un rechazo inmediato a su puesto de trabajo, que en la mayoría de los casos conlleva al asalariado a abandonarlo, como consecuencia de las presiones psicológicas ejercidas en su contra. Hoy en día existen factores que refuerzan estas conductas y que pueden estar relacionados con la envidia, los celos del éxito laboral de la víctima, su buena posición económica, inteligencia, y su cargo dentro de la institución. Por lo tanto, puede concluirse que, en realidad, son variados los intereses que conllevan al maltratante a efectuar este tipo de tortura.

Ahora bien, la LOTTT, no agota la figura del acoso refiriéndose únicamente al acoso laboral, la misma contiene de igual forma la figura del Acoso Sexual o en criterio de la autora Correa, Marisela (2012) “ 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 la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo”.

Es por todas las consideraciones anteriores, que se reconoce como importante que la nueva LOTTT, presenta terminologías novedosas con respecto a la ley derogada, señalando la figura del Mobbing o acoso laboral.

-Días feriados (Art. 184 LOTTT)

Se aumentó el número de días feriados incluyendo ahora al 24 y 31 de diciembre, así como el lunes y martes de carnaval y se establecieron los límites para su pago.

-Trabajadores domésticos (209 LOTTT)

Quizás una de las modificaciones más importantes de la nueva LOTTT haya sido la inclusión de los trabajadores domésticos dentro de todos los beneficios establecidos para los demás trabajadores. Es importante mencionar que con anterioridad a la entrada en vigencia, estos trabajadores del hogar solo podían recibir anualmente la llamada prima de navidad así como 15 días de salario de vacaciones, no reconociendo el legislador de la LOT su antigüedad como ocurría con los demás trabajadores.

-Permisos para el estudio (Art. 316 LOTTT)

Que se encuentran enmarcados dentro de los márgenes de la nueva LOTTT, y no estaban presentes en la legislación laboral antes de la modificación, sin embargo no establece el legislador una obligación expresa para el patrono, por lo que el artículo reza que “podrán otorgar esos permisos” por lo que parece un acuerdo entre las partes.

-Mención especial sobre la inamovilidad laboral (94, 420 LOTTT en adelante)

Puede entenderse por inamovilidad laboral a ese derecho consagrado en las normas jurídicas en materia laboral que permite al trabajador continuar en su puesto de trabajo, luego de haber permanecido en él, por lo menos un mes, aun cuando la voluntad del patrono sea contraria y por lo tanto, lo hay despedido injustificadamente. El derecho a NO ser despedido injustificadamente, si bien se encontraba enmarcado en los márgenes de la derogada LOT (que establecía fueros especiales como el sindical o el maternal), no estaba del todo definida de forma

legal tras la modificación de la normativa, se encuadra la figura de la inamovilidad laboral en el artículo 94 de la LOTTT vigente que establece:

Artículo 94. Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

En este orden de ideas es importante señalar que de conformidad con el Decreto publicado el año pasado, sobre inamovilidad laboral no todos los trabajadores que se encuentren en relación de subordinación podrán gozar de este derecho, ya que para ello se hace necesario:

- a) Ser un trabajador a tiempo indeterminado a partir de un (1) mes al servicio de un patrono o patrona
- b) Ser un trabajador contratado o contratada por tiempo determinado mientras no haya vencido el término establecido en el contrato
- c) Ser un trabajador contratado o contratada para una obra determinada mientras no haya concluido la totalidad o parte de la misma que constituya su obligación.
- d) No ejercer cargos de dirección o ser un trabajador de temporada o eventual.

En todo caso, la inamovilidad laboral legalmente definida, presentó en la nueva ley del trabajo nuevos aspectos no referidos en la anterior, es así como en el artículo 420 de la LOTTT se establece inamovilidad para los trabajadores (padres) desde que comienza el embarazo de su pareja hasta 2 años después del parto (igual que para la mujer en estado de gravidez), los trabajadores y trabajadoras por concepto de adopción de niños y niñas que tengan menos de 3 años de edad, los trabajadores con hijos que tengan alguna discapacidad (no estableciendo el legislador el tiempo de duración de esta inamovilidad, por lo que puede hacerse una presunción *irius tantum* de que en este sentido durara durante todo el tiempo que exista la discapacidad) y los trabajadores que se encuentren enmarcados en las causales de suspensión.

-Lapsos de prescripción (Artículo 51 LOTT)

Una mención específica debe hacerse a los lapsos de prescripción, que según la derogada LOT eran de un año para intentar cualquier acción, aunque estos lapsos eran prorrogables, en la mayoría de los casos los trabajadores por cuestiones relacionadas con el desconocimiento de la ley se veían en una imposibilidad de efectuar algún tipo de reclamación ya que acudían al órgano administrativo transcurrido el tiempo y operaba la prescripción.

Con la nueva LOTT se establece un lapso de 10 años para intentar cualquier acción en materia laboral a partir de la fecha de la terminación de la relación de trabajo, cuando se trate de acciones provenientes de prestaciones sociales. Serán 5 años para todas las demás acciones en materia laboral, a partir de la fecha de la terminación de la relación, lapsos que aunque parecen excesivos fueron establecidos en beneficio de los derechos de los trabajadores.

-Mención especial a las jornadas de trabajo

Quizá una de las modificaciones más importantes que fueron realizadas en materia laboral, guarda relación con la reducción en la jornada de trabajo. En los marcos de la antigua LOT, y de conformidad con lo establecido en el artículo 195 de la LOT la jornada diurna (desde la 5am hasta las 7 pm) no podía exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna (desde las 7pm hasta las 5 am) tenía un límite máximo de siete (7) horas diarias y no podía exceder de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta (períodos de trabajo diurnos y nocturnos) no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.

Ahora bien, la nueva LOTT, estableció un plazo de 1 año para la aplicación de la nueva jornada laboral en los términos por ella misma indicada estableciendo el legislador que las empresas debían consignar los nuevos horarios de trabajo en las inspectorías de trabajo de su jurisdicción, a los efectos legales correspondientes.

De la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estudio comparativo entre ambas disposiciones normativas

En todo caso, la reducción de la jornada no podrá afectar el salario que los trabajadores habían estado percibiendo antes de la modificación.

Con respecto a las horas del día que se consideran de jornada diurna, nocturna y mixta, no hubo modificación para los efectos de la nueva LOTTT, sin embargo, el legislador modificó las horas establecidas para los límites semanales, así se tiene:

Jornada	Ley Orgánica del Trabajo	Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras
Diurna	5:00 AM Y 7:00 PM <i>No puede exceder de 08 horas diarias ni de 44 horas semanales</i>	5:00 AM Y 7:00 PM <i>No puede exceder de 08 horas diarias ni de 40 horas semanales</i>
Nocturna	5:00 AM Y 7:00 PM <i>No puede exceder de 07 horas diarias ni de 40 horas semanales</i>	7:00 PM Y 5:00 AM <i>No puede exceder de 07 horas diarias ni de 35 horas semanales</i>
Mixta	Periodos diurnos y nocturnos No puede exceder de 07 horas y media diarias ni de 42 horas semanales	Periodos diurnos y nocturnos No puede exceder de 07 horas y media diaria ni de 37 horas y media semanales
Descanso	01 día semanal independientemente de la jornada	02 días independientemente de la jornada

Fuente: Elaboración Propia

Ahora bien, para poder estudiar las nuevas jornadas laborales, se plantea un estudio establecido con la finalidad última de comprender en una mejor proporción todo lo relativo a las nuevas modificaciones de la jornada de trabajo.

Es pertinente mencionar los ejemplos presentados por el material informativo de fecha 10 de mayo del 2013 presentado por la dirección general de relaciones laborales del

Viceministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, que en relación a este punto presenta:

<i>EJEMPLOS DE JORNADA DIURNA</i>		
HORARIO A	HORARIO B	HORARIO C
8:00 AM A 12:00 PM 1:00 PM A 5:00 PM	7:30 AM A 12:00 PM 1:30 PM A 4:00 PM	9:00 AM A 5:00 PM ½ HORA PARA COMER
DIAS DE DESCANSO: SABADOS Y DOMINGOS	DIAS DE DESCANSO: LUNES Y MARTES	DIAS DE DESCANSO DOMINGO Y LUNES

Fuente: Elaboración Propia.

En estos ejemplos como puede verse, se cumple con las cuatro condiciones establecidas en la ley: la jornada diaria no supera el número de 8 horas permitidas por la ley para la jornada diurna, de igual forma en el horario A se establece una hora para reposo y comida y en el horario B hora y media que no se cuentan como parte de la jornada, por su parte aunque en el horario C se establece solo media hora esta si se cuenta como parte de la jornada de 8 horas.

Estos trabajadores laboran 5 días a la semana y 8 horas cada día y la jornada semanal no supera el límite de 40 horas establecido en la ley para la jornada diurna. De igual forma el trabajador disfruta cada semana de dos días de descanso continuos. En el caso del horario B los días de descanso son lunes y martes, por lo que en ese horario de trabajo está contemplado el domingo como día laborable, pero debe pagársele al trabajador con el recargo correspondiente.

<i>EJEMPLOS DE JORNADA NOCTURNA</i>		
HORARIO A	HORARIO B	HORARIO C
8:00 PM A 11:00 PM 12:00 PM A 4:00 AM	11:00 PM A 6:00 AM ½ HORA PARA LA COMIDA	4:00 PM A 6:30 PM 7:30 PM A 12:00 PM
DIAS DE DESCANSO: DOMINGO Y LUNES	DIAS DE DESCANSO SABADO Y DOMINGO	DIAS DE DESCANSO DOMINGO Y LUNES

Fuente: Elaboración Propia

De la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estudio comparativo entre ambas disposiciones normativas

En estos ejemplos se cumplen con las cuatro condiciones establecidas en la ley: la jornada diaria no supera el límite de 7 horas permitidas para la jornada nocturna, en los horarios A y C se establece una norma para reposo y comida que no se cuentan como parte de la jornada. En el horario B se establece media hora de descanso que se si cuenta como parte de la jornada. Se laboran cinco días a la semana de 7 horas cada uno, por lo que la jornada semanal no supera las 35 horas establecidas en la ley para la jornada nocturna.

El trabajador disfruta cada semana de dos días de descanso continuos. Nótese en el horario C que hay horas diurnas ya que el horario comienza a las 4:00 p.m., sin embargo como la jornada tiene más de 4 horas nocturnas se considera que toda la jornada es nocturna y por lo tanto todas las horas trabajadas tiene un recargo por bono nocturno de al menos un 30% (Art. 117 LOTTT).

EJEMPLOS DE JORNADA MIXTA		
HORARIO A	HORARIO B	HORARIO C
1:00 PM A 5:30 PM 7:00 PM A 10:00 PM	2:00 PM A 9:30 PM ½ HORA PARA LA COMIDA	1:00 PM A 8:30 PM 1 HORA APRA LA COMIDA
DIAS DE DESCANSO: DOMINGO Y LUNES	DIAS DE DESCANSO SABADO Y DOMINGO	DIAS DE DESCANSO DOMINGO Y LUNES

Fuente: Elaboración Propia.

Como puede verse, en estos ejemplos se cumple con las condiciones para que pueda haber una jornada mixta: la jornada diaria no supera el número de 7 horas y media permitidas por la ley para la jornada mixta. Se considera jornada mixta porque hay nocturnas sin que sean más de cuatro. En el horario A hay 3 horas nocturnas en el horario B hay 2 horas nocturnas y en el c hay hora y media. Las horas nocturnas deben ser pagadas con al menos un 30% de recargo de bono nocturno.

En el horario A se establece una hora y media para reposo y comida que no se cuentan como parte de la jornada. En el horario B se establece media hora de reposo y comida y en el

horario c se establece una hora que si se cuentan como parte de la jornada. Se laboran cinco días a la semana de siete horas cada uno, por lo que la jornada semanal no supera las 37 horas establecidas en la ley para la jornada mixta, a su vez el trabajador disfruta de dos días de descanso continuos.

- **Horarios especiales**

Mención específica debe hacerse a los horarios especiales, es decir, aquellas excepciones establecidas en la ley para las limitaciones a la jornada de trabajo, este tipo de jornadas solo son aplicables a determinados trabajadores:

1. los trabajadores de dirección: se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlos, en todo o en parte, en sus funciones.
2. los trabajadores sin esfuerzo continuo: quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras.
3. Los trabajadores de Inspección o de vigilancia: Se entiende por trabajador o trabajadora de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes los trabajadores cuya labor requiere su sola presencia con horas laborales discontinuas o intermitentes que implican largos periodos de inacción durante el cual el trabajador no despliega actividad material ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para llamadas eventuales.

La nueva LOTTT no modificó lo establecido en la derogada ley del trabajo con respecto a los trabajadores que cumplirían jornadas especiales, pero si redujo en cierta forma los límites (no pueden exceder de 11 horas) de 12 horas máximas de jornada establecidas en la ley derogada. De igual forma, debe establecerse el tiempo de reposo y de comida. Ahora bien, como este tipo de trabajadores no pueden laborar más de 5 horas continuas sin reposo, si la jornada

De la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estudio comparativo entre ambas disposiciones normativas

diaria supera las 10 horas necesariamente debe haber dos momentos para el reposo y para la comida.

El promedio de horas trabajadas a la semana no debe en virtud de la ley superar las 40 horas. Para determinar el promedio deben tomarse en consideración las horas laboradas en un lapso de 8 semanas y estos trabajadores tienen derecho al disfrute de dos días continuos de descanso a la semana.

EJEMPLO DE HORARIO ESPECIAL

Semana	L	M	M	J	V	S	D	Horas Semanales Laboradas
1	T	T			T	T		44
2		T	T			T	T	44
3			T	T			T	33
4	T			T	T			33
5	T	T			T	T		44
6		T	T			T	T	44
7			T	T			T	33
8	T			T	T			33

Fuente: Elaboración Propia

Total de horas laboradas (8 semanas): 308 horas

Promedio semanal: 38,5 horas.

En este horario de trabajo una enfermera hace guardia dos días continuos y seguidamente tiene 2 días de descanso, por lo tanto este horario, cumple con las condiciones establecidas para los horarios especiales: la jornada diaria no excede de las 11 horas establecidas en el artículo 175 LOTTT y además el tiempo para el reposo y comida está distribuido de manera que la trabajadora no labore más de cinco horas continuas.

El primer descanso de una hora debe ser de absoluta disponibilidad de la trabajadora y no se computa para la jornada de trabajo. En el segundo es solo media hora se computa como parte de la jornada de trabajo. El promedio de horas trabajadas semanalmente es de 38 horas y media por lo que no excede el límite de 40 horas establecido en el Art. 175 de la LOTTT. De igual forma el trabajador disfruta todas las semanas de al menos de dos días continuos de descanso.

- **Horarios convenidos**

A pesar de los límites establecidos y los horarios especiales, la nueva LOTTT siguiendo la línea de la derogada norma, establece la posibilidad de que el patrono y los trabajadores convengan un horario que se adapte a las características de la labor que se realiza en la entidad de trabajo. Sin embargo, en todos los casos de horario convenidos debe cumplir con jornadas diarias que no excedan 11 horas, se debe establecer el tiempo de reposo y comida y de superar 10 horas la jornada necesariamente el trabajador debe contar con dos momentos para el descanso. El promedio de horas trabajadas a la semana no debe superar las 40 horas, para determinarlo se deben tomar en cuenta las horas trabajadas en un lapso de 8 semanas.

Es importante hacer mención a los horarios de trabajo convenidos para las entidades que por la característica de la labor que realizan o por el tipo de maquinarias que usan no pueden determinar a la voluntad, requiriendo una labor continua y permanente, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año. En este tipo de entidades de trabajo, cuya labor no puede interrumpirse debe laborarse por turnos mediante grupos de trabajo que se releven. Por lo general, existen tres turnos de trabajo de 8 horas que cubren las 24 horas del día. Los horarios de trabajo continuo deben cumplir con las siguientes condiciones:

- El promedio de horas trabajadas a la semana no debe superar las 42 horas, para determinar se deben tomar en cuenta las horas trabajadas en un lapso de 8 semanas.
- En el curso de cada periodo de 7 días, el trabajador deberá disfrutar como mínimo de un día de descanso.

De la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estudio comparativo entre ambas disposiciones normativas

- Si el horario de trabajo establece semanas donde se labore seis días, esta semana debe ser compensada con un día de disfrute adicional durante las vacaciones anuales.

-

En este sentido, a los fines de su mejor estudio y conocimiento, se plantea un ejemplo de trabajo convenido, el horario que se plante a continuación el patrono y los trabajadores convinieron un horario de trabajo con una jornada diaria de 9 horas 20 minutos para generar más tiempo de descanso, en este horario puede observarse que la jornada diaria no excede de las 11 horas establecidas en el Art. 175 LOTTT, el tiempo para el reposo y comida es de una hora y cuarenta minutos el cual no se computa a la jornada diaria de trabajo, el promedio de horas trabajadas semanalmente es de 39 horas 35 minutos, por lo que no excede el límite de 40 horas establecido en la ley, además el trabajador disfruta todas las semanas de al menos dos días continuos de descanso.

EJEMPLO DE HORARIO CONVENIDO

Semana	L	M	M	J	V	S	D	Horas Semanales Laboradas
1	T	T	T			T	T	46 H 44 M
2	T			T	T	T		37 H 20 M
3		T	T	T			T	37 H 20 M
4	T	T			T	T	T	46 H 40 M
5			T	T	T			28 H 0 M
6	T	T	T			T	T	46 H 40 M
7	T			T	T	T		37 H 20 M
8		T	T	T			T	37 H 20 M

Fuente: Elaboración Propia

Total de horas laboradas (8 semanas): 316 horas 40 minutos

Promedio semanal: 39 horas 35 minutos

Metodología

Al igual que en todo proceso investigador – ya sea cuantitativo o cualitativo- se hace un requerimiento puntual sobre la construcción de la estructura de la investigación que se pretende llevar a cabo. De ahí que, las características de la investigación van a depender del propósito que se pretende alcanzar, y determina el nivel de complejidad de la investigación así como el tipo de estudio que se pretende desarrollar. En consecuencia, tras la consideración del alcance estratégico de esta investigación se puede determinar que esto conlleva a la utilización de técnicas de carácter de investigación documental el cual se sustenta sobre la base de aquellos estudios de problemas con el propósito de ampliar conocimientos de esta naturaleza y en relación al tema de estudio. No obstante por las condiciones que rige el estudio, la investigación además del diseño documental y doctrinario se ha servido también de instrumentos jurídicos en la materia.

Conclusiones

El mundo de las relaciones laborales es complejo en todos los sentidos. En este orden de ideas pueden presentarse una gran multitud de situaciones de complejo estudio, considerando el ámbito en el que se desarrolla ese trabajador o las condiciones socioeconómicas y hasta culturales de su patrono. Desde este punto de vista, el sistema de relaciones laborales de cualquier sociedad siempre será complejo en su estudio y argumentación, debiendo ser la procedencia de un análisis profundo para su claro y correcto entendimiento.

Con objeto de la reforma de la LOTTT a pesar de contar con distintas cuestiones que son en líneas generales bastante novedosas (como la inamovilidad, reducción de horarios, etc.) se esperó que se incluyera en la norma disposiciones legales que regularan el problema de los mercados de trabajo informales que afronta el estado venezolano, sin embargo, el legislador de la LOTTT prefirió omitir esta situación real que se ha venido generando en nuestro país y que a raíz de la aparición de los denominados “bachaqueros” se crearon mayores dificultades que las que se tuvieron en el 2012 para los trabajadores informales: se trata de reconocer la labor de

personas que revenden productos regulados, una práctica conocidamente ilícita. Es por ello que hubiera sido prudente crear normas jurídicas que regulen los mercados informales pero esto hubiera sido en 2012 una forma de reconocerlos dentro de nuestro sistema como una realidad de la sociedad venezolana lo que tampoco convenía demasiado al Estado para ese momento electoral.

De igual forma, la mejora progresiva y exagerada de los derechos de los trabajadores lleva a considerar que existe una tendencia del Estado a proteger de forma excesiva al trabajador. En este sentido, el establecimiento de la inamovilidad laboral para casi toda la masa trabajadora si bien garantiza sus puestos de trabajo también es un arma de doble filo con respecto a las empresas cuyo personal hace uso de este derecho para no prestar un servicio adecuado a las exigencias del mercado. Es por ello que, en criterio de los autores, se ve a la inamovilidad no solo como el resultado del esfuerzo de la masa trabajadora sino también como un mecanismo ideado por el Estado para disfrazar las tasas de desempleo.

En todos los casos, el complejo reto que tienen que enfrentar tanto las organizaciones públicas como privadas es adaptarse a las nuevas exigencias en materia laboral, y a los cambios presentados por la reforma de las normativas en esta materia. Todo esto puede conseguirse mediante la inserción y capacitación tanto de los patronos como de los trabajadores en los procesos de innovación y transformación que vive el mundo laboral.

Referencias

- Arias, Fidias (2006). *El Proyecto de Investigación*. Quinta Edición. Editorial Espíteme. Caracas
- Balestrini, Miriam (2002). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- Beckhard Richard Y Harris Richard (1988). Desarrollo Organizacional Interamericano. Estados Unidos.*

- Bisquerra, Rafael (1996). Metodología de la Investigación Educativa. Editorial La Muralla. España
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Número 5.453. Marzo 24, 2000. Caracas.*
- De Ferrari, Francisco (2011). El Despido De Trabajadores, Revista De Derecho Laboral. Documento En Línea. Disponible en: www.dianelt.com Consulta: 2013, 12 de diciembre.*
- De La Garza, Enrique (2009). Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. Primera Edición. Facultad de Ciencias Sociales. México.*
- Decreto con valor, rango y fuerza de Reglamento LOTTT (2013). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 40.157. Decreto con Fuerza de Ley. Abril, 30, 2013, Caracas
- Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997. Caracas.
- Garnica, Héctor (2009) Análisis Costo Beneficio de la inamovilidad Laboral en Materia de Construcción en Venezuela. Trabajo de grado Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.*
- Lucena, Héctor (2004). Las Relaciones Laborales en América Latina en el marco del XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. Venezuela.*
- Lucena, Héctor (2009). Lo Laboral en Tiempos de Transición. Universidad de Carabobo. Venezuela.