



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

INFORME DEL TALLER: NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT)

Organizado por el Instituto Nacional de Estudios Sociales (INES)

Celebrado en la Sede de la Universidad de Trabajadores de América Latina (UTAL)

San Antonio de los Altos, Estado Miranda, del 08 al 10 de julio de 2009.

Preparado por: Lcdo. Ernesto Valera (Vice-Presidente del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo, CRIC)

Miércoles 08 de Julio de 2009:

1. Lcdo. Carlos Moris (Subdirector del INES):
Realiza la presentación del Evento.
2. Lcdo. Oscar Martínez (Director del INES):
Presenta el evento, afirma que en relación al tema planteado se habla de reforma, de nueva ley, de código del trabajo, aspectos que sin duda alguna serán abordados durante el desarrollo de la actividad. Desde el año 2005 el INES ha trabajado en torno a la reforma de la LOT, por lo que para esta primera discusión estuvieron presentes. Para el Taller han unido esfuerzos con el Laboratorio (LAINET). Todo esto tiene como antecedente lo que señala la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y su mandato establecido en la disposición Transitoria Cuarta, numeral 3 (Ver Referencias). Desde el año 1999 han surgido también una serie de leyes que impactan el ámbito laboral, por tanto se deben tomar en cuenta todos estos cambios.
3. Prof. Rolando Smith (Director de LAINET):
Este evento es realmente fundamental para la nueva LOT. La Universidad de Carabobo mantiene convenios con la UTAL; también la UC ha usado estos espacios para la discusión, fundamentalmente para discusiones a nivel de los Estudiantes del Doctorado. Las Universidades están obligadas éticamente a brindar también espacios para la discusión libre, democrática y plural de todos los temas de interés nacional. El tema laboral es una de las bases fundamentales para generar un país sólido, es por tanto un tema de los trabajadores y de la ciudadanía en general, a través de un dialogo que es envolvente. Lo que LAINET desea está plenamente en sintonía con el INES, por tanto, ha sido fácil concretar una agenda en común. Se debe crear entonces un elemento metodológico para abordar la nueva LOT. Con la independencia de la discusión el objetivo es lograr algo que mejore las condiciones laborales.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Tel. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

4. Lcdo. Oscar Martínez (Director del INES):

Tenemos un excelente equipo de trabajo, especialistas, lo que nos debe conducir a propuestas concretas, por tanto se puede contribuir significativamente al proceso del debate nacional para la elaboración de la LOT. Tenemos límites en el tiempo para poder presentar una propuesta, pero inicialmente la reunión se plantea con trabajadores y académicos, posteriormente los resultados se insertarán en un debate más amplio.

Asimismo, abordó un documento presentado por el Abogado Oscar Hernández (UCLA) en un encuentro anterior con ocasión de la segunda discusión de la Reforma de la LOT en el año 2005 (el Proyecto se aprobó en primera discusión el 17-07-03); en el mismo se señalan las instituciones fundamentales que se debían abordar: las prestaciones sociales, la prescripción de las acciones sobre las prestaciones sociales y la reducción de la jornada. Asimismo, se señaló la necesidad de adaptar el Marco Legal Venezolano a los Convenios OIT. En este sentido se plantearon varias interrogantes: ¿cómo debe ser la reforma?, debe hundir sus raíces en los principios que inspiran el derecho del trabajo (CRBV, Convenios OIT); ¿qué valores deben enmarcar la nueva normativa?, mantener el estado de derecho, justicia, igualdad, pluralismo, entre otros; ¿la reforma debe ser puntual o integral?, la reforma debía tomar en cuenta los aspectos económicos, políticos y sociales del momento, debe ser dinámica, protectora, no flexibilizadora, manteniendo la convención colectiva.

Desde el año 2005 no se había abordado la reforma hasta hace poco que la “Comisión de Desarrollo Social Integral” de la Asamblea Nacional (CDSI-AN) hizo la convocatoria.

¿Será una Nueva Ley Orgánica del trabajo?.

¿Cómo podemos trabajar los temas para abordarlos?.

¿Cuál será la metodología adecuada ante la falta de un proyecto?

En este sentido, ante la ausencia de un Proyecto proponemos la siguiente metodología:

- a) Ubicar el marco legal base de la nueva LOT.
- b) Trabajar en los temas, agrupándolos en cuatro (4) áreas:
 - Derecho Colectivo del Trabajo.
 - De la Administración y el Trabajo.
 - Relaciones de Trabajo.
 - Condiciones de Trabajo.

Son grupos de temas propuestos, pero pueden ajustarse e incorporarse otros aspectos.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

Los temas se abordarían a través de Mesas de Trabajo, en las cuales se llegarían a conclusiones que luego se discutirán en Plenaria para obtener los acuerdos.

- c) Socializar las propuestas o acuerdos de la Plenaria a través de discusiones con los respectivos sindicatos y trabajadores en general.
 - d) Construir Mesas Técnicas Específicas en temas claves con los trabajadores.
5. Participación de los Representantes Sindicales:
- Existe mucha expectativa por cuanto se cree que ya el Proyecto de la LOT está hecho.
 - Los trabajadores de base no están informados realmente.
 - Efectivamente quién garantiza que los planteamientos de los trabajadores sean tomados en cuenta.
 - La Constitución Nacional (CRBV) sólo habla de dos (02) aspectos puntuales, pero se quiere hacer toda de nuevo a cuenta de qué.
 - ¿Por qué planteamientos Socialistas si la CRBV no lo refiere así?
6. Lcdo. Oscar Martínez (Director del INES):
- Hay temas que están en el ambiente y algunos las quieren solucionar por esta vía. Los Consejos de Trabajadores no se pueden rechazar, pero es necesario ver cómo será su trabajo. Se teme que todo esto se ideologice y entonces ¿adónde irá este instrumento tan importante (LOT)? ¿Hacia donde van las Relaciones de trabajo?. La nueva LOT no debe entorpecer el desarrollo del país.
7. Prof. Napoleón Goizoeta (Director de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo, Asesor del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo): **Presentación “Marco Jurídico para la Nueva Ley Orgánica del Trabajo”.**
- Carácter Dinámico del Derecho del Trabajo: es un derecho inacabado según Mario de la Cueva).
 - El marco jurídico del Derecho del trabajo forma parte de un supuesto diferente al Derecho Civil o al Derecho Administrativo. El débil jurídico es el trabajador, por eso el Estado trata de igualar a través de un conjunto mínimo de condiciones. El derecho del trabajo y su normativa prevé proteger al trabajador.
 - Escenarios bajo los cuales se Reforma la LOT:
 - a) Modelo Clásico: para establecer un conjunto de derechos y reivindicaciones para los trabajadores (garantista).
 - b) Modelo Desregulador: flexibilizar para fortalecer el mercado.
 - c) Modelo Estatista: para fortalecer el Estado, más poder para el Estado.
 - ¿Para qué la Reforma de la LOT?:



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

- a) Par cumplir con el mandado de la CRBV: Prestaciones Sociales, Prescripción Laboral, Reducción de la Jornada, Estabilidad Laboral.
- b) Para incluir otros elementos, ya que el contexto actual es otro.
- ¿Sería acaso para desarrollar normas contenidas en otras fuentes externas?:
 - a) Declaraciones Internacionales: Convenios OIT.
 - b) Direccionales: Carta Interamericana de la OEA.
 - c) Tratados de naturaleza económica: Mercosur, CAN, entre otros.
- Sistematizar la Proliferación de Normas Laborales:
 - a) Textos legales con contenido exclusivamente laboral.
 - b) Otros textos legales que regulan otra materia pero que han incorporado normas laborales.
 - c) Normas laborales reglamentarias que invaden potestad legislativa.
- ¿Qué paso con el Proyecto Aprobado en primera Discusión?
No será tomado en cuenta para la nueva LOT.
En consecuencia: ¿cuál es el soporte?
 - a) La Constitución.
 - b) Proyecto Nacional Simón Bolívar (2007-2012).
- Metodología a Seguir: La Comisión de Desarrollo Social Integral de la AN abrió un amplio debate nacional, tendiente en principio a la redacción de los Ejes Temáticos. A partir de estos ejes se genera una nueva discusión y el inicio de las mesas técnicas.
Ahora bien, ¿por qué no usaron la mayoría en la AN?, ¿por qué no usaron la Ley Habilitante?, ¿quieren dar cabida a una democracia participativa?, ¿será acaso una “papa caliente”?, ante ello, ¿seremos espectadores o actores?.
- Orientación del Nuevo Texto Laboral:
Como base lo establecido en:
 - a) Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.
 - b) Artículos 86 al 97: sobre las garantías del trabajo.
 - c) Artículo 112. Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social...



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

- d) Artículo 299. El régimen socioeconómico de la República Bolivariana de Venezuela se fundamenta en los principios de justicia social, democracia, eficiencia, libre competencia, protección del ambiente, productividad y solidaridad, a los fines de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad...
- e) ¿Artículo 296, numeral 6 de la Ley del Poder Electoral?:
- ¿Será una Ley Socialista?
NO...
 - a) Será una *Ley Revolucionaria*, porque “revoluciona los valores del trabajo” (Dip. Oscar Figuera). Será una ley en fase de transición al socialismo.
 - b) Será una ley que seguirá rigiendo algunas relaciones capitalistas que se mantendrán en este proceso de transición al Socialismo.
 - c) De apuntalar o apalancar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.
 - ¿Cuál será la Propuesta?
 - a) Reforma puntual, parcial o integral de la LOT.
 - b) Se limitará solo a la LOT o abarcará toda la Legislación Laboral.
 - c) ¿Cuál será la vía para implementarla? Ley Especial, Ley orgánica o Código Orgánico del Trabajo.
 - ¿Qué son los Ejes Temáticos?
 - a) Directrices laborales que deben seguirse en la elaboración de la LOT.
 - b) Carácter enunciativo, pueden fusionarse o adicionársele elementos.
 - c) Son 26 actualmente (Ver Referencias).
8. Prof. Carlos Navarro (Presidente de Alianza Sindical Independiente, ASI),

Comentarista:

- Desde hace más de tres (03) años estamos informando que esto venía. Está discusión se realiza bajo un contexto de confrontación, actualmente hay más de 290 conflictos nacionales. Se ha asumido el tema de manera dogmática y sesgada por parte de la Asamblea Nacional, ello ha obligado a inventarse esta Caricatura, pues la ley de 1197 llevó cerca de cuatro años y medio de discusión.
- La metodología planteada induce que debía haber o darse el nombramiento de Mesas Técnicas. Sin embargo, el 05 de mayo fueron convocados los Sindicatos (95% del sector Oficialista), sin papel de trabajo, proyecto o documento base; sólo se presentó el discurso/exhortación sobre lo que ellos (AN) querían. Sin embargo, en esta reunión plantearon que cualquier discusión o propuesta no podría ir en contra del artículo 95 de la CRBV sobre la Libertad Sindical, el mismo establece que



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

“los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley”...

- Alertaron también que la aprobación de la LOT no podría violentar tampoco el artículo 96 de la CRBV, sobre la Negociación Colectiva, el mismo establece que “todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley”...
- De igual manera es irrenunciable el Derecho a Huelga consagrado en el artículo 97 de la CRBV, el cual establece que “todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley”.
- Se debe profundizar sobre la “Sub-contratación” y la “Terciarización”, pues el propio Gobierno es quien ha fortalecido este elemento. Por tanto es conveniente recordar el artículo 94 de la CRBV, el cual señala la Simulación y Fraude en el Empleo. Evidentemente que el artículo 89 de la misma CRBV es fundamental, pues establece los principios que rigen el trabajo como un hecho social.
- Por otra parte, se debe revisar el papel del Ministerio del trabajo, pues está partidizado. Los Consejos de Trabajadores no pueden sustituir a los Sindicatos, no es viable. El Movimiento Sindical no será pasivo ni complaciente ante esta situación.
- El riesgo de que estemos en una estrategia con dos rostros mediáticos, ellos (AN) están dando participación, pero pueden tener algo listo también.
- El tema del intervencionismo del estado Venezolano fue tratado en la OIT, además de la violación de los Tratados Internacionales (convenidos por 176 países). Participaron Cova y Navarro por el Movimiento Sindical, participaron la violación del Convenio 87 y la intromisión en las elecciones sindicales, con lo cual existe una práctica interventora y ausencia de seguimiento y control por parte de la OIT, asimismo se violaron los Convenios 01, 41, 98, 102, 111, 118, 121, 128, 140, 142, 148, 158, 182, entre otros.
- Por otra parte se ha criminalizado la Actividad Sindical. El Gremio Sindical está tratando de llevar la discusión a todo el país.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

Jueves 09 de julio de 2009

9. Prof. Napoleón Goizoeta (Director de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo, Asesor del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo): ***Presentación “Derecho Colectivo del Trabajo”.***

- El Derecho del Trabajo se divide en Individual y Colectiva. El derecho colectivo del trabajo son normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo en sus tres Instituciones o pilares fundamentales, como lo son:
 - a) Las Asociaciones Profesionales.
 - b) La Negociación Colectiva.
 - c) Los Conflictos Colectivos de Trabajo (derecho a Huelga y Cierre Patronal).
- El Derecho Colectivo del Trabajo es fundamental para el papel de los Sindicatos, sobre todo en aquellos realmente representativos de los trabajadores. El Derecho Sindical es para defender a los trabajadores, es para contribuir con ellos.
- Relaciones de Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo:

El sistema de relaciones labores ha sido el producto de sociedades democráticas, pluralistas, con un sistema de organización de producción no centralizada y con organizaciones sindicales fuertes, autónomas e independientes, en donde surgen los conflictos que pueden llevar a la huelga o al cierre de las empresas por parte del patrono. Allí los conflictos son algo normal, suelen tener consecuencias positivas
- Los Derechos del Trabajador
 - a) Prohibición de discriminación (política, raza, sexo, creencias).
 - b) Libertad ideológica y religiosa.
 - c) Derecho a la intimidad.
 - d) Libertad de expresión e información.

Todos son derechos fundamentales, precisamente uno de los ejes del derecho colectivo del trabajo.
- Los Derechos Fundamentales en el Trabajo:

Declaración 86 (1988) de la OIT:

 - a) Libertad de asociación.
 - b) Libertad sindical.
 - c) Reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

El Convenio 87 es relativo a la libertad sindical. El convenio 98 es relativo a la sindicalización y la negociación colectiva de trabajo. Ello implica una



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Tel. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

SUPRACONSTITUCIONALIDAD, puesto que el artículo 23 de la CRBV establece que los Convenios Internacionales prevalecen y son aplicables en forma inmediata cuando son favorables para el trabajador

- Características de los Derechos Humanos:
 - a) Universales.
 - b) Interdependientes.
 - c) Indivisibles.
 - d) Progresivos.
 - e) Inderogables.
 - f) Imprescriptibles.
- Normativa Interna en Materia Laboral:

Revisar artículos (CRBV) 2, 112, 299, 52, 95, 96, 97 y 293 (6) del Poder Electoral.
- ¿Qué es un Sistema Socialista de Relaciones Laborales?

Su principal característica es la planificación central de la economía. En donde los sindicatos y las empresas son entes interrelacionados y en donde en teoría los conflictos sociales quedan excluidos (ejemplo: Unión Soviética, Yugoslavia, países socialistas).

En la autogestión la huelga queda excluida, existen conflictos ya que en el ejercicio de la gerencia de la propiedad social surten los elementos individuales.

El General Alberto Müller Rojas afirma que “en el Socialismo no existen conflictos, ya que la propiedad es social, por tanto, los sindicatos no tienen razón de ser”.
- Escenarios en cuanto a las Prestaciones Sociales:
 - a) Fondo de prestaciones sociales.
 - b) Sistema mixto.
 - c) Régimen anterior (recalculo).
- Consejos de Trabajadores: No serán de obligatoria inserción en los centros de trabajadores, según reveló recientemente el Dip. Oscar Figuera (Presidente de la CDSI-AN).
- Reducción de la Jornada. ¿Para qué?
 - a) Formación ideológica.
 - b) Adoctrinamiento.
 - c) Educación y formación juvenil.
- ¿Qué Proponemos?
 - a) Reconocimiento y fortalecimiento de la organización sindical.
 - b) Crear Sindicatos de Grupos de Empresas.
 - c) Negociación Colectiva a nivel de Grupos de Empresas.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

- d) Desarrollar el nivel de la Negociación Colectiva articulada.
 - e) Incorporar las coaliciones de trabajadores como sujeto de Negociación Colectiva.
 - f) Ratificar el contenido de la Negociación Colectiva (art. 507 LOT).
 - g) Ratificar el principio de la Negociación Colectiva voluntaria y no forzada. Ello ratificado por Venezuela en el Convenio OIT N° 154.
 - h) Un concepto amplio de la Huelga, que no sólo se limite a la suspensión colectiva del trabajo.
 - i) Eliminación y prohibición de normas que limiten o criminalicen el ejercicio del derecho a huelga, como por ejemplo algunos elementos contenidos en el Código Orgánica Procesal Penal y la Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria.
10. Abog. Antonio María Rodríguez (Presidente de la Confederación General de Trabajadores) **Comentarista:**

En materia de Negociación Colectiva se toma en cuenta el sindicato con mayor representatividad. Existe un monopolio directo del sindicato, garantizado por el Estado, ya que se induce a establecer negociación con el mínimo.

La libertad sindical debe ser total, ya que cada quien debe tener la potestad para actuar. Existe intervención sindical, pues hace poco se llevó a cabo un Referendo Sindical para relegitimar a todos los representantes sindicales. Asimismo, se planteó otra intervención, el Consejo Nacional Electoral (CNE) está interviniendo en todas las elecciones sindicales, pues todo debe pasar por sus manos para poder autorizar el desarrollo de las mismas, por lo que las elecciones sindicales están condicionadas a una decisión del CNE.

El sindicato de los trabajadores de Unicasa (Sutraunicasa) realizó elecciones a nivel nacional, participaron al CNE previamente, pero este no respondió, hicieron las elecciones de igual forma, ante lo cual el CNE intervino alegando nulidad por cuanto no habían autorizado el proceso. Sin embargo, lograron validar la elección vía Amparo Constitucional.

Por tanto, el Amparo Constitucional parece ser la vía para lograr el respeto. También se plantea que en Agosto próximo saldrá una Gaceta donde se plantea que sólo se debe notificar al CNE para hacer las elecciones, pero para validar los resultados se deben presentar los mismos.

Ha habido experiencias de desconocimiento de las autoridades sindicales, incluso desconocimiento por parte de las Confederaciones y/o Federaciones.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

Cuando se deposita el proyecto de Negociación Colectiva a la Inspectoría del Trabajo, ellos tienen la discrecionalidad de aceptar o no tal acción.

Existe una intervención acentuada por parte del Gobierno Nacional, por cuanto no discute la Convención Colectiva, ignora tal mecanismo. No se toma en cuenta a los Sindicatos para la estructuración del Salario Mínimo.

Se coloca de manera análoga el Derecho a Sindicalización y el de Negociación Colectiva.

El Derecho a la Huelga es peligroso, la OIT no expresa la misma como un mecanismo, sólo plantea los derechos humanos, actualmente la huelga debe responder a muchas situaciones, entre ellas los cánones legales, una huelga mal montada genera desconocimiento.

Las Inspectorías del Trabajo trabajan muy lento y no reconocen las solicitudes de los miembros sindicales a menos que sean abogados. La discrecionalidad del Funcionario es realmente peligrosa, además, las decisiones de los mismos no son respetadas por las empresas, ello limita al Movimiento Sindical.

En la Nueva Ley se le debe dar al Inspector mucha más fuerza para que sus decisiones sean respetadas. En el ámbito procesal se debe suavizar el hecho de la presencia de un abogado, por cuanto los trabajadores no pueden pagarlo, en este sentido debe existir también un defensor público para la acción sindical y de los trabajadores.

Debe existir la promoción del Movimiento Sindical, en la Nueva Ley debe crearse una figura como las Escuelas Sindicales.

11. José Gregorio Pérez (Sindicato de Trabajadores Municipales y del Aseo Urbano-Lara):
Es necesario hacer cumplir la ley, por ejemplo el artículo 408 (b) de la LOT establece claramente la posibilidad del Sindicalista en la representación del trabajador en los actos administrativos. Cuando el patrono viole la estabilidad del trabajador debería haber una multa mayor. Resulta necesario que el Movimiento Sindical esté unido.
12. Daniel Montiel (ASI SINOLAN, Asamblea Nacional):
Es importante establecer un procedimiento para hacer cumplir las Decisiones Administrativas, ya que son irrespetadas por el propio Estado, por ejemplo el CNE irrespetó una orden para reincorporar a un trabajador despedido.
13. Abog. Antonio María Rodríguez:
Debemos aprovechar el momento para hacer una propuesta en relación a un mecanismo para hacer cumplir las Decisiones Administrativas. Aunque ello implique enfrentar al propio Gobierno, ya que es el principal violador de las mismas.
Los Patronos pueden demorar la Negociación Colectiva, pues pueden exigir el reconocimiento electoral del CNE.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

“Solamente con la voluntad política y democrática se puede reconocer los derechos de los trabajadores”.

14. Carlos García (SITRAEMINCAVE-Carabobo):

El Gobierno es el primero que no cumple las decisiones; se está pensando en que algún momento el gobierno saldrá con algo listo en cuanto a la LOT, esto va a ser un *madrugonazo* y los trabajadores no debemos dormirnos.

15. Dr. Héctor Lucena (Director de Postgrado de Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo): **Presentación “Relaciones de Trabajo”.**

- Presentó un Boletín dirigido al personal de SIDOR, con una serie de postulados en relación a una nueva visión de las Relaciones de Trabajo, que plantea la eliminación de los Sindicatos. Este documento proviene del “Plan Socialista Guayana 2019” (Al, Fe) Periodo 2009-2012, cuya primera referencia publica fue reseñada inicialmente por el “Correo del Caroní”.
- La Reforma de la Ley Orgánica del trabajo se paralizó en el 2005, pero este nuevo ciclo según la Comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional (CDSI-AN) no es continuación de este proceso; en la reunión del 19 de junio con las Universidades y Gremios se planteó la existencia de ese documento y el por qué no se va a usar.
- Cuando la Comisión retoma el tema hace énfasis en que las coordenadas de la nueva LOT van mucho más allá de las Disposiciones transitorias de la Constitución de 1999; lo cual va a tipificar unas Nuevas Relaciones de Trabajo o Laborales, que presentan así otros conceptos de Sindicatos, Negociación Colectiva, Patrono, Administración del Trabajo, entre otros. Es una reforma de las Relaciones de Trabajo, va más allá de las revisiones clásicas.
- Las Relaciones de Trabajo han tenido exclusión e inclusión, fueron concebidas como el “Estado de Bienestar”, todos los mecanismos e instituciones que las representan (Sindicatos, Seguridad Social, etc) en sus mejores momentos no han logrado abarcar a toda la sociedad. En la medida en que el mayor porcentaje de la población este cubierto por éstos, se genera una mayor calidad de vida. Las Instituciones y los beneficios de las Relaciones Laborales fueron poco a poco llevándose al resto, con un efecto expansivo.
- Desde el año 2000 se viene observando una pérdida de la cobertura e inclusión, lo que abrió el camino para que se abordaran nuevos esquemas; ello también ha ocasionado una fragmentación sistemática; de hecho ha venido disminuyendo el número de Negociaciones Colectivas.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

- El Paralelismo Sindical es complejo, existen más de 6000 Sindicatos. La Lopcymat y los delegados de prevención le quitan funciones a los Sindicatos, otro elemento adicional que limita la acción sindical. Hace un año había un total de 30.000 Delegados de Prevención a nivel nacional; además de que no es necesario que existan Sindicatos para que hayan Delegados de Prevención.
- Otro elemento adicional que incide en la fragmentación Sindical es la incorporación de las comunidades o Consejos Comunales, como es el caso de la Convención Colectiva de los Educadores (revisar).
 - a) En este sentido, plantea Eleonides Rodríguez Ocanto (FESALARA-CODESA) que los Consejos Comunales intervienen en casos como por ejemplo la contratación en las construcciones.
 - b) Daniel Montiel señala su vivencia en relación a lo señalado, pues ha habido casos en los que no existen trabajadores que pertenezcan a la comunidad. Por lo tanto se deben ir generando mecanismos para solventar la descomposición de estos elementos.
 - c) Agustín Camacho (CGT) afirma que el proceso de toma de decisiones tiene una confusión entre las políticas gubernamentales y la de los consejos comunales. La descentralización no puede ser hacia la comunidad directamente, es decir hacia los Consejos Comunales.
- El tema de la Comunidad se solapa en las Relaciones Laborales. Importa mucho considerar el tipo de alianza entre el Sindicato y las Organizaciones Colectivas. No se ha hecho nada respecto a la fragmentación del movimiento sindical.
- Los experimentos realizados por el Gobierno al organizar Sindicatos o Confederaciones como la UNT, no han logrado encajar plenamente, por ello han llevado al Ministerio del Trabajo a ser como una especie de Gran Central Sindical. Además de la fragmentación también existe el Cero "0" Dialogo, el cual se dio por ejemplo en la firma del Convenio Colectivo de los Maestros.
- ¿Qué tipo de LOT Vendrá?:

El tema de la estatización, intervenciones, hacen frágil la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

Este escenario no es funcional para la operatividad de las empresas como las manufactureras.

La conflictividad se ve incrementada por el paralelismo sindical. La visión de una sociedad productiva se está diluyendo, por ejemplo la estatización de empresas ha sido negativa, se ha visto mermada la producción en estas empresas.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

Hay una tendencia al desmejoramiento de los beneficios en las Convenciones Colectivas, en el caso del sector petrolero, hacer 2 años el aumento fue económicamente insignificante.

- Desde el punto de vista de las clases: ¿qué sentido tiene la coexistencia de Sindicatos, Consejos de Trabajadores y Delegados de Prevención?

Los Sindicatos de Ramas tienen un desgaste, este hecho genera más bien lo contrario, es decir, menos beneficios para sus miembros. Ante todo organismo que viene desde el Gobierno es importante tomar en cuenta que tienen una idea precisa y política.

16. Dr. Víctor Duran Negrete (Abogado Laboralista): **Presentación “Condiciones de Trabajo”.**

- Se propone un nuevo tipo de Relaciones de trabajo: “Socialista”.
- Como se está obviando el Documento de la Primera Discusión de la LOT de 2005 entonces no se tiene de donde tomar informaciones precisas.
- Partiendo de los supuestos de este documento (Proyecto Aprobado en 1ª Discusión en el 2005) como elemento base, se tiene lo siguiente:
 - a) La discusión sobre las Condiciones de Trabajo están vinculadas básicamente con Jornada y las Vacaciones, ya que la otra parte está suficientemente abordada en la LOPCYMAT.
 - b) La Jornada de trabajo: se pretende la reducción según la transitoria 4ª de la CRBV; ahora se genera el debate para precisar el número de horas, pero se tiene previsto que sea de 8 a 6 horas. A nivel mundial se observa preocupación por la disminución de la productividad, el Parlamento Europeo está planteando fijar el máximo en 60 horas semanales. El tema también abarca a la familia, pues la reducción de la jornada se plantea como beneficiosa para el encuentro familiar.
 - c) Eliminación de la figura de los trabajadores de confianza (Art. 198 LOT).
 - d) Flexibilidad de la jornada, pues se plantea que los límites de la jornada podrán pactarse entre patrono y trabajador (art. 206 LOT).
 - e) Lunes y martes de Carnaval pasarían a Feriados Nacionales.
 - f) Aumento en el bono vacacional, pasando a 15 días el primer año, más un día adicional hasta llegar a 21 días.
 - g) Disfrute de vacaciones fraccionadas por cualquier causa, por lo que cambia lo contenido en el art. 225 (LOT).
 - h) La acumulación de vacaciones será sólo por un periodo, en vez de dos, modificando el art. 229 (LOT).



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

17. Lcdo. Oscar Martínez (Director del INES):

Es pertinente ahora revisar la metodología de trabajo, para ello se proponen tres (03)

Mesas de Trabajo:

- a) Marco Jurídico – Acciones Sindicales.
- b) Derecho Colectivo – Administración de la Justicia Laboral.
- c) Relaciones de Trabajo y Condiciones de Trabajo.

De esta manera se cerró el ciclo de Exposiciones para pasar luego a las Mesas de Trabajo, las cuales harían sus propuestas, se discutirían en plenaria y se elaboraría un Documento Conjunto”, que posteriormente será llevado a discusión con las respectivas organizaciones sindicales, para finalmente, en otra reunión a celebrarse en un plazo no mayor a tres (03) meses elaborar la Propuesta Definitiva que irá a la Comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional (CDSI-AN).



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

REFERENCIAS

EJES TEMÁTICOS:

1. Reducción de la jornada de trabajo. Empleo del tiempo libre
2. Órganos de administración de justicia en materia laboral
3. La retroactividad de las prestaciones. Cambio del Sistema Prestacional
4. Visión de género en el derecho del trabajo
5. La estabilidad laboral. Normas y garantías
6. Regímenes especiales: conserjería, vigilancia privada
7. Otros temas para reformar la LOT
8. Prescripción de las acciones de los trabajadores en reclamo de sus derechos
9. Adecuación a tratados internacionales (tipo OIT) suscritos por Venezuela
10. Las relaciones de producción (del modelo actual al modelo de transición) y el trabajo como factor de apalancamiento de la sociedad socialista
11. Las relaciones laborales en las cooperativas, en las Empresas de Producción Social (EPS), unidades de propiedad colectiva, empresas socialistas y empresas privadas
12. Normas para incentivar al empleo
13. Indicadores de trabajo digno
14. La flexibilización del mercado de trabajo (tercerización)
15. La Seguridad Social para los trabajadores y las trabajadoras
16. Mejora de las condiciones económicas en cuanto a beneficios no salariales
17. Democratización de los medios de producción y la participación de los trabajadores
18. Contraloría Social de los trabajadores en los centros de producción
19. Las formas de organización del trabajador: sindicatos, consejos de trabajadores
20. El trabajo como hecho social. Trabajo doméstico, de las amas de casa, de la economía informal
21. Trabajadores y trabajadoras no dependientes



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Telf. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

22. Participación y Contraloría Social en el Ministerio con competencia en Trabajo. Fortalecimiento institucional para vigilar el cumplimiento de la normativa. Providencias Administrativas del Ministerio y mecanismos para hacerlas respetar
23. Cultura del trabajo y rendimiento de la empresa
24. Educación no formal en tópicos generales (capacitación y formación ideológica)
25. Respeto a los derechos humanos, visión humanista
26. La clase trabajadora y la Conservación del medio ambiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

Cuarta. Dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional aprobará:

3. Mediante la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de esta Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, estableciendo un lapso para su prescripción de diez años. Durante este lapso, mientras no entre en vigencia la reforma de la ley seguirá aplicándose de forma transitoria el régimen de la prestación de antigüedad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Asimismo, contemplará un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República.

4. Una ley orgánica Procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.



Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo

Tel. 0241-451.35.74 - RIF-J-29683658-2

Online

- Anuncian discusión de reducción de jornada laboral e inamovilidad (Agencia Bolivariana de Noticias (ABN) / 04-05-2009): http://www.gobiernoenlinea.ve/noticias-view/ver_detalle.pag?idNoticia=88245
- AN inicia este miércoles discusiones sobre la Ley Orgánica del Trabajo (5 de mayo de 2009): http://www.minci.gob.ve/noticias/1/188862/an_inicia_este.html
- Expertos en material laboral debaten reforma de la Ley de Trabajo (19 de mayo 2009): http://www.el-nacional.com/www/site/p_contenido.php?q=nodo/82051/Econom%C3%ADa/Expertos-en-material-laboral-debaten-reforma-de-la-Ley-de-Trabajo
- Nueva Ley del Trabajo será producto del debate nacional (Mayo 21, 2009): <http://www.vtv.gov.ve/noticias-nacionales/18338>
- Retroactividad y jornada laboral no son negociables en nueva LOT (Caracas, mayo 19): http://www.el-carabobeno.com/p_pag_hnot.aspx?art=a200509e02&id=t200509-e02