
LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LOTT

WORKING CONDITIONS IN LOTT

Mora Bastidas, Freddy Alberto^{1*}

Abogado. Especialista en Derecho Administrativo: Universidad de Los Andes y Magíster en Derecho Laboral: Universidad Bicentenario de Aragua. Candidato a Doctor en Ciencias Jurídicas: Universidad del Zulia. 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) Categoría Agregado adscrito a la Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes, en las materias Derecho Administrativo y Derecho Laboral. Profesor (colaborador) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Investigador A-2 PEII (ONCTI). Investigador PEI (ULA). Consultor jurídico externo de empresas e instituciones públicas. Correo electrónico: fremoba@gmail.com

Recibido: 15/03/2013 / Aceptado: 13/09/2013

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 Este artículo constituye un avance del proyecto de investigación código E-312-11-09-B, intitulado “Constitucionalidad y Legalidad del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Los Andes”, financiado por el Consejo de Desarrollo, Científico, Humanístico, Tecnológico y de las Artes (CDCHTA) de la Universidad de Los Andes

Abstract

In the present investigation one analyzed the conditions of work in the “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras” of year 2012. The investigation is of documentary type - analytical and descriptive that allowed to come near to the revision of the innovations, incorporations and substantial modifications made in the new legal instrument. With the present investigation the following thing could be affirmed: a) The normative structure of the “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras” are similar to the contained one in the “Ley Orgánica del Trabajo”; b) A protection to the health of the worker exists; c) The general conditions of the work allow to establish the rules for the hiring of the worker.

Key words: Ley Orgánica del Trabajo, social fact work, Individual Right of the Work, Working Conditions.

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 de

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 pequeño 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 LOTTT.

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:

(...) 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, trabajadores 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 asegurarse 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 segu-

ridad 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 métodos 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 compen-

satorio 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 complete 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 per-

miso 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 LOTTT, 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 mate-

ria 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 LOTTT, 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 LOTTT, 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 LOTT 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 LOTT, 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 LOTT, 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 LOTT (*autorización de horas extraordinarias*) sufre una eliminación de algunos supuestos contenidos en el artículo 208 de la LOT. Esta supresión de las situaciones 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 LOTT, 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 LOTT, 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 LOT.

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.

7. BIBLIOGRAFÍA.

Álvarez, Manuel. (2011). *La dimensión temporal de las normas laborales*. En: Parra Aranguren, Fernando y Carballo Mena, Cesar Augusto, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. Estudio Homenaje a la Memoria del Profesor Rafael Caldera, Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello – Fundación Universitas.

Azuela, Héctor (1999). *La flexibilización y las condiciones generales del trabajo*. [Documento en línea] Disponible: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/Derecho>

Comparado/94/art/art6.pdf. [[Consulta: 17.10.13](#)]

Benardoni, María. (2001). *De las Condiciones de Trabajo*. En: Hernández Álvarez, Oscar, Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Caracas, Venezuela: Jurídicas Rincón.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° N° 5.152 de fecha 17 de junio de 1997. Ley Orgánica del Trabajo.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 de fecha 26 de julio de 2005. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.666 de fecha 4 de mayo de 2011. Ley de Alimentación para los trabajadores y las Trabajadoras.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° N° 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Hernández, Oscar. (2001). *De la Remuneración*. En: Hernández Álvarez, Oscar, Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Caracas, Venezuela: Jurídicas Rincón.

Hernández, Oscar. (2006). *Papel de la legislación en el futuro del Derecho del Trabajo*. Derecho del Trabajo N° 2, 123 – 145.

Jaime, Héctor. (2005). *Las condiciones de Trabajo*. Derecho del Trabajo. N° 1, 181 – 201.

Ortiz; Jesús. (2006). El derecho del trabajo en el régimen jurídico del funcionario público. Caracas, Venezuela: Ediciones Paredes.

Salgado, Domingo. (2005). *Apuntamientos sobre el contenido del Salario a la luz de la Legislación venezolana*. Derecho del Trabajo N° 1, 257 – 290.

