

Aspectos empresariales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Obando, Laura

Recibido: 26-06-2013 - Revisado: 22-09-2012 - Aceptado: 15-11-2013

Obando, Laura

Licenciada en Administración. Abogado.
Especialista en Derecho Mercantil,
Magister en Administración Mención
Finanzas
Universidad de Los Andes, Venezuela.
laura_obando@yahoo.com.mx

El 7 de mayo de 2012, fue promulgada la vigente y nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y de las Trabajadoras (LOTTT), la cual regula las relaciones laborales en el país. La reciente modificación de la Ley, trae consigo importantes incidencias en el manejo laboral de las empresas, puesto que modifica normas fundamentales relacionadas con la actividad cotidiana laboral, y la relación jurídica existente entre las entidades de trabajo y los trabajadores. La presente investigación tiene por objeto analizar detalladamente los cambios ocurridos en materia laboral incorporados en la nueva LOTTT, a fin de determinar los aspectos empresariales susceptibles de afectación producto de los cambios. Se realizó una investigación de tipo documental e interpretativa, basada en el dispositivo legal aplicable y demás normas y reglamentos correlacionados. Se pudo concluir que la vigente LOTTT, incorporó modificaciones importantes relacionadas con la estabilidad laboral de los trabajadores, la jornada de trabajo, vacaciones, utilidades; de igual forma modificó la manera de calcular las prestaciones sociales, incremento los lapsos de prescripción, e introdujo un capítulo relacionado con el establecimiento de sanciones para los infractores en materia laboral.

Palabras clave: entidad de trabajo; trabajador, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, gestión empresarial.

RESUMEN

On May 7, 2012, was made public the new labor law (LOTTT), that regulate labor relations in the country. The recent modification of this law, brings major incidents on the labor management in the companies, because changes fundamental rules related to daily work activities, and legal relationships between the entities of work and the workers. This research aims to examine in detail the changes in the labor law incorporated into the new LOTTT, to determine the business areas for involvement product changes. This research is documentary based and interpretive type, based on the applicable rules and regulations and other legal device was correlated. It was concluded that the current LOTTT, incorporates significant changes related to job security of workers, working hours, holidays and utilities; likewise it changed the way of calculating benefits, increase the periods of time limitation, and introduced a chapter related to establishing penalties for offenders in labor matters.

Keywords: working entity; worker, labor law, business management.

ABSTRACT

1. Introducción

En Venezuela el derecho laboral nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo el 23 de julio de 1928, desligándose de las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regulaba las relaciones laborales; posteriormente se afianza con la promulgación de la Ley del Trabajo el 16 de julio de 1936, que estableció un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo.

Esta Ley se mantuvo vigente por casi 55 años, durante los cuales fue objeto de sucesivas reformas parciales, en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983, sufriendo una evolución sustantiva en 1991, cuando le fue otorgado carácter orgánico, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo del 1º de mayo de 1991.

En el año de 1997, surgió una nueva reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, en la cual, su principal transformación estuvo dada en el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores determinada sobre la base del salario mensual, eliminando así la retroactividad en el cálculo, la doble indemnización y el recalcular por la inflación de las prestaciones de los trabajadores,

e incorporando la compensación por transferencia y el pago de la antigüedad adquirida, para compensar al trabajador por el cambio de sistema.

En mayo de 2011, se produjo una reforma parcial a la ley, en la cual se derogó todo el capítulo dedicado a los conserjes, e incluyo una disposición final señalando el carácter supletorio de la Ley del Trabajo frente a la Ley para la Dignificación de Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, ley especial que regula actualmente a los llamados conserjes.

El 7 de mayo de 2012, fue promulgada la vigente y nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y de las Trabajadoras (LOTTT) que rige actualmente, considerada como la más social y avanzada de las promulgadas no solo en Venezuela sino en muchos países, por cuanto busca asegurar los derechos de la población. Con la promulgación de esta nueva Ley, se regularizan e incorporan los mandatos constitucionales recibidos en 1999 en la reforma Constitucional y se introduce una importante interpretación progresiva de los derechos laborales.

La reciente modificación de la Ley, trae consigo importantes incidencias en el manejo laboral de las empresas, puesto que modifica normas fundamentales en el manejo administrativo del personal, tales como: tipología y clasificación de los trabajadores; eliminación de la tercerización; modificación relativa al número de días a otorgar por bono vacacional, participación en los beneficios de las entidades de trabajo, modificación en el cálculo de las prestaciones sociales, prescripción laboral, cambios en la jornada de trabajo y días hábiles para trabajar; cambios en la inamovilidad laboral; modificación en cuanto a la base de cálculo para las sanciones e incorporación de sanciones penales, entre otras.

En tal sentido la presente investigación tiene por objeto analizar los cambios ocurridos en materia laboral, incorporados en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, a fin de determinar los aspectos empresariales susceptibles de afectación producto de los cambios.

2. Principales modificaciones en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

La actual Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las

Trabajadoras, fue creada mediante decreto 8938 el 30 de abril del año 2012, y publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 extraordinario del 7 de mayo de 2012, derogó la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997 vigente hasta ese momento.

La nueva LOTTT modifica aspectos sustanciales en la práctica laboral empresarial, tanto en áreas funcionales de la organización, como la de recursos humanos y finanzas.

En lo que respecta al área de recursos humanos, incide sobre las decisiones relativas a la forma de efectuar los contratos de trabajo; forma de clasificar a los trabajadores, y procedimientos de estabilidad laboral; en el área de finanzas deben ser considerados aspectos relativos a la jornada laboral, días de descanso y feriados; incremento en el número de días del bono vacacional y el número de días mínimos a cancelar por utilidades.

Una de las más importantes innovaciones de la Ley es el cálculo de prestaciones sociales, y el incremento en el plazo de prescripción, así como también el desarrollo de un nuevo capítulo relacionado con el establecimiento de sanciones.

Dada la reforma sustancial de la principal Ley que afecta a la actividad cotidiana empresarial, los gerentes deben tomar en consideración todas estas modificaciones de la Ley laboral, para efectuar la planificación presupuestaria de las mismas y así minimizar el impacto que ésta pudiese llegar a tener en las entidades de trabajo. A continuación se detalla las principales modificaciones de la LOTTT.

3. Sujetos de la relación de trabajo

La nueva LOTTT contempla modificaciones respecto a la Ley anterior, en cuanto a la manera de clasificar a los trabajadores que intervienen en la relación laboral, elimina la clasificación de empleados y obreros, obreros calificados y trabajador de confianza, y la sustituye por trabajadores dependientes, trabajadores no dependientes, trabajador de dirección, trabajador de inspección y vigilancia.

Señala claramente que la Inspectoría del Trabajo o la Jurisdicción Laboral, según sea el caso, deberá determinar la calificación que corresponda, la cual siempre dependerá de la naturaleza real de las labores que ejecuta el trabajador,

independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes, prevaleciendo el principio de la realidad sobre la forma contemplado en el ordinal 3 del artículo 18.

A continuación se definen los sujetos de la relación de trabajo, según lo establecido en la LOTTT:

Patrono (Artículo 40 LOTTT): Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

Trabajador o Trabajadora Dependiente (Artículo 35 LOTTT): Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado

Trabajador o Trabajadora no dependiente (Artículo 36 LOTTT): Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna. Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social.

Trabajador o Trabajadora de Dirección (Artículo 37 LOTTT): 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 sustituir las, en todo o en parte, en sus funciones.

Trabajador o Trabajadora de inspección (Artículo 38 LOTTT): Se entiende por trabajador o trabajadora de inspección quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras.

Trabajador o Trabajadora de vigilancia (Artículo 38 LOTTT): Se entiende por trabajador o trabajadora de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes.

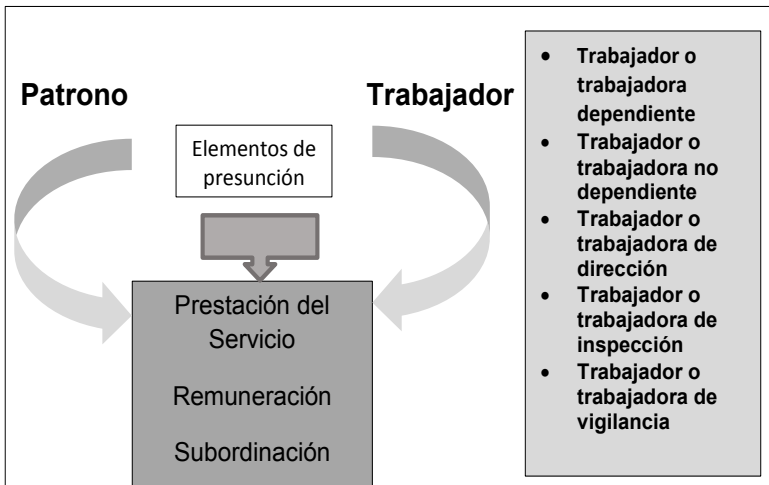


Gráfico 1: Sujetos de la relación de trabajo. Fuente: elaboración propia, a partir de la LOTTT 2014

4. La entidad y los grupos de trabajo

La LOTTT, incorpora la definición de entidad de trabajo en su artículo 45, y grupo de entidades de trabajo en su artículo 46, con la finalidad de brindarle al trabajador una especie de seguridad jurídica en el resguardo de sus derechos laborales. La Ley entiende por ente todo sujeto que tiene un trabajador a su cargo, independientemente de la forma societaria que posea, o inclusive incorpora a aquellos sujetos que sin formalizar la sociedad o ente fungen como patronos, sin tener personalidad jurídica, por tanto pasa a considerar que es sujeto responsable como patrono toda persona natural, sociedad registrada o sin registrar que dan trabajo o intervienen en la economía.

El citado artículo 45 de la Ley, expresa que se entiende por entidad de trabajo lo siguiente:

- a) La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.
- b) El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.

- c) Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.
- d) Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones.
- e) Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

En el caso de los grupos de entidades, se establece en la Ley que la responsabilidad patronal se extiende a cualquiera de las empresas que se unen y que deben responder solidariamente, es decir, que el trabajador puede dirigirse a cualquiera de ellas por el total de sus reivindicaciones.

Así mismo, conceptualiza la Ley, los grupos de entidades en los siguientes términos:

Artículo 46. Los patronos o patronas que integren un grupo de entidades de trabajo serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores y trabajadoras.

Se considerará que existe un grupo de entidades de trabajo cuando se encuentran sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tengan a su cargo la explotación de las mismas.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de entidades de trabajo cuando:

- a) Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes.
- b) Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieron conformados, en proporción significativa, por las mismas personas.
- c) Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema, o
- d) Desarrollen en conjunto actividades que evidencien su integración.

5. La tercerización en materia laboral

Desde el punto de vista laboral se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos, con la intención de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación

laboral, para lo cual los patronos procuran desvirtuar la relación laboral y sus consiguientes efectos patrimoniales mediante la supresión de alguno de los elementos que contempla la relación laboral, por lo general el elemento de la subordinación.

Para ello se simula la relación laboral mediante el establecimiento de sociedades mercantiles y su respectiva contratación, pagando a dichas sociedades por los servicios prestados bajo la forma de honorarios profesionales; los patronos contratan trabajadores como si fueran una sociedad o haciéndolo a través de terceras personas, y así evitando de manera contraria a la ley el pago de beneficios laborales como: vacaciones, utilidades, prestaciones sociales, seguridad social.

La nueva LOTTT prohíbe la tercerización a fin de salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores, en consiguiente de conformidad con el artículo 48 de la LOTTT no se permitirá:

1. La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o 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 o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona 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.

Si en alguna circunstancia los patronos incurren en tercerización deberán en todo caso cumplir con los trabajadores y trabajadoras cancelando las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a la Ley, de igual forma quedan en la obligatoriedad de incorporar a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados

efectivamente a la entidad de trabajo.

En este mismo sentido, la disposición transitoria primera prevista en el artículo 555 establece el lapso concedido a las entidades de trabajo que poseen trabajadores tercerizados, para incorporarlos a sus nóminas de trabajo, el cual no será mayor de tres años a partir de la promulgación de la Ley.

Artículo 555. En un lapso no mayor de tres años a partir de la promulgación de ésta Ley, los patronos y patronas incursos en la norma que prohíbe la tercerización, se ajustarán a ella, y se incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal los trabajadores y trabajadoras tercerizados. Durante dicho lapso y hasta tanto sean incorporados efectivamente a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal, los trabajadores y trabajadoras objeto de tercerización gozarán de inamovilidad laboral, y disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por el patrono o patrona beneficiario de sus servicios.

La LOTTT, establece sanciones para aquellas entidades de trabajo que incurran en fraude o simulación de contratos, y por tanto se encuentren inmersos en situaciones de tercerización, desconociendo u obstaculizando la aplicación de la legislación laboral en perjuicio y detrimento de los derechos de los trabajadores, para lo cual impondrá una multa no menor al equivalente de ciento veinte unidades tributarias, ni mayor al equivalente de trescientas sesenta unidades tributarias.

6. Prescripción de las acciones en materia laboral

La prescripción es el medio a través del cual se adquiere un derecho o se pierde, por el transcurso del tiempo. El Código Civil, señala en su artículo 1952, que la prescripción es un modo de adquirir un derecho o de libertarse de una obligación, por el tiempo y bajo las demás condiciones determinadas por la Ley. De tal manera que la prescripción puede ser adquisitiva de un derecho o extintiva de una obligación producto del transcurso del tiempo.

La LOTTT modificó el lapso de prescripción laboral, a los fines de cumplir con una de las disposiciones transitorias previstas en la reforma de la Constitución Nacional, y es así como estableció que las acciones proveniente de los reclamos por prestaciones

sociales prescribirán al cumplirse diez años, incrementado de 1 año a diez años el lapso de prescripción, contados desde la fecha de la terminación de la prestación de los servicios.

El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción es de cinco años y se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

El incremento en el lapso de prescripción de los derechos laborales, implica desde el punto de vista empresarial, una mayor previsión y resguardo de los posibles montos adeudados a los trabajadores, con incidencia desde el punto de vista contable y financiero, por cuanto la entidad de trabajo deberá tener una mayor previsión y resguardo monetario, mientras dure el lapso de prescripción, en caso de que exista diferencias entre los cálculos efectuados y cancelados al trabajador y los montos debidamente ajustados por Ley, diferencias que se pueden originar bien sea por cuestiones de error involuntario o de manera intencional, en este sentido le asiste al trabajador el derecho de reclamo durante todo el lapso de tiempo de prescripción ya señalado.

7. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo a diferencia de otros tipos de contrato puede realizarse tanto de manera escrita como oral, según lo prevé el artículo 58 de la ley en comento; sin embargo se da preferencia a la celebración del mismo por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral.

El contrato de trabajo escrito, se elabora en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregara al trabajador, mientras el otro lo conservará el patrono, quien debe dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por el trabajador en un libro que llevara a tal efecto, y quien además conservará su ejemplar desde el inicio de la relación laboral hasta que prescriban las acciones derivadas de ellas.

La LOTTT incorpora nuevos elementos de presunción a favor del trabajador, en aquellos casos en los cuales no exista contrato de trabajo por escrito sino contratos de trabajo orales, en estos casos una vez probada la relación de trabajo, sin que exista contrato por escrito, se presumirán ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador sobre el contenido del contrato, de conformidad con lo previsto en el artículo 58 de la LOTTT; en tal sentido es recomendable para las empresas redactar sus contratos de trabajo por escrito, los cuales deberán firmar patrono y trabajador para así, evitar cualquier duda que se pudiera generar producto de las posibles interpretaciones que cada parte le otorgue.

7.1. Modalidades del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo pueden realizarse bajo las siguientes modalidades: contratos de trabajo por tiempo indeterminado, contratos de trabajo para una obra determinada, y contratos de trabajo por tiempo determinado.

En Venezuela el principio general es que las relaciones de trabajo se celebren a tiempo indeterminado salvo las excepciones previstas en la Ley laboral. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

7.1.1. Contratos de trabajo por tiempo indeterminado: son aquellos contratos que no expresan cual es el lapso de duración de los mismos, le adjudican a los trabajadores estabilidad en su empleo. Este tipo de contrato son los que se realizan con mayor frecuencia, debido, entre otras cosas a las limitaciones que poseen los otros tipos de contrato.

El artículo 61 de la LOTTT señala que: “El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado”.

7.1.2. Contratos para una obra determinada: este tipo de contrato debe expresar claramente la obra a realizar por el trabajador, y se entiende que dicho contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra terminando con la conclusión de la misma. Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que las partes han querido obligarse, desde el inicio de la relación por tiempo indeterminado, con las consecuencias legales y patrimoniales que de ese tipo de contrato se derivan, a excepción de los contratos para obras determinadas en la industria de la construcción, donde la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúan, sea cual fuere el número sucesivos de ellos.

7.1.3. Contratos por tiempo determinado: este tipo de contrato como su nombre lo indica posee un lapso de tiempo determinado y concluirá una vez que haya finalizado dicho periodo de tiempo convenido por las partes, sin embargo no perderá su condición de contrato por tiempo determinado cuando fuese objeto de una prórroga, pero si los gerentes de las empresas deciden prorrogarlo por más de dos ocasiones, el contrato se considerará como si fuese un contrato por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. En este tipo de contratos, los gerentes de empresas deben tener presente que los trabajadores y las trabajadoras, no podrán obligarse a prestar servicio por más de un año.

La LOTTT, incorporar en el artículo 62 dos párrafos nuevos de clara interpretación en la legislación laboral, cuyo objetivo consistió en regularizar lo que en la práctica cotidiana laboral se venía realizando y dilucidando. Indica el párrafo segundo y tercero del artículo 62 lo siguiente:

“Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación (...). El contrato de trabajo se considerará

por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma”.

Era muy frecuente observar en las empresas la celebración de contratos de trabajo supuestamente por tiempo determinado, con interrupción entre uno y otro por periodos menores o iguales a tres meses, con la intención de desvirtuar la relación laboral y no cancelar a los trabajadores beneficios laborales, puesto que bajo el imperio de la Ley anterior la estabilidad laboral surgía para los trabajadores, a los tres meses de prestación de servicios, por ello se trataba de interrumpir la relación antes de cumplir ese periodo de tiempo, para no cancelar a los trabajadores prestaciones sociales, pues al no tener estabilidad laboral los podían despedir sin que existiera una causa para ello; tal situación se subsana con la incorporación de las normas indicadas anteriormente.

7.1.3.1. Supuestos del contrato de trabajo a tiempo determinado

A los fines de no proliferar los contratos por tiempo determinado y de garantizarle una mayor estabilidad en el empleo a los trabajadores, el legislador regulo a través del artículo 64 de la LOTTT, los supuestos bajo los cuales se pueden celebrar este tipo de contratos:

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos: cuando lo exija la naturaleza del servicio, cuando tengan por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador, cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana para la prestación del servicio fuera del país, y cuando no haya terminado la labor para la cual fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro u otra.

Cuadro 1
Resumen de las consecuencias legales y patrimoniales derivadas
de los contratos de trabajo

Contrato por tiempo determinado	Contrato para una obra determinada	Contrato por tiempo indeterminado
<p>-El trabajador no tiene derecho al preaviso establecido en la ley.</p> <p>-Finaliza la relación de trabajo una vez que ha finalizado el lapso de tiempo para el cual fue contratado el trabajador.</p> <p>-El trabajador tiene derecho al pago de prestaciones sociales conforme a lo previsto en el artículo 141 de la LOTTT, por el lapso de tiempo que duro el contrato.</p> <p>-El trabajador tiene derecho a la participación en los beneficios o utilidades, vacaciones, bono vacacional, horas extras, bono nocturno, y cualquier otro concepto que se cause durante el tiempo de duración del contrato y con ocasión de la prestación del servicio.</p>	<p>-El trabajador no tiene derecho al preaviso establecido en la ley.</p> <p>-Finaliza la relación de trabajo una vez que ha finalizado el lapso de tiempo para el cual fue contratado el trabajador. Se entiende que dicho contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma</p> <p>-El trabajador tiene derecho al pago de prestaciones sociales conforme a lo previsto en el artículo 141 de la LOTTT, por el lapso de tiempo que duro el contrato.</p> <p>-El trabajador tiene derecho a la participación en los beneficios o utilidades, vacaciones, bono vacacional, horas extras, bono nocturno, y cualquier otro concepto que se cause durante el tiempo de duración del contrato y con ocasión de la prestación del servicio.</p>	<p>-El trabajador tiene derecho al preaviso siempre y cuando no exista una causa legal que lo justifique, bien sea en caso de retiro voluntario o despido injustificado, art. 81 y 82 LOTTT.</p> <p>-El trabajador goza de estabilidad laboral salvo las excepciones previstas en la ley (trabajadores de dirección) art. 87 LOTTT.</p> <p>-El trabajador tiene derecho a que se le califique su despido, art. 89 LOTTT.</p> <p>- El trabajador tiene derecho a las prestaciones sociales conforme a lo previsto en el artículo 141 de la LOTTT.</p> <p>-El trabajador tiene derecho a la participación en los beneficios o utilidades, vacaciones, bono vacacional, horas extras, bono nocturno, y cualquier otro concepto que se cause y con ocasión de la prestación del servicio.</p>

Fuente: Elaboración propia.

8. El Salario

El Salario suele definirse como la remuneración que recibe el trabajador producto de la prestación de su servicio. Más allá de esta definición se debe señalar la visión del legislador respecto al salario, quien le otorga un sentido social, y por esto, señala que la riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores en el proceso social del trabajo. La obligación del patrono para con el trabajador, en cuanto al salario, se encuentra regulada en la LOTTT en los artículos comprendidos entre el 96 y 130.

La LOTTT, define al salario, en su artículo 104 de la manera siguiente:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

Asimismo el artículo 104 de la LOTTT, establece en el párrafo tercero que debe entenderse por salario normal:

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

Los Gerentes de las empresas, deben conocer con exactitud, los conceptos que forman parte del salario así como los conceptos cancelados a los trabajadores no poseen carácter salarial, también

deben identificar claramente los conceptos integrantes el salario normal, a los fines de determinar correctamente el salario base para calcular los beneficios laborales que le corresponden al trabajador: vacaciones, utilidades, horas extras, prestaciones sociales, día feriado y de descanso, contribuciones entre otras; de no tomarse los salarios bases adecuados para los cálculos indicados implicaría para las empresas en caso de fiscalizaciones o reclamos de parte de los trabajadores, efectuar la corrección de los cálculos, posibles multas por el incumplimiento de la norma, así como también intereses moratorios por el pago extemporáneo.

Cuadro 2
Resumen del salario de base para calcular beneficios laborales y otros conceptos

BENEFICIO LABORAL	SALARIO BASE DE CALCULO	NORMA JURÍDICA
Descanso Semanal y día feriado	Salario Normal, devengado por el trabajador durante los días laborados en la respectiva semana.	<p>Artículo 119. El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo. Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración.</p> <p>Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de los días de descanso o de los días feriados, se tomará como base el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva semana. Si se ha estipulado un salario quincenal o mensual, el salario que corresponda a los días de descanso o los días feriados será el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva quincena o mes, según sea el caso.</p> <p>El trabajador o trabajadora no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la entidad de trabajo faltare un día de su trabajo.</p> <p>Artículo 120. Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal.</p>
Horas Extras y Trabajo Nocturno	Salario Normal, devengado por el trabajador durante la semana respectiva	<p>Artículo 118. Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.</p> <p>Artículo 117. La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.</p>

<p>Vacaciones y Bono Vacacional</p>	<p>Salario normal devengado por el trabajador, en el mes efectivo de labores, inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute</p>	<p>Artículo 121. El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones, será el salario normal devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute. En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, será el promedio del salario normal devengado durante los tres meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute.</p> <p>Artículo 195. Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o la patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral.</p> <p>Artículo 192. 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.</p>
<p>Prestaciones Sociales e indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo.</p>	<p>Salario Integral: Último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.</p>	<p>Artículo 122. El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.</p> <p>En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los seis meses inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.</p> <p>El salario a que se refiere el presente artículo, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades.</p> <p>A los fines indicados, la participación del trabajador o trabajadora en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae esta Ley, se distribuirá entre el tiempo de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de las prestaciones sociales no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono o patrona, éste o ésta queda obligado u obligada a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono o patrona procederá al pago dentro de los treinta días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. En los casos que no corresponda el pago de participación de beneficios o utilidades, se incluirá la alícuota correspondiente a la bonificación de fin de año como parte del salario.</p>
<p>Impuestos, tasas, Contribuciones; multas del patrono</p>	<p>Salario Normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó.</p>	<p>Artículo 107. Cuando el patrono, patrona o el trabajador o trabajadora, estén obligados u obligadas a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará, considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó.</p>

Beneficios Anuales o Utilidades	Salario Integral: se debe integrar al salario mensual la cuota parte del bono vacacional, más no así lo pagado por utilidades.	Artículo 131. Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.
---------------------------------	--	---

Fuente: Elaboración propia.

9. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo, es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono. En relación a este lapso de tiempo la nueva LOTTT contempla modificaciones importantes para las empresas, por cuanto incorpora una disminución de la jornada diurna de cuarenta y cuatro (44) horas semanales a cuarenta (40) horas semanales; y la jornada nocturna de cuarenta (40) horas semanales a treinta y cinco (35) horas a la semana, y concedió un plazo hasta el 7 de mayo del año 2013, para efectuar el ajuste a la nueva jornada.

Así mismo la nueva LOTTT, amplía el descanso semanal de un día y medio a la semana de descanso a la semana a dos días completos de descanso semanal continuos.

En la nueva LOTTT quedaron establecidos los límites de la jornada de trabajo de la siguiente manera: 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.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1. **La jornada diurna**, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. **La jornada nocturna**, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de

treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera **jornada mixta** no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Asimismo se contempla la posibilidad de una progresiva disminución de la jornada de trabajo. En tal sentido, el **Artículo 174**. Señala que:

Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportiva de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

9.1. Días hábiles para el trabajo

En principio son hábiles para trabajar todos los días del año, a excepción de los días feriados. La nueva LOTTT, incluyó entre sus modificaciones como días feriados lunes y martes de carnaval, 24 y 31 de diciembre, quedando establecidos de consiguiente como días feriado los siguientes:

- a) Los domingos;
- b) El 1º de enero; lunes y martes de carnaval; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre;
- c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y
- d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres por año.

9.2. Descanso compensatorio

El artículo 188 de la LOTTT, establece que cuando un trabajador o trabajadora hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario

y de descanso compensatorio; y, cuando haya trabajado menos de cuatro horas, tendrá derecho a medio día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo, día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, lunes y martes de carnaval; jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los estados o municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.

10. Vacaciones de los Trabajadores y las Trabajadoras

La LOTTT, contiene la base legal que regula el derecho a las vacaciones de los trabajadores, y norma las obligaciones en este ámbito para los patronos o empleadores, amplía el monto del bono vacacional por las primeras vacaciones de 7 días a 15 días, hasta un máximo de 30 días en lugar de 21 días que era lo contemplado en la anterior Ley Orgánica del Trabajo. Durante el periodo 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 (Artículo 190 de la LOTTT).

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios (Artículo 190 de la LOTTT).

Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o la patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral (Artículo 195 de la LOTTT).

Cuando la relación de trabajo termine antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales y el bono vacacional,

en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido (Artículo 196 de la LOTTT), modifica este artículo lo establecido en la anterior Ley del trabajo, relacionado al hecho de que el trabajador perdía el derecho a vacaciones fraccionadas si la causa de finalización de la relación laboral era debido a un despido justificado, bajo la vigencia de la nueva ley cualquiera sea la causa de finalización de la relación de trabajo el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones fraccionadas.

11. De la participación de los trabajadores y las trabajadoras en los beneficios de las entidades de trabajo

En cuanto a las obligaciones legales que se derivan para los patronos en relación a la participación de sus trabajadores en los beneficios de la empresa la nueva LOTTT, también modifica el tope mínimo para el pago de utilidades y lo establece en 30 días de salario como mínimo, la anterior Ley establecía el tope mínimo en 15 días de salario para los trabajadores.

Entre las principales regulaciones previstas en la nueva LOTTT, referentes al pago de las utilidades o participación en los beneficios de las entidades de trabajo se pueden citar:

- Distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al final de su ejercicio anual, entendiendo por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la ley de Impuesto Sobre la Renta.
- Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.
- Otorgar a sus trabajadores dentro de los primeros quince

(15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a treinta (30) días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 131 de la LOTTT. Si cumplido éste, el patrono o la patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o la patrona obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

- La cantidad por concepto de utilidades que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los dos (02) meses inmediatamente siguientes al día de cierre del ejercicio de las entidades de trabajo.
- Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos treinta (30) días de salario.

12. Estabilidad laboral de los trabajadores y régimen de prestaciones sociales

Se entiende por estabilidad laboral el derecho que tienen los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo, sin que puedan ser despedidos a menos que exista una causa legal que lo justifique. La nueva LOTTT, al igual que la Ley Orgánica del Trabajo anterior, dispone lo conducente para garantizar la estabilidad en el trabajo y así limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Incorpora solo como modificación la disminución del lapso de tiempo de 3 meses de prestación de servicio a 1 mes de prestación de servicios, para concederle y garantizarle la estabilidad laboral a los trabajadores por tiempo indeterminado.

En este sentido los trabajadores tienen derecho a la garantía

de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador haya sido despedido sin haber incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en la LOTTT.

12.1. Trabajadores amparados por la estabilidad laboral

Según lo establece la ley estarán amparados por la estabilidad:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Deja claramente establecido que los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en la ley.

13. Régimen de prestaciones sociales

El artículo 141 de la LOTTT señala que:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

13.1. Garantía y cálculo de prestaciones sociales

Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán

de la siguiente manera:

- a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días de salario cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
- c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
- d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
- e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
- f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

13.2. Depósito de la garantía de las prestaciones sociales

Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo 142 de la LOTTT se efectuará en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora.

La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser

acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente.

13.3. Intereses devengados por los fondos de garantía

Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso.

Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela.

En caso de que el patrono o patrona no cumpliera con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

El patrono tiene el deber de informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales.

La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su garantía de prestaciones sociales. Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses.

Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

14. La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores en el proceso social del trabajo.

Venezuela cuenta con un conjunto de condiciones o circunstancias sociales, políticas y jurídicas que coadyuvan a desarrollar e instaurar la formación integral del individuo, fortaleciendo el desarrollo de actuaciones integrales ante

actividades y problemas del contexto, sustentadas jurídicamente y enmarcada en el proceso de desarrollo de la nación. Desde el punto de vista jurídico existe un conjunto normativo que apalanca el desarrollo de nuevos procesos de formación colectiva, integral, continua y permanente de los ciudadanos, en especial de los trabajadores: Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Educación, Ley de Universidades, y más recientemente la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras; desde el punto de vista político nos encontramos con los lineamientos generales de la nación, plasmados en el Proyecto Nacional Simón Bolívar, Primer Plan Socialista, del Desarrollo Económico y Social de la Nación para el periodo 2007-2013; y el reciente nuevo Plan de la Nación 2013-2019, los cuales incorporan lineamientos encaminados a consolidar modelos educativos centrados en la formación integral del ser humano.

La nueva LOTTT, concibe la educación y el trabajo como procesos fundamentales del ser humano, para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, desarrolla un nuevo capítulo denominado “La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social del trabajo”, en el cual se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.

La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos y tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras. El Estado a través del proceso educativo es el encargado de crear las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los

trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación, con base a los planes de desarrollo económico y social de la Nación, para estimular el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios.

En este sentido el Estado, a los fines de promover la inclusión de los ciudadanos al proceso social del trabajo, regula en el texto de la LOTTT, la figura de los estudiantes, aprendices, pasantes, becarios, e incorpora sus obligaciones y derechos, prevé la formación técnica y tecnológica de los trabajadores, vinculada con los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo, o bien le concede a los trabajadores la posibilidad de la autoformación colectiva, integral, continua y permanente fundamentados en los programas nacionales de formación de las misiones educativas y las universidades nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo.

15. Sanciones previstas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajador y las Trabajadoras

La LOTTT, contempla de manera novedosa un conjunto de sanciones aplicables a los infractores de la norma laboral, para aquellos patronos que en perjuicio del trabajador trasgreda el ordenamiento jurídico laboral. Dichas sanciones se aplicaran sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubiere lugar.

15.1. Tipos de sanciones en materia laboral

Las sanciones en materia laboral se pueden clasificar en:

- Sanciones pecuniarias, consistentes en multas estimadas en unidades tributarias, todo lo cual constituye una novedad en la Ley, por cuanto las sanciones que estaban establecidas en la Ley anterior, se estimaban en salarios mínimos, sin embargo se considera mucho más adecuado fijarlas de conformidad con el valor de la unidad tributaria, para así contrarrestar el efecto de los procesos inflacionarios que caracterizan la economía venezolana.
- Sanciones penales, como el arresto policial, para aquellas infracciones consideradas a la luz del legislador como graves, por el perjuicio causado en los trabajadores, tal es el caso de la negativa del patrono para acatar la orden judicial de reenganche de un trabajador, o el cierre injustificado de una entidad de trabajo.
- Sanciones administrativas, como la negativa a otorgar o negar la solvencia laboral de aquellas entidades de trabajo que no acaten las normas laborales; la apertura de procedimientos administrativos para la remoción o destitución de funcionarios públicos que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores de dirección que tengan como responsabilidad el cumplimiento de las normas que esta Ley establece y que, por acción u omisión actuando al margen de la voluntad del Estado, violen las disposiciones destinadas a proteger el proceso social de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

A continuación se detallan las infracciones en materia laboral, establecidas en la LOTTT, con sus respectivas sanciones:

Cuadro 3
Resumen de las infracciones en materia laboral y sus sanciones

Infracción	Sanción
Infracción en la forma de pago del salario	Al patrono o patrona que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal o en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos; o que descunte, retenga o compense del salario más de lo que la Ley permite, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.
Infracción en los anuncios sobre horarios	Al patrono o patrona que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los coloque en lugares visibles en la respectiva entidad de trabajo o en cualquier otra forma aprobada por la inspectoria del trabajo, que no lleve los registros o libros obligados por esta Ley, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.
Infracción a los límites de la jornada de trabajo	Al patrono o patrona que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.
Infracción de las disposiciones en modalidades especiales de condiciones de trabajo	Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores y trabajadoras con modalidades especiales de condiciones de trabajo establecidas en la presente ley hará incurrir al patrono o patrona infractor o infractora en el pago de una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.
Infracción a las disposiciones sobre trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras	Al patrono o patrona que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros o trabajadoras extranjeras se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.
Infracción por acoso laboral o acoso sexual	El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.
Infracción a la normativa sobre alimentación	El patrono o patrona que viole la normativa relacionada con la Ley de Alimentación de los Trabajadores y Trabajadoras, se le impondrá una multa no menor del equivalente de sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

Infracción a la normativa sobre participación en los beneficios	Al patrono o patrona que no pague correctamente a sus trabajadores o trabajadoras la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda, se le impondrá una multa no menor del equivalente a sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.
Infracción a la inamovilidad laboral	El patrono o patrona que incurra en el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por inamovilidad laboral sin haber solicitado previamente la calificación de despido correspondiente se le impondrá una multa no menor del equivalente de sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.
Desacato a una orden del funcionario o funcionaria del trabajo	Todo desacato a una orden emanada de la funcionaria o funcionario del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, acarreará al infractor o infractora una multa no menor del equivalente a sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.
Infracción al salario mínimo o la oportunidad de pago del salario y las vacaciones	En caso de que el patrono o patrona pague al trabajador o trabajadora un salario inferior al mínimo fijado, o no pague oportunamente el salario semanal, quincenal y las vacaciones se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.
Infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia	En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, paternidad y la familia se impondrá al patrono o patrona una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.
Infracción por fraude o simulación de la relación de trabajo	El patrono incurso o patrona incurra en hechos o actos de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral, se le impondrá una multa no menor del equivalente de ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.
Infracción a las garantías a la libertad sindical	El patrono o patrona que viole las garantías legales de libertad sindical será sancionado o sancionada con multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.
Infracción a las garantías a la negociación colectiva	El patrono o patrona que viole las garantías legales del derecho a la negociación colectiva será sancionado o sancionada con multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.
Causas de arresto: desacato de orden de reenganche de un trabajador amparado por inamovilidad; incumplimiento en la	El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos

ejecución de actos emanados de autoridades administrativas del trabajo.	emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado con arresto policial de seis a quince meses .
Arresto por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo	El patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público.
Infracción a los lapsos por el funcionario o funcionaria del trabajo	El funcionario o funcionaria del Trabajo que no cumpla sus obligaciones dentro de los lapsos legales establecidos, aun teniendo los medios para hacerlo se le abrirá el procedimiento administrativo que corresponda conforme a la ley.
Prohibición de recibir dinero, obsequios o dádivas	El funcionario o funcionaria del Trabajo que perciba dinero o cualesquier otro obsequio o dádivas será destituido o destituida, de conformidad con el procedimiento que corresponde según la ley.
Responsabilidad del cumplimiento de la Ley en los órganos y entes del Estado	Los funcionarios públicos o funcionarias públicas que ejerzan cargos de dirección, y los trabajadores o trabajadoras de dirección que tengan como responsabilidad el cumplimiento de las normas que esta Ley establece y que, por acciones u omisiones y actuando al margen de la voluntad del Estado, violen las disposiciones destinadas a proteger el proceso social de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, les será abierto el procedimiento administrativo que corresponda para su remoción o destitución. El ministro o ministra con competencia en materia de trabajo y seguridad social oficiará al correspondiente ente u órgano del Estado para que así se cumpla.
Negativa o revocatoria de la solvencia laboral	A los patronos o patronas que incumplan las obligaciones que le impone esta Ley, les será negada o revocada la solvencia laboral según a lo establecido en la ley correspondiente.

Fuente: Elaboración propia.

16. A manera de conclusión

En Venezuela las relaciones laborales tienen su base legal en primera instancia en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, y luego siguiendo el orden jerárquico, encontramos la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Ley Orgánica de Protección Condiciones y medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), la Ley para Protección de Las Familias, La Maternidad y La Paternidad y finalmente los

reglamentos existentes en materia laboral.

La legislación laboral representa el eje central de las Empresas o entidades de trabajo en lo que respecta a la actividad cotidiana desarrollada en las mismas, repercute en la toma de decisiones gerenciales, que van desde la contratación del personal, pago de salario, vacaciones, participación en los beneficios de las entidades, determinación y cálculo de las prestaciones sociales, hasta la finalización de la relación de trabajo.

En este sentido, toda modificación en la norma laboral, constituye un tema de estudio esencial para los administradores y gerentes de empresas.

La reciente modificación en materia laboral incorporó nuevos beneficios laborales para los trabajadores, e incluyó nuevos capítulos que inciden sobre la relación laboral, tal es el caso de la ampliación del bono vacacional de 7 días hasta 21 días sobre el salario del mes, disminución de la jornada diurna a 40 horas semanales y la nocturna a 35 horas semanales, se amplió el descanso semanal de 1 día a dos días continuos; y se incluyó los días lunes y martes de carnaval, 24 y 31 de diciembre como días feriados; y las sanciones en caso de infracción a la norma .

La nueva LOTTT, amplía el número de días de salario como tope mínimo para el pago de las utilidades de los trabajadores de 15 días a 30 días. En materia de tercerización, la LOTTT prohíbe expresamente el contrato por tercerización con la intención de evadir responsabilidades laborales, y se ordena en el lapso de tres años, la incorporación de los contratados por tercería en la nómina de la empresa contratante.

En relación con la estabilidad laboral, la LOTTT concede estabilidad para los trabajadores desde el primer mes de trabajo, disminuyendo el periodo de tiempo de 3 meses a 1 mes. En relación al preaviso la nueva LOTTT, elimina el derecho que tenía el patrono de descontar el equivalente al preaviso omitido por el trabajador que por cualquier causa decide poner fin a la relación de trabajo.

La LOTTT incorporó modificaciones importantes, relacionadas con la forma de cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores, puesto que ahora la base de cálculo para las prestaciones sociales será el último salario devengado por

el trabajador y no el salario del mes respectivo como se venía calculando, adicionalmente la determinación y cálculo se realizará de manera trimestral y no mensual como antes, y por concepto de garantía de pago de prestaciones sociales, contando el primer trimestre desde el primer día de trabajo, a diferencia de la ley anterior que se comenzaba a contar a partir del cuarto mes de iniciada la relación de trabajo y se hacía con base al salario de cada mes, todo lo cual constituye una novedad en la nueva LOTTT.

Asimismo la LOTTT, modifico el lapso de prescripción laboral, y estableció que las acciones proveniente de los reclamos por prestaciones sociales prescribirán al cumplirse diez años, incrementado de 1 año a diez años el lapso, contados desde la fecha de la terminación de la prestación de los servicios. El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción de cinco años se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Finalmente la LOTTT, contempla de manera novedosa un conjunto de sanciones aplicables a los infractores de la norma laboral, para aquellos patronos que en perjuicio del trabajador trasgreda el ordenamiento jurídico laboral, como por ejemplo el patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, será penado con arresto policial de seis a quince meses.

Como se puede apreciar son muchas las novedades que trae la LOTTT, algunas de sus normas se encuentran en proceso de adecuación en las empresas, debido a la Vacatio Legis que la misma LOTTT contempla, de igual forma se espera el nuevo Reglamento para la LOTTT y las nuevas jurisprudencias que los altos Tribunales dicten a objeto de aclarar e interpretar correctamente y apegado a derecho la nueva norma jurídico laboral.

17. Referencias

Alfonzo R. (2001). *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas: Melvin C.A.

- Alfonzo R. (2004). *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana*, Tomo I. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Bruzual, G. (1992). *Derecho Laboral. Estudio sistemático de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela*. Caracas: Colecciones IUTIRLA.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela* (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453, marzo 3, 2000.
- Contreras, J. (1993). *Derecho del Trabajo*. Mérida, Venezuela: Consejo de Publicaciones, Universidad de Los Andes.
- Franco, R. (1999). *Derecho del Trabajo*. Caracas: Marga Editores, S.R.L..
- Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad* (2007). Caracas. Gaceta Oficial N° 38.773, Septiembre 20, 2007.
- Ley Orgánica del Trabajo* (1997). Caracas. Gaceta Oficial Extraordinario No. 6.024, Mayo 6, 2011.
- Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras* (2012). Caracas. Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.076, Mayo 7, 2012.
- Maduro, L. (1993). *Curso de Obligaciones. Derecho Civil III*. Caracas: Texto.
- Reglamento a Ley Orgánica del Trabajo* (2006). Caracas. Decreto No. 4.447. Gaceta Oficial N° 38.426, Abril 28, 2006.