



PERÍODO:

MAYO 2012

N°:

59

AÑO:

6

NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT).

En fecha siete (7) de mayo de 2012, fue publicado en Gaceta Oficial N° 6.076 (extraordinario) el Decreto N° 8.938 mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). A continuación presentamos un resumen de los aspectos más relevantes, sin pretender ofrecer un análisis exhaustivo, sino una guía resumen en el que se reflejen las principales modificaciones contenidas en la nueva Ley.

1. Preliminar: Tal como anunció LABLABOR en su Boletín N° 55 correspondiente al mes de diciembre de 2011, la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo es materia de reserva legal por haberlo expresado así el propio texto constitucional. Por lo tanto, más allá del carácter orgánico de dicha Ley, el Ejecutivo Nacional no puede a través de una Ley Habilitante (fundamentada en emergencia nacional por lluvias) legislar en materia laboral y suplir la competencia del Poder Legislativo Nacional.

Corolario de lo anterior, es posible que tras su publicación en Gaceta Oficial distintos operadores jurídicos ensayen Recursos con el objeto de obtener su nulidad con carácter absoluto.

2. Vigencia: Según lo establece la Disposición Final Única, la LOTTT entrará en vigencia desde el momento de su publicación en Gaceta Oficial. No obstante lo anterior existen disposiciones que tienen vigencia diferida e incluso retroactiva. Veamos.

2.1 Instituciones de vigencia diferida:

- Las relativas a la incorporación progresiva de trabajadores tercerizados: dentro de los 3 años siguientes a promulgación de la LOTTT.
- Las relativas a la jornada de trabajo: al año siguiente a la promulgación de la LOTTT.
- Las referidas al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS): a partir del primero (1°) de enero de 2013.
- Plazo para la actualización de los estatutos de las organizaciones sindicales: hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2013.
- Las que atienden a regímenes especiales a ser desarrollados mediante norma separada: cuando sean publicadas las mismas en Gaceta Oficial.
- Las relativas a la transformación de las Agencias de Empleo: En un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la promulgación de la LOTTT.

Es importante destacar que el Consejo Superior del Trabajo, velará por que el cumplimiento pleno la nueva LOTTT esté desarrollado en un plazo no mayor de tres (3) años.

2.2 Instituciones de vigencia anterior a la promulgación de la LOTTT: La Disposición Transitoria Segunda en su inciso N° 2, irrumpe con el principio de seguridad jurídica tanto en sentido subjetivo como objetivo así como también con el principio de irretroactividad de la Ley, al ordenar que el cálculo de prestaciones sociales para los trabajadores activos al momento de la publicación en Gaceta Oficial de la LOTTT, se haga retroactivo al diecinueve (19) de junio de 1997.

En nuestro criterio, dicho inciso resulta igualmente inconstitucional, abona el terreno de la incertidumbre legal y debido a su violación al principio de la irretroactividad de la Ley, debería ser declarado nulo de nulidad absoluta en un futuro próximo por el Tribunal Supremo de Justicia.

3. Ámbito de aplicación de la LOTTT: La nueva norma laboral, aplicará a todos los trabajadores del sector público y privado con las siguientes excepciones:

- Miembros de los cuerpos armados.
- Funcionarios Públicos Nacionales, Estadales y Municipales.
- Las personas que presten servicios profesionales por cuenta propia (mediante contratación de honorarios).

Desde la perspectiva del ámbito territorial, la LOTTT aplicará a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país.

4. Fuentes y Principios que rigen la nueva LOTTT:

4.1 Fuentes: El artículo 16 de la nueva LOTTT, establece un elenco de fuentes en materia laboral. Pero, a diferencia de su predecesor, la nueva norma no refiere a un orden jerárquico o prelativo por lo que en estricta legalidad podrían considerarse fuentes concurrentes en las que el principio de la norma más favorable ostentaría un carácter más absoluto.

Dentro de las novedades de la nueva redacción destacan la referencia inmediata de los tratados y pactos en materia laboral suscritos y ratificados por Venezuela, los cuales, de contener el desarrollo de derechos huma-

nos fundamentales, se considerarán de aplicación preferente en consonancia con lo establecido en la Constitución Vigente.

Igualmente destacan como fuentes novedosas las siguientes:

- La jurisprudencia laboral: Es preciso tener en cuenta que ya la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, anuló con anterioridad lo establecido en el artículo 177 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo vigente, que establecía la obligatoria observancia del precedente laboral por parte de los jueces en aras de garantizar la uniformidad de criterios en materia laboral con ocasión de la administración de justicia.

Por lo tanto, este nuevo reconocimiento, debe interpretarse a la sazón de lo establecido en el artículo 321 del Código de Procedimiento Civil y con cautela, pues si bien hace retornar el sistema jurídico laboral a un esquema de fuente mixta con reconocimiento del precedente judicial como fuente de derecho, podría ser nuevamente anulada por la Sala Constitucional en una futura decisión bajo el argumento –en nuestro criterio equivocado– según el cual es la última intérprete de la Constitución.

- El ideario de Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano (que por respeto nos abstenemos de comentar).

4.2 Principios: La nueva LOTTT incorpora principios que estando implícitos en su predecesora habían sido expuestos con mayor éxito en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 y su modificación de 2006, constituyendo principios en materia laboral los siguientes: (i) justicia social, (ii) solidaridad, (iii) intangibilidad –con carácter relativo- (iv) progresividad, (v) irrenunciabilidad, (vi) *lex favorabili* o aplicación de la norma más favorable para el trabajador, (vii) interpretación más favorable, (viii) supremacía constitucional, (ix) igualdad y no discriminación, (x) principio de limitación del trabajo infantil, (xi) el principio de primacía de la realidad o de los hechos sobre la forma.

La nueva LOTTT, refiere en forma dispersa a otros principios que no fueron aglutinados en el artículo 18; a saber: (i) el principio del trabajo como un hecho social, (ii) principios relativos al salario (v. el principio de libre disponibilidad, el de suficiencia, entre muchos otros), (iii) el principio protectorio o de tutela, (iv) el principio de territorialidad; (v) el principio de unidad económica, (vi) el principio de la libertad de trabajo (que no debió consagrarse con reservas), entre otros. Asimismo, el artículo 23 de la LOTTT ratificó los principios procesales contenidos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo vigente.

Es importante destacar que la LOTTT, perdió una excelente oportunidad de incorporar otros principios, como por ejemplo el principio de la buena fe aplicado al contrato de trabajo. Tampoco refirió la nueva norma a los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo como sí lo hacía la de 1997.

Mención especial merece que la nueva LOTTT no reconoce expresamente como fuente al contrato de trabajo en el artículo 16. Suponemos que dicho error obedece a una omisión legislativa involuntaria, por cuanto luego se mantienen buena parte de las disposiciones relativas a los contratos de trabajo y se reconoce el principio de *pacta sunt servanda* en el artículo 56.

5. Estructura y extensión de la LOTTT: La nueva norma sustantiva laboral, conserva en buena parte la estructura y desarrollo de las instituciones jurídicas contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo anterior, por lo que algunos analistas consideran que se trata en realidad de una reforma. A pesar que el nuevo texto legal contiene 116 artículos menos que su predecesor (16,82%) en realidad es más extensa. Veamos:

ATRIBUTO	LOT	LOTTT	DIFERENCIA	%
ARTÍCULOS	666	554	-112	16,82
PALABRAS	50.462	60.494	10.032	19,88
CARACTERES SIN ESPACIOS	267.573	330.006	62.433	23,33
PÁRRAFOS	1.600	2.475	875	54,69
LÍNEAS	4.624	6.172	1.548	33,48

En nuestro criterio, lo anterior se explica porque el nuevo texto –aparte de suprimir y derogar algunos artículos– redactó más extensivamente nuevas incorporaciones, al tiempo que fusionó varios artículos en uno solo.

Es llamativo que la LOTTT firmada por el Ejecutivo Nacional y referida innecesariamente al Tribunal Supremo de Justicia, no contenga –en las versiones oficiales circuladas a la fecha– una exposición de motivos que contribuya a su interpretación integral.

El déficit de técnica legislativa, la poca capacidad de proyección, continuas e innecesarias distinciones de género no propias de la lengua castellana (V. trabajador, trabajadora), el uso recurrente de jerga ideológica superada, la orientación reivindicativa y la herencia de buena parte de los vacíos legales y confusiones de su predecesora son otras de sus características.

En descargo, hay que decir que se incorporaron varios criterios que se han venido consolidando desde el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) en materia laboral (v. salario de base para el cálculo de la vacaciones, conceptos que conforman el salario integral, la doctrina en materia de trabajador internacional, entre muchos otros) siendo el gran ausente el test de laboralidad y el reconocimiento de la ajenidad como elemento esencial del contrato de trabajo, criterio pacífico y reiterado entre nosotros desde el trece (13) de agosto de 2002.

Como se precisará en los acápite siguientes, la subsanación y ajustes en los tópicos relativos al Derecho Colectivo del Trabajo, arrojan un saldo favorable, sólo empañado por un mayor grado de control respecto de la libertad sindical que podría comprometer –bajo axiomas interpretativos específicos- el ejercicio pleno de éste derecho humano fundamental.

6. Principales cambios en la nueva LOTTT: En el presente acápite, se enuncian sin carácter exhaustivo los aspectos más relevantes (que han sido incorporados y/o modificados en la nueva Ley.

6.1 Principales incorporaciones y/o modificaciones en materia de Derecho Individual del Trabajo:

- Todas las instrucciones deberán ser comunicadas a los trabajadores en idioma castellano o indígena .

- Se ordena equidad de género en selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración.
- Se conceden amplias facultades en las excepciones temporales para el Ministerio para contratar a trabajadores extranjeros.
- Cambio de denominación de empleado de dirección por trabajador de dirección.
- Se reemplaza la categoría de trabajador de confianza por la de trabajador de inspección.
- Se define la categoría de trabajador de vigilancia.
- Se cambia la noción de “empresas” por la de “entidad de trabajo modificando además su contenido y alcance.
- Adquiere rango legal la noción de “Grupo de entidades de trabajo” (antes Grupo de Empresas) por virtud de la reproducción textual de los artículos contenidos en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo dictado por el Dr. Rafael Caldera y modificado en 2006. La noción conserva los errores derivados de la “o” disyuntiva en las cuatro presunciones. Este aspecto, podría conllevar al error de considerar las franquicias como grupos de entidades de trabajo con las implicaciones de responsabilidad solidaria ahora establecidas en la LOTTT.
- Prohibición expresa de tercerización acompañada de la supresión de los intermediarios y restricción de figura de contratistas (que incorpora en su acervo algunos avances jurisprudenciales).
- Prescripción decenal para prestaciones sociales, y de cinco (5) años para las demás acciones laborales (incluyendo las relativas a la seguridad y salud laboral).
- Se instrumenta en forma específica el contenido de los contratos para trabajadores expatriados.
- Se limita la duración de los contratos de trabajo por tiempo determinado a un máximo de un (1) año y se presume la inexistencia de continuidad cuando entre dos instrumentos medie un plazo igual o superior a tres (3) meses. Igualmente se flexibilizan las extensiones, admitiendo excepciones cuando existan razones especiales que lo justifiquen y siempre que no exista intención de continuidad entre las partes.
- La expropiación de empresas no activas no se considera sustitución de patrono.
- Se extiende la responsabilidad solidaria de la sustitución del patrono a cinco (5) años. El lapso de los trabajadores para evaluar la sustitución patronal se extendió también de uno (1) a tres (3) meses.
- Suspensión por caso fortuito o fuerza mayor requerirá autorización de la Inspectoría del Trabajo (48 horas siguientes).
- Durante la suspensión no se paga el salario pero sí se computa en antigüedad (antes sólo ocurría con el supuesto de permiso pre y postnatal).
- En caso de accidentes o enfermedades (ocupacionales o no) el patrono de cubrir lo que el IVSS no paga.
- Se ratifica el criterio jurisprudencia según el cual si el trabajador no está inscrito en el IVSS para el momento de la ocurrencia del accidente o enfermedad (ocupacional o no) el patrono debe pagar la totalidad del equivalente al salario del trabajador afectado.
- Se incorpora la doctrina española del despido nulo, según la cual cualquier finalización de relación de trabajo por voluntad unilateral del patrono que ocurra al margen de la Constitución y las leyes, se reputa como inexistente.
- Se prohíbe el cobro de comisiones bancarias sobre el salario.

- El acoso laboral y/o el sexual es nueva causa de finalización de la relación de trabajo tanto por despido justificado como por retiro justificado. Sin embargo, la delimitación de estos conceptos efectuada por la LOTTT resulta insuficiente. La nueva norma mantiene la obligación de prevención en cabeza del patrono, ratificando el precepto establecido en la LOPCYMAT.
- En caso de renuncia voluntaria sin preaviso, el patrono no podrá descontar el tiempo equivalente en salario de la liquidación de prestaciones sociales.
- Se confiere estabilidad a los trabajadores a partir del primer mes. LABLABOR interpreta dicha redacción, como reducción del período de prueba de noventa (90) a treinta (30) días. Los trabajadores de dirección están excluidos de dicha estabilidad.
- Se ratifica la exigibilidad inmediata del salario y existencia de intereses de mora por retardos pagaderos a la tasa activa. Es necesario destacar que este precepto esta contenido en la Constitución vigente y que ha sido desarrollado por la Sala de Casación Social en distintas decisiones (no siempre uniformes).
- Se apunta la justa distribución de la riqueza como parámetro para fijar los salarios, sin embargo, no se explica el alcance de dicho precepto. Igualmente obliga la LOT a que la productividad del trabajador se vea reflejada en su salario (sin indicar método alguno).
- Se precisan nuevas especificaciones respecto del contenido de los recibos de pago de salario, a tenor de lo cual éstos deben precisar no sólo su método de cálculo sino además “comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes”.
- El Ejecutivo Nacional tiene amplias facultades para decretar aumentos generales de salario.
- Se retorna al régimen de retroactividad en las prestaciones sociales en los términos que se explica en el séptimo punto del presente Boletín.
- Se contempla la embargabilidad del salario y prestaciones sociales para el pago de obligaciones familiares (en concordancia con la LOPNNA).
- El nuevo monto inferior de utilidades será equivalente a treinta (30) días de salario normal por doce (12) meses de prestación efectiva de servicios, suprimiéndose el límite máximo de sesenta (60) días en el pago (contenido en la LOT derogada) para empresas que ocupaban menos de 50 trabajadores.
- Se establece la obligación patronal de otorgar becas para el caso que ocupe doscientos (200) o más trabajadores. Sin embargo, la LOTTT no precisa la cantidad de éstas (o si es un derecho para todos los trabajadores por igual) así como tampoco, topes de cobertura, condiciones de postulación, mantenimiento, suspensión o pérdida del beneficio, cláusulas de fidelidad, posibles reintegros en caso de abandono o ruptura de la relación de trabajo entre otros. Tal situación deberá ser subsanada por el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) si lo hubiere o en caso contrario mediante políticas de empresa hasta tanto se publiquen normas de rango legal o sublegal que dote de contenido a dicho beneficio.
- Se redujo la jornada semanal diurna de cuarenta y cuatro (44) horas semanales a cuarenta (40) horas. No se redujo el tope de ocho (8) horas de la jornada diaria diurna. Como es lógico, la nueva norma prohíbe la reducción de salario en razón de este nuevo mandato legal, previendo la mala praxis (y de corte poco ético) de simular en recibos de pago el equivalente al salario pagado por hora en interpretación errada del artículo 194 de la LOT derogada relativo a la reducción proporcional del salario en razón de la jornada. La jornada mixta semanal ahora es de 37 horas y media semanales.
- Se establecen cuatro (4) nuevos días feriados; a saber: Lunes y Martes de Carnaval, así como también los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre.

- Se estableció dos (2) días de descanso semanales continuos (no necesariamente sábados y domingos aunque en el caso de los trabajadores aéreos se precisó que al menos uno de los descansos al mes debe coincidir con el domingo). Si el trabajador presta servicios 6 días en una semana, tiene derecho a un día adicional de vacaciones (de pago y disfrute).

- Se fijó un bono vacacional de quince (15) días por cada año ininterrumpido, más un (1) día adicional por cada año hasta quince (15) más.

- Según la nueva LOTTT, corresponde el pago de vacaciones fraccionadas aunque la causa de finalización sea despido justificado.

- Se ordena al patrono apoyar las Misiones con infraestructura y recursos humanos.

- Se especifica el vacaciones pendientes no disfrutadas a la terminación con base en el último salario normal devengado, sin embargo, no se menciona nada de días de descanso ni feriados en este supuesto (como sí hizo el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006).

- La nueva LOTTT distingue entre becarios, aprendices y pasantes. El desarrollo de los dos (2) primeros es mucho más precario, siendo que en el caso de los aprendices el déficit de instrumentación quedaría subsanado con la Ley INCES y la protección a los regímenes de minoridad establecidas en la LOPNNA).

En el caso de los pasantes, se desarrolla el régimen específico, donde destaca la declaración de su carácter no laboral salvo que la persona siga en la empresa tras finalizar pasantía académica, en cuyo caso se entiende que ha iniciado una relación de trabajo.

- Se establece el deber patronal de brindar formación técnica a los trabajadores relativa al proceso productivo, siendo que además este último debe presentar planes de formación bianuales para los trabajadores ante los Ministerios con competencia

en materia laboral y de educación respectivamente.

- En cuanto al régimen de invenciones, mejoras e innovación, el nuevo texto legal precisa que éstas tienen por objeto "satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza"

Por lo tanto, los trabajadores conservarán derechos sobre las invenciones y mejoras (salvo en el sector público donde se considerarán del dominio público) siendo que el patrono –en caso de usarlas– deba pagarle a su autor/creador.

En caso de finalización de la relación laboral, el patrono conservará un derecho preferente en cuanto a la adquisición de la invención o mejora, el cual podrá ejercer dentro de los noventa (90) días siguientes y respetando los derechos morales que la nueva Ley confiere a los trabajadores.

6.2 Principales incorporaciones y/o modificaciones en materia de Derecho Colectivo:

- Se incluyó de forma expresa el derecho de desafiliación de la libertad sindical ejercida en un sentido negativo.

- El contenido esencial de la libertad sindical en su esfera individual y colectiva –a que hacía referencia originalmente el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) de 1999 promulgado por el Dr. Rafael Caldera– adquiere ahora rango legal.

- Se reconoce con rango legal, las disposiciones contenidas en el RLOT de 1999 modificado en 2006, relativas a la protección a la libertad sindical, muy especialmente en lo atinente a las prácticas antisindicales.

- Se modifica y amplía las atribuciones de las organizaciones sindicales, confiriéndoles un mayor poder contralor, estableciendo –entre otras– a dicho sujeto de derecho colectivo del trabajo la "...vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo".

- Se delimita el principio de pureza (prohibición de sindicatos mixtos) de mejor manera acogiendo parte de la redacción contenida inicialmente en el RLOT de 1999 modificado en 2006. Este principio constituye un elemento de examen nuevo para decidir sobre el registro o abstención de nuevas organizaciones sindicales.

Asumimos que ello se debe a lo ocurrido a propósito de la conformación de UNAPETROL como sindicato de nómina mayor de la industria petrolera, donde entró en conflicto el deber de las Inspecciones del Trabajo en cuanto a garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la LOT de 1997 (entre ellas la prohibición de sindicatos mixtos) y el carácter reglado del acto administrativo que ordena o niega el registro de una organización sindical únicamente con base en cuatro requisitos dentro de los cuales no estaba el examen de dicho principio .

- Se acoge con rango legal la doctrina sostenida por la Administración del Trabajo, según la cual las Juntas Directivas Sindicales con períodos vencidos, sólo pueden ejecutar actos de simple administración, siendo que la demora en las elecciones sindicales los inhabilite además para una nueva elección (carácter absoluto de la alternabilidad en democracia sindical entendida como hecho electoral).
- Las organizaciones sindicales deben ajustar sus estatutos e indicar procedimientos sobre sus elecciones en los términos previstos en la nueva LOTT.
- La autarquía sindical se desdibuja en la nueva LOTT, situación expresada en un mayor control normativo respecto de la instrumentación sobre el manejo y destino de los fondos de la organización sindical, así como también una mayor regulación de toda la actividad sindical y funcionamiento sindical.
- En cuanto a la protección a los dirigentes sindicales, la LOTT ratifica la doctrina según la cual el dirigente sindical es sólo un detentador del fuero. Aunado a lo anterior, la nueva normativa extiende el fuero sindical a mayor cantidad de miembros de la junta directiva; a saber: (i) en empresas que ocupen a menos de ciento cincuenta (150) trabajado-

res siete (7) personas, (ii) en empresas que ocupen entre ciento cincuenta (150) y mil (1000) trabajadores, nueve (9) personas; y (iii) en empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores doce (12) personas. En el caso de seccionales, la nueva LOTT precisa que el fuero sindical sea para cinco (5) personas.

- Se precisan once (11) supuestos de protección por fuero sindical y al menos seis (6) adicionales por inamovilidad. Asimismo, se extiende la protección a los promoventes de organizaciones sindicales hasta por quince (15) días en caso de negativa de registro de organizaciones sindicales (como vehículo para enervar prácticas antisindicales del patrono o empleador). En el caso de miembros de Junta Directiva dicho fuero se extiende a noventa (90) días después del cese de sus funciones (no desde el período para el que fue electo, distinción esta muy importante).
- Se ratifica como causal de disolución de los sindicatos la afiliación de una cantidad inferior de los miembros respecto de las exigidas para su constitución. Esta norma deja –acertadamente- sin efecto por tanto el criterio establecido por el TSJ según el cual esto no era causal de disolución sino de no funcionamiento de la organización sindical.
- Se establece la “fusión por absorción” de organizaciones sindicales y se permiten además fusiones genéricas de sindicatos también y se modificó el parámetro de la noción de “organización sindical más representativa” (ya no importa que no afilie más del 50% de los trabajadores).
- Se consagra expresamente que las cláusulas retroactivas de Convenciones Colectivas sólo beneficiarán a trabajadores activos al momento de la Homologación.
- En cuanto a la negociación colectiva a nivel descentralizado, el nuevo instrumento legal ordena la creación de un Comité de Evaluación y Seguimiento de las Convenciones Colectivas.
- Si hay un solo sindicato, el patrono debe negociar con él, con independencia del porcentaje de afiliación (mientras cuente con el número mínimo de trabajadores para su creación y funcionamiento).

Asimismo, precisa la LOTT que el plazo para negociar Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT) de ciento ochenta (180) días, los cuales una vez cumplidos podrán tener prórrogas (aunque no se especifica cuántas son, ni la duración).

Finalmente, adquiere rango legal la homologación parcial de las CCT (establecida originalmente en la modificación del RLOT de 2006).

- En materia de Negociación Colectiva a nivel centralizado conocida también como Reunión Normativa Laboral (RNL) destacan entre otras novedades que la publicación de la Convocatoria, se hará no sólo por Gaceta Oficial sino además por diario de circulación nacional. La duración de las discusiones en la RNL es sesenta (60) días menor respecto de la Negociación Colectiva descentralizada y sólo se contiene una prórroga de sesenta (60) días.

Asimismo, la extensión del alcance de la RNL para empresas que no formaron parte de la convocatoria, sólo podrá solicitarse durante la primera mitad de su vigencia; y más allá que el régimen de oposición a la RNL presente algunas modificaciones, lo más llamativo resulta que la nueva LOTT ya no le permite al patrono o empleador exceptuarse de su aplicación tras asistir a la primera reunión y a más del 50% de las reuniones.

- En materia de conflicto colectivo se da rango legal a restricciones de la huelga en los servicios esenciales, tesis que comulga con doctrina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecida tanto en el Comité de Libertad Sindical (CLS) como en la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Se establece además, como requisito adicional e impretermitible para el ejercicio de la huelga el fijar servicios mínimos y servicios públicos esenciales con anterioridad a la tramitación del pliego respectivo.

Destaca la nueva LOTT que el tiempo de huelga no implica suspensión del tiempo de servicio (sin comentarios). Asimismo, se mantiene la definición restringida de huelga contenida en la LOT derogada

da y no toma la noción ampliada del RLOT de 1999 modificado en 2006. Por lo tanto, las demás manifestaciones colectivas que no impliquen suspensión del trabajo, no se considerarán huelga.

- Se introduce la figura de los Consejos de Trabajadores, pero su funcionamiento será regulado por Ley Especial.

6.3 Otras incorporaciones de interés (seguridad social, seguridad y salud laboral, documental, procesal, y regímenes especiales entre otros).

- El establecimiento de la vía del amparo autónomo como medio para garantizar el cumplimiento de la LOTT.
- La autorización del uso de la fuerza pública para lograr el cumplimiento de la LOTT y las decisiones emanadas por la autoridad competente.
- Se uniformó la boleta de notificación y los nuevos lapsos en procedimientos administrativos correrán a partir de la entrega o fijación del cartel y no desde que conste en autos las resultas y/o su certificación.
- Se produjo ratificación expresa de la responsabilidad objetiva en materia de seguridad y salud laboral.
- El patrono tendrá la carga de probar los elementos relativos al contrato de trabajo, cuando el mismo sea celebrado oralmente. Lo propio ocurre con los recibos de pago que no reúnan las especificaciones establecidas en el artículo 106 de la LOTT.
- Se niega el Recurso de Casación, así como también el de control de legalidad a decisiones dictadas sobre estabilidad laboral.
- En supuestos de estabilidad laboral (no inamovilidad) se confiere cinco (5) días para participar el despido y diez (10) días para que el trabajador pida calificación.

El desacato patronal a decisión judicial de reenganche (estabilidad laboral) implica embargo y pena de prisión (ver régimen de sanciones en el presente Boletín).

- Se establece el principio de *solve et repete* a tenor de lo cual no se permite impugnar Providencias Administrativas de reenganche, sin acatarlas primero (a pesar que este principio ha venido sistemáticamente desterrado entre nosotros por la Sala Constitucional por considerarlo contrario a la presunción de inocencia, así como también a los derechos a la defensa y al debido proceso).
- Los jueces laborales tienen competencia para ejecución de créditos laborales con ocasión de atrasos y quiebras. Igualmente tienen competencia para ventilar la disolución de las organizaciones sindicales.
- En caso de no llevar el Registro de horas extraordinarias, el patrono tiene la carga de la prueba de su no ocurrencia, ello basado en la doctrina de la inversión de la carga de la prueba de los hechos extraordinarios por inobservancia de los deberes formales.
- El patrono no sólo debe pagar el mantenimiento de los vehículos de los motorizados, sino además pólizas de Responsabilidad Civil. Igualmente, se ratifica la obligación patronal de dotar de implementos de seguridad a este tipo de trabajadores, haciéndose mención expresa aunque no taxativa a uniformes, cascos.
- Se instrumenta el nuevo procedimiento por virtud del cual el patrono debe retener y enterar a las organizaciones sindicales los aportes de los miembros afiliados a ellas.

Si bien es cierto existen en la LOTTT otros cambios adicionales a los referidos en el presente Boletín, los mismos ostentan un impacto mucho menor (cuando no simplemente de forma) por lo que se ha prescindido de su consideración por razones didácticas y de espacio. Por esa misma razón se prescindió del análisis de algunos regímenes especiales en la presente entrega.

6.4 Régimen de protección a la maternidad, paternidad y familia.

Más allá de las disposiciones relativas a la posibilidad de embargo del salario de los trabajadores, con ocasión del interés superior de los niños y adolescentes (cuya raigambre como resulta lógico estimar se encuentra en la LOPNNA) la nueva LOTTT amplía los derechos relativos a la maternidad, paternidad y familia que ya venían siendo reconocidos en normativa especial.

En efecto, el nuevo dispositivo legal no solo extendió el fuero maternal desde el embarazo hasta dos (2) años contados a partir del nacimiento, sino que además tuvo a bien incluir en el mismo los supuestos de adopción de niños con edad inferior a tres (3) años. Asimismo ratificó la Licencia paternal de catorce (14) días prevista originalmente en la Ley de Protección a la maternidad, paternidad y la familia y concedió también inamovilidad laboral al padre.

Si bien el proyecto de la LOTTT publicado en la página oficial del PSUV aclaraba que el fuero paterno aplicaba después del parto, la publicación en Gaceta Oficial extendió en su artículo 339 tal protección "...durante el embarazo de su pareja".

Sobre este último particular, es menester destacar que la Ley de Protección a la Maternidad Paternidad y la Familia tenía un vacío legal, el cual venía siendo interpretado en la práctica –incluso por la Administración del Trabajo– en el sentido de que el fuero paternal sólo podía computarse con posterioridad al parto, pues salvo la presunción de paternidad a que refiere el Código Civil (en todo caso desvirtuable) las pruebas por excelencia relativas a la paternidad son de dos (2) tipos; a saber: (i) la documental, esto es, la partida de nacimiento o en todo caso la decisión definitivamente firme en juicio por inquisición de paternidad; y (ii) la biológica (exámenes de sangre y ADN). Ambas pruebas, tienen lugar con posterioridad al parto.

Por tanto, basado en el adagio romano *madre sempre certa est* (siempre hay certeza respecto de quien es la madre) y más allá de las nuevas formas de concepción asistida (que puedan involucrar vientre en alquiler o donantes de óvulos y/o espermatozoides) en el caso de las madres, el estado de gravidez es constatable antes del parto, en tanto que no ocurre lo mismo con el padre.

Sin embargo, una decisión del TSJ afirmó que el fuero paternal también debía computarse desde el embarazo y no desde el parto, cuestión que más allá de la argumentación sostenida en la sentencia, tiene su explicación en la mala praxis de los profesionales del derecho que atendieron el caso en nombre de la empresa y que muy probablemente también asesoraron de forma errónea al patrono al momento de ventilar el despido del demandante.

Corolario de lo anterior, se patenta en la nueva LOTTT que el fuero paternal debe computarse también “durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto” (suponemos por un errado concepto de igualdad) cuestión con la que LABLABOR no está de acuerdo dada la incertidumbre que ello ocasiona en la determinación.

En cuanto al permiso pre y postnatal, la nueva LOTTT si bien mantiene el reposo prenatal en seis (6) semanas, extiende el postnatal de doce (12) a veinte (20) semanas, aclarando que en el caso que el parto se extienda y tenga lugar en un tiempo mayor a las seis (6) semanas del prenatal, ello no recortará el permiso postnatal.

Estas veintiséis (26) semanas o más también se confiere en los supuestos de adopción de niños con tres (3) o menos años de edad. Si bien en este supuesto la LOTTT indica que el descanso es remunerado, no precisa quién es el sujeto obligado.

En nuestro caso, si bien la remuneración o mejor, el pago del salario, es consecuencia de la prestación de servicios y por tanto obligación primaria que reposa en cabeza del patrono por virtud de la bilateralidad de los contratos de trabajo (sinalagma perfecto) la no prestación de servicios por razones de maternidad y/o paternidad constituye una contingencia de la Seguridad Social, expresamente reconocida en el artículo 86 de la Constitución vigente, así como también en la normativa de rango legal. Por tanto, si el trabajador se encuentra inscrito en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o quien hiciera sus veces, tal remuneración debe ser asumida por el referido Instituto y no por el patrono o empleador.

Es importante destacar que la LOTTT permite además al trabajador disfrutar de las vacaciones pendientes

a las que tenga derecho, de forma inmediata luego de cumplido el lapso de licencia paterna o descanso postnatal según fuere el caso.

En cuanto a los centros de educación inicial (CEI) que sustituye al régimen de guarderías, la nueva normativa la establece con carácter obligatorio para aquellas empresas que empleen veinte (20) o más trabajadores, resaltando que las mismas deben estar en capacidad de atender niños cuya edad esté comprendida entre los tres (3) meses y seis (6) años de edad.

Lo anterior permite inferir, que el patrono deberá cumplir con el CEI hasta que el (los) hijo (s) del trabajador tengan una edad superior a los seis (6) años de edad. Es necesario destacar que la nueva LOTTT no contiene exclusiones del beneficio en razón del salario devengado y aun cuando establece como modalidad válida del cumplimiento de esta obligación el pago de las mensualidades y matrículas de empresas que se dedican a brindar estos servicios (en el entendido que las mismas cumplan con las exigencias de Ley) no precisa los porcentajes de cobertura. Por lo tanto, para LABLABOR ello equivale a decir que el patrono debe pagar el cien por ciento (100% de las mensualidades y matrículas del CEI salvo expresa norma en contrario que se desarrolle posteriormente (vía reglamentaria o mediante Ley especial).

6.5 Principales instituciones y/o normas que fueron omitidas o derogadas:

- Se suprime la ajenidad como elemento que define al trabajador y en consecuencia al contrato de trabajo.
- Se suprime el salario de eficacia atípica. Las asignaciones pagadas por este concepto no pueden reducirse ni eliminarse por cuanto constituyen derechos adquiridos que a partir de la vigencia de la LOTTT tendrá además pleno carácter salarial y por tanto tendrá que ser considerada en totalidad para el cálculo de beneficios, prestaciones e indemnizaciones.
- Se eliminó la definición de trabajador de confianza. Igualmente ocurrió con las categorías de empleado, obrero y obrero calificado.

- Se omiten los criterios establecidos en el RLOT de 1999 (derogados en 2006 pero mantenidos por decisiones reiteradas y pacíficas de la Sala de Casación Social) para determinar cuándo un pago tiene carácter salarial (con ocasión del trabajo, periodicidad, incremento del patrimonio del trabajador y libre disponibilidad).
- Se erradicó el tripartismo y sólo se hace mención al diálogo en dos oportunidades.
- Se prohibió toda forma de despido injustificado, dando cabida a la teoría del despido nulo o inexistente de raigambre española.
- Se suprimió la disposición que permitía al patrono no pagar las vacaciones fraccionadas cuando la causa de terminación correspondía al despido justificado.
- No se hizo mención alguna ni reconocimiento con rango legal de la figura de los acuerdos colectivos, así como tampoco de los grupos o coaliciones de trabajadores como sujetos de derecho colectivo del trabajo.
- El artículo 439 de la LOTTT debió decir expresamente que durante la oposición a la negociación descentralizada, se entiende suspendido el proceso de negociación.
- También se instrumenta la Negociación Colectiva en el Sector Público.
- Se erradicó el *Lock Out* o Cierre Patronal como medida ante un conflicto colectivo de trabajo.
- El principio de *solve et repete*, hace nugatoria la solicitud de medidas cautelares suspensivas de efectos en los Recursos de Nulidad.
- El régimen de transferencia establecido en la LOT de 1997 tras la modificación del esquema de prestación de antigüedad.
- Se ratifica que no es preciso la asistencia de abogados a trabajadores para actuaciones en Inspección. Aunque no se dijo nada respecto del pa-

trono o empleador, somos del criterio que ninguna actuación ante la Administración del Trabajo requiere la presencia con carácter obligatorio de profesionales del Derecho.

- Respecto de las competencias de la Administración del Trabajo, las mismas son mucho más amplias y con un carácter mucho más marcado y predilecto para con el trabajador. Ese especial acento, desdibuja el principio de imparcialidad de los funcionarios públicos y, como no, de la Administración Pública también, quienes en la prestación de servicios públicos, deben ser equilibrados respecto del tratamiento de los administrados (patrono y trabajadores) antes que preferir a unos sobre otros, pues su objetivo no es otro sino garantizar el cumplimiento de la Ley a tenor de lo cual tiene no sólo facultades mediadoras, sino además contraloras o supervisorias y sancionatorias.

En ese sentido, la LOTTT no sólo ratifica el principio de ejecutividad y ejecutoriedad de los actos administrativos, sino que además permite a los funcionarios públicos hacerse de la fuerza pública para garantizar el cumplimiento de sus decisiones (amén del régimen sancionatorio que será tratado en punto separado en el presente Boletín).

7. Especial referencia al régimen de prestación de antigüedad y pagos en caso de terminación.

Dada la trascendencia especial que reviste el tema de la prestación de antigüedad y los pagos correspondientes en caso de terminación de la relación de trabajo, hemos dedicado este segmento a formular una primera aproximación de sus implicaciones.

La primera apreciación –formulada al inicio del presente Boletín– es que la retroactividad de las prestaciones sociales hasta el diecinueve (19) de junio de 1997 nos resulta inconstitucional, abona el terreno de la incertidumbre legal y debido a su violación al principio de la irretroactividad de la Ley.

No resulta congruente, que se achaque al patrono o empleador la mora legislativa de la Asamblea Nacional; y peor aun que se extienda el efecto retroactivo no solo a un momento anterior a la publicación de la norma en la Gaceta Oficial, sino además ha un momento anterior a lo establecido en la propia Constitución.

Más allá de las consideraciones que puedan formularse respecto del impacto económico de la interpretación literal del nuevo régimen de prestación de antigüedad, a continuación precisamos en qué consiste el nuevo método de cálculo.

- Todas las cantidades depositadas o acreditadas correspondientes al sistema de prestación de antigüedad del artículo 108 de la LOT, se considerarán abonos o adelantos de lo que en total corresponda al trabajador. Igualmente, se tomará en cuenta los anticipos de prestación de antigüedad recibidos por el trabajador durante el desarrollo de la relación de trabajo.
- Desde el momento en que entre vigencia la LOTT el patrono deberá depositar trimestralmente (no dice si calendario o si contado a partir de la fecha en que inicia la relación de trabajo por lo que hasta tanto se aclare debe suponerse lo segundo de acuerdo al fin de la norma) quince (15) días de salario integral con base al último salario. Lo propio aplica en caso de iniciarse relaciones de trabajo con posterioridad a la vigencia de la Ley, donde el patrono deberá –desde el inicio de la relación laboral- depositar los primeros quince (15) días de salario integral.
- La nueva LOTT mantiene la obligación de pago de los días adicionales de prestación de antigüedad, crecientes de dos (2) en dos (2) hasta un tope de treinta (30) días de salario.
- Al finalizar la relación de trabajo –por cualquier causa- deberá hacerse el cálculo de un segundo escenario que consiste en treinta (30) días de salario integral o fracción superior a seis (6) meses con base en el último salario. El monto resultante se cotejará respecto de los depósitos-garantía de prestación de antigüedad efectuados por el patrono durante la relación de trabajo, debiendo pagarse sólo el sistema que en su conjunto resulte más fa-

vorable al trabajador (bien depósito-garantía, o bien el esquema retroactivo).

- En caso que lo que resulte más favorable al trabajador sea el esquema retroactivo, se debitará del total a pagar las cantidades depositadas en garantía por el patrono o empleador durante el curso del contrato de trabajo.

Señala la LOTT que si la relación de trabajo termina antes de los tres (3) primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador prestación de antigüedad, será de cinco (5) días de salario por mes trabajado o fracción.

Es importante destacar que tal como lo indica el literal f) del artículo 142 de la LOTT, el pago de las prestaciones sociales debe hacerse dentro de los cinco (5) días siguientes (no dice si hábiles o continuos) a la fecha en que finalizó la relación laboral. En caso de incumplimiento, la norma precisa que deberán pagarse intereses de mora a calculados a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos del país.

El artículo 143 de la LOTT precisa que las cantidades que corresponden al depósito-garantía, se efectuarán atendiendo a la voluntad del trabajador en un fideicomiso, en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, o en la contabilidad de la empresa, devengando una tasa de interés a rendimiento que produzca el fideicomiso (en caso de la primera opción) o al promedio de la tasa activa y pasiva establecida por el Banco Central de Venezuela (en caso que el trabajador decida dejarlo a la contabilidad de la empresa). Si la empresa incumple con los depósitos-garantía, deberá pagar intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones que corresponden y que se estudian en el último acápite del presente Boletín.

La nueva norma, establece además la obligación patronal de informar trimestralmente a los trabajadores, los montos depositados o acreditados por garantía de prestación de antigüedad de forma detallada, precisando los intereses causados. Con independencia de la modalidad elegida por el trabajador, éste recibirá anualmente el pago de los intereses calculados mensualmente salvo que exprese por escrito su deseo de capitalizarlos.

En cuanto a los pagos en caso despido sin justa causa y previa calificación, el trabajador tendrá la opción de decidir si ocurre al procedimiento de reenganche en la Inspectoría del Trabajo competente (en caso de inamovilidad) o al de estabilidad ante los tribunales laborales según fuere el caso; o por el contrario opta por recibir el pago doble de lo que le corresponda por concepto de prestaciones sociales (no de prestación de antigüedad).

En efecto, el artículo 92 de la LOTTT precisa que “En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales”.

Es muy importante destacar que la nueva LOTTT precisa en su artículo 93 que en caso que el trabajador reciba voluntariamente los pagos correspondientes por concepto de prestaciones sociales más la indemnización doble por despido, no tendrá lugar el procedimiento de estabilidad independientemente (en el entendido que se trate de un trabajador amparado por estabilidad y no por inamovilidad). En el caso que el pago ocurra durante el curso del procedimiento de estabilidad laboral ante los tribunales competentes dejarán de computarse salarios caídos adicionales a los causados.

El procedimiento anterior, es distinto a la persistencia en el despido bajo el esquema de la LOT de 1997, toda vez que en la norma actual se requiere que el trabajador manifieste su voluntad de aceptación del pago.

Es menester tener en cuenta, que la nueva LOTTT contiene un importante vacío en cuanto a qué ocurre en caso que lo propio ocurra para un trabajador investido de inamovilidad laboral (y no estabilidad), toda vez que podrían subsistir dos interpretaciones: (i) la aplicación analógica de lo establecido en el artículo 93 antes comentado, o bien (ii) la aplicación del criterio establecido recientemente por el TSJ según el cual en los supuestos de inamovilidad laboral no importa que el trabajador reciba el pago, pues ello en si mismo no implica la aceptación de la finalización de la relación laboral.

8. Consideraciones especiales al procedimiento de Reclamo, de Reenganche y Pago de Salarios Caídos; y de Calificación de Falta.

Dado que la nueva LOTTT modificó de forma significativa los procedimientos de reclamo y de reenganche y pago de salarios caídos respectivamente, en el presente acápite, se hace una breve identificación de los principales cambios que acompañan a cada de uno de ellos.

8.1 Procedimiento de Reclamo (novedades):

La LOTTT instrumenta por primera vez el procedimiento de reclamo, estableciendo lapsos, presunciones y cargas procesales. En ese sentido, se precisa que el patrono debe atender el caso al segundo día hábil siguiente de haber recibido la notificación (no ha que conste en autos la notificación y/o su certificación).

En el nuevo procedimiento, se establece que el efecto de la inasistencia del patrono al acto de reclamo, se entenderá como admisión de los hechos apuntados por el trabajador (a diferencia del anterior, donde el acto de rebeldía se sancionaba con multa fijada con topes en salarios mínimos).

En el supuesto que durante la audiencia oral y privada del reclamo, no fuere posible la conciliación entre las partes, el patrono deberá consignar escrito de contestación dentro de los cinco (5) días siguientes (la LOTTT no precisa si son hábiles o continuos). La no contestación de los reclamos en el plazo antes indicado, también se entiende como admisión de hechos.

La LOTTT no establece lapso alguno para la promoción y evacuación de pruebas, situación que compromete aun más la eficacia de éste procedimiento en el que salvo que se trate de cuestiones de derecho que deban resolver los Tribunales con competencia en lo laboral, el Inspector debe decidir (la norma no establece plazo para ello).

Es importante destacar que aunado a lo anterior, de conformidad con lo establecido en el inciso 7 del artículo 513 de la LOTTT la decisión dictada por el Inspector del Trabajo que resuelva sobre cuestiones de hecho da por culminada la vía administrativa y sólo podrá ser recurrida ante vía judicial, luego que el Inspector del Trabajo certifique que el patrono ha cumplido con su decisión (*nuevamente presente el principio solve et repete*).

8.2 Procedimiento de Reenganche y Pago de Salarios Caídos (novedades):

El nuevo procedimiento de Reenganche contenido en la LOTTT, no sólo deja en entredicho la presunción de inocencia y el ejercicio efectivo del derecho a la defensa y al debido proceso, sino que además concreta prácticas inconstitucionales desarrolladas por las distintas Inspectorías del Trabajo (entre ellas las llamadas “Proviactas”) contenidas en el hasta ahora invisible instructivo Ministerial.

En efecto, en la nueva normativa el reenganche es automático y únicamente se aperturará a pruebas en los casos que el trabajador solicitante no aporte pruebas suficientes para demostrar la existencia de una relación de trabajo.

La negativa patronal de acatar los renganches es calificada por el nuevo instrumento laboral como flagrancia a tenor de lo cual, el patrono infractor será puesto a la orden del Ministerio Público.

8.3 Procedimiento de calificación de falta (novedades):

La nueva norma establece como requisito fundamental para la calificación de faltas, la consignación de un escrito que deberá contener: (i) el nombre y domicilio del solicitante, (ii) el carácter con el cual se presenta; (iii) el nombre y el cargo o función del trabajador a quién se pretende despedir, trasladar o modificar sus condiciones de trabajo; y (iv) las causas que se invoquen para ello. La LOTTT no hace mención expresa a otros requisitos que exigen actualmente las Inspectorías del Trabajo, tales como fecha e inicio de la relación de trabajo, el salario devengado por el trabajador involucrado y el tipo de inamovilidad que ostenta.

Tampoco refiere el nuevo dispositivo legal a la

consignación de recaudo alguno conjuntamente con la interposición del escrito (documento constitutivo estatutario de la empresa, copia del comprobante del registro de información fiscal, número de inscripción laboral ante el Registro Nacional de Entidades del Trabajo, solvencia del IVSS ni solvencia laboral entre otros). Sin embargo, LABLABOR sugiere que antes de dar inicio a un procedimiento de calificación de falta, el patrono debe ocurrir ante la Inspectoría del Trabajo competente con el objeto de homologar criterios.

Es necesario destacar que la LOTTT confiere rango legal a la medida cautelar contenida en el RLOT según la cual el patrono puede solicitar que el trabajador objeto de calificación no preste servicios durante el proceso de calificación de falta (aunque igualmente deberá pagar el salario mientras se ventila la causa).

9. Sanciones por incumplimiento:

La LOTTT establece un esquema tarifado de sanciones que van desde multas calculadas en unidades tributarias, hasta penas de presidio y de prisión respectivamente.

Al margen de lo anterior, entre su articulado establece algunas sanciones específicas directas. Por ejemplo, en caso de “cierre ilegal” patronal puede decantar en Resolución que ordene ocupación y Junta Administradora, la cual será conformada en su mayoría por trabajadores y será presidida por uno es ellos. En el que caso que se trabajen horas extraordinarias sin permiso previo del Inspector, se deberá pagar el doble del recargo establecido en la nueva LOTTT.

9.1 Reglas para la determinación de las sanciones:

- La nueva LOTTT no precisa que las sanciones sean por cada trabajador involucrado, por tanto tal criterio no aplica.
- El impago de las multas no da lugar a multas sucesivas sino a medidas de arresto entre diez (10) y noventa (90) días cual a juicio de LABLABOR es inconstitucional.

- La determinación de la pena (bien multas, bien presidio, prisión o arresto según se trate) se hará con arreglo a los siguientes principios aplicables además al procedimiento de sanciones: legalidad, el derecho a la defensa, racionalidad, proporcionalidad y tipicidad .

- A tenor de lo establecido en el artículo 545 de la LOTTT, al imponer la multa, el funcionario establecerá el término medio entre el límite máximo y el mínimo, pero la aumentará hasta el superior o la reducirá hasta el inferior según el mérito de las circunstancias agravantes o atenuantes que concurren en el caso concreto, debiendo compensarlas cuando las haya de una u otra especie.

- Precisa la norma además que “En todo caso también se considerará, la importancia de la entidad de trabajo, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario respectivo o la funcionaria respectiva con criterio de equidad “.

- La LOTTT no establece el método para fijar las penas de arresto, presidio o prisión según fuere el caso por lo que somos de la opinión que debe seguirse el criterio establecido en el Código Penal.

- En caso de reincidencia, las sanciones se aumentan a la mitad .

- Las multas deben ser pagadas ante la Tesorería de Seguridad Social (que no ha sido creada a pesar del mandato legal contenido en LOPCYMAT vigente de 2005).

- El incumplimiento de la nueva LOTTT dará lugar a la revocatoria de la solvencia laboral.

9.2 Procedimiento de sanciones (novedades):

El nuevo procedimiento de sanciones reduce el lapso para formular alegatos a cinco (5) días hábiles siguientes siendo el lapso anterior de ocho (8) días hábiles. La no formulación de alegatos, equivaldrá a una confesión dándose por concluida la averiguación (sin apertura a pruebas) y debiendo dictarse decisión dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

En caso de presentarse alegatos, se procederá a la apertura de lapso probatorio que constará de tres (3) días hábiles para promover y evacuar pruebas

En caso que se declare con lugar o parcialmente con lugar la propuesta de sanciones, la misma resolución resolverá sobre la sanción que corresponde, expidiendo (en el caso de las multas) planilla de liquidación a fin que se consigne el monto de la multa en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir que el multado de por recibida la notificación (o en caso de negativa se haga constar por medio de autoridad civil).

La nueva LOTTT permite el recurso jerárquico contra las sanciones, sin embargo la interposición de recursos contra las sanciones dictadas por la autoridad requiere la constitución de fianzas previas.

9.3 Tabla de sanciones: A continuación presentamos una tabla resumen de las sanciones tipificadas en la nueva LOTTT:

SANCIÓN	HECHO TIPIFICADO
Multa entre 30 y 60 UT	Para patronos que: (i) no paguen en moneda de curso legal, (ii) no fijen horarios de trabajo, (iii) no cumplan con los límites a la jornada de trabajo y/o su régimen respectivo, (iv) incumplan las modalidades especiales de condiciones de trabajo, (v) no cumplan disposiciones sobre trabajadores extranjeros, o (vi) violen las disposiciones sobre el acoso sexual y laboral.
Multa entre 60 y 120 UT	Para patronos que: (i) violen normas relativas a la Ley de Alimentación vigente, (ii) incumplan el pago correcto de utilidades, (iii) violen la inamovilidad laboral, o (iv) desacaten al funcionario del trabajo.

SANCIÓN	HECHO TIPIFICADO
Multa entre 120 y 360 UT	Para patronos que: (i) no cumplan las disposiciones relativas al pago del salario mínimo, (ii) paguen de forma inoportuna el salario y/o las vacaciones, (iii) violen disposiciones relativas a la maternidad, paternidad y la familia, (iv) incurran en supuestos de simulación o fraude laboral, (v) incumplan garantías relativas a la libertad sindical y/o sobre la negociación colectiva.
Medidas de arresto entre 6 y 15 meses	Para instigadores o integrantes de la Junta Directiva de la empresa que: (i) desate una orden de reenganche, (ii) viole el derecho de huelga, (iii) obstruya la ejecución de actos administrativos; o (iv) proceda al cierre ilegal de la empresa.

Somos una organización especializada que ofrece la más completa información laboral por suscripción en Internet para Venezuela.

Contamos con la base de datos de mayor cantidad de documentos digitalizados en materia laboral, la cual se actualiza diariamente. En dicha base de datos usted podrá encontrar en forma clasificada y organizada información relativa a:

- Seguridad y Salud Laboral
- Seguridad Social
- I.N.C.E.S.
- Interpretación de normas laborales individuales y colectivas
- Registro de Empresas y Solvencia Laboral
- Régimen prestacional de vivienda y hábitat
- Régimen prestacional de empleo
- Criterios jurisprudenciales
- Dictámenes del Ministerio con competencia en materia laboral
- Régimen de personas con discapacidad



Suscribirse es muy sencillo:

Sólo ingrese a www.lablabor.com.ve y siga las instrucciones de registro que allí se indican.

También puedes hacerlo, a través de nuestros aliados y sin ningún costo adicional al pago de la anualidad.

El contenido de este boletín no puede ser entendido como asesoría legal relacionada con situaciones individuales, así como tampoco como opiniones jurídicas acerca de las mismas. Si usted requiere opiniones y/o asesorías individuales deberá consultar la opinión de cualesquiera de los abogados que prestan servicios para nuestra organización. © LABLABOR.COM, R.S. Todos los derechos reservados. Mayo de 2012.