

**ZAIBERT & ASOCIADOS
ABOGADOS**

Avenida San Juan Bosco con Av. Francisco de Miranda, Edificio Seguros Adriática, PH-3,
Urbanización Altamira, 1060-A, Caracas, Venezuela.

Teléfonos: (58-212) 2633227/2631337

escritorio@zaibertlegal.com

www.zaibertlegal.com

BOLETÍN INFORMATIVO*

**Reforma de la LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO
ahora LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS**

CUARTO BOLETÍN

En Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.076, de fecha 7 de mayo de 2012, fue publicada la reforma que fuere inicialmente dictada en fecha 30 de Abril de 2012 fue por el Ejecutivo Nacional sobre la modificación integral de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Como se señaló en Boletín previo sobre el mismo tema, se trata de un texto extenso y del que se desconocen sus discusiones previas, lo que dificulta su interpretación, amén de la reiteración del lenguaje imperante que destaca las distinciones de género masculino y femenino, la reducción de las referencias al término empresa y su sustitución por entidad de trabajo, la exaltación de los valores socialistas, entre otros.

En ésta ocasión presentamos otros aspectos significativos de esta nueva legislación agrupándolos por temas para facilitar su aproximación, lo que hacemos a continuación:

Aspectos omitidos o derogados en la LOTTT

- 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.
- El artículo 439 de la LOTTT debió decir expresamente que durante la oposición a la negociación descentralizada, se entiende suspendido el proceso de negociación.

- Se instrumenta la Negociación Colectiva en el Sector Público.
- Se erradicó el 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.
- Se ratifica que no es preciso la asistencia de abogados a trabajadores para actuaciones en Inspectoría del Trabajo.
- 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, violatorio del principio de imparcialidad de los funcionarios públicos.
- 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.

Aspectos relevantes en materias procedimentales

- El establecimiento de la vía del amparo autónomo como medio para garantizar el cumplimiento de la LOTTT.
- La autorización del uso de la fuerza pública para lograr el cumplimiento de la LOTTT 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.
- Se niega el Recurso de Casación, así como también el control de legalidad a decisiones dictadas sobre estabilidad laboral.
- Se establece el principio de *solve et repete* a tenor de lo cual no se permite impugnar Providencias Administrativas de reenganche, sin acatarlas primero
- 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.
- 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.

Aspectos relevantes en materia de Derecho Colectivo

- Se incluyó de forma expresa el derecho de desafiliación de la libertad sindical ejercida en un sentido negativo.
- 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 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.
- 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 eleccionario).
- Las organizaciones sindicales deben ajustar sus estatutos e indicar procedimientos sobre sus elecciones en los términos previstos en la nueva LOTTT.
- En cuanto a la protección a los dirigentes sindicales, la LOTTT ratifica la doctrina según la cual el dirigente sindical es sólo un detentador del fuero. 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) trabajadores 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.
- 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 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 LOTTT 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 LOTTT 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. 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 derogada 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.

Aspectos incorporados no señaladas en informes anteriores:

- 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.
- Se cambia la noción de “empresas” por la de “entidad de trabajo modificando además su contenido y alcance.
- Se instrumenta en forma específica el contenido de los contratos para trabajadores expatriados.
- 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 prohíbe el cobro de comisiones.
- 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.
- 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.
- Se contempla la embargabilidad del salario y prestaciones sociales para el pago de obligaciones familiares (en concordancia con la LOPNNA).
- 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, toques 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.
- Se ordena al patrono apoyar las Misiones con infraestructura y recursos humanos.
- 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).
- 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.

Vigencia

La ley entrará en vigencia con su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, lo cual ya ocurrió tal como se enunció en el encabezado del presente informe.

**El presente boletín fue preparado y divulgado por ZAIBERT & ASOCIADOS. Su objetivo es difundir información que pueda ser de interés general en materia jurídica. El contenido de este informe es una opinión y no puede ser interpretado como una recomendación o asesoría para algún caso específico. Se recomienda consultar especialistas en la materia para la aplicación de su contenido. Quedan expresamente reservados todos los derechos.*

Boletín redactado en fecha 18 de mayo de 2012

Zaibert & Asociados