

**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 ORGANICA DEL TRABAJO  
ahora LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS  
TRABAJADORAS**

**SEGUNDO BOLETIN**

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

**Definición de trabajadores**

En la reforma de la LOTTT se definen varios tipos de trabajadores: los dependientes, los no dependientes, empleado de dirección, empleado de vigilancia y empleado de administración. Se elimina la distinción entre obreros y empleados, así como la definición de empleado de confianza.

Se define en el artículo 35 al trabajador dependiente como la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra, con prestación remunerada. En el artículo 36 se define como trabajador 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. Estos trabajadores están protegidos por la Seguridad Social.

En el artículo 37 se entiende por trabajador 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 frente a otros trabajadores o terceros, y puede sustituirlo, en todo o en parte en sus funciones.

En el artículo 38, se define como trabajador de inspección a quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores. Se entiende por trabajador de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes

La calificación de un trabajador como de dirección o de inspección, dependerá de la naturaleza real de las labores que ejecuta, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes, de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono o de la que señalen los recibos de pago y contratos de trabajo.

En caso de controversia en la calificación de un cargo, corresponderá a la Inspectoría del Trabajo o a la Jurisdicción Laboral, según sea el caso, determinar la calificación que corresponda.

Según el artículo 48 derogado, la calificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá diferencias entre uno y otro. La vigente ley elimina la denominación de obrero y no hace distinción al respecto y los refiere todos como trabajadores.

Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo y se amplía el concepto en el artículo 41 al establecer que “Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo”.

### **Entidades de Trabajo**

Se incorpora el concepto de Entidad de Trabajo en sustitución del de empresa y se expresa en el artículo 45 que se entenderá 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.

Se incorpora el concepto de grupo de entidades de trabajo, en sustitución del grupo económico, para determinar la responsabilidad colectiva que como tal había venido siendo regulado a través de la jurisprudencia nacional y la propia legislación.

Se establece que en el artículo 46, que los patronos que integren un grupo de entidades de trabajo serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.

Se considerará que existe un grupo de entidades de trabajo cuando se encuentran sometidas a i) una administración o control común y ii) constituyan una unidad económica de carácter permanente, iii) 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:

1. Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes.

2. Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieron conformados, en proporción significativa, por las mismas personas.

3. Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema, o

4. Desarrollen en conjunto actividades que evidencien su integración.

### **Contrato de Trabajo**

En la reforma de la Ley se amplía el concepto de Contrato de Trabajo y se establece en el artículo 55 que es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

Se incorpora la presunción de la existencia del contrato en el artículo 58, el que contempla que el contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral, pero cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador sobre su contenido.

Se amplían los requisitos del contrato de trabajo y se establece que debe ser por escrito en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador, mientras el otro lo conservará el patrono.

Los requisitos adicionales son estado civil, domicilio y dirección de las partes, denominación del puesto de trabajo o cargo, la indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada, el salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.

Adicionalmente se crea la necesidad de llevar un nuevo libro ya que todo ello se deberá 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 éste en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella, esto es, por diez (10) años después de finalizada la relación.

Se incorpora en el artículo 61 la presunción de que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley. 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.

En los contratos a tiempo determinado y por obra determinada, se amplía a tres (3) meses en tiempo que debe transcurrir entre un contrato y otro para considerarse que la relación se ha interrumpido y no se ha indeterminado por efecto de las prórrogas. Así lo expresa el artículo 62, que señala que el contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

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.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

Se amplían los supuestos de elaboración de contratos a tiempo determinado y se incorpora que el contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo determinado también cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador u otro.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas y, en consecuencia, el trabajador se encontrará investido de la estabilidad propia prevista en la Ley.

En cuanto a los contratos de trabajo para ejecutarse en el exterior, en el artículo 65 de la reforma se adiciona que el trabajador deberá recibir del patrono, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

### **Período de Prueba**

Se establece en el artículo relativo a la estabilidad signado con el número 87 que estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio...

De este contenido del artículo se establece que se considerará trabajador regular a todo aquel que supere el mes de trabajo y siga laborando en la empresa, de lo que se desprende

igualmente que el período de prueba no podrá exceder de un mes desde el inicio de su contratación.

Por otra parte, al regularse el despido indirecto en el artículo 80 se establece que no se considerará el mismo en los siguientes casos:

a) La reposición de un trabajador a su puesto original, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa días.

b) La reposición de un trabajador a su puesto original después de haber desempeñado temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta días, un puesto superior por falta del titular o de la titular de dicho puesto.

c) El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa días.

En el supuesto signado como a) relativo a un período de prueba para un puesto superior, observamos que en este caso en particular se puede extender el período de prueba a 90 días; sin embargo, el período de prueba inicial de ingreso solamente se podrá extender hasta un mes, es decir, 30 días.

### **Suspensión de la relación de trabajo**

En cuanto a la suspensión de la relación laboral en la reforma se amplía las causas de suspensión ahora contenidas en el artículo 72, en el sentido siguiente:

1) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil, antes sólo era militar.

2) La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.

3) El permiso para el cuidado del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.

En los casos de los literales a) y b) del artículo anterior, esto es, suspensión por a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses y b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses; el patrono pagará al trabajador la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. En caso que el trabajador no se encuentre afiliado a la seguridad social por responsabilidad del patrono, éste pagará la totalidad del salario.

El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador y el patrono deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a:

a) La dotación de vivienda y alimentación del trabajador

b) Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.

c) Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas.

d) Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley.

e) Prohibición de despido, traslado o desmejora.

Se incorpora en el artículo 75 que, terminada la suspensión, el trabajador será reubicado por el patrono en un puesto de trabajo adecuado a la nueva situación, si fuere el caso.

### **Estabilidad e Inamovilidad**

La nueva regulación mantiene la distinción entre estos dos conceptos propios del derecho laboral. La estabilidad se entendía como el derecho al trabajador a no ser despedido ni desmejorado sin justa causa, so pena de pago de una indemnización. La inamovilidad se entendía como la indisponibilidad absoluta del trabajador quien no podía ser despedido o desmejorado sin justa causa previamente establecida por el Inspector del Trabajo. La inamovilidad, en la legislación anterior aparecía como una excepción; sin embargo, desde hace nueve (9) años, se ha hecho norma vía decretos presidenciales. En la última prórroga de la inamovilidad ésta se hizo absoluta salvo para los empleados de dirección o de confianza, siendo que estos últimos aparecen excluidos de la nueva regulación. De ello, se concluye que en los actuales momentos sólo los trabajadores de dirección carecen de inamovilidad.

En la nueva regulación, se establece un sistema de estabilidad casi absoluto, quedando fuera de la misma los trabajadores de dirección y aquellos en período de prueba de un (1) mes, solamente. Naturalmente, los trabajadores a término o por piezas sólo gozan de estabilidad mientras dure su relación.

Por su parte, respecto a la inamovilidad, se amplían los trabajadores que gozan de ella, entre quienes se encuentran los amparados por fuero sindical; por fuero maternal, ahora extendido al padre, durante el embarazo y hasta dos (2) años después del alumbramiento; los padres adoptivos; los padres de niños o adolescentes discapacitados; los trabajadores cuya relación laboral se encuentre en suspenso; los trabajadores así amparados por otras leyes como los delegados de prevención; los trabajadores “tercerizados” mientras no sean incorporados a la nómina del patrono beneficiario; y cualquier otro así amparado por decreto presidencial, tal cual se explicó en el párrafo que antecede.

Cuando el trabajador sólo goza de estabilidad más no de inamovilidad, si el patrono considera que existe causa justificada para su despido, al igual que en el régimen derogado, debe participar dicho despido ante el Juez dentro de los cinco (5) días siguientes a su acaecimiento, explicando las circunstancias y causales. De no tener causal de despido, podrá hacerlo pagando doble prestación de antigüedad. El trabajador, por su parte, de no estar de acuerdo con la causal del despido, ahora dispone de diez (10) días para acudir al mismo Juez a solicitar su reenganche y pago de salarios caídos, de no hacerlo, acepta el despido y su causa. Si el trabajador acude al Juez, entonces se abre un procedimiento para que el Tribunal decida sobre la estabilidad del trabajador y la justificación del patrono en su despido. Esto no obsta para que el trabajador, mediante pago de las indemnizaciones de Ley, renuncie al procedimiento de reenganche o desista del ya iniciado.

Cuando el trabajador goza de inamovilidad, el patrono no puede despedirlo ni desmejorarlo de forma alguna sin la previa calificación y autorización del Inspector del Trabajo. La solicitud del patrono se ventila en forma similar a la Ley derogada. Si el patrono despidiere

o desmejorare de cualquier forma al trabajador amparado por inamovilidad, el trabajador puede solicitar su reenganche y pago de salarios caídos ante el propio Inspector dentro de los treinta (30) días siguientes a su despido o desmejora.

El procedimiento de reenganche concebido en la nueva Ley aparece como un trámite sumario e inquisitivo puro, en el que ante la denuncia del trabajador, el Inspector según encuentre fundada la solicitud, se trasladará inmediatamente a la sede de la empresa y reenganchará al trabajador. Si el patrono se resistiere, podrá ser forzado con el auxilio de la fuerza pública, y si persistiere en su rechazo, será declarado en “flagrancia y puesto a la orden del Ministerio Público”. En esa misma oportunidad, el inspector podrá interrogar a otros trabajadores, examinar y requerir documentos y, en ese acto, exclusivamente, el patrono podrá exponer sus razones sobre la denuncia. De no comparecer o exponer algo a su favor el patrono, se considerará que ha aceptado la solicitud. Si por el contrario, el patrono estuviere presente e hiciere valer sus alegatos y defensas, y si el Inspector no encontrare probada la relación laboral, podrá abstenerse de proceder al reenganche y abrirá un lapso probatorio para luego decidir sobre la procedencia o no de la denuncia del trabajador.

La decisión del Inspector del Trabajo es inapelable pero sí es recurrible en tribunales, siempre y cuando se el Inspector certifique que su orden de reenganche se ha cumplido cabalmente.

### **Causas de terminación de la relación laboral**

Se mantienen como causas de terminación de la relación laboral el despido, el retiro y la voluntad común de ambas partes.

En el artículo 77 se establece que la ley garantiza la estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esa Ley son nulos.

- **Retiro**

El artículo 78 define el retiro como la manifestación de voluntad unilateral del trabajador de poner fin a la relación de trabajo, adicionando que así se considerará siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción.

En cuanto a las causas de retiro en el artículo 80 se adicionó como causa la sustitución de patrono cuando el trabajador considere inconveniente la sustitución para sus intereses; el acoso laboral o acoso sexual y en los casos que el trabajador haya sido despedido sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.

Se incluyó en el artículo que en todos estos casos el trabajador tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.

En los casos de retiro justificado, en contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término y la indemnización prevista en esta Ley.

En el caso del retiro voluntario el artículo 81, establece que cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a) Después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación.
- b) Después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación.
- c) Después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación.

Ahora bien, modifica el artículo el último supuesto de la ley y establece que en caso de preaviso omitido o del retiro justificado del trabajador, el patrono, deberá pagar los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio, suprimiéndose de esta forma la indemnización que el trabajador debía al patrono por la omisión del preaviso.

- **Despido**

En cuanto al despido, cuando la ley se refiere a las causas de despido relativas a la inasistencia, fue aclarado que la inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, será causa de despido que se computará a partir de la primera inasistencia. Se adicionó como causa de despido el acoso laboral o acoso sexual.

**Preaviso**

Tal como se expresó anteriormente, respecto al trabajador, desaparece la sanción derivada de la omisión del preaviso en el sentido de que no se le descontara el salario equivalente al tiempo no trabajado.

Respecto al patrono, en un todo armónico con las limitaciones al derecho al despido, desaparece el deber del patrono de concederle el preaviso al trabajador establecido en anterior artículo 104, debiendo tan sólo una indemnización doble de las prestaciones sociales.

**Presunciones**

Las presunciones legales son hechos preestablecidos por el legislador que el Juez o el Inspector del trabajo debe tener por cierto, salvo que, exista prueba en contrario. Como es sabido, la suerte de todo proceso depende de la capacidad de cada parte de probar sus respectivas alegaciones. La parte favorecida por una presunción legal se encuentra liberada de su deber de prueba respecto al hecho presumido.

La reforma de la Ley incorpora una cantidad de presunciones que a los fines de ser desvirtuadas en los procesos judiciales o administrativos a que haya lugar, deben ser muy tenidas en cuenta antes y durante la relación laboral a fin de evitar padecer las consecuencias radicales de las mismas.

A continuación presentamos un resumen de las presunciones que aparecen en la reforma y los mecanismos para combatirlas.

<b>Presunción</b>	<b>Forma de evitarla</b>
<b>Relación de trabajo:</b> Siempre que exista	Si la relación no es laboral, deberá contarse



<p>una persona que preste un servicio personal y otra que lo reciba. (Artículo 53)</p>	<p>con todos los soportes que así lo indiquen, como que quien presta el servicio es un profesional independiente, no subordinado, o que la relación es de naturaleza mercantil, civil, o que por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a sociedades o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.</p>
<p><b>Relación laboral es a tiempo indeterminado:</b> Las relaciones de trabajo serán consideradas a tiempo indeterminado. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que las regulan son de interpretación restrictiva. (Artículo 61)</p>	<p>En caso de querer desvirtuar esta presunción se deberá suscribir un contrato de trabajo a tiempo determinado, dejando claramente establecida la intención de las partes y, en consecuencia, no deberá el trabajador permanecer en la obra o en la ejecución de las actividades por más tiempo del establecido en el contrato.</p>
<p><b>Indeterminación temporal de la relación laboral por prórrogas del contrato a tiempo determinado:</b> Si se produce una segunda prórroga de un contrato a tiempo determinado, se entenderá que el contrato se indeterminó. (Artículo 62)</p>	<p>En caso de querer evitar esta consecuencia, se deberá dejar por escrito en la prórroga las razones que justifican la misma y la intención de las partes de no convertirlo en tiempo indeterminado.</p>
<p><b>Se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador:</b> Si el contrato de trabajo no se hace por escrito y está probada la relación de trabajo se presumen ciertas todas las afirmaciones realizadas por el trabajador sobre su contenido. (Artículo 58)</p>	<p>Para evitar que se tenga por cierto lo que diga el trabajador, es necesario que el contrato de trabajo se haga por escrito con todas las especificaciones en forma claras y así cualquier modificación del contrato o pago durante la relación.</p>
<p><b>Se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador:</b> Si no existe registro de horas extras o no se lleva de conformidad con lo establecido en la Ley, sus reglamentos y resoluciones, se presumen ciertos los alegatos de los trabajadores sobre la prestación de sus servicios en horas extraordinarias, así como sobre la remuneración y beneficios sociales percibidos por ello. (Artículo 183)</p>	<p>Para desvirtuar esta presunción hay que llevar al día el registro de las horas extras y conforme a la Ley y la Inspectoría del Trabajo. En todo caso deberá hacerse firmar al trabajador, quincenalmente, el recibo de pago en donde constan las horas extras trabajadas y pagadas y requerirse de los diversos departamentos y gerencias el oportuno reporte de las horas extras para colocarlo en el registro correspondiente.</p>
<p><b>Se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador:</b> Si no existe recibo de pago se presume que es cierto el salario alegado por</p>	<p>Para desvirtuar esta presunción, en cada quincena, deberá expedirse un recibo de pago, cuyo recibo debe ser firmado por el</p>

el trabajador. (Artículo 106)	trabajador, en donde se especifique con claridad cada uno de los conceptos que se le están pagando.
<b>Se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador:</b> Si no existe el libro de registro de compensación y pagos conexos, implica el reconocimiento de los datos que el trabajador afirme en cualquier instancia como provenientes de la relación establecida. (Artículo 214)	Para desvirtuar esta presunción se recomienda llevar este libro, el cual deberá tener todas las especificaciones que señala la ley.
<b>Se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador:</b> La falta de libreta del trabajador a domicilio que debe suministrarle el patrono, no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con esta Ley.	Para desvirtuar esta presunción se requiere cumplir con este requisito de entregar a cada trabajador a domicilio la libreta respectiva con las indicaciones que señala la ley, y además hacer que el trabajador suscriba una comunicación en señal de haberla recibido, con indicación de día y hora.

### **Leves nuevas a ser dictadas derivadas de la reforma de la LOTT**

Se establece que se dictará normas especiales que regulan determinadas materiales como son los siguientes:

- 1) Las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, elaboradas en **corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral**, particularmente los trabajadores de cada modalidad y sus organizaciones sindicales. Hasta tanto ello no ocurra se regirán por lo establecido en este Título. (Artículo 204).
- 2) Las normas que rigen las relaciones laborales de **los trabajadores que realizan labores para el hogar** serán establecidas en una ley especial, elaborada con amplia participación de los trabajadores que prestan servicios para el hogar, y sus organizaciones sociales. (Artículo 208).
- 3) Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo **correspondiente al trabajo a domicilio**, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo. (Artículo 209). Las normas que rigen las relaciones laborales de **los trabajadores a domicilio** serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores y sus organizaciones sindicales. (Artículo 217).
- 4) Las normas que rigen las relaciones laborales de **los trabajadores del deporte profesional** serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores y sus organizaciones sindicales. (Artículo 228).

- 5) Una ley especial regulará lo **correspondiente a los trabajadores que participan en la producción agropecuaria**, entendiéndose como tal la proveniente de las actividades agrícola y pecuaria, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo. Dicha ley se elaborará asegurando la más amplia participación de los trabajadores y sus organizaciones sociales. (Artículo 238).
- 6) Las normas que rigen las **relaciones laborales de los trabajadores conductores** serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores y sus organizaciones sindicales. (Artículo 244).
- 7) Las normas que rigen las relaciones **laborales de los trabajadores de transporte marítimo, fluvial o lacustre** serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores y sus organizaciones sindicales. (Artículo 267).
- 8) Las normas que rigen **las relaciones laborales de los trabajadores tripulantes de aeronaves** serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores y sus organizaciones sindicales. (Artículo 282).
- 9) Las normas que rigen las relaciones **laborales de los trabajadores motorizados** serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores y sus organizaciones sindicales. (Artículo 286).
- 10) Las normas que rigen **las relaciones laborales de los trabajadores con discapacidad** serán establecidas en la ley correspondiente, en todo lo que les sea favorable. (Artículo 292).
- 11) Las normas que rigen las relaciones laborales de **los trabajadores culturales** serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores y sus organizaciones sociales y sindicales. En la ley especial se establecerá la protección para los trabajadores y trabajadoras culturales. (Artículo 287).
- 12) Los consejos de trabajadores son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de **los consejos de trabajadores**, se establecerán en leyes especiales. (Artículo 497).
- 13) Hasta tanto no entre en vigencia una **ley especial que establezca las formas de participación de los trabajadores en la gestión de las entidades de trabajo, los directores laborales en las entidades de trabajo públicas** continuarán cumpliendo sus funciones por el período para el cual fueron electos. (Disposición Transitoria Sexta).

## Sanciones

La ley establece una serie de nuevas sanciones y aumento de montos de las multas, creando incluso delitos no estipulados en la normativa legal. Entre las actividades sancionadas, aparecen:

- 1) Por injerencia patronal en los asuntos del sindicato. (Artículo 358)
- 2) Cuando se compruebe la existencia de prácticas antisindicales, se ordenará el cese de las mismas. El incumplimiento de la orden será sancionado conforme a las previsiones establecidas en esa Ley y no tendrá apelación ante la instancia judicial hasta luego de su cumplimiento. (Artículo 363)
- 3) Se sancionará al patrono con pago de multa no menor del equivalente a 30 unidades tributarias, ni mayor del equivalente a 60 unidades tributarias en las siguientes infracciones:
  - a. **Infracción en la forma de pago del salario**, al patrono 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, (Artículo 523);
  - b. **Infracción en los anuncios sobre horarios**, al patrono 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 inspectoría del trabajo, que no lleve los registros o libros obligados por esta Ley, (Artículo 524);
  - c. **Infracción a los límites de la jornada de trabajo**, al patrono 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, (Artículo 525);
  - d. **Infracción de las disposiciones en modalidades especiales de condiciones de trabajo**, cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores con modalidades especiales de condiciones de trabajo establecidas en la presente ley, (Artículo 526);
  - e. **Infracción a las disposiciones sobre trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras**, al patrono que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros o trabajadoras extranjeras, (Artículo 527); y,
  - f. **Infracción por acoso laboral o acoso sexual**, el patrono que incurra en acoso laboral o acoso sexual, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora. (Artículo 528).
- 4) Se sancionará al patrono con multa no menor a 60 unidades tributarias ni mayor de 120 unidades tributarias en las siguientes infracciones:
  - a. **Infracción a la normativa sobre alimentación y centros de educación inicial**, el patrono o patrona que viole la normativa relacionada con la Ley de Alimentación de los Trabajadores;

- b. **Infracción a la normativa sobre participación en los beneficios**, al patrono que no pague correctamente a sus trabajadores la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda. (Artículo 530);
  - c. **Infracción a la inamovilidad laboral, el patrono que incurra en el despido, traslado o desmejora de un trabajador** amparado por inamovilidad laboral sin haber solicitado previamente la calificación de despido correspondiente. (Artículo 531); y,
  - d. **Desacato a una orden del funcionario del trabajo**, todo desacato a una orden emanada de la funcionaria del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social. (Artículo 532).
- 5) Se sancionará al patrono con multa no menor a 120 unidades tributarias ni mayor de 360 unidades tributarias en las siguientes infracciones:
- a. **Infracción al salario mínimo o la oportunidad de pago del salario y las vacaciones**, en caso de que el patrono pague al trabajador un salario inferior al mínimo fijado, o no pague oportunamente el salario semanal, quincenal. (Artículo 533);
  - b. **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. (Artículo 534);
  - c. **Infracción por fraude o simulación de la relación de trabajo**, el patrono incurso en hechos o actos de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. (Artículo 535);
  - d. **Infracción a las garantías a la libertad sindical**, el patrono o patrona que viole las garantías legales de libertad sindical. (Artículo 536); y,
  - e. **Infracción a las garantías a la negociación colectiva**, el patrono o patrona que viole las garantías legales del derecho a la negociación colectiva. (Artículo 537).
- 6) Se sancionará a los patronos (Miembros de la Junta Directivas o instigador), con **Arresto policial de 6 a 15 días** los que incurran en los siguientes hechos, la que se aumentará a la mitad en caso de reincidencia:
- a. El patrono que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral;
  - b. El que incurra en violación del derecho a huelga;
  - c. El que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo. (Artículo 538); y,
  - d. Por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo. (Artículo 539).

El incumplimiento del pago de las multas se traducirá en arresto entre 10 y 90 días. El Inspector del Trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

### **Procedimiento de sanción**

En este procedimiento aparece en el artículo 547, equivalente al artículo 647 de la Ley derogada. Se observa la reducción de todos los lapsos procesales, siendo que después de verificado por el funcionario las presuntas infracciones del patrono, dentro de los 2 días hábiles de levantada el acta, el funcionario remitirá sendas copias certificadas al patrono. Dentro de los 5 días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el patrono podrá formular los alegatos que juzgue pertinentes ante el funcionario. Si el patrono no concurre se tiene por confeso y se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los 2 días hábiles siguientes. Dentro de los 3 días hábiles siguientes al vencimiento del plazo anterior, los patronos promoverán y evacuarán las pruebas que estimen conducentes. Dentro de los 3 días hábiles siguientes al vencimiento del lapso anterior, el funcionario dictará una resolución motivada, declarando a los presuntos infractores o infractoras responsables o no de las infracciones de que se trate, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de 5 días hábiles.

El multado debe dar recibo de la notificación y de la planilla y si se negare a ello se le notificará por medio de una autoridad civil, la cual deberá dejar constancia de este acto, para todos los efectos legales.

Si el multado no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario, éste se dirigirá de oficio al Ministerio Público, para que dicha autoridad ordene el arresto correspondiente. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.

Es importante recalcar que este artículo es del mismo tenor del artículo 647 de la LOT que había sido declarado parcialmente inconstitucional por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

Se repite igualmente el contenido del polémico artículo 650 de la LOT en el nuevo artículo 550 referido a la consignación o afianzamiento de la multa para recurrir, estableciendo que no se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa.

### **Derogaciones**

Quedan derogados los artículos del 187 al 192, ambos inclusive, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El procedimiento de Estabilidad Laboral aplicable es el establecido en esta Ley.

Queda derogada la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, extraordinaria, reformada el 6 de mayo de 2011 publicada en la Gaceta Oficial N° 6.024, extraordinaria.

### **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 7 de mayo de 2012

Zaibert & Asociados