

**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**

**TERCER 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:

**Privilegios de los derechos patrimoniales de los trabajadores y trabajadoras**

El artículo 151 de la LOTTT establece:

El salario, las prestaciones e indemnizaciones o cualquier otro crédito adeudado al trabajador o la trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio y preferencia absoluta sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, incluyendo los créditos hipotecarios y prendarios, obligando al Juez o Jueza del trabajo a preservar esta garantía.

La protección especial de este crédito se regirá por lo estipulado en esta Ley.

Las personas naturales en su carácter de patronos o patronas y los accionistas son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral, a los efectos de facilitar el cumplimiento de las garantías salariales. Se podrá otorgar

medida preventiva de embargo sobre los bienes del patrono involucrado o patrona involucrada. (Destacado nuestro).

El contenido de éste artículo dispone que los accionistas en las personas jurídicas son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral, a los efectos de facilitar el cumplimiento de las garantías salariales. No queda claro si sólo respecto a las “garantías salariales” o respecto a todas las obligaciones de la relación laboral.

La modificación del artículo no se realizó sobre la primera parte del mismo, el que reitera que el trabajador ha gozado de privilegios y preferencias absolutas sobre cualquier otra deuda, incluyendo los créditos hipotecarios y prendarios. La reforma está en el segundo párrafo que facilita la medida preventiva de embargo como una garantía para el pago de la deuda.

Esta norma resulta contraria a las normas del derecho mercantil, en lo concerniente a la limitación de responsabilidad de los accionistas de Compañías Anónimas y otras de responsabilidad limitada de los socios, que ya no aplicaría en estos casos.

Esto se traduce en que el trabajador en busca de resarcirse en sus garantías laborales podrá intentar demandas contra el patrono, como entidad mercantil y contra uno o todos los accionistas a los que se les pueden demandar individualmente por el total de la que consideren su acreencia y, en caso de así acordarlo el tribunal o resultar victoriosos en la litis, embargarán preventiva o ejecutivamente los bienes personales no afectos a la actividad empresarial.

En este sentido, el trabajador se garantizará con los bienes y/o el capital social de la empresa y con los bienes personales de cada socio que nada tienen que ver con el desarrollo y fluidez de la empresa.

Importante es recordar que la solidaridad respecto a los deudores implica que el acreedor puede reclamar la totalidad de la deuda respecto a cada deudor solidario.

Los accionistas, quienes, según la legislación mercantil, tienen responsabilidad limitada al aporte del capital, serían en consecuencia solidarios con las deudas laborales de la empresa e ilimitadamente responsables. Por ello, los accionistas de una C.A., ahora son solidariamente responsables en estas deudas laborales y responden con sus bienes personales ante cualquier demanda incoada por cualquier trabajador.

Como la LOTT no hace distinción entre socios capitalistas y socios administradores, en apariencia cualquier deuda laboral de una empresa, lo será igualmente hasta por la totalidad de sus socios individualmente considerados.

### **Participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas**

Refiere la Disposición Transitoria Final Sexta que se dictará una nueva ley que establezca las formas de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. Esto implica la puesta en marcha de la cogestión, coadministración o cualquier otra figura que se conciba al efecto, en la que los trabajadores y los empresarios en forma conjunta, probablemente en igualdad de condiciones tomarán decisiones en relación a la marca económica de la empresa y su operatividad.

Si bien esta figura ya viene anunciada desde la Constitución de 1999, su reiteración en ésta nueva normativa y el contexto en que se redactó, anuncia la pronta implementación de este tipo de normativas en la que los trabajadores en mayor o menor grado han de participar en la gestión y decisiones de la empresa.

### **Solidaridad por Grupo Económico**

Previo a la entrada en vigencia de la LOTTT, ya se encuentra desarrollada la noción de grupo empresarial o el del velo corporativo para establecer una solidaridad en las obligaciones laborales de una de las empresas del grupo con las restantes. Esa noción se refería mayormente a la identidad o concurrencia mayoritaria del capital (accionistas) o la administración (junta directiva).

La LOTTT amplía aún más los supuestos en los que puede darse esta solidaridad, ahora llamada “Grupo de Entidades de Trabajo”, y sin mayores explicaciones incorpora los supuestos en que las empresas utilicen una idéntica denominación, marca o emblema, o desarrollen en conjunto actividades que evidencien su integración.

Respecto al uso de una misma marca, naturalmente lo primero que salta a la reflexión es el negocio de Franquicia, en la que cada franquiciado es propietario de su propia inversión, pero explota bajo licencia y adiestramiento el modelo de negocio de otro (franquiciante), distribuyendo sus productos y bajo la marca conocida y explotada del otro. Más aún, cómo queda la licencia para el uso de determinada marca.

El segundo problema de esta normativa abierta es cuándo dos empresas desarrollan actividades que evidencien su integración. Se trata de una noción sumamente abierta que, en un mundo globalizado y de profundo intercambio como el actual, abre un riesgo de solidaridad sumamente riesgoso para el empresario al verse eventualmente comprometido por obligaciones imprevistas porque lo consideren integrado con otra empresa.

### **Protección del proceso social de trabajo**

El artículo 148 plantea la posibilidad de intervención de la empresa, apoyado en razones técnicas o económicas que puedan hacer creer que existe peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo.

En este sentido, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo.

Para ello, instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, sus organizaciones sindicales si las hubiere y el patrono.

Si este supuesto ocurre, los trabajadores quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso.

En caso de existir convención colectiva, y si resulta acordada la modificación de condiciones contenidas en él, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.

Como queda claro, esta disposición abre de una vez la posibilidad de la toma de control, nacionalización, toma o cualquier otra figura que al Ejecutivo le parezca apropiada, de oficio o a solicitud de parte, cuando haya razones técnicas, o garantizar puestos de trabajo, evitar la reducción de personal o deban modificarse las condiciones de trabajo. Se trata de supuestas abiertos sujetos a un amplio espacio para la interpretación y la discrecionalidad, pues esas expresiones genéricas pueden justificar ese medio de intervención casi bajo cualquier circunstancia.

### **Protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo**

Se establece asimismo en el artículo 149 la posibilidad de la ocupación de la empresa, la que se concretaría en los casos de cierre ilegal, fraudulento de una empresa, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de las actividades productivas.

La facultad de ocupación corresponde al Ministro con competencia en materia de trabajo y seguridad social, el que podrá, a solicitud de los trabajadores, y mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la empresa cerrada y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, y sus familias.

En este caso el procedimiento es el siguiente:

- 1) Convocará al patrono, trabajadores, y sus organizaciones sociales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la empresa y la preservación de los puestos de trabajo.
- 2) La Junta Administradora Especial estará integrada por dos representantes de los trabajadores, uno de los cuales la presidirá, y un representante del patrono. En caso de que el patrono decida no incorporarse a la Junta Administradora Especial, será sustituido por otro representante de los trabajadores.
- 3) Por intermedio del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, los trabajadores podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva.
- 4) La vigencia de la Junta Administradora Especial será hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan.
- 5) De considerarlo necesario, previa evaluación e informe, y dependiendo de los requerimientos del proceso social de trabajo, se podrá incorporar a la Junta Administradora Especial un representante del ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la empresa.

Esta disposición, al igual que la analizada en el punto previo, constituye una directa amenaza para la empresa de que, en las circunstancias descritas, el Ejecutivo deme el control de la misma.

### **Arresto por cierre injustificado de la fuente de trabajo**

Establece el artículo 539 que el patrono que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público.

Al articular estos tres últimos aspectos de la Ley, tenemos que el Ejecutivo cuenta con muy amplias facultades para intervenir u ocupar a las empresas. Por otra parte, si los administradores de la empresa decidieren cerrar actividades y ello se considera como un cierre ilegal e injustificado que afecta fuentes de trabajo, dichos administradores padecerán un procedimiento sancionatorio con la posibilidad de arresto de hasta quince meses.

### **Creación del Consejo Superior del Trabajo**

En la Disposición Transitoria Final Séptima, se acuerda la creación de un Consejo Consultivo el que tendrá como función primordial vigilar la correcta aplicación de la Ley y su implementación en todo el Territorio Nacional y en todas las empresas.

También se encargará de manera directa de coordinar todas las acciones para el desarrollo pleno de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores en un lapso de tres (03) años contados a partir de la vigencia de esta Ley.

No quedan claras las competencias específicas de este Consejo, pues en apariencia coexiste con las Inspectorías del Trabajo que tienen amplísimas competencias para fines semejantes. En todo caso, aparece como otro órgano de control sobre la actividad empresarial.

### **Inveniones o Mejoras**

Las invenciones, innovaciones o mejoras realizadas por el trabajador estaban clasificadas en: de servicio, de empresas y libres u ocasionales. En el nuevo artículo quedaron eliminadas las invenciones de empresa y sólo existen dos tipos la de servicio y las libres u ocasionales.

Con ello las empresas pierden la propiedad de las invenciones y mejores que se ejecuten dentro de sus instalaciones, con su propio peculio.

Se estableció igualmente que la producción intelectual generada bajo relación de trabajo en el sector público, o financiada a través de fondos públicos que origine derechos de propiedad intelectual, se considerarán del dominio público, manteniéndose los derechos al reconocimiento público del autor.

Los autores de las invenciones, innovaciones o mejoras, mantienen sus derechos en forma ilimitada. Queda autorizado el patrono para explotar la obra sólo mientras dure la relación de trabajo o el contrato de licencia otorgado por el trabajador al patrono, pero el inventor tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud de los resultados de su invención, innovación o mejora.

El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector del Trabajo y a falta de acuerdo será fijada por el Juez del Trabajo.

Al término de la relación laboral el patrono tendrá derecho preferente a adquirir la invención en el plazo de 90 días a partir de la notificación que le haga el trabajador a través del Inspector del Trabajo o de un Juez. Esto mismo aplica para las invenciones libres siempre que se dé el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador tenga

relación con la actividad que desarrolla el patrono. La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor.

El trabajador siempre conservará los derechos morales sobre sus obras e invenciones. Esto comprende el derecho al reconocimiento de la autoría de la obra o invención y el derecho a preservar la integridad de la misma, es decir impedir cualquier deformación, mutilación u otra modificación o atentado que cause perjuicio a su honor o a su reputación. Por tanto estos derechos serán inalienables, irrenunciables, inexpropiables, inembargables e imprescriptibles.

### **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 14 de mayo de 2012

Zaibert & Asociados