

## EDITORIAL

En el presente *Actualidad Jurídica* informamos sobre la publicación del Decreto N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario de fecha 7 de mayo de 2012.

Les recordamos la importancia para nosotros de sus comentarios y sugerencias para hacer de *Actualidad Jurídica* un instrumento de utilidad para todos ustedes. Nuestro boletín contiene material para fines de información general solamente; no constituye un análisis completo de las materias tratadas y no deberá ser considerado como asesoría legal. En caso de no estar interesado en recibir el presente boletín o desear que sea otra persona de su organización quien lo reciba, envíenos un mensaje por correo electrónico a [orepresas@ttn.com.ve](mailto:orepresas@ttn.com.ve) o a través de nuestros faxes 0212-9531053/8365/7583.

## NORMATIVA

### Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores

#### Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario de fecha 7 de mayo de 2012

- La LOTT consagra que los derechos y garantías en materia laboral podrán ser objeto de la acción de amparo constitucional interpuesta ante los Jueces competentes en materia laboral.

- Se incorpora como fuente del derecho del trabajo el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.
- Se excluye del texto de la Ley la definición de empleado, trabajador de confianza, obrero y obrero calificado.
- Se da rango legal a la figura del grupo de empresas, que antes era de rango sublegal.
- Se suprimen la figura de los “intermediarios”.
- Se prohíbe la tercerización, y por tanto no se permitirá: (i) la contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo

contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma; **(ii)** la contratación de trabajadores a través de intermediarios; **(iii)** las entidades de trabajo creadas por el patrono para evadir las obligaciones de los trabajadores; **(iv)** los contratos o convenios fraudulentos, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil; **(v)** cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

- En los casos anteriores, los patronos cumplirán con los trabajadores todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores tercerizados, los cuales gozarán de inamovilidad laboral, hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.
- Se incrementa el lapso de prescripción a diez (10) años contados desde la fecha de terminación de la prestación de servicio, cuando el reclamo verse sobre prestaciones sociales. En cualquier otro supuesto, la prescripción es de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios.
- Se incorpora la obligación del patrono de dejar constancia de la fecha y hora de entrega al trabajador del ejemplar del contrato de trabajo, mediante acuse de recibo debidamente suscrito por este o esta 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.

- Se agrega como supuesto de procedencia para la celebración del contrato de trabajo por tiempo determinado, los casos en los cuales *“no se 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 u otra”*.
- Se prevé que será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las previstas en la Ley, y en consecuencia, el trabajador se encontrará investido de la estabilidad propia prevista en esta ley.
- Se regula que el contrato de trabajo a tiempo determinado perderá su condición, cuando vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres (3) meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.
- Se señala que si dentro de los tres (3) meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.
- Se añade que el contrato de trabajo se considerará a tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

- Se mantiene la definición de la sustitución de patrono. Ahora bien, la LOTTT especifica que no se considerará sustitución de patrono, cuando después del cierre de una entidad de trabajo, el Estado realice la adquisición forzosa de los bienes para reactivar la actividad económica y productiva, independientemente de que sean los mismos trabajadores y sean las mismas instalaciones.
- En esos casos, las deudas del patrono con los trabajadores, serán canceladas por dicho patrono, o descontadas del precio convenido a pagar por el Estado, o garantizando su pago por éste en acuerdo con los trabajadores.
- Se incrementa el lapso de responsabilidad solidaria del patrono sustituido en los supuestos de sustitución patronal, hasta por el término de cinco (5) años.
- Se amplía el lapso para que el trabajador manifieste su conformidad o no con la sustitución de patrono dentro de los tres (3) meses siguientes a su notificación.
- En caso de suspensión de la relación de trabajo por accidente de trabajo, enfermedad ocupacional, o accidente y enfermedad común, 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 de que el trabajador no se encuentre afiliado a la seguridad social por responsabilidad del patrono, este deberá pagar la totalidad del salario.
- El tiempo de suspensión de la relación laboral se computará para la antigüedad del trabajador.
- Se establece que durante el período de suspensión de la relación de trabajo el patrono deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a: **(i)** la dotación de vivienda y alimentación del trabajador, en cuanto fuere procedente; **(ii)** las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social; **(iii)** las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas; **(iv)** los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley; **(v)** prohibición de despido o desmejora.
- Se incorpora el acoso laboral o sexual como causa de despido justificado.
- Se prevé que cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, y esté haya omitido el preaviso en favor del patrono, este o esta última deberá pagar al trabajador los beneficios correspondientes hasta la fecha en que se prestó el servicio.
- Se define a la estabilidad laboral como el derecho que tienen los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo. La Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Se prevé que los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.
- Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley: **(i)** los trabajadores a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicios; **(ii)** los trabajadores contratados por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato; **(iii)** los

trabajadores contratados para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador, para las cuales fueron expresamente contratados.

- Se incrementa a diez (10) días hábiles, el lapso del que dispone el trabajador para acudir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que el Juez de Juicio la califique el despido y ordene la reinstalación en el puesto de trabajo.
- El patrono deberá cumplir voluntariamente con la sentencia que declare con lugar la solicitud de calificación de despido dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciera a partir del cuarto (4°) día, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta se materialice el reenganche efectivo del trabajador demandante
- En los casos en los cuales el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis (6) a quince (15) meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez del Trabajo oficiará al Ministerio Público.
- En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador manifieste su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales (coloquialmente denominado como “doblete”).
- Si el trabajador amparado de estabilidad en el trabajo recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad.
- Se suprime la figura del salario de eficacia atípica.
- El patrono deberá otorgarle al trabajador un recibo de pago, cada vez que pague remuneraciones y beneficios, indicando el monto de salario detalladamente, lo correspondiente a 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.
- Se añade que el incumplimiento de esta obligación hará presumir, salvo prueba en contrario el salario alegado por el trabajador sin menoscabo de las sanciones establecidas en esta ley.
- El salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él, en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al disfrute, tal como dispone el artículo 95 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.

- En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, el salario de base para el cálculo de las vacaciones será el promedio del salario devengado durante los tres (3) meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute.
- El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador.
- En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo de prestaciones sociales e indemnizaciones por motivo de finalización del vínculo de trabajo, será el promedio de lo devengado durante los seis (6) meses inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador. El salario a que se refiere, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y utilidades.
- Se incrementa a treinta (30) días de salario, el límite mínimo que deberán recibir los trabajadores por concepto de participación en los beneficios líquidos o utilidades del centro de trabajo.
- Las prestaciones sociales se calcularán y pagarán de la siguiente manera: **(a)** El patrono depositará a cada trabajador por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre. **(b)** Adicionalmente, y después del primer año de servicios, el patrono depositará a cada trabajador dos (2) días de salario por cada año, acumulativos hasta treinta (30) días de salario. **(c)** Cuando la relación termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta (30) días por cada año de servicios o fracción superior a los seis (6) meses calculados al último salario. **(d)** El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo con lo establecido en los literales (a) y (b) y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al sistema de acuerdo al literal (c). **(e)** Si la relación de trabajo termina antes de los tres (3) primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador por concepto de prestaciones sociales será de cinco (5) días de salario por mes trabajado o fracción. **(f)** El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.
- Los depósitos trimestrales y anuales a los que se hace referencia, se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, atendiendo a la voluntad del trabajador, siendo que dicha garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el

trabajador, siempre que este lo haya autorizado por escrito previamente.

- Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso.
- Cuando se acredite en la contabilidad de la empresa de trabajo, por autorización del trabajador, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de Venezuela.
- En caso de que el patrono no cumpliera con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas.
- Se prevé que el patrono debe informar semestralmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales.
- Se suprimen las limitaciones de edad para que los hijos, hijas, nietos o nietas del trabajador que fallezca tengan derecho a recibir las prestaciones sociales que le hubieren correspondido.
- En los casos de cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordene el reinicio de las actividades productivas, el Ministerio del Trabajo (MPPTASS), podrá ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas.
- En estos casos se convocará al patrono, trabajadores y sus organizaciones sindicales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo.
- Se prevé que las personas naturales en su carácter de patronos 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 amplía la inembargabilidad a la totalidad del salario, prestaciones sociales, indemnizaciones, acreencias por concepto de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, así como a cualquier otro crédito causado a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo, salvo que se destinen a garantizar las pensiones alimentarias decretadas por un Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.
- Se prohíbe el acoso laboral y sexual en los centros de trabajo.
- La jornada de trabajo no excederá de cinco (5) días a la semana y el trabajador tendrá derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados, durante cada semana de labor.
- Se modifica la jornada diurna, la cual no podrá exceder de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas semanales. La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) horas semanales. La jornada mixta no podrá exceder de siete y media

(7½) horas diarias ni de treinta y siete y media (37½) horas semanales.

- Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por trabajador en periodo de ocho (8) semanas, no exceda en promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales. Las semanas que contemplen seis (6) días de trabajo deberán ser compensadas con un (1) día de disfrute adicional en el período de vacaciones correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.
- En caso de laborarse horas extraordinarias sin la autorización del Inspector del Trabajo, estas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la Ley.
- Se incorporan como días feriados los días lunes y martes de carnaval, así como el 24 y 31 de diciembre.
- Mientras el trabajador se encuentre disfrutando de sus vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador.
- Se aumenta la cantidad de días a ser otorgados por concepto de bono vacacional a quince (15) días de salario normal más un (1) día por cada año de servicios hasta un total de treinta (30) días de salario normal.
- Las vacaciones fraccionadas serán canceladas cuando la relación termine por cualquier causa antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes.
- Se prevé que en caso de que sea necesaria la suspensión de las vacaciones, la misma debe ser autorizada por la Inspectoría del Trabajo, previa verificación del cumplimiento de los hechos que la motivan.
- Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de tres (3) meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación y postergación familiar a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares.
- Se suprime la disposición relativa a la cancelación al salario correspondiente al período de vacaciones cuando el trabajador efectúe un trabajo remunerado durante el curso de su vacación anual.
- Se suprimen términos como “trabajadores domésticos” por “trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar”; “trabajadores rurales” por “trabajadores y trabajadoras agrícolas”; y “trabajo de los minusválidos” por “trabajo de las personas con discapacidad”.
- Se establece la definición de patrono de los trabajadores a domicilio, el cual debe entenderse como la persona natural o jurídica que se beneficie o contrate directa o indirectamente al trabajador a domicilio, así como aquella persona natural o jurídica que habitualmente o con cierta regularidad suministre o venda, a un trabajador materiales a fin de que ésta o éste los manufacture o confeccione un producto en su habitación, y a cambio de ello le entregue una remuneración determinada.

- Se establece como jornada laboral de los trabajadores a domicilio la misma de los trabajadores sujetos a régimen común.
- Se aumenta el porcentaje de trabajadores agrícolas venezolanos que deben ser empleados por cada patrono a noventa por ciento (90%).
- Se prevé la obligación para todos los patronos de los trabajadores agrícolas de llevar un sistema contable o libro donde conste el salario, las deudas y los abonos de los trabajadores agrícolas.
- Se determina la jurisdicción agraria para reclamaciones por daños sufridos en la unidad de producción agrícola por parte del trabajador agrícola.
- Se establece la obligación al patrono de cancelar conforme a la ley, los días feriados trabajados por el trabajador agrícola.
- A los efectos del disfrute de las vacaciones anuales de los trabajadores agrícolas, se elimina la condición de que hayan prestado servicio durante no menos de las dos terceras ( $\frac{2}{3}$ ) partes de los días hábiles del año.
- Se establece como jornada laboral de los trabajadores agrícolas la misma de los trabajadores sujetos a régimen común, pudiendo prologarse por no más de diez (10) horas extras a la semana, debiendo ser canceladas las mismas conforme a la LOTTT. La jornada nocturna estará comprendida entre las seis de la tarde (6 pm) y las cuatro de la mañana (4 am).
- Se incorpora la obligación de que en el transporte terrestre extraurbano de pasajeros y cuya duración exceda de seis (6) horas diarias, el conductor deberá ser acompañado por un conductor de relevo para garantizar y evitar exceso de fatiga que pueda poner en peligro el desarrollo de la actividad.
- Se prevé que la duración del trabajo navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta (40) horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho (8) semanas no exceda de cuarenta (40) horas por semana.
- Se incluye a los “mototaxistas” dentro de la regulación de los trabajadores motorizados.
- Se prevé que serán considerados accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales en los trabajadores motorizados, todas aquellas que sufran los mismos durante, con ocasión o como consecuencia de la labor que presten y tomando en consideración el riesgo especial que corren al transitar por las vías urbanas y extra urbanas según se trate.
- Se Incorpora la definición de aprendices, entendiéndose como los adolescentes, entre catorce (14) y dieciocho (18) años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social de trabajo. Deja para una regulación reglamentaria el número de aprendices que debe incorporar el patrono.
- Se incorpora el régimen de pasantías, entendiéndose el mismo como la forma de participación en el proceso social de trabajo que realiza un estudiante como

parte de su formación. El pasante efectúa esta actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor, durante un tiempo determinado y un programa de formación específico. Las pasantías no se consideran como relaciones de trabajo, empero, ello no impide el otorgamiento de una beca o aporte económico para facilitar el proceso de formación.

- Se estipula que toda pasantía debe transcurrir en un tiempo determinado por el plan de formación del pasante, al final del cual el pasante presentará un informe y recibirá una calificación del tutor.
- Se establece la obligación del patrono de incorporar pasantes, de implementar un sistema adecuado para el seguimiento y evaluación de desempeño del pasante, remitiendo un informe a la institución educativa de procedencia.
- Se prevé el apoyo a las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores, por parte de los patronos.
- Se establece la obligación del patrono de disponer para el trabajador de cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.
- Se estipula la posibilidad que tienen los patronos de otorgar permisos a los trabajadores que cursen estudios, así como de firmar convenios con instituciones educativas para que faciliten el proceso de formación colectiva, integral, continua y permanente.
- Se suprime la invención o mejora de empresa, quedando clasificadas estas solo como: **(i)** De servicio y **(ii)** Libres u ocasionales.
- Se establece la obligación del patrono de trasladar a la trabajadora embarazada, de su lugar de trabajo a otro sitio, cuando se presume que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.
- Se aumenta el período de descanso post natal a veinte (20) semanas después del parto o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar.
- Se incorpora el permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce (14) días continuos contados a partir del nacimiento del hijo o a partir de la fecha en que se de la colocación familiar por parte del Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.
- Se aumenta el descanso concedido a las trabajadoras por adopción de un niño menor de tres años, a veintiséis (26) semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado en adopción.
- Se modifica la obligación del patrono con más de veinte (20) trabajadores, de proveer “guarderías infantiles” por “Centro de Educación Inicial”, los cuales además, deben estar provistos de una sala de lactancia.
- Se aumenta a hora y media (1½) diaria, los descansos previstos para la trabajadora madre de un lactante, cuando no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia.

- Se incorporan a la LOTTT los derechos individuales y colectivos de la libertad sindical, previstos en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.
- Se incorporan nuevos supuestos de injerencia patronal: **(i)** Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores; **(ii)** Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones; **(iii)** Discriminar a trabajadores o con motivo de su afiliación sindical.
- Se incorporan los supuestos de actos y omisiones bajo los cuales se protege la libertad sindical, así como las denominadas prácticas antisindicales, ya establecidos por vía reglamentaria.
- Se regula el procedimiento a seguir ante prácticas antisindicales, siendo el Inspector del Trabajo, quién al tener conocimiento de la existencia de prácticas antisindicales, deberá verificar la existencia de las mismas dentro de las setenta y dos horas siguientes de conocidos los hechos. De comprobarse la existencia de prácticas antisindicales, se ordenará inmediatamente el cese de las mismas y el Inspector del Trabajo tendrá cinco (5) días para emitir la Providencia Administrativa correspondiente. El incumplimiento de la orden será sancionado conforme a las previsiones establecidas en esta Ley y no tendrá apelación ante la instancia judicial hasta luego de su cumplimiento.
- Se modifica el procedimiento ante la negativa de afiliación a una organización sindical, federación o confederación, haciéndolo cónsono con lo establecido en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.
- Se incorporan tres (3) nuevas atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores adicionales no previstas en la ley que se reforma: **(i)** Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo; **(ii)** Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo; **(iii)** Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.
- Se reconoce el derecho de afiliación de personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas podrán afiliarse a organizaciones sindicales de trabajadores, si así lo establecen sus estatutos, pero no podrán constituir organizaciones sindicales propios.
- Se crea el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) –con sede en todos los estados del país-, ente que asumirá las competencias que tenían las Inspectorías Nacionales e Inspectorías del Trabajo locales, en materia de registro y control de las organizaciones sindicales.
- Para la conformación de sindicatos que agrupen a trabajadores no dependientes, se redujo el número mínimo de miembros de cien (100) a cuarenta (40).
- Para la conformación de sindicatos de ámbito nacional, se requerirá que los promotores provengan de al menos cinco (5) entidades federales, salvo que

la entidad de trabajo o rama de actividad esté agrupada en menos entidades federales.

- Respecto al contenido del acta constitutiva de las organizaciones sindicales, se incluye expresamente la obligación de señalar el ámbito territorial del sindicato y la duración de la junta directiva provisional. Asimismo, los estatutos también deben mencionar la naturaleza del sindicato (patronal o de trabajadores) y el tipo (de empresa, profesional, de industria, etcétera).
- Se amplió el lapso para recurrir la negativa de inscripción de una organización sindical, tanto en sede administrativa (15 días hábiles) como judicial (6 meses de conformidad con la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia).
- En materia de sustitución anticipada y/o revocatoria de mandato de los miembros de la Junta Directiva sindical, se expresa que los estatutos sindicales deben establecer la forma de actuar en ambos supuestos.
- Respecto a los fondos sindicales, se establece el derecho de rendición de cuentas de los afiliados. Asimismo, se prohíbe que las cuotas sindicales recaudadas por el patrono sean pagadas en dinero efectivo o en cheque a nombre de personas naturales, pues en ese caso, las contribuciones se considerarían como efectuadas y el sindicato puede exigir la repetición del pago.
- Los directivos sindicales responsables por la movilización y administración del patrimonio sindical que no hayan rendido cuenta anual de su gestión, no podrán ser reelegidos como directivos sindicales.
- Los directivos sindicales estarán obligados a efectuar declaraciones juradas de bienes.
- Los directivos sindicales y/o sus asesores, no pueden recibir pagos del patrono. Todos los pagos derivados de los procesos de negociación colectiva deben realizarse a nombre de la organización sindical y hacerse del conocimiento de los afiliados.
- Se extiende la inamovilidad de las trabajadoras en estado de gravidez (y a su pareja), desde de inicio de embarazo hasta dos (2) años después del parto.
- Al padre trabajador y/o madre trabajadora que adopte niños menores de tres (3) años de edad, tendrán inamovilidad hasta dos (2) años después que el niño haya sido dado en adopción por la autoridad competente.
- Se otorga inamovilidad laboral a los trabajadores que tengan un hijo con una discapacidad que les impida valerse por sí mismos.
- El patrono podrá separar del puesto de trabajo hasta por un plazo de cuarenta y ocho (48) al trabajador que haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de sus compañeros de trabajo o del patrono o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo. Dentro de ese plazo, el empleador debe solicitar a la Inspectoría del Trabajo mantener la medida cautelar mientras se tramita el procedimiento autorizador de despido. Mientras esté en vigor la medida cautelar, el trabajador tiene derecho al pago del salario y demás beneficios legales.

- En el procedimiento de reenganche y restitución de derechos se establece que admitida la solicitud si queda demostrada la inamovilidad y existe presunción de la relación de trabajo, la Inspectoría del Trabajo ordenará el reenganche y restitución a la situación jurídica anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. En ese caso, un funcionario de la Inspectoría del Trabajo en compañía del trabajador reclamante acudirán a la sede del patrono a notificarle de la denuncia y de la orden de reenganche y restitución de situación jurídica preexistente.
- En los procedimientos de reenganche se conceden amplias facultades al funcionario de la Inspectoría del Trabajo en la búsqueda de la verdad, pues podrá ordenar en el mismo acto y sitio cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. La ausencia o negativa del patrono dará como válidas las declaraciones del trabajador.
- Si el patrono, sus representantes o personal de vigilancia impide u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche, el funcionario del trabajo podrá solicitar el auxilio de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento. En caso de persistencia del desacato u obstaculización de la ejecución del reenganche, el patrono, sus representantes o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público.
- Cuando durante el acto, no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo, el funcionario informará a ambas partes de la apertura de una articulación probatoria de tres (3) para promover y cinco (5) para evacuar pruebas. Agotado esos lapsos, la Inspectoría del Trabajo deberá decidir en los ocho (8) días siguientes.
- En los casos de reenganche, los Tribunales del Trabajo no darán curso a los recursos de nulidad hasta tanto la autoridad administrativa no certifique el cumplimiento efectivo de la medida de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida.
- Se permite la fusión por absorción de organizaciones sindicales, así como la fusión entre varias organizaciones sindicales preexistentes para crear una nueva.
- Se establece que dentro del contenido de las convenciones colectivas, se debe prever la conformación de un Comité de Evaluación y Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de la misma. Dicha Comisión deberá reunirse al menos una (1) vez por mes durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.
- En los casos de conflictos colectivos en entes que presten servicios o produzcan bienes esenciales cuya paralización pueda perjudicar a la población, se establece que el titular del MPPTRASS es el encargado de fijar mediante Resolución las áreas o actividades que no son susceptibles de paralización durante el ejercicio del derecho a huelga.
- Se establecen unos requisitos formales para el ejercicio del derecho a huelga: a) presentación del pliego de peticiones; b) que se hayan fijado los servicios

mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la huelga y; c) que hayan transcurrido al menos ciento veinte (120) horas desde la interposición del pliego de peticiones.

- Se prohíbe expresamente al patrono la contratación y/o traslado de trabajadores de otros centros de trabajo para que ocupen los puestos de trabajo de los trabajadores que ejerzan el derecho a huelga.
- Se crea la figura de los Consejos de Trabajadores como expresión del Poder Popular, sin embargo, se remite a una ley especial –pendiente- las formas de participación, organización y funcionamiento de los mismos.
- Se crean los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo, con el objeto de ubicar oportunidades de educación para los trabajadores; puestos de trabajo para personas en situación de desempleo –principalmente jóvenes y personas discapacitadas; incorporar a los trabajadores no dependientes a redes de producción de bienes y servicios. La cobertura, ubicación, organización y funcionamiento de estos centros será determinado por el MPPTRASS, hasta tanto la Ley del Régimen Prestacional de Empleo lo establezca.
- Se crea la figura del Inspector de Ejecución, que tiene dentro de sus funciones la ejecución de los actos administrativos de efectos particulares que sean aplicables al patrono; dictar medidas cautelares en los supuestos que el patrono no haya acatado el acto administrativo o no lo cumpla en el tiempo establecido, pudiendo ordenar el procedimiento de sanción por reincidencia o rebeldía y; solicitar la revocatoria de la solvencia laboral hasta que exista evidencia de cumplimiento del acto administrativo de que se trate. Para sus actuaciones, el Inspector de Ejecución puede solicitar el apoyo o auxilio de la fuerza pública o la actuación del Ministerio Público, según sea el caso.
- Se crea un procedimiento especial para la atención de los reclamos de los trabajadores por ante la Inspectoría del Trabajo. Dicho procedimiento de naturaleza cuasi-judicial, establece que si el patrono llegase a no asistir al acto conciliatorio inicial, se presumirá la admisión de los hechos alegados por el reclamante, por lo que el Inspector del Trabajo podrá decidir con miras a tal confesión, si la petición no resulta contraria a derecho.
- De otra parte -también el procedimiento de reclamo-, salvo que se trate de asuntos de derecho que deban resolver los Tribunales del Trabajo- si el patrono comparece a la cita y no fue posible la conciliación entre las partes, se le otorgará un plazo de cinco (5) días para contestar el reclamo. Si no contesta o lo hace extemporáneamente, se aplica la consecuencia jurídica expuesta en el comentario anterior, es decir la admisión de los hechos o confesión ficta.
- Se mantienen la mayoría de las sanciones impuestas por la Ley Orgánica del Trabajo, con la incorporación de algunas nuevas y todas tienen como denominador común que las sanciones se calculan con base a unidades tributarias (UT).
- Las infracciones por forma de pago del salario; infracción por no fijación de los carteles de horario de trabajo; infracción

- a los límites de la jornada de trabajo; infracción al número de trabajadores extranjeros; incumplimiento de disposiciones sobre modalidades especiales de condiciones de trabajo y por acoso sexual; comportan una sanción de entre treinta (30) a sesenta (60) UT.
- De otra parte, la infracción de disposiciones en materia alimentación, centros de educación inicial, participación en los beneficios, infracción a la inamovilidad laboral, desacato a las órdenes de funcionarios del trabajo, infracción al pago del salario mínimo, infracción del pago de vacaciones e infracción a las disposiciones de protección a la maternidad, paternidad y familia; comportan una sanción de entre sesenta (60) a ciento veinte (120) UT.
  - Las infracciones por fraude o simulación de la relación de trabajo, infracción a las garantías a la libertad sindical e infracción a las garantías de la negociación colectiva, comportan una sanción de entre ciento veinte (120) a trescientas sesenta (360) UT.
  - Previa intervención del Ministerio Público para el ejercicio de la acción penal, se establecen un conjunto de causales que podrían dar lugar a la imposición de una pena de arresto policial de entre seis (6) a quince (15) meses. Las causas son: violación del derecho a huelga y obstruir ejecución de actos administrativos emanados de las Inspectorías del Trabajo. La pena recaería en los instigadores a la infracción y en caso de no poderse identificar a éstos, se aplica a los miembros de la Junta Directiva del patrono.
  - Igual pena de arresto recaería cuando el patrono de manera ilegal e injustificada cierre un centro de trabajo.
  - En caso de impago de las multas previstas en la LOTTT y previa intervención del Ministerio Público, los infractores estarán sujetos a penas de arresto de entre diez (10) a noventa (90) días.
  - En el trámite de los procedimientos sancionatorios, se reduce el plazo para presentar el escrito de descargo o defensas a cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del patrono, así como se reduce a sólo tres (3) para promover y pruebas.
  - La Disposición Transitoria Primera de la LOTTT, prevé que los patronos incurso en la norma que prohíbe la tercerización, dispondrán de un lapso máximo de tres (3) años para ajustarse a ella.
  - La Disposición Transitoria Segunda estipula que la prestación de antigüedad depositada en fideicomiso o acreditada en la contabilidad del empleador, permanecerá a disposición de los trabajadores en las mismas condiciones como parte integrante de la garantía de prestaciones sociales establecida en la LOTTT.
  - El tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos al momento de entrada en vigencia de esta Ley, será el transcurrido a partir del 19 de junio de 1997.
  - Los depósitos trimestrales y anuales por concepto de garantía de prestaciones sociales establecidos en la LOTTT empezarán a realizarse a partir de la entrada en vigencia de ésta y a voluntad

del trabajador, podrán acreditarse en el mismo fideicomiso o en la contabilidad de la empresa, donde se acreditaba la prestación de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- Los trabajadores que para el momento de entrada en vigencia de la LOTTT tuviesen un tiempo de servicio menor a tres (3) meses, se les efectuará el primer depósito de quince (15) días por concepto de garantía de prestaciones sociales al cumplir los tres meses de servicio.
- Los cambios en materia de jornada de trabajo que consagra la LOTTT, entrarán en vigencia al año de promulgación de ésta, de conformidad con la Disposición Transitoria Tercera. Durante ese tiempo, patronos y trabajadores deberán consignar nuevos horarios de trabajo por ante las Inspectorías del Trabajo. En función a la reducción de las jornadas de trabajo, no se podrá reducir el salario de los trabajadores.
- La Disposición Transitoria Cuarta dispone que el RNOS debe estar en pleno funcionamiento en enero de 2013, mientras tanto las funciones otorgadas a éste seguirán siendo ejercidas en las Inspectorías del Trabajo. Asimismo, as organizaciones sindicales deben adaptar sus estatutos a lo dispuesto en la LOTTT, antes del 31 de diciembre de 2013.
- La Disposición Transitoria Quinta establece que las Agencias de Empleo del MPPTRASS se transformarán en los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo en un lapso no mayor de seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia de la LOTTT.
- La Disposición Transitoria Séptima estipula que el Presidente de la República designará un Consejo Superior del Trabajo que tendrá un reglamento de funcionamiento y se encargará de coordinar las acciones para el desarrollo pleno de la LOTTT en un lapso de tres (3) años contados a partir de la entrada en vigencia de ésta.
- Finalmente, en las Disposiciones Derogatorias se derogan los artículos 187 al 192 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, así como la que regulaban el procedimiento de estabilidad laboral. Asimismo, se deroga la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 Extraordinario, reformada parcialmente el 06 de mayo de 2011, según publicación en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.024 Extraordinario.

Vigencia: Desde su publicación en Gaceta Oficial, es decir; desde el 7 de mayo de 2012, a excepción de los aspectos vinculados a la tercerización y la jornada laboral.

Visite nuestra página en Internet:

[www.ttpn.com.ve](http://www.ttpn.com.ve)