

COMENTARIOS A LA NUEVA LOTT

Mayo, 2012

El pasado lunes 30 de abril, el Presidente de la República firmó la polémica Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Debe recordarse que las peculiares circunstancias en las que se ha elaborado esta Ley pueden plantear dudas a futuro sobre su constitucionalidad. Hay preguntas no resueltas sobre si mediante un decreto dictado al amparo de una Ley Habilitante puede modificarse una Ley Orgánica. También puede hacerse la pregunta de si la Disposición Transitoria 4.3 de la Constitución no reserva a la Asamblea el cambio realizado a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), o si las leyes habilitantes pueden facultar para modificar o aprobar leyes orgánicas sin la calificación previa de la Asamblea y la revisión por parte del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ). Con miras a esos eventuales problemas constitucionales, el texto fue enviado al TSJ para su análisis constitucional y buscando solucionar el problema del carácter orgánico, y la Sala Constitucional ya emitió un pronunciamiento sobre el carácter orgánico, mas no sobre la constitucionalidad del texto publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 del 7 de mayo de 2012.

Tomando en cuenta el texto publicado, hemos querido resaltar los puntos más relevantes, relacionados con el derecho individual del trabajo. Con posterioridad informaremos sobre los regímenes especiales y sobre el derecho colectivo. También va a ser muy importante comentar los nuevos poderes que se confieren a las autoridades gubernamentales del trabajo y a los tribunales laborales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

No hay una vacatio legis general para la entrada en vigencia de la ley, pero algunas de sus obligaciones contemplan períodos de tiempo antes de su exigibilidad.

- 1) En un lapso no mayor de 3 años a partir de su promulgación: Los patronos deberán ajustarse a las normas que prohíben la tercerización. Esto afecta principalmente al sector público.
- 2) Al año de la promulgación: Entrarán en vigencia los nuevos límites de la jornada de trabajo.
- 3) A partir del 1 de enero de 2013: Entrará en funcionamiento el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.
- 4) Antes del 31 de diciembre de 2013: Las organizaciones sindicales deberán adecuar sus Estatutos al nuevo texto.
- 5) En un lapso no mayor de 6 meses: Las agencias de empleo se transformarán en Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo.
- 6) 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 con sus funciones por el período que fueron electos.
- 7) En un lapso de 3 años contados a partir de la vigencia de esta Ley: El Presidente de la República designará un Consejo Superior de Trabajo, el cual se encargará de manera directa de todas las acciones para el desarrollo de esta Ley.

PRINCIPALES ASPECTOS NOVEDOSOS:

1. LOS DERECHOS DE CONTENIDO ECONÓMICO:

1.1 Las Prestaciones Sociales: (Arts. 141 al 147)

- Quince (15) días por trimestre abonados en fideicomiso, cuenta o fondo nacional estatal más una cantidad anual que fluctuará entre dos (2) y treinta (30) días según la duración de la relación. Esas cantidades se considerarán depósitos en garantía de lo que arroje el cálculo final.
- Cálculo final: Treinta (30) días a último salario por año de antigüedad de la relación.
- Pago final: La suma mayor entre lo depositado en garantía y el cálculo final.
- Eventualidad de pago doble sólo a opción del trabajador si no desea el renganche después de un proceso judicial de calificación del despido, o si desea renunciar sin ir al procedimiento.
- Intereses a tasa activa que fije el Banco Central de Venezuela (BCV), calculados mensualmente y pago anual.
- Se explica en detalle la forma de calcular las prestaciones con base al salario.
- Se elimina la figura del salario de eficacia atípica.

1.2 Las Utilidades: (Arts. 131 al 140)

- 15% de utilidades del empleador hasta cuatro (4) meses de salario.
- Adelanto de treinta (30) días mínimo pagadero en la 1ra. quincena de diciembre (anteriormente quince (15) días).
- Saldo pagadero hasta en dos (2) meses después del cierre.
- Se mantiene la posibilidad de pactar utilidades convencionales, siempre que el resultado exceda lo que serían las utilidades legales.

1.3 Bono Vacacional: (Arts. 192 y 193)

- Entre quince (15) y treinta (30) días según antigüedad (anteriormente entre siete (7) y veintiún (21) días).
- Tiene carácter salarial.

2. NOVEDADES EN CONDICIONES DE TRABAJO:

2.1 Jornada de trabajo: (Arts. 167 al 177)

- Se previeron reducciones en la jornada diurna semanal: 40 horas y la jornada mixta semanal: 37, 5 horas (anteriormente 44 y 40)
- Excepciones:
 - * Las mismas de la legislación anterior
 - * Por convención colectiva (nuevo): 11 horas diarias y promedio de 40 horas en período de 8 semanas. Siempre con 2 días de descanso semanal continuo.
- Trabajos continuos por turnos: Pueden excederse los límites diarios y semanales siempre que en 8 semanas no se exceda en promedio 42 h/semana.

- Registro de horas extras. Si no se lleva no podrían demostrarse en juicio. (Arts. 182 y 183)

2.2 Feriados y días de descanso: (Arts. 173.1 y 184 al 188)

- Dos (2) días continuos a la semana con excepciones.

2.3 Vacaciones: (Arts. 189 al 203)

- Se regula en detalle las vacaciones colectivas.

- Registro de vacaciones. Si no se lleva no podrían demostrarse en juicio.

3. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO: (Arts. 85 al 95)

3.1 Todo trabajador goza de estabilidad y algunos de inamovilidad aunque se tratan de manera similar.

3.2 Excepciones:

- Prueba de un mes.

- Trabajadores de dirección.

- Trabajadores por obra, tarea o tiempo determinado, cuando es permitido por ley.

3.3 El procedimiento de estabilidad debe llevarse en tribunales laborales en lugar de calificación en las Inspectorías del Trabajo.

3.4 Notificaciones de patrono y trabajador al tribunal de la voluntad de terminar la relación.

3.5 Renganche y salarios caídos si no se logra demostrar una causal de despido justificado.

3.6 Opción de pago doble y salarios caídos sólo cuando el trabajador no desee ser renganchado.

3.7 Renuncia, causas ajenas, no se solicita renganche: se pagan las prestaciones sin pago doble.

4. SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: (Arts. 71 al 74)

4.1 Principio general: No se paga salario durante la suspensión.

4.2 Excepciones no previstas anteriormente:

- Enfermedad y accidentes:

* Se paga la diferencia entre salarios y pagos de SSO

* Si no hay afiliación por causa del empleador se paga la totalidad.

- Descansos pre y post natal:

* 6 semanas antes y 20 semanas después (anteriormente 6 antes y 12 después).

* Deben recibir salario (pago SSO + diferencia)

4.3 Se computa el tiempo en la antigüedad.

4.4 Se mantiene el SSO y si es el caso, vivienda y alimentación.

5. PERÍODO DE PRUEBA:

Se reduce a treinta (30) días. (Art. 87)

6. SUSTITUCION DE PATRONO:

6.1 Cuando el Estado expropia u ocupa no se hace solidario de la deuda laboral anterior, pero debe descontarla del precio que pague. (Art. 67)

6.2 Se aumentó de uno (1) a cinco (5) años la responsabilidad solidaria del patrono sustituido. (Art. 68)

7. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES LABORALES: (Art. 51)

7.1 Acciones por prestaciones sociales: Diez (10) años.

7.2 Acciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional: Cinco (5) años.

7.3 Otras: Cinco (5) años.

8. SANCIONES PENALES: (Arts. 538 y 539)

Está previsto arresto por desacato para quien se niegue a renganchar o incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de la autoridad administrativa o viole el derecho de huelga. También se prevé arresto por cierre ilegal e injustificado.

9. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE ACCIONISTAS EN OBLIGACIONES LABORALES: (Art. 151)

Se establece esta excepción al régimen patrimonial de las personas jurídicas. Esto puede ser muy grave cuando se trate de sociedades anónimas no familiares o personales.

10. CÁLCULO DE SANCIONES:

Se cambió a unidades tributarias la base de cálculo de sanciones en lugar del salario mínimo.