

**DECRETO LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS  
MEMORANDUM**

A continuación encontrarán los aspectos que hemos considerado más relevantes contenidos en el DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (la “LOTT”), que aún no ha sido publicado en la Gaceta Oficial.

Para hacer el presente memorando nos hemos basado en la versión de la LOTT publicada por el Ministerio de la Secretaría de la Presidencia de la República.

La LOTT ha sido enviada a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia a los fines de que ésta ratifique su carácter de Ley Orgánica.

**Artículo 2: NORMAS DE ORDEN PÚBLICO:**

Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto de los derechos humanos.

**Artículo 3: Ámbito de aplicación**

Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores con los patronos, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley. Igualmente se aplicarán las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

**Artículos 4 y 12:** Se prevé la posibilidad de que las inspectorías del trabajo ejecuten forzosamente sus decisiones.

**Artículo 7:** Los trabajadores que presten servicios profesionales mediante contratación por honorarios profesionales, tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, siempre y cuando éstas no desmejoren la normativa que debe regir la relación laboral. En este sentido, estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que les favorezca.

Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos trabajadores se consideran satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.

**Artículo 17: Seguridad Social**

Consagra seguridad social para trabajadores no dependientes y amas de casa.

**Artículo 22: Primacía de la realidad**

Establece el principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y de la seguridad social.

**Artículo 28:** No se hace exclusión de la pequeña y mediana empresa en cuanto a la aplicación del porcentaje de los trabajadores extranjeros en la nómina.

No se distingue entre empleados y obreros.

Se elimina la figura del trabajador de confianza.

**Artículo 43. Responsabilidad objetiva del patrono o patrona**

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Se amplía el concepto de unidad económica.

**Artículo 47: Tercerización**

A los efectos de la Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos en caso de simulación o fraude laboral conforme a la ley.

**Artículo 48:** Queda prohibida la tercerización, por tanto, no se permitirá:

1. La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras o servicios que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectaría o interrumpirían las operaciones de la misma.
2. La contratación de trabajadores a través de intermediarios para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono para evadir las obligaciones con los trabajadores.
4. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias de derecho civil o mercantil.
5. 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 la ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo a los trabajadores tercerizados, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean efectivamente incorporados a la entidad de trabajo.

**Artículos 49 y siguientes:** Se prevé la figura del contratista en condiciones similares a las que hasta ahora conocemos.

### **Artículo 51: Prescripción de las acciones**

Las acciones provenientes de los reclamos por prestaciones sociales prescribirán al cumplirse diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios de conformidad con lo establecido en la Constitución.

El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción de cinco años se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

### **Artículos 55 y siguientes: Contrato de trabajo**

Se conservan similares disposiciones a las que hoy conocemos sobre el contrato de trabajo; cuando éste se celebre por escrito se deberá entregar un ejemplar al trabajador y se dejará constancia de ello en un libro que se llevará a tal efecto.

El contrato de trabajo se puede celebrar por tiempo determinado, indeterminado o para una obra determinada.

Se explica que las relaciones de trabajo por tiempo determinado y para una obra determinada son excepcionales y las normas que las regulan deberán ser interpretadas restrictivamente.

En el caso de los contratos de trabajo por tiempo determinado, cuando se haya vencido el término y se celebre un nuevo contrato dentro de un plazo menor a tres meses, se considerará esto como una prórroga del contrato o en caso de dos o más prórrogas, se considerará que las partes se han obligado por tiempo indeterminado.

### **Artículos 66 y siguientes. Sustitución de patrono.**

Similares normas sobre la sustitución de patrono a las que hasta ahora conocemos, con excepción de un nuevo caso, cuando el Estado realice la adquisición forzosa de los bienes de una empresa después que ella haya cerrado, a los fines de reactivar la actividad económica y productiva, en cuya situación, no habrá sustitución de patrono y 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 con éste en acuerdo con los trabajadores.

### **Artículos 71 y siguientes. Suspensión de la relación de trabajo.**

Modificaciones importantes:

Se agrega como causa de suspensión de la relación de trabajo el permiso para el cuidado del o de la 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 reposo por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo y enfermedad o accidente común, el patrono deberá pagar al trabajador la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con

competencia en materia de seguridad social y si el trabajador no está asegurado, el patrono deberá pagar la totalidad del salario.

El tiempo de suspensión se computará para la antigüedad del trabajador.

## **Artículos 76 y siguientes. Terminación de la relación de trabajo.**

Los cambios importantes a este respecto son los siguientes:

La LOTT establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación a toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a la ley son nulos.

Se agrega el acoso laboral o sexual como causa justificada de despido.

Se agregan como causas justificadas de retiro la sustitución de patrono cuando el trabajador la considere inconveniente para sus intereses; el acoso laboral o sexual, las faltas graves a las obligaciones que impone la relación de trabajo.

Se elimina el pago de daños y perjuicios del trabajador al patrono cuando el primeo termine el contrato de trabajo antes del vencimiento de su término.

Se suprime el descuento del preaviso omitido del trabajador. (Artículo 83)

**Artículo 85 y siguientes:** se modifica el régimen de estabilidad y su procedimiento. Destacando entre otras cosas que estarán amparados por la estabilidad prevista en la LOTT, los trabajadores a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio, sin que se haga mención alguna al período de prueba.

**Artículo 92.** Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador.

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 manifestare 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. Así mismo, cuando intentado el procedimiento, el trabajador recibe el pago doble, éste debe terminar con el pago adicional de los salarios caídos.

**Artículos 96 y siguientes. De la justa distribución de la riqueza y de las condiciones de trabajo.**

Artículo 102: Prohibición del cobro de comisiones bancarias.

Se prohíbe el cobro de comisiones bancarias u obligar a mantener un determinado saldo en cuenta a los trabajadores, jubilados, pensionados, con motivo de la apertura, mantenimiento de sus cuentas de nómina por parte de las entidades financieras.

La definición de salario queda igual.

Se eliminó el salario de eficacia atípica con efecto inmediato.

Se conserva la definición de salario normal.

Se agrega como beneficio social de carácter no remunerativo los servicios de los centros de educación inicial.

**Artículo 106. Recibo de pago.**

El patrono otorgará un recibo de pago a los trabajadores, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, 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.

El incumplimiento de esta obligación hará presumir, salvo prueba en contrario el salario alegado por el trabajador, sin menoscabo de las sanciones establecidas en la ley.

**Artículo 121. Salario para vacaciones.**

El salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones, será el salario normal devengado en el mes de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, será el promedio del salario normal devengado durante los tres meses anteriores a la oportunidad del disfrute.

**Artículo 122. Salario base para el cálculo de prestaciones sociales.**

El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de prestaciones sociales, y de las indemnizaciones por motivo 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 unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de salario devengado durante los 6 meses inmediatamente anteriores, calculada de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador.

El salario al que se refiere este artículo, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde recibir por bono vacacional y por utilidades.

A los fines indicados, la participación del trabajador en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae la ley, se distribuirá entre el tiempo de servicio durante el ejercicio respectivo.

Si para el momento del cálculo de las prestaciones sociales no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono, éste queda obligado a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono procederá al pago dentro de los treinta días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. En los casos que no corresponda el pago de participación de beneficios o utilidades, se incluirá la alícuota correspondiente a la bonificación de fin de año como parte del salario.

**Artículos 131. De la participación de los trabajadores en los beneficios de las entidades de trabajo.**

Se mantiene la obligación de distribuir por lo menos el 15% de los beneficios líquidos a título de utilidades, pero en ningún caso esta participación podrá ser inferior al equivalente a 30 días de salario. Se eliminó la previsión especial que existía para empresas con menos de Bs. 1.000,00 de capital o menos de 50 trabajadores.

Este mínimo de 30 días de salario por concepto de utilidades se deberá entregar a los trabajadores dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre de cada año, o en la oportunidad establecida en la convención colectiva de trabajo.

Los patronos cuyas actividades no tengan fin de lucro deberán entregar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos 30 días de salario.

**Artículos 141 y siguientes. Régimen de prestaciones sociales.****Artículo 142. Garantía y cálculo de las prestaciones sociales.**

Las prestaciones sociales se protegerán, 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 días cada trimestre, calculado en base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b) Adicionalmente y después el primer año de servicio, el patrono depositará a cada trabajador dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
- c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción de seis meses calculada 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 a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal.
- e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
- f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

**Artículo 143. Depósito de garantía de las prestaciones sociales.**

Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, atendiendo a la voluntad del trabajador.

La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador, siempre que éste 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 el patrono lo acredite en la contabilidad de la entidad 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 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 principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la ley.

El patrono deberá informar semestralmente al trabajador, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado, por concepto de garantía de las prestaciones sociales

La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por garantía de prestaciones sociales. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.

Las prestaciones sociales y los intereses que éstas generan están exentos del Impuesto sobre la Renta. Los intereses calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

#### **Artículo 144. Anticipo de prestaciones sociales.**

El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo depositado como garantía de prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) La inversión en educación para él o su familia;
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él o su familia.

Si las prestaciones sociales estuvieran acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador.

Si las prestaciones sociales estuvieran depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

#### **Artículo 145. Derecho de los herederos.**

En caso de fallecimiento del trabajador, tendrán derecho a recibir las prestaciones sociales que le hubieren correspondido:

- a) Los hijos e hijas;
- b) La viuda o el viudo que no hubiere solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la persona con la cual el trabajador hubiese tenido una unión estable de hecho hasta su fallecimiento;
- c) El padre y la madre; y
- d) Los nietos menores cuando sean huérfanos.

Ninguna de las personas indicadas en este artículo tiene derecho preferente. En caso que las prestaciones sociales del trabajador fallecido sean pedidas simultánea o sucesivamente por dos o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales.

El patrono quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de las prestaciones sociales del trabajador fallecido a los parientes que la hubieren reclamado dentro de los tres meses siguientes a su fallecimiento.

### **Artículo 151. Privilegios de los derechos patrimoniales de los trabajadores y trabajadoras**

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

### **Artículo 161: La responsabilidad del patrono o patrona en el derecho a la educación**

Patronos con más de mil trabajadores cuyas labores se presten a más de cien kilómetros de una ciudad, deberán establecer institutos educacionales.

Artículo 162: patronos con más de 200 trabajadores deberán otorgar becas de estudio.

Artículo 163: Patronos con más de mil trabajadores cuyas labores se presten a más de cien kilómetros de una ciudad, deberán tener un centro de salud.

Artículo 164: Prohibición de acoso laboral.

Artículo 165: Prohibición de acoso sexual.

### **Artículos 167 y siguientes. Jornada de trabajo.**

Principales cambios:

Artículo 173: La jornada no excederá de cinco días a la semana y el trabajador tendrá derecho a dos días de descanso remunerados, continuos, durante cada semana de labor (sábado no laborable).

Jornada diurna: Comprendida entre las 5:00 am y las 7:00 pm y no excederá de 8 horas diarias ni de 40 semanales.

Jornada nocturna: Comprendida entre las 7:00 pm y las 5:00 am y no excederá de 7 horas diarias ni de 35 semanales.

Jornada mixta: No excederá de 7 y media horas diarias ni de 37 horas y media semanales.

Se conservan excepciones para cierto tipo de trabajadores y para situaciones establecidas en la convención colectiva de trabajo.

Las jornadas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

Posibilidad de trabajo en horas extraordinarias en condiciones similares a las hoy existentes. Se ratifica la necesidad de autorización del Inspector del Trabajo para laborar horas extras y se agrega como sanción que en caso de laborarse las horas extraordinarias sin la autorización del Inspector del Trabajo, éstas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la Ley.

### **Artículos 184 y siguientes. De los días hábiles para el trabajo.**

Se reconocen como días feriados el lunes y martes de carnaval y el 24 y el 31 de diciembre.

### **Artículos 189. De las vacaciones.**

Cambios más importantes:

Durante las vacaciones se debe seguir pagando el beneficio de alimentación.

No se regula la posibilidad de trabajar durante los días adicionales de vacaciones; deben ser efectivamente disfrutados.

Bono vacacional: Se establece en 15 días de salario para el primer año de trabajo y un día adicional por cada año de servicio hasta un máximo de 30 días.

### **Artículos 293 y siguientes. De la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores en el proceso social de trabajo.**

Nuevas normas sobre becarios, aprendices y pasantes.

**Artículo 311.** Las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores, podrán requerir de los patronos la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores bajo su dependencia, sin interrumpir las labores productivas de la entidad de trabajo.

### **Artículos 330 y siguientes. Protección de la familia en el proceso social de trabajo.**

Artículo 335: La trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta dos años después del parto. Igual para la trabajadora con colocación familiar de niños menores de 3 años.

El trabajador desde el inicio del embarazo de su pareja hasta dos años después del parto gozará de inamovilidad (artículo 420 LOTTT).

Artículo 336: La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después.

Artículo 339: Los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada de catorce días continuos contados a partir del nacimiento del hijo o a partir de la fecha que le sea dado en colocación familiar. Tendrán inamovilidad por dos años desde el alumbramiento o desde la colocación familiar de un niño menor de tres años.

Artículo 340: La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un menor de tres años tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado el niño en colocación familiar.

Artículo 341: Cuando el trabajador o trabajadora soliciten las vacaciones después de la licencia de paternidad o del descanso post-natal, le deberán ser concedidas.

Artículo 342: Los períodos pre y post natal, de licencia paternal y el permiso de adopción deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador en la entidad de trabajo.

Artículo 345: Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de hora y media cada uno.

Artículo 347: La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por si mismo, estará protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.

### **Artículos 418 y siguientes. Del fuero sindical o inamovilidad laboral.**

Cuando sea ordenado el reenganche de un trabajador (luego que se admita la denuncia y quede demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad y existe la presunción de la relación de trabajo alegada), un funcionario del trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador afectado por el despido, hasta el lugar de trabajo, procederá a notificar al patrono o sus representantes de la denuncia presentada y de la orden del Inspector del Trabajo para que se proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

El patrono o su representante podrá en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes. En la búsqueda de la verdad, el funcionario del trabajo deberá ordenar en el sitio y en el mismo acto, 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 o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador afectado. El funcionario del trabajo dejará constancia en acta de todo lo actuado.

Si el patrono, sus representantes, personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la situación jurídica infringida, el funcionario del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerada flagrancia y el patrono, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

Si durante el acto, no se pudiere comprobar la existencia de la relación de trabajo, se abrirá una articulación probatoria, y se suspenderá el reenganche, para que luego de terminada ésta, el Inspector del Trabajo dicte su decisión, que no tendrá apelación.

Para los procedimientos por calificación de falta, se incluye la posibilidad para el caso de que cuando un trabajador haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro trabajador, del patrono o de sus representantes, y que pueda constituir un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, el patrono podrá separar de manera excepcional al trabajador que se trate por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido.

#### **Artículos 431 y siguientes. De la convención colectiva de trabajo.**

Se mantienen normas similares a las que hoy conocemos.

La convención colectiva puede regular la jornada laboral dentro de ciertos parámetros.

Cuando exista un solo sindicato entre los trabajadores interesados en la negociación colectiva, éste será la organización sindical más representativa.

Comité de carácter permanente para la debida evaluación y seguimiento de la aplicación de la convención colectiva de trabajo, compuesto por las partes y deberá reunirse por lo menos una vez al mes.

Mediación y arbitraje en la Reunión Normativa Laboral cuando no se hubieren llegado a acuerdos.

**Artículo 497:** Se definen a los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras como la expresión del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo.

#### **Artículos 499 y siguientes. De los organismos administrativos del trabajo.**

Con algunos cambios que por su especialidad no incluimos en este resumen; sin embargo no queremos dejar de referirnos a las posibilidad de tramitar y decidir reclamos de hechos (condiciones de trabajo) que se le otorga a las Inspectorías del Trabajo y que solo serán recurribles por vías judicial previa certificación por el inspector del cumplimiento de la decisión.

Artículo 519: Prevé la creación del Registro Nacional de Entidades del Trabajo

**Artículos 521 y siguientes. De las sanciones.**

Se prevén sanciones por:

Infracción en la forma del pago del salario  
Infracción en los anuncios sobre horarios  
Infracción a los límites de la jornada de trabajo  
Infracción a las modalidades especiales de condiciones de trabajo  
Infracción a las disposiciones sobre trabajadores extranjeros  
Infracción por acoso laboral o sexual  
Infracción a la normativa sobre participación en los beneficios  
Infracción a la inamovilidad laboral  
Desacato a una orden del funcionario del trabajo  
Infracción al salario mínimo, oportunidad de pago del salario y vacaciones  
Infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, la maternidad y la familia  
Infracción a las garantías de la libertad sindical  
Infracción por fraude o simulación de la relación de trabajo  
Infracción a las garantías a la negociación colectiva  
Infracción a la normativa sobre alimentación y centros de educación inicial

Las infracciones se sancionan con multas de entre treinta y trescientos sesenta unidades tributarias.

**Artículo 538. Causas de arresto**

El patrono que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado con arresto policial de seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos asociados, la sufrirán los instigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector del trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

Igual arresto sufrirá el patrono que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo. (Artículo 539).

Si no se pagaren las multas se impondrá pena de arresto de entre diez y noventa días. (Artículo 546).

**Artículo 553. Negativa o revocatoria de la solvencia laboral**

A los patronos que incumplan las obligaciones que le impone la ley, les será negada o revocada la solvencia laboral, según lo establecido en la ley.

**Disposiciones Transitorias, derogatorias y final****Transitorias:****Primera.**

En un lapso no mayor de tres años a partir de la promulgación de la ley, los patronos incursos en la norma que prohíbe la tercerización, se ajustarán a ella, y se incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo

contratante principal los trabajadores tercerizados. Durante dicho lapso y hasta tanto sean incorporados efectivamente a la nómina de la entidad de trabajo del contratante principal, los trabajadores objeto de tercerización gozarán de inamovilidad laboral, y disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario de los servicios.

**Segunda. Sobre las prestaciones sociales:**

1. La prestación de antigüedad depositada en fideicomiso individual, o acreditada en una cuenta a nombre del trabajador en la contabilidad de la entidad del trabajo antes de la vigencia de esta ley, permanecerá a disposición de los trabajadores en las mismas condiciones, como parte integrante de la garantía de prestaciones sociales establecida en esta Ley.
2. 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 el 19 de junio de 1997.
3. Los depósitos trimestrales y anuales por concepto de garantía de prestaciones sociales establecidos en esta ley empezarán a realizarse a partir de su entrada en vigencia y, a voluntad del trabajador, podrán ser depositados en el mismo fideicomiso individual o acreditados en la misma cuenta en la contabilidad de la entidad de trabajo.
4. Los trabajadores que para el momento de la entrada en vigencia de esta ley tuviesen un tiempo de servicio menor de tres meses, se les efectuará el primer depósito de quince días por concepto de garantía de prestaciones sociales establecida en esta ley al cumplir los tres meses de servicio.

**Tercera. Sobre la jornada de trabajo:**

1. La jornada de trabajo establecida en esta ley entrará en vigencia al año de su promulgación. Durante este lapso las entidades de trabajo organizarán sus horarios con participación de los trabajadores, y consignarán los horarios de trabajo en las Inspectorías del Trabajo de su jurisdicción, a los efectos legales correspondientes.
2. El salario de los trabajadores no podrá ser reducido en forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en esta ley.

**Cuarta. Sobre las organizaciones sindicales:**

1. El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales establecido en la ley entrará en funcionamiento a partir del primero de enero de 2013. Hasta esa fecha las actividades correspondientes al registro y documentación de las organizaciones sindicales se continuarán tramitando ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.
2. Las organizaciones sindicales adecuarán sus estatutos a esta ley antes del 31 de diciembre de 2012.

**Quinta.**

Las agencias de empleo se transformarán en los centros de encuentro para la educación y el trabajo en un lapso no mayor a seis meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

**Sexta.**

Hasta tanto no ente 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.

**Séptima.**

Para la correcta aplicación de esta ley y su implementación en todo el Territorio nacional y en todas las entidades de trabajo, el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela designará un Consejo Superior de Trabajo, que tendrá un Reglamento de funcionamiento y que se encargará de manera directa de coordinar todas las acciones para el desarrollo pleno de la Ley Orgánica del Trabajo, en un lapso de tres años contado a partir de la vigencia de esta ley.

**Derogatorias:**

Se derogan los artículos 187 al 192 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El procedimiento de estabilidad laboral es el establecido en esta ley.

Se deroga la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997.

**Final:**

La presente ley entrará en vigencia a partir de la fecha de publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Caracas, 2 de mayo de 2012.



---

NOTA: ESTE MEMORANDUM INFORMATIVO NO DEBE INTERPRETARSE COMO UNA ASESORÍA LEGAL EN ASUNTO ESPECÍFICO ALGUNO Y SU CONTENIDO TIENE EL FIN DE SERVIR COMO UN AVISO GERENCIAL EN CUANTO A LOS SUCESOS ACTUALES EN VENEZUELA. CUALQUIER PREGUNTA LEGAL RELACIONADA CON LA POSIBLE APLICACIÓN DE UNA NUEVA LEGISLACIÓN O DE UNA LEGISLACIÓN PROPUESTA A UN ASUNTO ESPECÍFICO DEBE DIRIGIRSE A TRAVIESO EVANS ARRIA RENGEL & PAZ.