

Guía rápida de la Ley Orgánica del Trabajo

VÍCTOR HUGO MAJANO/YULEIDYS TOLEDO/UBT JESÚS RIVERO/ CAROLINA HIDALGO/ODRY FARNETANO. INFOGRAFÍA: DAVID LEONETT.

1. Prestaciones con el último salario

> **CON EL ÚLTIMO SALARIO** mensual devengado serán calculadas las prestaciones sociales al finalizar la relación laboral. Este cálculo se hará con base en 30 días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario. La norma ratifica que las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata y que toda mora en su pago genera intereses. (Art. 141 y 142)

> **JUNIO DE 1997** es la fecha fijada para determinar el tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la entrada en vigencia de la nueva ley. Este es el momento que corresponde a la aprobación de la reforma de la legislación laboral que modificó, durante el gobierno de Rafael Caldera, el esquema acumulativo que hoy se reinstaura. (Disposición Transitoria Segunda)

> **15 DÍAS DE SALARIO CADA TRIMESTRE** deben depositar los patronos como garantía de las prestaciones sociales causadas. El cálculo de este monto debe hacerse con base en el último salario devengado. Después del primer año el patrón depositará a cada trabajador dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta 30 días de salario en forma adicional

> El trabajador siempre sale ganando. El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada y el cálculo efectuado al final de la relación laboral. (Art. 142)

> **PRESTACIONES DESDE EL PRIMER MES.** Cuando la relación sea de menos de tres meses se deben cancelar 5 días por mes o fracción. Hasta la nueva ley el trabajador no recibía el beneficio prestacional sino luego del tercer mes en el centro de trabajo. (Art. 142)

> **DEPÓSITOS A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR.** Aunque la ley crea un Fondo de Prestaciones Sociales, se mantienen los fideicomisos y la acreditación en la contabilidad de la empresa como opciones para depositar la garantía trimestral o anual. El trabajador será quien elija en cuál de estas tres modalidades se depositarán sus prestaciones y debe ser informado semestralmente y en forma detallada de los movimientos en su cuenta. Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo

que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos. (Art. 143)

> **LOS ANTICIPOS DE PRESTACIONES** se mantienen. El trabajador tendrá derecho al anticipo de hasta 75% de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales. Estos fondos se pueden usar para construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda, liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre la vivienda del trabajador, inversión en educación y gastos por atención médica y hospitalaria del trabajador o de sus familiares. (Art. 144)

> **PAGO DE PRESTACIONES EN 5 DÍAS.** 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 de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela. (Art. 142)

> **FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES PARA PRESTACIONES.** Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales se regirán por las disposiciones contenidas en la ley con respecto al cálculo, depósito de garantías y lapsos. (Art. 146)

> **Ejemplos**
 Con menos de cinco años de antigüedad. Un trabajador con tres años de trabajo, que entró ganando 3 mil bolívares mensuales y salió ganando 4 mil. En tres años le hicieron 12 depósitos que suman Bs 20 mil (a razón de Bs 6 mil los dos primeros años y 8 mil el último año trabajado). Se retiró y le calculan un mes del último sueldo por año, y le salen: 4 mil x 3 años = Bs 12 mil. Como tiene poca antigüedad los depósitos son más, 20 mil es más que 12 mil. Se lleva sus Bs 20 mil depositados.
 Con más de cinco años de antigüedad. Pongamos el caso de otra persona con 15 años de antigüedad. Entró ganando Bs 400 mensuales y hoy gana Bs 8 mil mensuales. En esos 15 años le fueron depositando y tiene en su cuenta Bs 94.500. Pero si le toman su antigüedad y la multiplican por el último salario, 15 x 8.000 = Bs 120.000, le sale más de lo que tiene depositado, se lleva sus Bs 120 mil.

2. Ingreso y ahorro garantizados

> **MÁS BENEFICIOS NO SALARIALES.** La ley incorpora con carácter no remunerativo nuevos beneficios que pueden ser otorgados al trabajador. Al tener carácter no remunerativo no impactan sobre el cálculo de las prestaciones y harían menos costoso para el patrono su otorgamiento. La nueva ley establece entre otros el reintegro de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, el otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización, y la cancelación de gastos funerarios. (Art. 105)



> **PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD.** Los incrementos en la productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores. Para ello los trabajadores acordarán, con relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes. (Art. 105)

> **JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA** que

3. Cinco días de trabajo y dos de descanso

> **CINCO DÍAS POR SEMANA** es el límite establecido para la jornada de trabajo. El trabajador tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor. Esto equivaldría a los días sábados y domingos. (Art. 173)

> **8 HORAS POR DÍA O 40 POR SEMANA** es el tiempo máximo de la jornada de trabajo diaria, es decir, la comprendida entre las 5 de la mañana y las 7 de la noche. Anteriormente la jornada semanal tenía una duración de 44 horas. Eso implicaba la obligatoriedad de laborar durante los días sábados. (Art. 173)

> **DE NOCHE SÓLO 7 HORAS.** La jornada nocturna, es decir, la que se presta entre las 7 de la noche y las 5 de la mañana, tiene un tope de 35 horas por semana o 7 horas cada día. Antes, en la vieja ley, eran 8 horas con un tope semanal de 42. Asimismo se establece que toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna. (Art. 173)

> **ENTRE EL DÍA Y LA NOCHE.** La llamada jornada mixta comprende períodos en horarios diurnos y nocturnos por lo que su límite su colocó en 37 horas y media por cada semana. En términos diarios el tope es de 7 horas y media. Cuando la jornada tenga un período nocturno que supere las 4 horas se considerará como una jornada nocturna. (Art. 173)

> **NO MÁS 11 HORAS PARA JEFES Y VIGILANTES.** Aunque la ley exige a los trabajadores de dirección y de inspección o vigilancia de los límites establecidos por la jornada diaria o semanal, pone excepcionalmente un máximo de 11 horas por día. Asimismo establece que el total de horas trabajadas en un período de ocho

es un producto social generado fundamentalmente por los trabajadores, es el principio que orienta la legislación. Eso apunta a garantizar una vida digna del trabajador junto a su familia. (Art. 96)

> **SALUD Y EDUCACIÓN GRATUITAS PROTEGEN EL INGRESO.** La intención es proteger el ingreso de los trabajadores y para tal fin obliga al Estado en corresponsabilidad con la sociedad y el Poder Popular, a tomar medidas correspondientes. (Art. 97)



semanas no debe exceder en promedio de 40 horas por semana. En la ley anterior este aspecto no se desarrollaba con claridad y en virtud de eso se obviaba la regularización de la carga horaria. (Art. 175)

> **MÁS VACACIONES EN EMPRESAS DE TRABAJO CONTINUO.** Las empresas que trabajan las 24 horas del día, los siete días a la semana, la jornada semanal será de 42 horas, pero estos trabajadores tendrán una compensación: cada vez que le toque trabajar una semana de seis días, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones. El promedio sería de dos semanas más anuales. (Art. 176)

> **DISMINUCIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA** es el principio que orienta este aspecto de la legislación. La idea es avanzar paulatinamente hacia un mayor tiempo libre. (Art. 174)

> **UN AÑO PARA ENTRAR EN VIGENCIA** es el plazo fijado para la modificación de la jornada laboral. Durante este lapso las entidades de trabajo organizarán sus horarios con participación de los trabajadores. (Disposición Transitoria Tercera)

4. Madres, padres y familia protegidas

> **SEIS MESES DE PRE Y POSTNATAL** es lo dispuesto con la nueva Ley del Trabajo. Se trata de un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar. Los descansos de maternidad son irrenunciables y pueden acumularse el prenatal y el posnatal. (Art. 336 y 338)

> **REPOSO PARA PADRES POR 14 DÍAS.** Todos



los trabajadores hombres tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad de 14 días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija. También los trabajadores hombres que adopten disfrutará de este permiso o licencia a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar el niño por la autoridad en la materia. (Art. 339)

> **INAMOVILIDAD DESDE EL EMBARAZO Y HASTA 2 AÑOS** luego del nacimiento gozará la trabajadora conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años. (Art. 335)

> **INAMOVILIDAD PARA LOS PADRES** durante dos años. Se trata de una protección especial contada a partir de la fecha de nacimiento.

Esta inamovilidad laboral también ampara a los padres hombres que reciban en colocación a niños menores de tres años de edad. (Art. 339)

> **REPOSO PARA ADOPTANTES.** La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerada, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar. (Art. 340)

> **LACTANCIA.** Habrá dos descansos diarios de media hora para amamantar al hijo o hija si el centro de trabajo posee un centro de educación inicial. De no existir, serán de hora y media. (345)

5. Utilidades mínimas suben a 30 días

> **SUBEN A 30 DÍAS LAS UTILIDADES MÍNIMAS.** Hasta la nueva ley la base mínima de cálculo para el pago de utilidades y/o bonificación de fin de año era de 15 días. Ahora es de 30 días. En el caso de las llamadas utilidades se establece que el mínimo a repartir es 15% de los beneficios líquidos obtenidos. Pero precisa que esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de 30 días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. (Art. 131-132)

> **UTILIDADES VERIFICABLES.** Otra novedad legislativa es la referida a la verificación y examen de las utilidades declaradas. Para ello las organizaciones sindicales podrán solicitar por ante la Administración Tributaria la revisión correspondiente para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. La normativa dice que la Administración Tributaria rendirá su informe en un lapso no mayor a seis meses. Este informe deberá ser remitido a los solicitantes, al patrono y a la Inspectoría



del Trabajo. Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración presentada ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. (Art. 133-138)

6. Indemnización doble

> **EL "DOBLETE"** regresa, fue el anuncio que hizo el presidente Hugo Chávez poco antes de la promulgación de la ley. Se trata de un mecanismo para castigar al patrono que realice un despido injustificado y al mismo tiempo compensar al trabajador la pérdida del trabajo. Como en el régimen anterior no es sino la modalidad conocida como la liquidación doble. (Art. 92)

> **DESPIDOS SIN RAZONES.** La disposición legislativa dice que el mecanismo aplica en caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen. (Art. 92)

> **VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.** Sin embargo para que el mecanismo pueda usarse el trabajador debe estar de acuerdo expresamente. Por eso el artículo en cuestión dice que cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran 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. (Art. 92)

> **MAYORES COSTOS DE DESPIDOS.** Mientras en las naciones europeas las políticas de ajuste se orientan a abaratar los despidos, en Venezuela la nueva ley eleva los costos para "botar" a un trabajador. (Art. 92)

7. Vacaciones con bono y más días feriados

> **BONO VACACIONAL A 15 DÍAS** es lo que deberán cancelar los patronos y las patronas al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones. Además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de

servicios hasta un total de 30 días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial. (Art. 192)

> **MÁS DÍAS FERIADOS.** La nueva ley incluye cuatro días feriados adicionales para el disfrute de los trabajadores. Ellos son: el lunes y

martes de carnaval, así como el 24 y 31 de diciembre. Asimismo serán considerados como días feriados los domingos, el 1 de enero, el Jueves y Viernes Santo, el 1 de Mayo y 25 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales. Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno nacional, por los estados o por las municipalidades, hasta un límite total de tres por año también serán considerados como feriados. (Art. 184)

> **VACACIONES OBLIGATORIAS.** El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva y obligatoria. Esta misma obligación existe para el patrono o la patrona de concederlas. En caso de ser necesaria la suspensión de las vacaciones, la misma debe ser autorizada por el inspector del trabajo, previa verificación del cumplimiento de los hechos que la motivan. (Art. 197)

> **POSTERGACIÓN HASTA TRES MESES.** El goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de dos períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante. También podrá postergarse o adelantarse el período de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares. En caso que el trabaja-



dor no presente dicha solicitud, el patrono o la patrona deberá garantizar el disfrute efectivo del período de vacaciones remuneradas. (Art. 199)

8. Inamovilidad para tercerizados

> **LA TERCERIZACIÓN QUEDA PROHIBIDA** con la nueva legislación. Esta modalidad de trabajo se ha popularizado en toda América Latina desde la década de 1990 con el proceso de neoliberalización del continente. Inicialmente se aplicó a procesos no fundamentales ni de dirección o supervisión. Pero en la última década se ha tercerizado cualquier actividad. Se estima que en Venezuela esta práctica abarca a 1 millón 200 mil trabajadores. (Disposición Transitoria Primera)

> **UN LAPSO DE TRES AÑOS** fue el establecido por la norma legislativa con el fin de dar oportunidad a las empresas para acatar la prohibición de subcontratar a sus trabajadores. Esta modalidad contractual se observa fundamentalmente en empresas de servicio tanto de carácter privado como del Estado, aunque el gobierno revolucionario ha hecho esfuerzos por regularizar la situación en sus organizaciones. (Disposición Transitoria Primera)

> **TERCERIZADOS CON INAMOVILIDAD.** Eso lo dispuso taxativamente la ley. Durante el lapso de tres años de regularización se establece la protección especial laboral por la que ningún trabajador bajo este esquema de contratación puede ser despedido de su trabajo. Cabe precisar que la modalidad es usada por empresas que pretenden ahorrar costos laborales, por lo que sería previsible que se intenten desprender de ese grupo de trabajadores antes de que deban regularizar su situación. (Disposición Transitoria Primera)

> **IGUALDAD DE BENEFICIOS** y de condiciones de trabajo similares a los que se aplican a los trabajadores regulares es otro de los mandatos de la legislación. Durante ese lapso de tres años la relación laboral debe ser idéntica a la que corresponda a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por el patrono o patrona beneficiario de los servicios de la empresa suministradora de personal. (Disposición Transitoria Primera)

9. Sanciones con arrestos a patronos

> **SANCIONES DE ARRESTO A PATRONOS.** Novedosa en la nueva ley es la aplicación de medidas de arresto como mecanismo de sanción a faltas o incumplimientos de los patronos. (Art. 512)

> **CAUSAS DE ARRESTO.** La negativa a reenganchar a un trabajador, la violación del derecho de huelga y el incumplimiento y la obstrucción a la ejecución de los actos de las autoridades del trabajo serán sancionados con medida de arresto policial de seis a quince meses. Si se trata de patronos asociados la pena la sufrirán los instigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. (Art. 538)

> **POR CIERRE DEL CENTRO DE TRABAJO** también se prevé la medida de arresto. Dice el artículo que el patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público. La reincidencia también se sanciona con aumento de la mitad de la pena. (Art. 539-540)

> **POR NO PAGAR LAS MULTAS.** En caso de no poder hacerse efectivas las penas de multas establecidas en este título, dice la ley, los infractores sufrirán la de arresto, entre 10 y 90 días. (Art. 512)

Guía rápida de la Ley...

10. Trabajo estable y digno

> **FIJOS A PARTIR DEL PRIMER MES.** Los trabajadores a tiempo indeterminado estarán amparados por la estabilidad establecida en la ley. Antes, este mecanismo de estabilidad se disfrutaba a partir del tercer mes, cuando terminaba el llamado período de prueba. (Art. 87)

> **ESTABILIDAD PARA CONTRATADOS.** Los trabajadores contratados a tiempo determinado o por unidad de obra también estarán amparados por la estabilidad. Esto será mientras dure el contrato o se culmine la obra, según sea el caso. En la ley anterior el patrono podía rescindir el contrato con el simple pago del valor del mismo al trabajador o amparándose en las causales de despido. Los trabajadores de dirección se mantienen fuera de la protección especial de estabilidad como lo establecía la anterior legislación. (Art. 87)

> **EMPRESAS BAJO CONTROL OBRERO** es el mecanismo establecido en la ley para enfrentar el cierre ilegal o fraudulento de empresas y centros de trabajo. Si el patrono no acata la orden de reinicio de actividades productivas, el Ministerio del Trabajo convocará a los trabajadores para conformar una instancia de administración para reiniciar la producción. En la llamada Junta Administradora Especial se prevé la participación del patrón, pero si este se niega, todo el control quedará en manos de los trabajadores. Esa junta tendrá una vigencia de un año, pero si las circunstancias lo ameritan se podrá prorrogar. Asimismo se establece la posibilidad de que el Estado preste asistencia técnica y se incorpore a la gestión a través de los ministerios con competencia en la materia. (Art. 149)

> **LUEGO DE PAGAR A LOS TRABAJADORES** y cuando estos queden plenamente satisfe-

chos, es cuando los tribunales podrán tramitar procedimientos de quiebra o atraso. Asimismo se establece prioridad para los pagos salariales sobre cualquier otro compromiso de la empresa. (Art. 150-151)

> **MÁS TIEMPO PARA RECLAMAR PRESTACIONES.** En la ley anterior los trabajadores tenían un año para acudir a los tribunales del trabajo y demandar a un patrono por incumplimiento de pago de prestaciones sociales. Ahora contarán con 10 años para reclamos en materia de prestaciones. El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años. 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. (Art. 51)

> **CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.** La ley prohíbe tanto el acoso laboral como el sexual en los centros de trabajo y establece sanciones. Define acoso laboral como el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o sus representantes; o un trabajador que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador. Define acoso sexual como el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o sus representantes, contra el trabajador. La norma establece que el Estado, los trabajadores, sus organizaciones sociales, los patronos, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos. (Art. 164-166)

11. La empresa, una escuela

> **DERECHO A LA FORMACIÓN.** Los trabajadores tienen derecho a ser formados dentro de la empresa y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. Los patronos deberán disponer de cursos de formación sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo. (Art. 312)

> **AUTOFORMACIÓN COLECTIVA.** Dentro de las empresas podrán organizarse para asumir su proceso de autoformación colectiva y permanente con base en los programas nacionales de formación de las misiones educativas. (Art. 313)

> **CONVENIOS EDUCATIVOS.** Se institucionaliza la formación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora. Los patronos, así como las organizaciones propias de los trabajadores, podrán firmar convenios con instituciones para que faciliten los procesos educativos. (Art. 318)

> **LA COMUNIDAD PARTICIPA.** Cada entidad de trabajo pondrá al servicio de la comunidad de la cual forma parte el conocimiento de su proceso productivo como parte de la formación integral



de esa comunidad y del conjunto de la sociedad. El plan de formación que desarrolle la entidad de trabajo a objeto de organizar la formación de los trabajadores y su comunidad, será consignado en los ministerios del poder popular con competencia en educación y en trabajo, cada dos años.

12. Regulan la labor agrícola

> **NUEVOS DERECHOS.** La relación de trabajo en el campo se regula. El patrono llevará un sistema contable o un libro en el que conste el salario que paga a cada trabajador agrícola, con los correspondientes recibos de pago. En el libro se especificarán, además, las deudas que los trabajadores agrícolas contraigan por avances de dinero y los abonos que hagan a sus cuentas respectivas. Los funcionarios del Trabajo podrán revisarlo cuando lo juzguen conveniente. Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores agrícolas, el patrono perjudicare a estos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieren en el expresado arreglo de cuentas. (Art. 232)

> **PAGO EN DÍA FERIADO.** Cuando el trabajador o trabajadora agrícola, por la naturaleza de las labores que realiza, le corresponda trabajar en día feriado, la labor realizada será pagada conforme a lo establecido en la LOTTT. (Art. 235)

> **VACACIONES REMUNERADAS.** Los trabajadores agrícolas permanentes y por temporada gozarán anualmente de vacaciones remuneradas. Los miembros de una familia que trabajen en una misma unidad de producción agrícola tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo deciden. (Art. 236)

> **JORNADA DE TRABAJO.** La duración de la



jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas no excederá de ocho horas por día ni de cuarenta horas por semana con derecho a dos días de descanso a la semana. Para el trabajo en las unidades de producción agrícola se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde y las cuatro de la mañana.

> **HORAS EXTRAS.** Cuando la naturaleza de la labor lo exija, la jornada de trabajo podrá prolongarse por encima de los límites establecidos con el pago correspondiente de las horas extraordinarias conforme la ley. Las horas extraordinarias no podrán exceder de diez horas a la semana.

13. Trabajadores por cuenta propia

> **INCORPORADOS A LA LOTTT.** Un amplio articulado de la nueva ley laboral ampara y garantiza los derechos de los trabajadores por cuenta propia. Las domésticas, los deportistas, los trabajadores residenciales, los trabajadores agrícolas, los motorizados, los trabajadores a domicilio, el personal de transporte terrestre, aéreo y marítimo y los empleados del sector cultural fueron incorporados a la ley bajo la definición de "modalidades especiales de condiciones de trabajo" y gozan de los mismos beneficios del resto de los trabajadores. (Título IV)

> **EL CONTRATANTE ES PATRONO.** Mención especial hay en la LOTTT con los trabajadores a domicilio. Se establece quien los contrate es su patrono y por lo tanto "deberá cumplir con el pago de la remuneración pactada, pagos de días domingos y feriados, así como la participación de los beneficios de la entidad de trabajo, vacaciones y prestaciones sociales". En este grupo están por ejemplo las costureras que elaboran prendas de vestir para textiles. (Art. 210)

> **10 LEYES ESPECIALES.** Cada una de las modalidades especiales tendrá una ley a futuro.

14. El Fondo de Prestaciones Sociales

> **MEDIANTE LEY ESPECIAL** se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales (Art. 147)

> **ADMINISTRACIÓN DEL FONDO.** En marzo pasado el presidente Hugo Chávez anunció la creación de Pdvsa-Social, empresa mixta que se encargará de administrar el Fondo Nacional de Prestaciones. La filial será creada con el 4% de participación de la Corporación Venezolana de Petróleo (CVP) en las empresas mixtas de exploración y producción de la Faja Petrolífera del Orinoco.

> **GARANTÍA A LAS PRESTACIONES.** El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales será una de las vías para garantizar las prestaciones sociales de los trabajadores en casos de quiebra o cierre de las empresas.



> **VIVIENDAS.** Con los recursos depositados se podrán desarrollar planes habitacionales para los trabajadores.

15. Participación protagónica

> **DE LA LIBERTAD SINDICAL.** Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse en libertad y con autonomía, pues la norma establece mayor protección a la libertad sindical. (Art. 353)

> **DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LA LIBERTAD SINDICAL.** Se profundiza la democracia sindical. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a: organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso social de trabajo; afiliarse libremente a la organización sindical que decida; no afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad; elegir y ser electo o electa como representante sindical; intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato; participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a que esté



afiliado o afiliada y ejercer libremente la actividad sindical. (Art. 355 y 356).

16. Inspectorías con lupa en mano

> **INSPECTORÍAS.** En todos los estados del país, en el Distrito Capital, en las dependencias federales y territorios federales funcionará, al menos, una Inspectoría del Trabajo dependiente del Ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social. Gradualmente, se pondrá en funcionamiento una en cada municipio del país. (Art. 506 al 509). Entre sus funciones destacan: cumplir y hacer cumplir las disposiciones de ley; acopiar los datos necesarios para la elaboración del informe anual sobre la situación laboral que debe elaborar el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo; mediar en la solución de los reclamos individuales de trabajadores y trabajadoras y ordenar el cumplimiento de la ley o la normativa correspondiente cuando se trate

de reclamos sobre obligaciones taxativas de la ley; inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral y las de protección de la familia, la maternidad y la paternidad; vigilar el cumplimiento de la protección del Estado de fuero o inamovilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras que las leyes, reglamentos, decretos, resoluciones y convenciones colectivas indiquen; proteger y facilitar el ejercicio de la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, y el ejercicio, por trabajadores y trabajadoras, del derecho a huelga dentro de la jurisdicción territorial que le corresponde e imponer las sanciones por incumplimientos a la ley.

17. Convenciones colectivas

> **NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la ley, (tanto en el sector público como en el privado), a fin de establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza. (Art. 431, 442, 448)

> **NORMATIVA LABORAL:** La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede

ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad. (Art.452)

> **FUERO SINDICAL:** se mantiene la protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales (Art. 418,419, 420)

18. Creación de los consejos de trabajadores

> **LA PARTICIPACIÓN Y PROTAGONISMO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN LA GESTIÓN** será a través de expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. (Art. 497, 498)

> Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales.

> Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad.

> Los consejos de trabajadores y trabajadoras



tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales contenidas en esta ley.

19. Registro Nacional de Organizaciones Sindicales

> **CREACIÓN DE UN REGISTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES.** Será el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social quien mantendrá en funcionamiento un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, con sede en todos los estados del país que tendrá carácter público, en el cual se hará constar lo referente a las organizaciones sindicales. (Art. 374, 518 y 519)

> Los sindicatos que aspiran organizarse en un ámbito territorial regional o nacional, así como las federaciones y confederaciones o centrales deberán registrarse directamente en la sede principal Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

Los sindicatos cuyo ámbito territorial queda circunscrito a una entidad federal deberán registrarse en la sede estatal respectiva. (Art.375)

> **REGISTRO NACIONAL DE ENTIDADES DE TRABAJO.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social tendrá un Registro Nacional de Entidades



de Trabajo, para llevar los datos en materia de trabajo y de seguridad social de todas las entidades de trabajo del país, y en el cual se hará constar todo lo referente a las solvencias laborales. (Art. 519)

20. Transparencia en el manejo de los fondos

> **RENDICIÓN DE CUENTAS.** La junta directiva del sindicato estará obligada cada año a rendir cuenta de la administración de los fondos y bienes de la organización sindical en asamblea general de sus afiliados y afiliadas, y publicará una copia de la cuenta que proyecte presentar 15 días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la misma, en las carteleras sindicales y centros de trabajo, para ser examinada por los afiliados y las afiliadas. (Art. 415)

> **REVISIÓN POR CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.** No menos del 10 por ciento de los afiliados y las afiliadas a una organización sindical podrá acudir ante la Contraloría General de la República, a fin de solicitar que se auditen las cuentas presentadas por la junta directiva respectiva o ante la falta de rendición de cuentas en el período establecido. (Art. 416)

> **ILÍCITOS EN EL MANEJO DE FONDOS SINDICALES.** Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los



beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados y sancionadas de conformidad con la ley. (Art. 417)

21. Revocatorias para las directivas sindicales

> **SE ESTABLECE EL REFERÉNDUM REVOCATORIO PARA QUE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DECIDAN SOBRE SUS DIRECTIVOS.** Los estatutos deberán establecer la revocatoria del mandato de la Junta Directiva de la organización sindical mediante referéndum el cual no podrá ser convocado antes de que haya transcurrido más de la mitad del período para el cual fue electa. En caso de resultar aprobada la revocatoria,

la Comisión Electoral del proceso referendario convocará dentro de los 15 días siguientes a la asamblea general para la designación de la comisión electoral sindical. En caso de que la comisión electoral del proceso referendario no convocare a la asamblea en el lapso previsto, ésta será convocada por el juez o jueza en materia electoral a petición de los afiliados y afiliadas. (Art. 410)

22. Elecciones por la base

> **ELECCIONES POR LA BASE.** En las elecciones de los sindicatos participarán los afiliados y afiliadas al sindicato. En las elecciones de la junta directiva de las federaciones participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados. En las elecciones de la junta directiva de una confederación o central participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados a las federaciones que la integran. (Art.400)

