

**\*Aspectos relevantes que debe saber de la Ley Orgánica del Trabajo del trabajador y la trabajadora ( LOTT)\***

Prof. Víctor Hugo Molina C. (Prof. FACES)

El pasado 30 de abril el Presidente de la República en cadena de radio y televisión aprobó este instrumento legal que algunos han tildado del más importante después de la Constitución. Pensamos que fue una reforma puntual que tuvo como vértice de lanza la protección de la familia, la retroactividad de las prestaciones sociales, la reducción de la jornada laboral, amén de otros aspectos como: Días de descanso, utilidades, Tercerizados, utilidades, vacaciones y la indemnización doble).

La protección de la familia queda en evidencia con algunos artículos que entre otros puntos claves amplía de 18 a 26 semanas el reposo por maternidad, así como prohíbe el trabajo infantil a menores de 14 años, además las empresas con más de 20 trabajadores deberán garantizar un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia; es importante destacar en el caso del hombre la licencia o permiso remunerado de 14 días continuos por paternidad contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, significativo subrayar también que la mujer tendrá una inamovilidad después del parto de dos años.

El segundo elemento a considerar en este análisis tiene que ver con el pago de las prestaciones sociales, las cuales según la reforma se deberán recalcular con el último salario devengado por el trabajador al momento de terminar la relación laboral a razón de 30 días por año, en este punto nos detendremos para realizar un ejemplo numérico, supongamos que un trabajador ingresa a prestar servicios el 2 de mayo del 2012 con un salario de Bs. 4000 y termina la relación laboral el 2 de mayo del 2014, durante los años siguientes al inicio de la relación laboral tuvo sueldos de Bs. 6000 para el año 2013 y 8000 para el año 2014, la Ley reformada ordena cancelar 15 días por trimestre vencido, en este aspecto no se presenta mayores diferencias con la Ley derogada que ordenaba cancelar 5 días por mes, es decir 15 por trimestre.

La liquidación para el trabajador sería Bs. 8000 para el primer año (60 días de salario por año), para el segundo año Bs. 12.000 y para el último año de la relación laboral Bs. 16.000 el total depositado en calidad de garantía sería de Bs. 36.000; Como la Ley ordena un recalcu con base al último salario, tenemos que el mismo fue de Bs. 8.000 por lo cual el monto recalculado será Bs. 24.000, es decir Bs. 8000 multiplicado por tres años de servicio, la Ley ordena pagar el monto mayor, el cual fue calculado tal cual la Ley derogada. Esto nos lleva a reflexionar y preguntarnos ¿en que beneficia la retroactividad a un trabajador nuevo?.

Si bien es cierto que la fecha fijada para determinar el tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales es junio de 1997 para los trabajadores que se encuentren activos al momento de la aprobación de la reforma, a los nuevos trabajadores en el corto y mediano plazo no pareciera favorecerlos el recalcu de las prestaciones, pues siempre será mayor los 60 días por año (como se viene haciendo actualmente) que los 30 días por año con el último salario.

Otro aspecto importante en la reforma lo representa los dos días de descanso remunerados para los trabajadores y trabajadoras, en efecto las empresas tendrán hasta un año para adaptar la reducción de la jornada laboral la cual paso de 44 horas semanales en el caso de la jornada diurna a 40 horas semanales, para la jornada nocturna será de 7 horas por día con un tope de 35 por semana. Las utilidades mínimas suben de 15 días a 30 días, mientras se mantiene que el mínimo a repartir será del 15 por ciento de lo beneficios líquidos obtenidos. Pero precisa que esta obligación tendrá respecto a cada trabajador como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el salario de cuatro meses. En este punto es importante resaltar que los trabajadores a tiempo indeterminado estarán amparados por la estabilidad establecida en la ley. Anteriormente este mecanismo de estabilidad se disfrutaba a partir del tercer mes, cuando finalizaba el llamado período de prueba.

La LOTTT establece el pago correspondiente a 15 días del llamado bono vacacional más un día por cada año de servicio hasta un tope de 30 días del salario normal, manteniendo la Ley el carácter salarial de este concepto, anteriormente recordemos que la obligación mínima era cancelar 7 días de bono vacacional. Este bono no será retroactivo, es decir que si un trabajador se encuentra de vacaciones al momento de la reforma no le corresponde la diferencia por el aumento del mismo, sin embargo si el trabajador presenta vacaciones vencidas, que serán disfrutadas tras la promulgación de la Ley, sí deberán ser canceladas según la Ley modificada.

Las disposiciones transitorias disponen que las organizaciones sindicales disponen de lo que resta de año, para inscribirse en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, además deberán adecuar sus estatutos a la nueva Ley aprobada, mientras se establece este Registro Nacional, serán las inspectorías del trabajo las dependencias administrativas encargadas de recibir los recaudos.

Finalmente regresa el pago doble de prestaciones sociales para el caso de terminación de la relación sin causa justa, es decir lo que llamamos un despido injustificado, este mecanismo castiga al patrono que lleve a cabo esta acción y compensa al trabajador la pérdida del trabajo, en este punto es clave la voluntad del trabajador, el cual debe estar de acuerdo expresamente y manifestar su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar reenganche, por lo cual el patrono debería pagar una indemnización equivalente al doble de lo correspondería por concepto de prestaciones sociales.

Pensamos que la LOTTT contiene reivindicaciones para la masa trabajadora, sin embargo existen aspectos que no alcanza las expectativas de todos los trabajadores, elementos como los 15 días del bono vacacional, el cual representa la cantidad de dinero con la cual cuenta el trabajador para sus vacaciones resultan insuficiente, este concepto ha debido ser por lo menos de un mes de salario, pues con una quincena difícilmente se pueda salir

de vacaciones. En cuanto a las sanciones con arrestos a patronos, nos parece que la pena monetaria hubiese sido suficiente, bastantes problemas en las cárceles ya de por si existen, como para pensar en este mecanismo de sanción