

Freddy A. Mora B., Víctor H. Molina C.

Las condiciones económicas de la relación laboral reguladas en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo
de 2006

Actualidad Contable Faces, vol. 11, núm. 17, julio-diciembre, 2008, pp. 57-64,

Universidad de los Andes

Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25711784006>

ACTUALIDAD
Contable **FACES**

Actualidad Contable Faces,
ISSN (Versión impresa): 1316-8533
actualidadcontable@ula.ve
Universidad de los Andes
Venezuela

Las condiciones económicas de la relación laboral reguladas en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006

Mora B., Freddy A.
Molina C., Víctor H.

Mora B., Freddy A.
Abogado, Magíster en Derecho Laboral
Profesor Asistente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes
fremoba@ula.ve

Recibido: 16-03-07
Revisado: 12-09-07
Aceptado: 30-05-08

Molina C., Víctor H.
Magíster en Ciencias Contables
Profesor Asociado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes
molina@ula.ve

Las condiciones generales del trabajo pueden ser estudiadas desde dos puntos de vista: En primer lugar, bajo un sentido amplio en donde se incluyen las condiciones económicas y las condiciones de medio ambiente y seguridad laboral; y en segundo, lugar bajo un sentido restringido en donde sólo se estudian las condiciones económicas. Dentro de las condiciones económicas se incluyen instituciones como el preaviso, jornada, horas extraordinarias, días de descanso, vacaciones, bono vacacional, participación en los beneficios y salario. En Venezuela, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo ha incorporado en su estructura normativa algunas regulaciones que inciden en las condiciones económicas de la relación laboral. En la presente investigación documental de tipo descriptivo y analítico, se concluye que las nuevas regulaciones contenidas en el Reglamento tienen efectos jurídicos y contables en las relaciones laborales.

Palabras clave: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, relación laboral, condiciones económicas.

RESUMEN

The general labor conditions can be studied from two points of view: on the one hand, since a very wide sense which includes economic conditions, environmental conditions and job security; on the other hand, it can be studied in a restricted sense only considering economic conditions, which involves notice period, workday, overtime hours, holidays, vacation period, vacation bonus, profit sharing and salary. In Venezuela, the Regulations of The Organic Labor Law has incorporated in its normative structure some regulations that affect the economic conditions of the labor relationship. In this documentary, descriptive and analytical research, it is concluded that the new rules included in these Regulations produce accounting and legal implications in the labor relationships.

Key words: Regulations of the Organic Labor Law, labor relationships, economic conditions.

ABSTRACT

Consideraciones sobre la regulación del período de prueba, descanso semanal obligatorio, contrato por tiempo determinado y cancelación de las vacaciones y bono vacacional

El Ejecutivo Nacional, el 28 de abril del año 2006, publicó en la Gaceta Oficial No. 38.426 la reforma parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, en donde se plantean algunos cambios en materia de derecho individual y colectivo del trabajo. La materia laboral se puede dividir en tres áreas fundamentales: la individual, la colectiva y la de seguridad social. La materia individual del trabajo se encarga del estudio de la relación y/o contrato de trabajo, en donde se consagran un conjunto de instituciones que caracterizan la relación jurídica laboral. Con el presente estudio, los investigadores pretenden formular algunas apreciaciones sobre cinco instituciones que conforman la materia individual del trabajo, que han sido reformadas o modificadas por el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006.

Las próximas líneas están dedicadas a presentar ciertas consideraciones en torno a las modificaciones desarrolladas por el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo que inciden en la relación activa de trabajo.

1. Período de prueba

El período de prueba es una figura jurídica que permite al trabajador evaluar las condiciones de trabajo y al patrono conocer y medir las aptitudes del trabajador, destinadas a los fines de consolidar una relación activa de trabajo. El artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006 establece entre otras cosas lo siguiente: "(...) Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el contrato de

trabajo, sin que hubiere lugar a indemnización alguna, sin perjuicio de los derechos que se hubieren causado en proporción al tiempo trabajado, así como el preaviso correspondiente de conformidad con el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo (...)"

Con esta nueva modificación surge un nuevo efecto jurídico en las relaciones laborales, pues el patrono aunque exista un período de prueba deberá otorgarle al trabajador un preaviso de acuerdo a lo señalado en el artículo 104 de la Ley Orgánica vigente, en aquellos casos en que pretenda disolver el vínculo laboral antes de los tres primeros meses, pues de lo contrario el trabajador en período de prueba pudiera por esta disposición del Reglamento y de acuerdo con lo previsto en el artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, gozar del beneficio de la estabilidad laboral.

Esta afirmación surge debido al efecto jurídico impuesto por el párrafo único del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo que establece lo siguiente: "(...) En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales".

Para ilustrar al lector se puede mencionar el siguiente ejemplo: En una relación de trabajo que ha comenzado en octubre 12/10/2007 por período de prueba y el patrono ha notificado el 11/02/2008 al trabajador que la relación de trabajo ha culminado por no estar conforme con las actividades del trabajador, se puede observar que en aplicación del párrafo único del artículo 104 se le debe computar a la antigüedad del trabajador siete días al no haberle otorgado el preaviso respectivo, por lo que la relación de trabajo no ha culminado en fecha 11/02/2008, sino que por una ficción del legislador la fecha de terminación de la relación de trabajo será el 19/01/2008 y, en

consecuencia, al tener más de tres meses, por aplicación del artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, el mencionado trabajador goza de estabilidad relativa. Contablemente el periodo de prueba, afecta al patrono por el hecho que debe indemnizarlo según lo establece el artículo 104 de la LOT, generándose de esa manera un gasto para la empresa.

2. Prórroga del contrato por tiempo determinado

El vínculo jurídico laboral puede comenzar por dos vías: La relación de trabajo y el contrato de trabajo. En aquellos casos en donde la relación de trabajo comience con el contrato de trabajo se puede pactar una relación de trabajo por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. El artículo 26 de la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006 artículo 31 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 regula la prórroga del contrato por tiempo determinado.

En esta disposición reglamentaria se suprime como causal para prorrogar el contrato "(...) cuando surgieren nuevas circunstancias". Esta supresión refuerza el principio protector de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), pues en aquellos casos en que lleguen a surgir nuevas circunstancias por medio de las cuales se deba mantener una relación de trabajo, se estaría en presencia de una relación de trabajo por tiempo indeterminado, trayendo como consecuencia jurídica el disfrute de la estabilidad y todos sus efectos jurídicos a favor del trabajador. Contablemente la prórroga de contrato por tiempo determinado genera un gasto para la empresa, y en caso de que se quisiera poner fin a la relación, el gasto es mayor puesto que como el trabajador goza de estabilidad hay que indemnizarlo con todo lo que establece la LOT.

3. Descanso semanal obligatorio

En la doctrina laboral existen varios tipos de descanso, entre los que se encuentran: el descanso intrajornada, el descanso interjornada, el descanso anual remunerado y el descanso semana obligatorio. Los días de descanso tiene por finalidad proteger la salud del trabajador, tanto física como mental, lo cual redundará en un mayor rendimiento por parte del trabajador.

El descanso semanal obligatorio se encuentra regulado desde el artículo 212 al 216 y la cancelación del descanso semanal obligatorio se encuentra regulada en los artículos 153 y 154 de la LOT.

Establece la legislación laboral artículo 212 la figura de los días feriados, que incluye al domingo como día feriado y que en aquellos casos en donde el trabajador preste sus servicios ese día feriado, el patrono tiene que cancelarle la remuneración correspondiente.

Ahora bien, el supuesto que aclara el Reglamento de 2006, es aquel en donde en una determinada empresa se debe prestar servicio un día de descanso obligatorio (domingo) y se dé el respectivo descanso compensatorio de acuerdo con lo dispuesto en el 218 de la LOT, pues según el artículo 88 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo "(...) En todos los casos el día domingo trabajado deberá pagarse de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo". Con esta inclusión que ha formulado el reglamentador, aunque se le otorgue el día de descanso compensatorio, el patrono tiene la obligación de cancelarle un día y medio al trabajador y adicionalmente tiene que darle en la semana siguiente un día de descanso remunerado. Contablemente el descanso semanal obligatorio genera un doble gasto por concepto de salario, puesto que hay que

indemnizarlo doble y además hay que darle el día de descanso.

4. Disposiciones sobre el salario

La reforma del Reglamento ha modificado las disposiciones relativas al salario por productividad, a la verificación de los beneficios no declarados, al incumplimiento del pago del salario mínimo, sobre las percepciones no salariales y fija un nuevo mecanismo para la fijación del salario mínimo.

4.1. Salario por productividad

Este aspecto ha sido modificado sustancialmente en la Reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006. En el artículo 76 del Reglamento de 1999 se contempla el salario por productividad como una modalidad del salario, incorporado en los contratos de trabajo previo consentimiento entre trabajador y el patrono. Se puede observar que la nueva disposición reglamentaria (artículo 53 del Reglamento de 2006), contempla lo siguiente: "Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores y trabajadoras. A estos fines, la empresa y sus trabajadores y trabajadoras acordarán, en 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, según su contribución". Los investigadores coinciden con la opinión de Pro-Rizquez (2006), sobre la exigibilidad de la cancelación de una remuneración mayor en proporción con los aumentos de productividad por mandato del artículo 53 del Reglamento de la Ley Orgánica del

Trabajo. Contablemente el salario por productividad, igualmente genera un gasto adicional relacionado con la nómina.

4.2. Verificación de los beneficios declarados

La participación que los trabajadores tienen en los beneficios de las empresas, representa el reconocimiento del trabajo como un hecho social, que obliga a los patronos a distribuir lo obtenido por concepto de ganancias al cierre de su ejercicio económico entre quienes son los encargados de producir esos beneficios.

La Ley Orgánica del Trabajo en el Capítulo III del Título III, establece la regulación de la participación en los beneficios o utilidades de las empresas. En primer lugar, es importante dejar claro el mandato inicial de estas disposiciones, referida a la distribución entre sus trabajadores de por lo menos el 15% de los beneficios líquidos que hubiere obtenido al fin de su ejercicio anual.

Contablemente las utilidades representan un gasto, deducible de las utilidades financieras y del enriquecimiento neto gravable, según lo establecen los principios de contabilidad generalmente aceptados y la LOT respectivamente. Este pago acarrea de igual manera, la aparición de un pasivo representado por la retención del 0,5%, que la empresa debe realizar por concepto de INCE y el cual debe enterar los 5 primeros días del mes de enero.

Una de las limitaciones que los investigadores observan en la aplicabilidad práctica de la repartición de utilidades, es la determinación de los beneficios obtenidos por la empresa. En vista de esta incertidumbre, el artículo 181 de la Ley Orgánica del Trabajo preceptúa lo siguiente: "La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por ciento (25%) de los mismos, podrá

solicitar por ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley". Ahora, en el artículo 58 del nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo artículo 81 del Reglamento derogado se le otorga una nueva facultad a los Inspectores del Trabajo, pues "(...) Tal solicitud también podrá ser realizada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. (...)", para verificar la renta obtenida por el patrono y rendir el informe en un lapso que no excederá de seis meses.

4.3. Incumplimiento del pago del salario mínimo

Partiendo del artículo 129 de la Ley Orgánica del Trabajo, el reglamentador tanto en el Reglamento de 1999 y como en el de 2006 impone con una redacción similar el supuesto en aquellos casos en los cuales el patrono no cancele al trabajador el salario mínimo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo, es importante destacar que en el artículo 83 del Reglamento de 1999, se establece "(...) el derecho a reclamar el monto de los salarios dejados de percibir y su incidencia sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo"; mientras que en el artículo 60 de la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2005 se contempla que "(...), el patrono infractor quedará obligado a rembolsar a los trabajadores o trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, así como sus incidencia sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones, por

todo el tiempo en que hubiere recibido salarios, más bajos que los fijados como mínimos, (...)".

Esta obligación de rembolsar la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado no es una obligación de cumplimiento inmediato, pues dependerá su materialización de las distintas acciones que emprenda el trabajador y no sólo de un mandato del reglamentador.

Adicionalmente, el artículo 60 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006 incluye la cancelación de los intereses que devengarían esas cantidades adeudadas, de acuerdo a la tasa actividad determinada por el Banco Central de Venezuela. Contablemente el incumplimiento del salario, genera gasto.

4.4. Percepciones no salariales

En el artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, se contemplaban las características que debían tomarse en cuenta para considerar que las percepciones o suministros no revestían carácter salarial. A tal efecto, disponía lo siguiente: "No revisten carácter salarial aquellas percepciones o suministros que: a) No ingresen, efectivamente al patrimonio del trabajador. b) No fueren libremente disponibles. c) Estuvieren destinadas a reintegrar los gastos en que hubiere incurrido el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios y cuyo coste deba ser asumido por el patrono. d) Proporcionaren al trabajador medios, elementos o facilidades para la ejecución de su labor, tales como herramientas, uniformes, implementos de seguridad, y provisión de habitación en el supuesto contemplado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Trabajo. Si a estos fines el trabajador recibiere de su patrono sumas de dinero, éstas deberán guardar proporción con los gastos en que efectivamente incurrió o debió incurrir según lo planteado; y e)

Constituyan gratificaciones voluntarias o graciosas originadas en motivos diferentes a la relación de trabajo”.

Con la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006, se eliminó el artículo 72, quedando esta disposición regulada solamente en la Ley Orgánica del Trabajo y dependiendo la determinación de aquellas percepciones no salariales en la interpretación de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

En este sentido, recordemos de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo que no revisten carácter salarial un conjunto de beneficios que recibe el trabajador, como por ejemplo, el servicio de comedores, provisión de comedores, reintegro de gastos médicos, provisión de ropa de trabajo, provisión de útiles escolares, otorgamiento de becas, o pago de cursos de capacitación y el pago de gastos funerarios.

Igualmente según el párrafo primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo tampoco es computable como salario, en el caso específico de las prestaciones sociales, hasta el 20% del salario, si esta condición fue acordada entre el patrono y el trabajador. Esta situación es permitida por la Ley, como una manera de facilitar las negociaciones, que en materia salarial se dan entre las partes.

Es oportuno señalar la interpretación que la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (2006) ha realizado, en relación con el carácter no salarial del aporte en dinero del patrono: “(...) Este concepto de salario, permite, además, excluir del mismo, aun cuando la Ley no lo haga expresamente, aquellos pagos que están destinados a permitir o facilitar al trabajador el cumplimiento de las labores encomendadas, pero que no constituyen activos que ingresan a su

patrimonio. (...). Es en este sentido que la doctrina ha distinguido entre prestaciones pagadas por el trabajo, que forma parte del salario y prestaciones pagadas para el trabajo, es decir, como medio de permitir o facilitar la ejecución del mismo, las cuales tienen naturaleza extra salarial. (...)” (p. 531). Como se puede observar la Sala de Casación Social ha considerado que existe una percepciones derivadas de la relación de trabajo y percepciones dadas para el trabajo, por lo que no todas las cantidades de dinero pueden ser consideradas salario y, por tanto, no integran el concepto que sería tomado en cuenta para la cancelación de los beneficios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo. Contablemente las percepciones no salariales igualmente generan un gasto, sólo que no se computan para el depósito de los 5 días en la cuenta del trabajador por concepto de la antigüedad prevista en el artículo 108 de la LOT.

4.5. Mesa de diálogo social de carácter nacional

El artículo 61 de la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo artículo 84 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 regula una modalidad para la fijación de los salarios mínimos en donde se incluye la: “(...) Participación democrática y protagónica a través de una Mesa de Diálogo Social de carácter nacional (...)” Esta mesa de diálogo social, tiene su fundamento constitucional en el primer aparte del artículo 62 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que preceptúa lo siguiente: “(...) La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice el completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las

condiciones más favorables para su práctica”.

En el artículo 62 de la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006, se crea la figura de la mesa de diálogo social de carácter nacional, la cual sustituye a la anteriormente conocida como comisión tripartita artículo 85 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 para que se encargue de la revisión de los salarios mínimos. De la revisión y contraste de los dos artículos (62 y 85) se puede observar que actualmente para la integración de la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional se contempla la participación de las organizaciones sindicales de trabajadores y organizaciones sindicales de patronos más representativas, situación que abre la posibilidad de la integración en la Mesa de Diálogo, por más de dos sindicatos de trabajadores y de patronos, lo cual se deja a discrecionalidad del Ejecutivo Nacional considerar quiénes son las organizaciones más representativas.

Otro aspecto que es importante resaltar es sobre la inclusión en la Mesa de Diálogo de las organizaciones más representativas de la economía popular, que genera una situación complicada, pues, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70, en concordancia con el artículo 118 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la economía popular se encuentra conformada por las cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas, por lo que sería necesario que cada una de estas figuras se organicen como asociaciones, para luego decidir quién sería su representante para la conformación de la Mesa de Diálogo.

5. Vacaciones no disfrutadas al término de la relación de trabajo

Es importante dejar claro que las vacaciones y

el bono vacacional tienen una naturaleza jurídica distinta; las primeras tienen un efecto jurídico, mientras que las segundas tienen un efecto patrimonial. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo, las vacaciones representan un descanso remunerado cuando el trabajador cumpla un año ininterrumpido en la prestación del servicio, y de conformidad con lo previsto en el artículo 223, el bono vacacional estaría constituido por las cantidades de dinero que recibe el trabajador para el disfrute efectivo de las vacaciones.

Contablemente el pago por concepto de vacaciones, no origina un pago adicional para el trabajador, pues no es más que el pago del salario, sin que el trabajador se presente a trabajar; caso contrario se presenta con el bonificación especial, la cual sí representa un gasto distinto al concepto de vacaciones como tal, que amerita desde el punto de vista presupuestario una erogación suplementaria.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo ha incorporado en el artículo 95 la siguiente disposición: “(...)”. Esta disposición del reglamentista viene a modificar el contenido del artículo 145 de la Ley Orgánica del Trabajo que dispone lo siguiente: 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 día en que nació el derecho a la vacación. En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación”.

Al contrastar las dos disposiciones se puede observar que el contenido del artículo 95 mejora sustancialmente el efecto jurídico y patrimonial de la cancelación de las cantidades de dinero que le

corresponden al trabajador al momento de disfrutar su descanso remunerado.

Igualmente, es oportuno señalar que el artículo 95 incorpora un nuevo efecto jurídico y patrimonial, debido a que incluye "(...) el pago de los días feriados y de descanso semanal obligatorio que le hubieren correspondido de haber disfrutado efectivamente las vacaciones". Es decir, que no solamente el patrono tiene que cancelar los días de descanso que le hubieren correspondido al trabajador y las cantidades de dinero, sino que tiene que cancelarse al trabajador los días de descanso obligatorio y los días feriados que le hubieren correspondido como si existiera una relación de trabajo.

6. Referencias bibliográficas

Perdomo, J. (Comp.) (2006). Doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Caracas: Publicaciones TSJ.

Pro-Rizquez, J. C. (2006). El Nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. En: Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social: Normas Laborales, Decisiones Judiciales y Estudios. Caracas: Publicaciones TSJ.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Publicada en la Gaceta Oficial No. 36.860 del 30 de diciembre.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Publicada en la Gaceta Oficial No. 5.152 del 19 de junio.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (1999). Publicado en la Gaceta Oficial No. 5.592 del 25 de enero.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). Publicado en la Gaceta Oficial No. 38.426 del 28 de abril.