



# SUMA DE NEGOCIOS

www.elsevier.es/sumanegocios



## Artículo de investigación

# Impacto económico de la legislación laboral en Venezuela

María Candelaria González<sup>a,\*</sup>, Yajaira Bracho de Hernández<sup>b</sup> y Julio Villasmit S.<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Ph.D. Profesora Universidad del Zulia. Investigadora adscrita al Centro de Estudios de la Empresa. FCES.

<sup>b</sup>M.Sc. Profesora Universidad del Zulia. Investigadora adscrita al Centro de Estudios de la Empresa. FCES.

<sup>c</sup>M.Sc. Profesor Universidad del Zulia. Investigador adscrito al Centro de Estudios de la Empresa. FCES.

### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Recibido el 15 de diciembre de 2014

Aceptado el 10 de abril de 2015

Palabras clave:

LOTTT

Venezuela

Legislación laboral

Día del trabajo

Tercerización

Beneficios sociales

### RESUMEN

El 7 de mayo de 2012 se publicó en Gaceta Oficial el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en Venezuela. El objeto de esta ley es “proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia...”. Para lograr ese objetivo, se establecieron cambios que aparentemente benefician al trabajador y lo colocan en mejor situación respecto a la ley de 1997 y sobre los beneficios de los empresarios. En este sentido, el objetivo del presente artículo es analizar los impactos económicos que esta ley ha tenido para trabajadores y empresarios. Para ello se realizó una revisión bibliográfica y hemerográfica. Se observa que los cambios más significativos fueron en la reducción de la jornada laboral, el cálculo y la retroactividad de las prestaciones sociales, la eliminación de la tercerización y otros cambios menos significativos, como el de la extensión del periodo prenatal y posnatal, el cálculo de las horas extraordinarias y la eliminación del salario de eficacia atípica, entre otros. Sin duda alguna, ha quedado demostrado que es una ley altamente punitiva para los empresarios y muy proteccionista para los trabajadores. Todo esto acompañado de una disminución de la población económicamente activa (PEA) ocupada y una baja en el producto interno bruto y, por ende, de la productividad. Y con los niveles de inflación más altos de Latinoamérica. Es un panorama poco halagüeño para las empresas en Venezuela.

© 2015, Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

### Economic impact of the labor legislation in Venezuela

#### ABSTRACT

On May 7th of 2012, Organic Law on Work, male workers and female workers —Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)— was published in Official Gazette of the Degree with Rank, Value and Force in Venezuela. The aim of this law is “to protect the work as a social fact and guarantee the labor rights, creators of the produced social wealth and the leading subjects of the processes of education and work to achieve the aims of the democratic state and social rights and justice...”. To achieve these aims

Keywords:

LOTTT

Venezuela

Labor legislation

Workday

\*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: mcandelag@hotmail.com (M. Candelaria González).

Outsourcing  
Social benefits

changes were established that apparently benefit the employees and place them in a better situation, in respect to the 1997 law, and on the benefits of the entrepreneur. In this sense, the aim of the present article is to analyze the economic impacts that this law has had on both the employee and the entrepreneur, using a review of the literature and journals. It was observed that the most significant changes were in the reduction of the workday, the calculation and the retroactivity of the social benefits, the elimination of outsourcing, and other less significant changes such as, pre and postnatal period extension, the calculation of the overtime, the elimination of the outstanding performance bonus, among others. It was shown, without any doubt, that this law is highly punitive for the entrepreneurs and very protective for the employees. All these came along with a decrease in the Economically Active Population (PEA), with a decrease in the gross domestic product and, thus, productivity. And now with the highest levels of inflation in Latin America, this is an unflattering landscape for companies in Venezuela.

© 2015, Konrad Lorenz University Foundation. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons CC BY-NC ND Licence (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

El 7 de mayo de 2012 se publicó la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en la *Gaceta Oficial* N.º 6076 extraordinaria, por el decreto 8938 del presidente Hugo Chávez, para lo cual se basó en los poderes especiales concedidos por la Asamblea Nacional para promulgar leyes en materias que se le delegaron. Una de estas fue la laboral, y se realizaron cambios significativos a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997.

El propósito de este artículo es analizar los impactos económicos que esta ley tiene para los trabajadores y los empresarios en Venezuela, tomando en consideración los costos laborales en los cuales incurrir las empresas por los cambios en algunos elementos que en ella se perciben, como reducción de la jornada de trabajo, retroactividad de las prestaciones sociales, adecuación de la contratación de terceros hasta su eliminación y el aumento de la separación de las trabajadoras por la ampliación de la desincorporación por maternidad en los periodos prenatal y posnatal, entre otros, y horas extraordinarias, salario atípico, días feriados y descanso. Todos estos elementos se acompañan de otro bien importante, como la inamovilidad laboral.

Se efectúan asimismo algunas consideraciones sobre la productividad y la población económicamente activa (PEA) ante este nuevo marco laboral.

Sin duda alguna, en Venezuela, a partir de 2012, ocurre una desflexibilización del marco legal laboral que regula la relación entre empleadores y trabajadores. Al respecto Verde expresa que la influencia del Decreto Ley se puede reconocer en tres aspectos principales: la agudización de la rigidez del marco laboral, el encarecimiento de las condiciones económicas de trabajo y la ampliación de las potestades sancionadoras de la administración del trabajo. (Mangieri)

El elemento más importante que cambio en la LOTTT, es la modificación del cálculo de las partidas que componen el salario. Estas partidas se ven incrementadas en la nueva ley, como son: el sueldo básico, el monto a pagar por horas extras, el bono nocturno y otras bonificaciones como comisiones y primas.

Otros cambios importantes en la nueva ley son la reducción de 44 a 40 h de la jornada laboral y que establece 2 días

seguidos de descanso semanal, elimina la contratación a través de terceros, obliga a pagar doble a los trabajadores que sean despedidos sin justificación y alarga la baja por maternidad a 6 meses.

A continuación se analiza cada uno de estos cambios y su impacto económico en los costos laborales de las empresas venezolanas.

## Reducción de la jornada laboral

La LOTTT, en su artículo 173, establece en Venezuela los diferentes tipos de jornadas de trabajo y sus límites y horarios (figura 1).

Los cambios en la jornada laboral más desatacados son:

- Se reduce la jornada semanal de 44 a 40 h diurnas. La jornada nocturna se mantiene en 35 h por semana. Si la jornada es mixta, no se podrá exceder las 7.5 h diarias ni 37.5 h semanales, y se reduce al pasar de 42 h semanales permitidas a 37.5 h. Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, la semana que incluya 6 días de trabajo se deberá compensar con 1 día adicional de disfrute vacacional. Esta disposición debe aplicarse con-

Jornada diurna	Jornada nocturna	Jornada mixta, horario diurno y nocturno
5.00 a 19.00	19.00 a 5.00	No podrá exceder de las 7.5 h diarias ni 37.5 h semanales. Si tiene un período nocturno > 5 h, se considera nocturna
No podrá exceder 8 h/día	No podrá exceder 7 h/día	
Máximo 40 h semanales	Máximo 35 h semanales	

**Figura 1 – Tipos de jornada laboral.**

Fuente: LOTTT 2012.

juntamente con las normas que rigen lo relativo a los días hábiles y feriados para el trabajo que, al instituir que todos los domingos son feriados (Art. 184), hacen que el descanso semanal deba otorgarse ahora bajo la fórmula sábado-domingo o domingo-lunes (Art. 13 del Reglamento), salvo algunas excepciones.

- Otro elemento que acompaña la disminución de la jornada laboral es el descanso para la alimentación intrajornada, que se elevó a 1 h de la media hora establecida en la ley anterior (Art. 168) y se puede fraccionar en dos partes iguales (de media hora cada una), previo acuerdo con los trabajadores (Art. 12 del Reglamento). En ese tiempo, el trabajador tiene derecho a salir del lugar donde se prestan los servicios, a menos que no pueda ausentarse por requerirse su presencia en el sitio de trabajo, en cuyo caso el tiempo de descanso debe imputarse a la jornada (Arts. 168 y 169).
- Se establecieron cuatro nuevos feriados: el lunes y el martes de Carnaval y el 24 y el 31 de diciembre.
- Las entidades de trabajo que laboran los días sábado —como aquellos que se encuentran en centros comerciales, carnicerías, ventas en general, entre otros— tendrán que evaluar el costo de cancelar 1 día adicional de vacaciones y el día adicional con recargo de la hora de un 50%, ya que es una hora extraordinaria y se debe tener permiso de la Inspectoría del trabajo, además de respetar los límites de horas de trabajo semanales, o establecer rotación de personal con 2 días de descanso con inicio variable.

El personal por turnos nocturnos o mixtos no podrá reemplazar más de tres guardias por semana; en el caso del sector salud se tuvo que incrementar el reclutamiento de nuevo personal, y se destaca que este personal debe ser especializado y en estos momentos es escaso en Venezuela. Para este apartado, Saturno (2014) señala al respecto: “En algunas de las empresas que contrataron más personal, como las del sector salud, en el que los centros asistenciales tipo 1 necesitaron reclutar al menos a 100 enfermeros adicionales, se observaron dificultades por el déficit de personal especializado para este tipo de labores. Además, el impacto de la medida en los costos de nóminas se estimó en un incremento del 27 al 32%, que a la larga encareció el servicio y perjudicó a los pacientes”<sup>1</sup>.

Algo parecido ocurrió en los condominios de vivienda que, siendo unidades no productivas, vieron aumentar sus gastos de mantenimiento, al tener que contratar a más vigilantes que cubrieran los nuevos turnos generados por la nueva reducción, con el consecuente impacto económico para las familias venezolanas.

Hay que señalar en especial el artículo 174 de la LOTTT que destaca la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se

dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportivo de los trabajadores y trabajadoras.

Sin duda alguna, la reducción de la jornada laboral y el aumento de sus nóminas por horas extraordinarias, lejos de incrementar los puestos de trabajo, ha motivado en Venezuela que se adecuen los horarios de las empresas en cuanto al disfrute de 2 días consecutivos de descanso sin contratar más personal.

Según Saturno (2014, p. 30), en el caso venezolano, los resultados de esta nueva reducción del tiempo de trabajo, como medida para generar más empleo, están aún por verse pues, según las propias cifras oficiales, la tasa de desocupación venía supuestamente cayendo desde 1999, sin necesidad de reducir la jornada laboral. Además, el índice de desocupación ha variado poco, desde la entrada en vigencia de las nuevas normas. En octubre de 2013, se ubicó en el 7.6% (INE, 2013), frente al 7.3% (INE, 2012) registrado el mismo mes del año anterior. Por su parte, febrero de 2014 cerró con una tasa de desocupación del 7.2% y un 39% de personas ocupadas en el sector informal<sup>2</sup>, lo que indica que la medida todavía no ha resultado tan efectiva como acaso se esperaba.

Otro elemento importante en la jornada de trabajo es el costo de la jornada nocturna. En la LOT de 1997, la jornada nocturna sería pagada con un 30% de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna. En la LOTTT de 2012 esta sufrió un incremento al 50% y el bono nocturno se pagará con base en el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

En el sector construcción también se visualizó una consecuencia de la reducción de la jornada laboral, al respecto Gilbert Dao, presidente de la Cámara Venezolana de la Construcción (CVC), expresó que la nueva legislación laboral ha incrementado un 10-12% los costos de las empresas y los contratistas de obras como consecuencia de aplicar la reducción de la jornada. Los constructores afiliados a la Cámara de la Construcción apuntan que, al menos, la jornada anterior permitía trabajar, sin afectar al salario y sin pago de horas extras, hasta el mediodía del sábado, pues se cumplía un horario de 8 h de lunes a viernes más 4 h el sábado, y se ajustaban a la norma sin problemas (*El Mundo*, 2013).

Otro elemento importante es los horarios especiales o trabajos por turno. En la LOT de 1997 el horario de trabajo continuo puede exceder los límites diarios siempre que el total de horas trabajadas en un periodo de 8 semanas no exceda en promedio el límite de 44 h semanales. En la LOTTT de 2012 el horario de trabajo continuo puede exceder los límites diarios siempre que el total de horas trabajadas en un periodo de 8 semanas no exceda en promedio el límite de 42 h semanales. Las semanas que incluyan 6 días de trabajo se compensarán con 1 día adicional en el periodo de vacaciones correspondiente, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

En *El Nacional.com* (2014), el presidente Maduro enfatizó que la actual LOTTT es la “más avanzada y debemos evaluar

<sup>1</sup>El director ejecutivo de la Asociación de Clínicas y Hospitales, Cristino García, indicó que los centros de Caracas clasificados como tipo 1 (los que ofrecen mayor número de camas y de equipos tecnológicos) deberán contratar por lo menos 100 enfermeros más para cumplir con la norma, lo que según cálculos del gremio elevará los costos operativos en aproximadamente 28% (Noticias 24, 2013).

<sup>2</sup>Las personas ocupadas en el sector informal en mayo de 2012 eran el 40.9%, con lo que la reducción para febrero de 2014 fue de apenas el 1.9% (INE, 2012).

su cumplimiento". Señaló además que "el primer logro de esta ley es que se ha fortalecido la generación de empleos [...], el salario y el ingreso mínimo nacional". También dijo, además, que la tasa de desocupación en febrero de 2014 cerró en el 7.2% "a pesar de las guarimbas; es la tasa más baja en 30 años".

Vale la pena destacar que debe evaluarse su impacto a finales de 2014, ya que se han agudizado otros parámetros que afectan a la economía del país, y que no incrementan la productividad de las empresas. Esto aunado al crecimiento de los costos laborales, lo que desencadena el despido masivo de trabajadores y cierres totales o parciales de empresas para principios del 2015.

## Retroactividad de las prestaciones sociales

El nuevo régimen de prestaciones sociales contempla el análisis de diferentes artículos de la LOTTT: 141, 142, 122, 132, 192 y 92. El artículo 141 establece que:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

El artículo 142, en sus literales a, b, c, d, e y f, establece el nuevo tipo de garantía y cálculo de las prestaciones sociales. Estos pueden resumirse de la siguiente manera: a partir de la entrada en vigencia de la nueva ley, el patrono deberá depositar a cada trabajador 15 días de prestación de antigüedad cada trimestre con base en el último salario devengado por el trabajador al finalizar la relación de trabajo, incluidas las alcúotas de vacaciones y bono vacacional. En caso de salario variable, el salario base de cálculo de las prestaciones sociales será el promedio de lo devengado durante los 6 meses inmediatamente anteriores. La antigüedad adicional será de 2 días de salario por cada año de servicio, acumulativos hasta 30 días.

El depósito de las prestaciones sociales se hará, a voluntad del trabajador, en un fideicomiso individual establecido en el artículo 143, en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales que será creado por ley especial o en la contabilidad de la empresa. En los primeros dos casos, las prestaciones devengarán intereses al rendimiento que produzcan; en el último caso devengarán intereses a la tasa pasiva. Al terminar la relación de trabajo por cualquier causa, el patrono deberá calcular las prestaciones sociales con base en 30 días de salario por cada año o fracción superior a 6 meses calculado al último salario. El monto que recibirá el trabajador por prestaciones sociales será aquel que resulte mayor entre el total depositado anualmente y el cálculo efectuado al terminar la relación de

trabajo. Cuando la relación de trabajo termine antes de los primeros 3 meses, el patrono deberá pagar una prestación de antigüedad de 5 días por cada mes trabajado o fracción. A los trabajadores que tengan un tiempo de servicio menor de 3 meses al momento de la entrada en vigencia de la ley, se les efectuará el primer depósito al cumplir los 3 meses.

Una vez terminada la relación de trabajo, el patrono deberá pagar la prestación de antigüedad dentro de los 5 días siguientes. Transcurridos los 5 días sin que se efectúe el pago, el monto devengará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela tomando como referencia los principales seis bancos del país. El lapso de prescripción para los reclamos por prestaciones sociales será de 10 años, contados a partir de la fecha de terminación de la relación de trabajo.

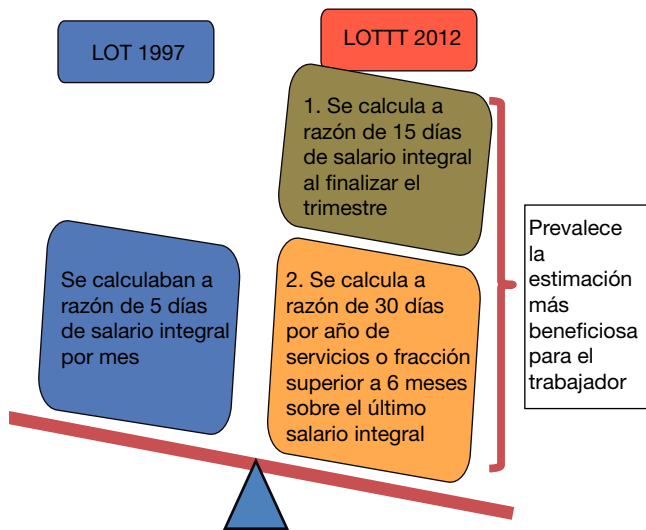
Las prestaciones sociales acumuladas por el trabajador para el momento de la entrada en vigencia de la ley permanecerán a su disposición en las mismas condiciones. El tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos al momento de la entrada en vigencia de la ley será el transcurrido a partir del 19 de junio de 1997.

En la LOT de 1997 se establece lo siguiente en cuanto a las prestaciones sociales: "después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a 5 días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a 6 meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente 2 días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta 30 días de salario. La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo".

Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a: 15 días de salario cuando la antigüedad excediere de 3 meses y no fuere mayor de 6 meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; 45 días de salario si la antigüedad excediere de 6 meses y no fuere mayor de 1 año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y 60 días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos 6 meses de servicio durante el año de extinción del vínculo laboral.

Lo establecido en la LOT de 1997 no es más que lo establecido en la LOTTT de 2012 en los literales a y b del artículo 142 (figura 2). En el cálculo de las prestaciones intervienen varios elementos, el salario base o salario diario (Art. 122), el bono vacacional (Art. 192) y la bonificación de fin de año (Art. 132).

El salario integral estará conformado por la sumatoria del salario diario, la alcúota del bono vacacional y la alcúota de utilidades.



**Figura 2 – Prestaciones sociales (Art. 142 LOTTT).**

Fuente: Borges y Lawton (2010).

Se demuestra con un caso práctico que el actual régimen de prestaciones sociales no beneficia al trabajador, y mucho menos si tiene una considerable antigüedad en la empresa. Las empresas en Venezuela tuvieron un año para adecuarse a la puesta en ejecución de la LOTTT, y lo que pudo observarse en ese periodo fue el despido de trabajadores con mucha antigüedad y baja productividad, ya que representaba un alto incremento en la nómina. Por lo que fue una panacea la tan trillada retroactividad de las prestaciones sociales en Venezuela.

Veamos un ejemplo con el caso hipotético de tener un trabajador en la compañía X que a partir de mayo de 2012 percibe un salario mínimo y con los beneficios mínimos que establece la LOTTT: 15 días de vacaciones y 30 días de utilidades. Se realiza el cálculo de sus prestaciones sociales hasta diciembre del 2014 y se compara con el antiguo régimen de 1997 para ver cuál de las dos maneras de cálculo beneficiaría más al trabajador. Para ello se presentan en la tabla 1 los nueve aumentos de salario mínimo que se han producido en estos últimos 3 años en Venezuela. En la tabla 2 se presentan los diferentes renglones necesarios para el cálculo de las

prestaciones sociales en Venezuela. Para ello se tomaron las siguientes consideraciones:

- El salario mensual se ha asumido como el salario mínimo de Venezuela. Vale la pena acotar que desde mayo de 2012 hasta enero de 2015 se han producido nueve aumentos de salario mínimo, el cuál no están en ninguno de los periodos por encima de la tasa de inflación (tabla 1). Según Finanzas Digital (2015), al comparar el salario mínimo de Venezuela con otros países de Latinoamérica, este se ubica en el octavo lugar después de México. Argentina se ubica en el primer lugar con el salario mínimo más alto de América Latina al ubicarse en 511.49 \$, seguido de Chile con 359.15\$ y en tercer lugar se ubica Ecuador con 354\$. Esto acompañado para diciembre de 2014 con un índice de inflación de 68.5%, cifras publicadas por el BCV. La inflación se incrementó en un 12.3% con respecto al año anterior. El salario mínimo para este año se incrementó en un 55%, por lo que el aumento estuvo un 13.5% por debajo de la inflación.

Todo esto sin analizar la relación entre el salario mínimo y los diferentes tipos de cambios aprobados por el gobierno ya que se presenta la disyuntiva de precisar a qué tipo de cambio calcular el salario mínimo para compararlo con otros países del mundo, ya que está establecido en el país un control cambiario desde el 2013 con la creación de la Comisión Administradora de Divisas CADIVI, hasta llegar en el 2015 a 3 tipos de cambio administrados por el Centro Nacional de Comercio Exterior CENCOEX, el Sistema Cambiario Alternativo de Divisas SICAD y el Sistema Marginal de Divisas SIMADI. Si es al tipo de cambio de 6.3\$, un venezolano ganaría en enero de 2015 894.36\$; pero este tipo de cambio es única y exclusivamente para alimentos y medicamentos. El siguiente tipo de cambio —el llamado SICAD— se fija por subasta, solo se ha otorgado a viajeros y para otros sectores básicos de la economía: en este caso se estaría hablando de un salario mínimo de 469.54\$. Realmente los venezolanos tienen acceso al tercer sistema de cambio, con un monto mínimo diario de 300 dólares y un máximo de 2999 dólares al mes —que es el llamado

**Tabla 1 – Ajustes de salario mínimo 2012-2015**

Año	Mes de aumento	Gaceta	Aumento, %	Salario mínimo (bolívares)	Salario diario (bolívares)
2012	Mayo	Decreto 8.920 de 19-4-2012 (G.O. No. 39.908)	15	1780.45	59.34
	Septiembre		15	2047.52	68.25
2013	Mayo	Decreto 30 de 30-4-2013 (G.O. No. 41.157)	20	2457.02	81.90
	Septiembre		10	2702.73	90.09
	Noviembre		10	2973.00	99.10
2014	Enero	Decreto 725 de 6-1-2014 (G.O. No. 40.327)	10	3270.30	109.01
	Mayo	Decreto 935 de 29-4-2014 (G.O. No. 40.401)	30	4251.40	141.71
	Noviembre	Decreto 1.431 de 17-11-2014 (G.O. No. 40.452)	15	4889.11	162.97
2015	Febrero	Decreto 1.599 de 6-2-2015 (G.O. No. 40.597)	15	5634.45	187.81

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 2 – Calculo de Prestaciones sociales**

Nombre del Trabajador: \_\_\_\_\_

Fecha de Ingreso 01/05/2012

Fecha de Egreso: 31/12/2014

Calculo de Prestaciones Sociales												
Año	Mes	Salario Mensual (1)	Salario Diario (2)	Alícuota Bono Vacacional(3)	Alícuota Utilidades(4)	Salario Integral(5)	Días*Mes (6)	Antigüedad	Antigüedad Acumulada	Tasa*(8)	Intereses Mensual(9)	Total Antigüedad + Intereses(10)
2012	Mayo	1780,45	59,35	2,44	4,88	66,67						
2012	Junio	1780,45	59,35	2,44	4,88	66,67						
2012	Julio	1780,45	59,35	2,44	4,88	66,67	15	999,98	999,98	15,35	12,79	1012,77
1er trimestre												
2012	Agosto	1780,45	59,35	2,44	4,88	66,67						
2012	Septiembre	2047,52	68,25	2,80	5,61	76,67						
2012	Octubre	2047,52	68,25	2,80	5,61	76,67	15	1149,98	1149,98	15,5	14,85	1164,83
2do Trimestre												
2012	Noviembre	2047,52	68,25	2,80	5,61	76,67						
2012	Diciembre	2047,52	68,25	2,80	5,61	76,67						
2013	Enero	2047,52	68,25	2,80	5,61	76,67	15	1149,98	1149,98	14,66	14,05	1164,03
3er Trimestre												
2013	Febrero	2047,52	68,25	2,80	5,61	76,67						
2013	Marzo	2047,52	68,25	2,80	5,61	76,67						
2013	Abril	2047,52	68,25	2,80	5,61	76,67	15	1149,98	1149,98	15,09	14,46	1164,44
4to Trimestre												
2013	Mayo	2457,02	81,90	3,59	6,73	92,22						
2013	Junio	2457,02	81,90	3,59	6,73	92,22						
2013	Julio	2457,02	81,90	3,59	6,73	92,22	15	1383,34	1383,34	14,97	17,26	1400,59
1er Trimestre												
2013	Agosto	2457,02	81,90	3,59	6,73	92,22						
2013	Septiembre	2702,73	90,09	3,59	7,40	101,44						
2013	Octubre	2702,73	90,09	3,59	7,40	101,44	15	1521,67	1521,67	14,99	19,01	1540,68
2do Trimestre												
2013	Noviembre	2973	99,10	4,34	8,15	111,59						
2013	Diciembre	2973	99,10	4,34	8,15	111,59						
2014	Enero	3270,3	109,01	4,78	8,96	122,75	15	1841,22	1841,22	15,12	23,20	1864,42

**Tabla 2 – Calculo de Prestaciones sociales (cont.)**

Calculo de Prestaciones Sociales												
Año	Mes	Salario Mensual (1)	Salario Diario (2)	Alícuota Bono Vacacional(3)	Alícuota Utilidades(4)	Salario Integral(5)	Días*Mes (6)	Antigüedad	Antigüedad Acumulada	Tasa*(8)	Intereses Mensual(9)	Total Antigüedad + Intereses(10)
<b>3er Trimestre</b>												
2014	Febrero	3270,3	109,01	4,78	8,96	122,75						
2014	Marzo	3270,3	109,01	4,78	8,96	122,75						
2014	Abril	3270,3	109,01	4,78	8,96	122,75	17	2086,72	2086,72	15,44	26,85	2113,57 6919,27
<b>4to Trimestre</b>												
2014	Mayo	4251,4	141,71	6,60	11,65	159,96						
2014	Junio	4251,4	141,71	6,60	11,65	159,96						
2014	Julio	4251,4	141,71	6,60	11,65	159,96	15	2399,42	2399,42	15,86	31,71	2431,13
<b>1er Trimestre</b>												
2014	Agosto	4251,4	141,71	6,60	11,65	159,96						
2014	Septiembre	4251,4	141,71	6,60	11,65	159,96						
2014	Octubre	4251,4	141,71	6,60	11,65	159,96	15	2399,42	2399,42	16,65	33,29	2432,71 4863,84
<b>2do Trimestre</b>												
2014	Noviembre	4889,51	162,98	7,59	13,40	183,97						
2014	Diciembre	4889,51	162,98	7,59	13,40	183,97						
<b>Nuevo regimen 30 días por un año a salario art. 142 Letra c</b>												
Año	Días	Ultimo Salario Mensual	Salario diario	Antigüedad								
abr-13	30	4889,51	162,98	4889,51								
abr-14	30	4889,51	162,98	4889,51								
Mayo-Dic 2014 8 meses	30	4889,51	162,98	4889,51								
Antigüedad Acumulada				13038,69								
Utilidades Fraccionadas	20	4889,51	162,98	3259,6								
Vacaciones Fraccionadas	10	4889,51	162,98	1629,8								
Indemnización por Despido Art. 92				13038,69	30966,78							
Total a cobrar literal 142 c					17928,09							
Total a cobrar literal 142 a y b					16289,18							
Fuente Elaboración Propia												

Art. 142 d El trabajador o trabajadora 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 c. Lo más beneficioso para este periodo de tiempo es el Literal c del Art. 142 por Bs. 17928,09. Para periodos de años superiores es más beneficioso Los literales a y b. No es mejor la RETROACTIVIDAD DE LAS PRESTACIONES.

menudeo o SIMADI; un venezolano solo gana 29.66\$ al mes.

- El salario diario corresponde a dividir el salario mensual entre 30 días. En diciembre de 2014 un venezolano ganaba un salario diario de 162.98 bolívares y en enero de 2015, 187.81 bolívares.
- Al respecto de la alícuota del bono vacacional, la LOTTT en su artículo 192 expresa: “Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o la trabajadora 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 treinta días de salario normal. Este bono tiene carácter salarial”.
- A los efectos del ejercicio hipotético, se asume un pago de 15 días del bono vacacional. Hay que destacar del artículo anterior que este tiene carácter salarial. El cálculo de la alícuota del bono vacacional sería el salario diario por 15 días dividido entre 365 días. El bono vacacional también es un beneficio que sufrió un incremento de 7 a 15 días como mínimo de la LOT de 1997 a la LOTTT de 2012, hasta un máximo de 30 días. Las empresas que cancelaban el mínimo de este beneficio tuvieron un incremento en los costos por este concepto del 100%. El salario base para el cálculo para el pago de vacaciones, en caso de salario por unidad de obra, pieza, a destajo a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute.
- La alícuota de utilidades. Para este beneficio hay que hacer mención al artículo 132, bonificación de fin de año: “Las entidades de trabajo con fines de lucro pagarán a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a treinta días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios o utilidades que pudiera corresponder a cada trabajador o trabajadora en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en esta Ley”. Este beneficio, al igual que el bono vacacional, es de carácter salarial. La alícuota de utilidades se calcula de la siguiente manera: el salario diario por 30 días dividido entre 365 días.
- El salario integral para calcular lo correspondiente a las prestaciones sociales generadas por mes, comprende el salario básico, las utilidades y las vacaciones. Este será el producto de la sumatoria de salario diario más la alícuota del bono vacacional más alícuota de utilidades. El salario base para el cálculo de las prestaciones sociales se establece en el Art. 122: “El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora. En caso de un salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la

base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los seis meses inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todos los conceptos de salarios percibidos por el trabajador o trabajadora. El salario a que se refiere el presente artículo, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades”.

- Los días por mes, corresponden al Art. 142, literal a, el cual expresa que se debe depositar al trabajador 15 días cada trimestre calculados con base en el último salario devengado.
- En el Art. 142, literal b, se expresa que, después del primer año de servicio, se depositará a cada trabajador 2 días de salario por cada año, acumulativos hasta 30 días de salario.
- La tasa. Existe un depósito de garantía con relación a los depósitos trimestrales y anuales, que se debe depositar en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador. Este depósito devengará intereses cuando sea acreditado en la contabilidad de la empresa a la tasa promedio entre la tasa pasiva y la activa determinada por el Banco Central de Venezuela. Esto lo expresa el Art. 143 de la LOTTT.
- Los intereses mensuales se calculan dividiendo la tasa entre 12 meses por la antigüedad entre 100.
- Total de antigüedad más intereses. Es la sumatoria de la antigüedad acumulada más los intereses del trimestre.

Puede observarse que las prestaciones sociales calculadas con el Art. 142 a y b son 17,928.09 bolívares y con el Art. 142 c, 16,289.18 bolívares, por lo que la retroactividad no es beneficiosa para el trabajador para este periodo de 2 años y 8 meses.

Se realiza el cálculo con una proyección a 5 o 10 años para verificar cuándo es más beneficioso para los trabajadores el nuevo régimen de las prestaciones sociales.

En el desarrollo de la investigación se realizan todos los cálculos necesarios para demostrar que no es más beneficiosa la LOTTT de 2012, excepto para los trabajadores con gran antigüedad.

Al realizar los cálculos de las prestaciones sociales para el mismo trabajador suponiendo que se mantienen el salario mínimo aprobado para enero de 2015 y el promedio de la tasa de interés activa y pasiva suministrada por el BCV para el cálculo de los intereses de las prestaciones sociales, se puede observar que únicamente es beneficioso para el primer año el literal c del Art. 142, y después será más beneficioso el cálculo con los literales a y b, por lo que es una panacea la tan trillada retroactividad de las prestaciones sociales a partir de la modificación de la LOTTT de 2012 (tabla 3).

Lo ocurrido en Venezuela fue lo siguiente: los trabajadores con una antigüedad > 10 años fueron despedidos en el periodo de la adecuación a la LOTTT hasta mayo de 2013, porque quedó demostrado que la nueva ley no sería más beneficiosa para los trabajadores y trabajadoras sino a partir del primer año y, por supuesto, más oneroso para el empleador.

Sin duda alguna, el cambio más significativo de la LOTTT de 2012 es el cálculo de las prestaciones sociales. Ante todos los cambios aprobados, las empresas tomaron las siguientes



acciones en la adecuación hacia la LOTTT en el periodo 2012-2013:

- Las empresas antes de la implementación de la LOTTT realizaron despidos de los trabajadores y trabajadoras con más de 10 años de servicios y con baja productividad, ya que representaban un incremento del pasivo laboral por prestaciones sociales.
- Para los trabajadores con poca antigüedad, el nuevo sistema no será beneficioso sino hasta después del primer año.
- No existe periodo de prueba. Desde el primer día de trabajo se empieza a generar prestaciones sociales o por pago por antigüedad.

### La tercerización

En la LOT de 1997, la tercerización estaba permitida, mientras que en la LOTTT de 2012 no. Los patronos han tenido 3 años contados a partir de la promulgación de la Ley para ajustarse a la norma que prohíbe la tercerización, tiempo en el cual los trabajadores tercerizados gozarán de inamovilidad. Este periodo se cumple en mayo de 2015. Muchas empresas privadas han asumido a los trabajadores tercerizados, pero es asombroso ver que el sector público no ha hecho posible la incorporación total de estos a sus nóminas.

Según el Art. 47 de la LOTTT, "... se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral". Este texto está en perfecta concordancia con el Art. 94 de la Constitución Nacional vigente.

Entiéndase que la LOTTT no prohíbe la utilización de contratistas, de hecho las prevé en su Art. 49, y no las considera tercerizadoras ni intermediarias siempre y cuando su utilización no sea con el propósito de desvirtuar o desconocer las normas laborales. Así, señala el texto de dicha norma: "Son contratistas las personas naturales o jurídicas que mediante contrato se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos o recursos propios, y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia".

Al respecto, Bastidas (2012) puntualiza que fue con este gobierno, con las cooperativas como "punta de lanza de su proceso", que PDVSA (empresa de la CVG) fue pionera en obligar a sus contratistas y amigos a constituir cooperativas o transformar sus empresas en cooperativas para contratarlos, imponiendo esta modalidad en el país; le siguieron CANTV, Corpoelec y otras empresas del Estado, así como gobernaciones y alcaldías partidarias del gobierno que también adoptaron esta modalidad. También hace mención de la imposición de las llamadas cooperativas con un modelo de escritorio denominado Empresas de Producción Social (EPS) o impusieron la mal llamada cogestión, que no fue más que capitalismo de Estado con participación accionaria de cooperativas.

No está clara la incorporación de estas cooperativas a las nóminas de cada una de estas empresas del gobierno. Por ejemplo, los que laboran como tercerizados en Corpoelec serán absorbidos por el Ministerio de Energía Eléctrica y no

**Tabla 3 – Cálculo de las prestaciones sociales (bolívares) con los literales a, b y c del Art. 142**

Periodo	Prestaciones sociales literal a y b	Acumulativo prestaciones sociales literal a y b	Acumulativo prestaciones sociales literal c
Abril 2013	4506.07	4506.07	4889.51
Abril 2014	6919.27	11,425.34	9779.02
Abril 2015	12,172.49	23,597.83	16,903.80
Abril 2016	14221.82	37819.65	22,538.40
Abril 2017	14,652.78	52,472.43	28,173.00
Abril 2018	15,107.22	67,579.65	33,807.60
Abril 2019	15,530.36	83,110.01	39,442.20
Abril 2020	15,976.46	99,086.47	45,076.80

Fuente: elaboración propia.

por esa empresa, y está claro que no gozan de los mismos beneficios, ya que su nómina no soporta la destercerización. En PDVSA ocurrió algo similar con más de 10,000 trabajadores de empresas de la Costa Oriental del Lago que debían ser incorporados: solo asumieron a alrededor de 3000 trabajadores y los demás quedaron desempleados.

Lo que viene presentándose es el incremento de la burocracia en el sector público por incorporación de los tercerizados, como PDVSA, CANTV-MOVILNET, SIDOR, Corpoelec, etc. Así se puede observar en las siguientes cifras: en el 2012 según León (2012) unos 4000 trabajadores tercerizados de Corpoelec pasan a nómina fija; según Carrillo (2011) se incorporaron a nómina 1500 tercerizados de SIDOR. Al respecto Hugo Bastardo, jefe de los contratados, 422 quedarán tercerizados. El resto de los 3200, es decir 1700, entrarán en la nómina en enero y febrero del 2012. Según Soto (2012) a finales de 2012 aún no habían sido incorporados ya que realizaron protestas para exigir los pagos de los pasivos laborales y el ingreso a la nómina fija. Situación que en menor cuantía continúa en el 2014. Por supuesto eso ha generado malestar entre los que no lo harán, que en estos momentos protestan de manera pacífica en el edificio administrativo de la Siderúrgica del Orinoco. De igual manera ocurre en la fabricante de aluminio para el 2011 tenía casi 2600 contratados, pero solo 1800 pueden considerarse tercerizados porque trabajan directamente en el área de producción. El resto prestaba servicios de comida, limpieza, transporte y vigilancia.

### Otros cambios

Hay otra serie de cambios en LOTTT que vale la pena destacar, ya que también tienen impactos en los costos laborales. Uno de ellos es el salario atípico o de eficacia o garantía. Este antes se podía negociar que un 20% del salario, lo llamado salario atípico, no se considerara para las prestaciones sociales ni para el bono vacacional; en la nueva Ley se está eliminando fundamentalmente eso y se plantea que el salario es una garantía familiar y tiene que ser una prioridad, no se debe atrasar, y genera intereses cuando hay algún retraso en su pago así como no está sujeto a los procesos de quiebra de una compañía.

Esta eliminación también representa un incremento en los costos laborales de las empresas, ya que el 100% del salario pasa a formar parte del cálculo de las prestaciones sociales.

Se da mayor protección a la familia (Art. 330), ya que se extienden los permisos prenatal y posnatal. Se mantienen las 6 semanas antes del parto y 20 semanas después del parto y una inamovilidad laboral de hasta 2 años, y también se da una prolongación del descanso prenatal si el parto es ante de la fecha prevista. Se pueden acumular las vacaciones y es obligatorio otorgar las vacaciones una vez terminados los permisos prenatal y posnatal. El permiso posnatal aumentó de 12 semanas en la LOT de 1997, Art. 385, a 20 semanas, o sea 2 meses más de reposo posnatal. Todo el permiso se extiende sin vacaciones a 6.5 meses. Pero esto incrementa los costos laborales al tener que contratar a otro trabajador que realice las tareas de la mamá de permiso prenatal y posnatal, pues en caso de no contratar otro personal se produce un deterioro del servicio.

Con respecto a los descansos y días feriados, se incorporan 2 días feriados: el 24 y el 31 de diciembre.

En la LOT de 1997, el trabajo en días feriados o de descanso se pagaba con un recargo del 30% sobre el salario correspondiente a ese día y, además, al que le corresponda por razón del trabajo realizado. Cuando se convenga un salario mensual, el pago de feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración. Todos los días del año son hábiles para trabajar, salvo el 1 de enero, el Jueves Santo y el Viernes Santo, el 1° de mayo y el 25 de diciembre.

En la LOTT de 2012 el trabajo en días feriados o de descanso se pagará con un recargo del 50% sobre el salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, por lo que se incrementa en un 20% adicional. Cuando se convenga un salario mensual, el pago de feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración. El salario del día feriado para los trabajadores que devengan una remuneración variable se calculará con base en el promedio del salario normal devengado en la respectiva semana. Todos los días del año son hábiles para trabajar, salvo el 1 de enero, el lunes y el martes de Carnaval, el Jueves Santo y el Viernes Santo, el 1 de mayo y el 24, el 25 y el 31 de diciembre.

¿Qué ocurre con la cancelación de las horas extraordinarias (Art. 178) y las horas accidentales o eventuales? Se mantiene la LOT de 1997 al establecer el límite de 100 h anuales y un máximo de 10 h por semana y deben ser autorizadas por el inspector.

### La productividad en Venezuela antes y después de LOTT

La productividad en Venezuela para el 2014 presenta un descenso. Esta disminución acompañada de una reducción de la jornada de trabajo y por un aumento en los costos laborales, no puede proyectarse que para los próximos años se produzca un crecimiento en el PIB en Venezuela (tabla 4).

Al analizar el PIB, podemos observar que Venezuela tiene una tasa de crecimiento por debajo del 3% anual, pero lo más resaltante es el descenso dramático ocurrido en todos los

trimestres de 2014. Ello ocasionó que el gobierno nacional aceptara una recesión económica. Es destacable que el PIB aceptado para 2014 alcanza niveles similares a los de 2004, diez años atrás, cuando Venezuela estaba resurgiendo de una crisis política al darse la huelga petrolera de 2002. El PIB de 2014 es producto del conjunto de políticas económicas que el gobierno nacional viene gestando en contra del aparato productivo del país, acompañadas de una política cambiaria de incertidumbre que afecta altamente a la productividad de las empresas y se refleja en sus contabilidades, con un alto costo de los insumos que sean de carácter importado. La Nación (2014) hizo mención al respecto de lo siguiente: “La contracción del 2.3% en el PIB del tercer trimestre siguió a las del 4.8 y el 4.9% del primer y el segundo trimestre del año, respectivamente, según datos divulgados este martes por el Banco Central de Venezuela (BCV). Es la primera vez en el año que se divulgan datos oficiales del PIB”. Asimismo continúa afirmando el economista José Guerra, exgerente de Investigaciones Económicas del BCV, que ya desde el segundo trimestre estábamos en recesión. Dos trimestres consecutivos de caída en la economía es técnicamente una recesión.

Paralelamente se produjo un descenso del 0.01% (aproximadamente 126,464 personas) de la PEA ocupada en 2013, al pasar del 92.6% el segundo semestre de 2012 al 92.5% en el segundo semestre de 2013, según datos oficiales del INE. Esto pondría al descubierto que la LOTT de 2012, que el gobierno nacional promulgó para crear nuevos puesto de trabajo, no logró su objetivo a corto plazo y mucho menos a mediano y largo plazo. Simplemente fue una medida populista y electoral para el momento para proteger aún más a

**Tabla 3 – Relación entre el PIB, la PEA ocupada y la tasa de productividad, 1999-2014**

Año	PIB (bolívares)	PEA ocupada	Tasa de productividad
1999	39,554,925		
2000	41,013,293		
2001	42,405,381		
2002	38,650,110		
2003	35,352,678		
2004	42,172,343		
2005	46,523,649		
2006	51,116,533		
2007	55,591,059	11,494,941	4.69
2008	58,525,074	11,863,065	4.62
2009	56,650,924	11,936,191	4.74
2010	55,807,510	12,071,373	4.93
2011	58,138,269	12,388,204	4.83
2012	61,409,103	12,646,379	4.85
2013	62,233,885	12,519,915	4.97
2014	43,551,889	12,519,915	3.48

Tasa de productividad = PIB / PEA ocupada.

En 2014 se supone la misma PEA ocupada que en 2013.

Fuente: BCV, INE. Elaboración propia.

los trabajadores en detrimento de los empleadores. Con altos costos laborales.

Todo esto sin dejar de lado que en 2013, del total de la PEA ocupada, el 55.2% se encontraba en el sector formal de la economía. Pero del 44.8% que se encuentra en el sector informal, posiblemente gran parte no se encuentre amparada por la LOTTT, ya que son personas que laboran en empresas con menos de cinco personas o son trabajadores por cuenta propia.

La tasa de productividad, obviamente, se ve afectada por la caída del PIB y la PEA ocupada en 2014. Claro está, se supone una PEA ocupada similar a la de 2013 porque aún no se han publicado datos oficiales, y sin duda alguna esta puede tener un descenso aún mayor, dado el grado de contracción de la economía. Para 2014 se obtiene una tasa de productividad de 3.48 bolívares/persona (que representaría lo que produce cada venezolano que tiene empleo, sea formal o informal).

Este es un panorama poco halagüeño para las empresas venezolanas que tienen una baja en la productividad acompañada de una reducción de las jornadas de trabajo, adecuaciones de horario, incremento de los costos laborales y reducción de los puestos de trabajo.

## Conclusiones

Luego de analizar los diferentes cambios en la LOTTT de 2012, a continuación se lista una serie de conclusiones respecto a los impactos económicos que han producido los cambios de la LOTTT con respecto a la ley anterior:

- Se incrementan los costos laborales por los aumentos de los beneficios derivados de la LOTTT, como los aumentos por concepto de utilidades, bono vacacional, el costo de las horas extras y por la bonificación por jornada nocturna, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, acompañado de precios de productos controlados (Ley de costos y precios justos) y por ende márgenes de ganancia controlados.
- Disminución de la productividad o ganancia de las empresas. Traslado del incremento de los costos a los precios por parte de las empresas.
- Incremento del ausentismo laboral, dado que esta es una ley meramente protectora de los trabajadores. Populista, con una alta protección a los trabajadores y trabajadoras, simplemente fue utilizada como una bandera en un periodo de elecciones.
- Disminución de la contratación de mujeres en edad fértil o sustituidas por hombres o mujeres en edad avanzada para la reproducción.
- Protección a los empleados improductivos e indisciplinados, ya que prescindir de ellos será oneroso al tener que ofrecerles mayor al doblete por la nueva disposición legal del reenganche. Es una ley excesivamente protectorista con el trabajador y muy punitiva para los patronos.
- Eliminación del periodo de prueba, lo que conlleva reducir la contratación de personal con poca o mínima experiencia y da mayor estabilidad a los trabajadores.
- El salario base de cálculo para el pago de prestaciones de sociales es el último salario devengado, incluidas las alícuotas de bono vacacional y utilidades.
- Situaciones irregulares de los trabajadores públicos en sectores como salud, educación y universidad.
- La retroactividad de las prestaciones sociales es una panacea.
- Para el 2011, el 59.65% de los venezolanos estaban amparados por la LOTTT; de 20,766,689, solo 12,388,204 estaban ocupados, y de estos habría que evaluar cuántos se encuentran en los sectores formal e informal de la economía. El sector formal tenía ocupado al 56.4% (6,943,861 personas) y el sector informal, al 43.6% de la PEA ocupada (5,444,343 personas).
- Incremento de los costos laborales por la incorporación de los empleados tercerizados a la nómina de la empresa.
- Precarización de los servicios al cliente por el cierre de las empresas mayormente los sábados y domingos, acompañada de la adecuación de los horarios y días de trabajo.
- Disminución del salario de los trabajadores que perciben propinas, horas extras y comisiones por la disminución de la jornada de trabajo y por el límite de horas semanales.
- Al disminuirse la jornada, sube el salario por hora, y cae la productividad por ocupado, con lo que se incrementa la demanda de supervisores (pero no tanto sus sueldos).
- La LOTTT incentivaría la sustitución de trabajadores por capital (máquinas y sistemas más eficientes).
- La tercerización se entiende como fraude, no como un proceso de descentralización de la producción que genera ganancias de eficiencia.
- El problema no es qué se terceriza, sino a qué tercero la empresa transfiere el proceso.

## REFERENCIAS

- Bastidas, O. (2012). LOTTT, tercerización y cooperativas. 10/07/2012. Caracas Venezuela.
- BCV. Bancos Comerciales y Universales. Tasas de Interés Activas Anuales Nominales Promedio Ponderadas. Cobertura Nacional 2012-2014. Recuperado de [www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp](http://www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp)
- BCV. Bancos Comerciales y Universales. Tasas de Interés Pasivas Anuales Nominales Promedio Ponderadas. Cobertura Nacional 2012-2014. Recuperado de [www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp](http://www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp)
- BCV. Tasa de interés aplicable al cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales mayo 2012-enero 2015. Recuperado de [www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp](http://www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp)
- Borges & Lawton (2010). Aspectos relevantes de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras.
- Carrillo, C. (2011). Incorporan a Nómina 1500 Tercerizados de Sidor. Recuperado de <http://www.ultimasnoticias.com.ve/noticias/actualidad/economia/incorporaran-a-nomina-1-500-tercerizados-de-sidor.aspx>
- Decreto 1.431 del 17/11/2014 publicado en G.O No. 40.452
- Decreto 1.599 del 6 de Febrero publicado en G.O. No. 40.597
- Decreto 30 del 30/04/2013 publicado en G.O. No. 41.157

- Decreto 725 del 06/01/2014 publicado en G.O No. 40.327
- Decreto 8.920 del 19/04/2012 publicado en G.O. No. 39.908
- Decreto 8.938 del 7 de Mayo de 2012 publicado en Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinaria. "Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los trabajadores". 2012
- Decreto 935 del 29/04/2014 publicado en G.O. No. 40.401
- Démpaire Reyna y Asociados (Mayo, 2012)
- El Mundo (2012, 9 de enero). *Las cifras del empleo en Venezuela al cierre del 2011*. Recuperado de <http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/politicas-publicas/las-cifras-del-empleo-en-venezuela-al-cierre-de-20.aspx>
- El Nacional.com (2014, 29 de abril). *Maduro decreto aumento de 30% de salario mínimo y las pensiones*. Recuperado de [http://www.el-nacional.com/politica/Maduro-encabeza-conferencia-paz-trabajadores\\_0\\_400160216.html](http://www.el-nacional.com/politica/Maduro-encabeza-conferencia-paz-trabajadores_0_400160216.html)
- El Mundo (2013, 14 de junio). *Expertos subrayan efectos nocivos de la LOT sobre las empresas*. Recuperado de <http://www.elmundo.com.ve/noticias/mundo-laboral/expertos-subrayan-efectos-nocivos-de-la-lot-sobre.aspx>
- Finanzas Digital. (2015, Febrero). *Tabla de Salarios Mínimos en América Latina*. Recuperado de <http://www.finanzasdigital.com/wp-content/uploads/2015/02/Tabla-salarios-minimos-en-America-Latina.jpg>
- González, M. (2009). *Flexibilización de las relaciones laborales en la banca universal Venezolana. Periodo 1994-2004*. Maracaibo, Venezuela: FCES.
- INE. *Encuesta de Hogares por Muestreo. Situación de la Fuerza de Trabajo en Venezuela*. Recuperado de <http://www.ine.gov.ve/documentos/Social/FuerzadeTrabajo/pdf/Informesemestral.pdf>
- La Nación (2014, 31 de diciembre). *Venezuela entra en recesión en 2014 al caer PIB en 3 semestres consecutivos*. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ve/nacional/venezuela-entra-en-recesion-en-2014-al-caer-pib-en-3-semestres-consecutivos>
- León, Mariel (2012). *Aprueban pase de 4.000 tercerizados a nómina de Corpoelec*. El Universal. 03/05/2012. Recuperado de <http://www.eluniversal.com/economia/120503/aprueban-pase-de-4000-tercerizados-a-nomina-de-corpoelec>
- Noticias 24 (2015, 22 de enero). *Infografías N24: cronología de los ajustes al salario mínimo durante el gobierno de Nicolás Maduro*. Recuperado de <http://www.noticias24.com/fotos/noticia/20742/infografia-n24-cronologia-de-los-ajustes-al-salario-minimo-durante-el-gobierno-de-nicolas-maduro/>
- El Nacional (2014, 29 de abril). *Maduro decreto aumento de 30% de salario mínimo y las pensiones*.
- Saturno, G. (2014). *La reducción del tiempo de trabajo: solución o utopía*. *Revista Gaceta Laboral*, 20, 16-45.
- Soto, Scarlet. (2012, 20/11/2012). *Trabajadores contratados de Venalum bloquearon acceso a Puerto Ordaz*. Correo del Orino. Recuperado de <http://www.correodelorinoco.gob.ve/regiones/trabajadores-contratados-venalum-bloquearon-acceso-a-puerto-ordaz/>
- Valles, H. *Salario mínimo en Venezuela (histórico)*. Recuperado de <http://hvm laboral.blogspot.com/p/salario-minimo-historico.html>
- Mangieri, Benavente y Asociados. *Nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT): El impacto de más regulaciones*. Recuperado de <http://topshoppingcenters.com/TSC/index.php/actualidad/articulos/item/779-nueva-ley-org%C3%A1nica-del-trabajo-lottt-el-impacto-de-m%C3%A1s-regulaciones?tmpl=component&print=>