

Prefacio

El presente documento forma parte del programa de estudios de la materia Derecho Laboral ofrecida a sus estudiantes en el Instituto Universitario de Tecnología para la informática – (Iutepi). Sirve de apoyo complementario bajo la modalidad de educación semi-presencial (b-learning) para fomentar el autoaprendizaje, publicado en su campus virtual, con fácil acceso a todos los alumnos que cursan la materia.

El derecho laboral es un derecho que busca proteger los derechos de los trabajadores y regular las relaciones entre las personas presentes en esta rama, también es derecho mixto, ya que, contiene normas tanto del derecho público como del privado permitiéndole al débil jurídico (trabajador) actuar en ambas, dependiendo de su situación.


Contenido del programa de estudios



UNIDAD I: ACEPCIONES DEL DERECHO LABORAL

 Concepto.


 Característica del Derecho Laboral.

 La Relación Laboral:

- Definiciones Doctrinarias.
- Definición Legal
- Carácter IURIS TANTUM de la Relación Laboral de las personas en el Derecho Laboral.

 El Trabajador:

- Definición
- Características
- Clasificación (Trabajador dependientes y trabajador no dependientes)
- Trabajadores de vigilancia, de inspección y de dirección.

 El Patrono:


- Definición y características.
- El Contratista.

UNIDAD II: CONTRATO DE TRABAJO Y SALARIO

 Contrato De Trabajo

- Definición.
- Elementos Tipificantes
- Características: Consensual, Bilateral o Sinalagmático perfecto, Oneroso, Conmutativo, de Tracto sucesivo, INTUITO PERSONAE (Respecto al Trabajador).

- Efecto y obligaciones del contrato de trabajo.
- Forma y prueba del contrato de trabajo.
- La Capacidad Laboral.
- Régimen Especial de los menores de edad


 Salario

- Definición.
- Clasificación: Salario Normal y Salario Base.
- Aspectos que integran el Salario (Tanto en el sector público como en el privado).
- Elementos no estimados en el salario para cálculo de prestaciones. Beneficios o indemnizaciones.
- La Antigüedad: Pago de prestaciones sociales por antigüedad.
- Cuando sé Causa.
- Días a computar por mes.
- Días adicionales (después del año o fracción superior a 6 meses de servicios).
- Cuando ha de ser liquidada, Consecuencial.


UNIDAD III: JORNADA LABORAL

 Definición.


 Clases de Jornadas.

 Límites máximos: Constitucional y Legalmente.

 Jornadas Inferiores al máximo Legal (Convencionales).

 Excepciones a los Límites máximos:

- Más Largas:
- Más Cortas: Las que requieran esfuerzos excesivos.
- Las de los menores de edad.


 Prolongación de Jornadas:

- Trabajo Continuo
- Interrupciones colectivas de Trabajos

UNIDAD IV: LAS INVENCIONES Y MEJORAS

 Concepto.

 Clasificación.

 Principio General y excepción.

- ✚ Innovación en la Materia: Referente a la Ley de Derechos de Autor y de Propiedad Industrial.
- ✚ La Sustitución de Patrono: Finalidad. Modalidades. Requisitos. Efectos.
- ✚ La Sustitución y el pago de prestaciones.

UNIDAD V: LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

- ✚ Por voluntad común de las partes.
- ✚ Por causa ajena a la voluntad de las partes.
- ✚ Por voluntad “Unilateral” de las partes:
 - Por despido.
 - Despido Justificado
 - Despido Injustificado.
 - Despido Indirecto.
 - Por retiro.
 - Retiro Justificado.

- ✚ La estabilidad laboral:
 - Definición Doctrinaria
 - Clasificación: Relativa y absoluta.
 - Finalidad.
 - Trabajadores excluidos del régimen de estabilidad laboral.

Concepto de Derecho laboral o del trabajo

La definición etimológica es la forma más usual de la definición nominal, o sea, la explicación del origen de la palabra con que se designa aquello que se estudia, valiéndonos para ello de los elementos fonéticos que la forman. De esa manera suele encontrarse el verdadero significado de esa palabra y del concepto que esa misma palabra expresa.

Sin embargo, el derecho laboral o del trabajo como también se le conoce, puede definirse de diversas formas, al igual que muchas otras áreas del conocimiento humano, pero es posible conceptualizarla para efectos de su fácil entendimiento e incluyendo sus aspectos más importantes a través del análisis y síntesis de diversos especialistas en la materia.

El derecho laboral o derecho del trabajo como también se le conoce, es según Flores, F y Carvajal, G,(1986) lo definen como: “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.” p 230

También, Guzmán, Rafael Alfonso (2000), lo define como:

El conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. p11

De lo anterior se puede entender que el derecho laboral o del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre dos personas, los patronos y los trabajadores, de igual forma garantiza el pleno desarrollo de la persona humana ya que el trabajo no consiste solamente en la obtención de un salario, sino por el contrario, busca el crecimiento personal e intelectual del individuo y su desarrollo en la comunidad donde se encuentra.

¿Cuáles son las características del derecho laboral o del trabajo?

El trabajo es un hecho social que permitirá al individuo desarrollarse y crecer como ser humano junto a su comunidad. Es por eso que nace el derecho laboral como la norma que regula las relaciones entre el patrono y los trabajadores. Ahora bien, sus características más relevantes son:

Autonomía

Es autónomo porque contiene un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Por lo tanto el Derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, por ser normas especiales para la materia.

El derecho laboral tiene sus propias fuentes y métodos de interpretación, ya que la norma protege al débil jurídico y la balanza se debe inclinar hacia él.

El derecho laboral cuenta con órganos especiales encargados de su aplicación tanto en lo administrativo como lo judicial

Dinámico

Es un derecho que regula las relaciones jurídicas laborales entre los dos polos de la sociedad capitalista (patronos y trabajadores)

Imperativo

Es un derecho de carácter obligatorio, ya que, como normas pertenecientes a la rama del Derecho Público es imperativa y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares. Estas normas deben cumplirse tal y como fueron concebidas por el legislador.

Es de fuerza expansiva

Este derecho comenzó defendiendo los derechos de los obreros y luego de los empleados. Es netamente clasista.

Concreto y actual

Es un derecho concreto porque regula las relaciones patrono-trabajador y actual porque se adecua a las diferentes situaciones que se presentan en el país. Por ejemplo las regulaciones para aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

Relación laboral

La relación laboral desde el punto de vista objetivo, según Frías, P. (2001) la define como: “El conjunto de relaciones que se dan, en el mundo del trabajo, entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente.” De lo anterior se entiende que las relaciones laborales son producto del trabajo dependiente y se producen entre los sujetos que forman parte de dicha relación (patrono- trabajador) o de orden colectivo.

Relación laboral o relación de trabajo (Definición legal)

Según la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) define la relación laboral en:

Relación de trabajo

Artículo 53: Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

La ley establece la presunción de la relación laboral entre dos personas, cuando una presta un servicio de carácter personal y la otra recibe dicho servicio.

Carácter IURIS TANTUM de la relación laboral de las personas en el derecho laboral.

Primero es necesario aclarar en qué consiste una presunción en el derecho, según Martínez, M. (2007), establece:

A una ficción jurídica a través de la cual se establece un mecanismo legal automático que considera a un determinado hecho o un acontecimiento, se entiende probado simplemente por darse los presupuestos para ello. La presunción de hechos y derechos faculta a los sujetos a cuyo favor se da a prescindir de la prueba de aquello que se presume cierto, ope legis en latín. Todo esto favorece de entrada a una de las partes del juicio (el que se beneficia de la presunción), que normalmente es el que se encuentra en una posición defensiva, y cuya verdad formal presumida, tendrá que ser destruida aportando para ello pruebas en contra por quien sostenga otra verdad distinta a la presumida. p122

Por lo tanto, la presunción le da ventaja a una de las partes cuando ésta cumple con los presupuestos establecidos en la ley.

Ahora bien, la presunción IURIS TANTUM según Martínez, M. (2007):

Es aquella que se establece por ley y que admite prueba en contra, es decir, permite probar la inexistencia de un hecho o derecho, a diferencia de las presunciones iuris et de iure de pleno y absoluto derecho, presunción que no admite prueba en contra, o dicho de otra forma, no es un valor consagrado, absoluto, sino que es un «juicio hipotético», que puede ser invertido acreditando que un acto es ilegítimo. P122.

En el derecho laboral la presunción IURIS TANTUM favorece al trabajador, ya que la ley lo considera el débil jurídico de la relación, porque este no cuenta con los recursos necesarios para contratar a un abogado que le defienda a la hora de presentarse una diferencia con el patrono. Sin embargo el patrono es quien debe demostrar y destruir la prueba presentada por el trabajador, si esta es falsa.

El Trabajador

El diccionario de la Real Academia Española (RAE), establece al trabajador como: “aquella persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.”

La ley no establece la clasificación de obreros y empleados, ahora la ley considera a una sola persona, los clasifica a todos como trabajadores para evitar la discriminación. Solo establece una diferencia los trabajadores dependientes y no dependientes.

La definición legal de un trabajador dependiente según la LOTT se establece lo siguiente:

Artículo 35 Trabajador dependiente

Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

Ahora bien, según el artículo 36 de la LOTT establece a los trabajadores no dependientes como:

Artículo 36 Trabajador no dependiente. Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna. Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social.

De los dos artículos anteriores, al analizar el contenido se observa primero que un trabajador dependiente presta su servicio personal a otra persona a cambio de una remuneración. Mientras que el segundo se observa que el trabajador no depende de patrono alguno como tampoco realiza la prestación de servicio personal a ningún patrono. La ley (LOTT) regula las relaciones laborales bajo dependencia.

Características del trabajador

En el mundo competitivo de hoy es necesario que el trabajador sea proactivo, debe tener una actitud positiva, debe ser eficiente, responsable, constante, debe tener inteligencia interpersonal, puntualidad, entre otras. Además desde el punto de vista legal debe ser dependiente y el trabajo es netamente personal (solo éste lo realiza).

Ser proactivo: esta característica está ligada a la capacidad de respuesta que el individuo le da a las problemáticas o situaciones que se le presenta en el área laboral. Está ligada a la responsabilidad.

Actitud positiva: “La actitud es la clave para ser más competente” 1), la actitud es una característica fundamental para ser un trabajador competente. De hecho, los profesionales de RRHH tienen muy en cuenta la personalidad de los entrevistados a la hora de contratar a un nuevo empleado. Y es que es importante tener en cuenta que una persona positiva tiene más energía y, por tanto, está más preparada para afrontar retos. En el ámbito laboral, ser optimista está muy ligado a la inteligencia emocional.

Eficiente: consiste en cumplir las tareas de la mejor forma posible y en el menor tiempo posible.

Responsable: es un trabajador que tiene que responder no sólo por resultados específicos sino que tiene la autoridad para hacer lo que sea necesario y producir esos resultados, además finalmente, está comprometido a alcanzarlos como un logro personal.

Inteligencia interpersonal: es la inteligencia que permite entender a los demás a través de la empatía, es el conjunto de capacidades que permite reconocer y entender las emociones, las motivaciones y las razones que explican el comportamiento de los demás, y el manejo de las relaciones interpersonales, que implica, entre otras cosas, ser amable y solidario. Consiste en llevarse bien con los demás y así asegurar la ayuda y el apoyo de los demás en un momento determinado.

Puntualidad: una característica clave de los trabajadores eficientes. Llegar puntual al trabajo demuestra el nivel de responsabilidad y compromiso con la empresa, además le permite al trabajador aprovechar al máximo el tiempo en el lugar del trabajo.

Dependiente: Es un trabajador que realiza una actividad por cuenta ajena y es remunerado por una tercera persona a quien le presta el servicio. Siempre estará supervisado.

Personalmente: El trabajador realiza el trabajo personalmente y no es suplantado por otro.

Clasificación según la ley (LOTTT)

La nueva ley (LOTTT) no tiene una clasificación específica como la ley anterior, con el fin de evitar la discriminación, por lo que ahora todos estamos calificados como trabajadores, solo determino tres tipos de trabajadores y elimino al trabajador de confianza. Según los artículos 37 y 38 los trabajadores son de dirección, inspección y vigilancia, tal como se establece a continuación:

Artículo 37 Trabajador o trabajadora de dirección. Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones.

Ahora bien, el trabajador de dirección la conforman los gerentes y aquellas personas que pueden sustituir al patrono en un determinado momento, así como también, en la toma de decisiones que comprometan a la organización económicamente en todo o en parte.

Artículo 38 Trabajador o trabajadora de inspección y trabajador o trabajadora de vigilancia. Se entiende por trabajador o trabajadora de inspección quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras. Se entiende por trabajador o trabajadora de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes.

En el artículo anterior se describe al trabajador de inspección que es aquel que tiene a su cargo a varias personas y es responsable por su trabajo, es lo que comúnmente llamamos hoy como supervisor. Y el trabajador de vigilancia es aquel que es responsable de la custodia de los bienes en una organización.

Régimen legal de los empleados públicos

A los empleados públicos los regula la Ley del Estatuto de la Función Pública y supletoriamente la LOTTT tal como lo describe el artículo 6 de la antes mencionada ley y en el que se establece lo siguiente:

Artículo 6 Trabajadores y trabajadoras al servicio de la Administración Pública

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional, y por los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, centralizada y descentralizada, se regirán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo.

Los obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estatales y municipales, centralizados y descentralizados, estarán amparados y amparadas por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estatal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad.

Del artículo antes expuesto se interpreta lo siguiente a los trabajadores de la administración pública los regula una ley especial en cuanto a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional, y en cuanto a la LOTTT regulará todo lo que no esté previsto en el ordenamiento jurídico que rige la materia. En cuanto a los trabajadores contratados por la administración pública se regirán por las normas contenidas en esta ley, su contrato de trabajo y la ley de seguridad social. Los trabajadores considerados como obreros al servicio de los órganos y entes públicos estarán amparados por las disposiciones de la LOTTT. Y por último el tiempo de desempeño en la administración pública será considerado tiempo de servicio efectivo y computado a la antigüedad.

Patrono, definición legal

La LOTTT define al patrono como:

Artículo 40. Patrono

Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

Se entiende como el patrono aquella persona natural o jurídica que reciba una prestación de servicio en virtud de una relación de trabajo.

Contratistas definición legal

La nueva LOTTT considera a los contratistas como :

Artículo 49 Contratista

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. La contratista no se considerará intermediario o tercerizadora.

Los contratistas son personas naturales o jurídicas que se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios recursos y con sus propios trabajadores.

Contrato de trabajo y salario

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo según la LOTTT consiste en:

Artículo 55 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

De lo anterior se entiende que el contrato existen dos personas una presta el servicio a cambio de una remuneración y otra recibe el servicio y paga un salario justo como lo establece la constitución y la ley.

Elementos Tipificantes

Los elementos que identifican o presumen la existencia de una relación de trabajo supone tres elementos: **prestación personal de servicios, salario y subordinación**. La prueba de estos tres elementos puede, en algunos casos, resultar difícil para el trabajador. Si en tales situaciones se aplicase el criterio de derecho común según el cual quien pida la ejecución de una obligación debe probarla (artículo 1.354 del Código Civil venezolano), el trabajador que no demostrase los tres elementos constitutivos de la relación de trabajo, quedaría excluido de la legislación laboral. Para evitar esta situación y facilitar la protección debida a quienes viven de la prestación subordinada de sus servicios se ha establecido en las legislaciones de varios países la denominada “presunción laboral”, según la cual basta la prestación de un servicio personal para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta el servicio y quien lo recibe. Por lo tanto los elementos tipificantes son la prestación de servicio, la subordinación y la percepción de un salario como contraprestación.

- **La prestación personal del servicio:** Por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aún cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. El trabajador asume una obligación personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo.

- **La subordinación:** La subordinación es el elemento principal de todo contrato de trabajo, siendo ésta la que define a dicho contrato. Consiste en la facultad que tiene el empleador de dar órdenes e instrucciones al trabajador, y a la vez de imponer sanciones disciplinarias al trabajador que las incumpla. Siempre y cuando estén establecidas dentro del contrato sin vulnerar los derechos del trabajador.
- **La remuneración o salario:** Es la compensación económica que recibe un trabajador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los trabajadores por llevar a cabo las tareas que les asigna la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el trabajador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

Características del contrato de trabajo

A continuación se presentan las características de un contrato de trabajo:

Bilateral: es un contrato bilateral ya que genera obligaciones en ambas partes. Donde el trabajador se obliga a prestar un servicio al patrono y este debe darle un salario por el servicio prestado. Art. 55 y 56 LOTT.

Conmutativo: las obligaciones y prestaciones son equivalentes, ambas partes poseen obligaciones recíprocas y prohibiciones. Art. 56 y 57 LOTT.

Consensual: este contrato se perfecciona con el consentimiento de las partes, es decir basta con el consentimiento de las partes.

INTUITO PERSONAE: es personalísimo, nadie puede sustituirlo sin que cambie el contrato de trabajo. Ya se habló de esta característica anteriormente.

Oneroso: es oneroso ya que ambas partes reciben beneficios porque el trabajador presta un servicio y a cambio recibe una remuneración; y el patrono recibe el servicio prestado por parte del trabajador y la retribución esta a cargo del patrono. Art. 55 y 56 LOTT.

Tractosucesivo: es un contrato de ejecución diaria, no se cumple de inmediato, sino que el trabajador esta prestando sus servicios y este recibe su remuneración por ese servicio prestado. Se va cumpliendo de forma sucesiva a lo largo del contrato.

Efecto y obligaciones del contrato de trabajo

Las obligaciones del contrato de trabajo en Venezuela están debidamente reguladas por los artículos 56 y 57 de la LOTT que a continuación se describen

Artículo 56: Obligaciones de las partes

El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

Artículo 57: Régimen supletorio

Si en el contrato de trabajo celebrado entre un patrono o una patrona y un trabajador o una trabajadora no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

- a) El trabajador o trabajadora estará obligado u obligada a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono o la patrona.
- b) La remuneración y demás beneficios deberán ser adecuados a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrán ser inferiores al salario mínimo, ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la localidad y en la propia entidad de trabajo. El patrono o la patrona no puede modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora, si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley su reglamento y demás leyes que rigen la materia.

De los artículos anteriores se entiende que la obligaciones del contrato de trabajo están plasmadas y aceptadas en el mismo contrato, todo lo referente a jornada, remuneración, horarios, lugar de trabajo. Y cuando en el contrato de trabajo no se especifique las actividades a realizar se aplicara el artículo 57 de la LOTT que regula el régimen supletorio.

Forma y Prueba del Contrato de Trabajo

La ley establece claramente la forma del contrato de trabajo en el que se impone lo siguiente:

Artículo 58 Formas del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido.

De lo anterior se interpreta, el contrato debe ser escrito, pero también puede celebrarse oralmente, aclarando que de ser así, se considerarán ciertas todas las afirmaciones que alegue el trabajador. Y la carga de la prueba la tendrá el patrono.

Modalidad de los contratos de trabajo

Artículo 60 Modalidades del contrato de trabajo

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Artículo 61 Contrato a tiempo indeterminado

El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

Artículo 62 Contrato a tiempo determinado

El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

Artículo 63 Contrato para una obra determinada

El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona. Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Artículo 64 Supuestos de contrato a tiempo determinado

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.
- b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.
- c) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.
- d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro o otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad prevista en esta Ley.

Artículo 65 Contratos de trabajo para prestación de servicios en el exterior

Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos y trabajadoras venezolanas para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios o funcionarias competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario

o funcionaria consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono o la patrona deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador o trabajadora y los de su traslado hasta el lugar de su residencia. Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

- a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador o trabajadora y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono o de la patrona.
- b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.
- c) El trabajador o trabajadora deberá recibir del patrono o de la patrona, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

La Capacidad Laboral

La capacidad es un atributo de la personalidad que consiste en la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. De acuerdo con el artículo 18 del Código Civil tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles, las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad. Para efectos laborales el concepto de capacidad es más amplio, pues, está referido a la aptitud física y mental para ejecutar determinados trabajos. Así tenemos a los adolescentes que carecen de plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles, pueden tener capacidad laboral, siempre que se respete las edades mínimas para el trabajo exigidas por la ley.

Régimen especial de los menores de edad

Este régimen fue derogado por la nueva Ley (LOTTT) y en su defecto dejó claramente definido como se regulará la situación de los menores de edad en el trabajo a través del artículo 32:

Artículo 32 Protección especial para niños, niñas y adolescentes

Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente para la protección de niños, niñas y adolescentes. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta, su protección integral. El trabajo de los adolescentes mayores de catorce años y hasta los dieciocho años, se regulará por las disposiciones constitucionales y la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Se entiende que la constitución y la ley orgánica de protección de niño, niña y adolescentes será la que regule lo atinente al trabajo de los menores de edad.

También, la LOTTT regula el trabajo de los aprendices y la duración estos en la organización y la obligación de estos a contratar a los aprendices tal como lo establecen los artículos 302 al 305, los cuales se describen a continuación:

Artículo 302 Definición de aprendices

Se considerarán aprendices a los y las adolescentes, entre catorce y dieciocho años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social de trabajo.

Artículo 303 Duración de la relación de trabajo

La relación de trabajo establecida con los y las aprendices se mantendrá por el tiempo en el que transcurra el aprendizaje. Si las partes deciden continuarla, ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos los efectos establecidos en esta Ley. Cuando en su proceso de formación la labor realizada por los y las aprendices sea efectuada en condiciones iguales a las de los demás trabajadores y trabajadoras, su salario será igual al de los demás trabajadores y trabajadoras.

Artículo 304 Obligación de contratar aprendices

El patrono o patrona deberá incorporar el número de aprendices que establezca el reglamento correspondiente o la ley que regule la materia a programas de formación técnica que promueva el Ejecutivo Nacional o formándolos directamente con autorización de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y en Educación. Los y las aprendices que reciban formación por parte del patrono o la patrona serán considerados a los efectos de cumplir con el número que establecen las disposiciones legales en la materia.

Artículo 305 Notificación del empleo de aprendices

Los patronos y las patronas que empleen aprendices mayores de catorce años y menores de dieciocho años deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño, Niña y el Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

De los artículos se entiende que a los aprendices que son los que se consideraban antes los menores de edad los reconoce como tal (aprendices) y duraran en los lugares de trabajo hasta terminar su aprendizaje. Y a partir de ese momento, si quedan contratados en la organización serán tratados como trabajadores y dentro de una relación de trabajo. Además la ley obliga a las organizaciones a contratar a los aprendices y notificar a los Consejos de protección de los niños, niñas y adolescentes la cantidad de jóvenes que se encuentran en la organización.

Salario y Salario normal

Definición legal de salario

El salario es la contraprestación que recibe un trabajador bajo dependencia por prestar un servicio personal a un patrono. La definición legal de salario se establece en:

Artículo 104 Salario

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

Aquí se entiende que el salario normal es todo aquello que se devengue constantemente de manera regular y permanente. Lo demás queda excluido.

Elementos no estimados en el salario para cálculo de prestaciones, beneficios o indemnizaciones

La ley establece claramente cuáles son los beneficios que no son considerados salarios y se encuentra establecida de la manera siguiente:

Artículo 105 Beneficios sociales de carácter no remunerativo

Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo: 1.- Los servicios de los centros de educación inicial.

2.- El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.

3.- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.

4.- Las provisiones de ropa de trabajo.

5.- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.

6.- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.

7.- El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

En el artículo anterior la ley establece que estos beneficios se convierten en salario salvo por convención colectiva o porque así se estipulo en el contrato de trabajo.

Clases de salario

Artículo 113 Salario por unidad de tiempo

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.

Cuando el salario sea estipulado por mes se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada diurna, nocturna ó mixta, según sea el caso.

Cuando durante la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el valor de la hora se establecerá tomando el promedio de horas diarias trabajadas en los días laborados durante la semana.

Artículo 114 Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla.

Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.

Artículo 115 Salario por tarea

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.

Artículo 116 Información sobre salario a destajo y a comisión

Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza, a destajo, por tarea o por comisión, el patrono o patrona deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la entidad de trabajo, y además deberá informar mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras, así como al sindicato respectivo.

Artículo 117 Pago del bono nocturno

La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Artículo 118 Pago de horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Artículo 119 Pago del día feriado y del día de descanso

El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo.

Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de los días de descanso o de los días feriados, se tomará como base el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva semana. Si se ha estipulado un salario quincenal o mensual, el salario que corresponda a los días de descanso o los días feriados será el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva quincena o mes, según sea el caso.

El trabajador o trabajadora no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la entidad de trabajo faltare un día de su trabajo.

Artículo 120 Pago por trabajo en día feriado o descanso

Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal.

La Antigüedad - Pago de Prestaciones Sociales por antigüedad

Se conoce con el nombre de **antigüedad** y se caracterizan por ser un beneficio directamente proporcional al tiempo de servicios. El objeto de este beneficio es que constituya un ahorro para que el trabajador al finalizar su relación de trabajo tenga dinero para afrontar la situación de desempleo, también afrontar gastos durante su relación de trabajo, de vivienda, salud y educación.

A continuación se presentan los artículos 141 y 142 de la LOTTT que establecen:

Artículo 141. Régimen de prestaciones sociales

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare 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 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.

Artículo 142. Garantía y cálculo de prestaciones sociales

Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

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

Artículo 143. Depósito de la garantía de las prestaciones sociales

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

La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente.

Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso.

Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela.

En caso de que el patrono o patrona no cumpliera con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de

Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

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

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

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

Ahora bien, este pago está regulado en los artículos 141 y 142 de la LOTT y de depósito en el artículo 143. Se compone de dos partes, **dos cálculos** el pago de la antigüedad.

- La primera parte es una garantía del monto que se pagará al finalizar la relación de trabajo y se forma con depósitos trimestrales que hace el patrono en cuenta del trabajador. Se entiende que el primer depósito se hace el día número noventa que ha trabajado, nos refiere a trimestres del calendario. Muchos patronos prorratan lo que corresponda e igualan a todos los trabajadores al trimestre calendario para hacer el abono en forma conjunta facilitando el trámite administrativo.
- La segunda parte es el cálculo que se hace al finalizar la relación de trabajo y su objeto es indexar el pago en caso que la inflación supere la garantía y los intereses generados del dinero que se reservó para el primer cálculo.

Quedando claro que el primer cálculo es considerado como “garantía”; y además el patrono depositará a cada trabajador el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último “salario” devengado, pudiéndose prorratar lo que corresponda e igualar a los trabajadores con el fin de agilizar el cálculo y depósito. Considerándose que a partir del segundo año de trabajo debe abonarle 2 días adicionales por año hasta un máximo de 30 días. Aunque el trabajador no termine el trimestre, el patrono está obligado a pagar 15 días por garantías.

Además, se debe tener en cuenta que cuando se establece el término salario, se refiere el salario normal, este se compone de todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador, entre ellos: horas extraordinarias, bono nocturno, pago por tiempo de viaje, feriados y descansos trabajados, bono de productividad y la alícuota correspondiente a utilidades o bonificación de fin de año, según sea el caso y bono vacacional. Excluyéndose los beneficios que perciba el trabajador que no sean salario, como el pago de cesta ticket y no relacionados con el trabajo como bono por matrimonio, nacimiento de hijos, útiles escolares, guarderías entre otros establecidos en el art. 105 de la LOTT.

Y por último, los depósitos se harán en un fideicomiso que la empresa puede tener en un banco nacional, las ganancias que produzca el dinero en el fideicomiso se abonan a la cuenta del trabajador. También, pueden estar en la cuenta de la empresa, individual para cada trabajador y ganarán los intereses que establece mensualmente el Banco Central para ese fin y que son publicados en su página web.

Al finalizar la relación de trabajo se aplicará el segundo cálculo establecido en art.142 literal 2 de la LOTT, que consiste en calcular 30 días de salario por cada año de servicios o fracción superior a 6 meses; para este cálculo se

considerará el salario normal. Además el resultado de este cálculo se comparará con el acumulado en la GARANTÍA y se pagará al trabajador el que sea superior y el que más favorezca al trabajador. Este pago se debe realizar al terminar la relación de trabajo

En el caso en que el patrono se encuentre en una quiebra o en estado de atraso la ley prevé lo siguiente:

Artículo 150 Atraso o quiebra del patrono o patrona

Los Jueces o Juezas de la Jurisdicción Laboral tendrán competencia para la ejecución de los créditos laborales y excluirá con prioridad la competencia del Juez o Jueza del atraso o de la quiebra y estos no podrán actuar, ni tramitar el procedimiento de atraso o de quiebra hasta que haya concluido el procedimiento de ejecución forzosa y se hallan satisfechos a plenitud todos los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Vacaciones

Artículo 190 Vacaciones

Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la Ley que regula la materia.

Durante el período de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora.

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

Artículo 191 Vacaciones colectivas

Si el patrono o la patrona otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador o trabajadora se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacaciones, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.

Si el trabajador o la trabajadora para el momento de las vacaciones colectivas no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren el lapso vacacional que le correspondería se le imputarán a sus vacaciones futuras.

Cuando se trate de entidades de trabajo que por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y las trabajadoras y los patronos y las patronas podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.

Artículo 192 Bono vacacional

Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a 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 vacacional tiene carácter salarial.

Artículo 193 Preservación de comidas y alojamiento durante las vacaciones

Si el trabajador o la trabajadora recibe de su patrono o patrona comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y, en caso de desacuerdo, será fijado por el Inspector o Inspectora del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.

Artículo 194 Oportunidad de pago del salario en vacaciones

El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas. Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento, o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.

Artículo 195 Vacaciones no disfrutadas

Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o la patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral.

Artículo 196 Vacaciones fraccionadas

Cuando termine la relación de trabajo antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales y el bono vacacional, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

Artículo 197 Disfrute efectivo de vacaciones remuneradas

El trabajador o la trabajadora 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 o Inspectora del Trabajo, previa verificación del cumplimiento de los hechos que la motivan.

Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono o la patrona paga la remuneración de las mismas, sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador o la trabajadora las disfrute, lo obliga a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.

Artículo 198 Trabajadores y trabajadoras al servicio de dos o más patronos o patronas

El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador o de la trabajadora que preste servicios a dos o más patronos y patronas, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos y patronas deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.

Artículo 199 Acumulación de períodos vacacionales

El goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador o de la trabajadora 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 disfrute de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares.

En caso que el trabajador o la trabajadora no presente dicha solicitud, el patrono o la patrona deberá garantizar el disfrute efectivo del período de vacaciones remuneradas.

Artículo 200 Oportunidad del disfrute vacacional

La época en que el trabajador o la trabajadora deban tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector o Inspectora del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación y postergación familiar prevista en el artículo anterior.

Artículo 201 Disfrute efectivo

En las vacaciones no podrá comprenderse el término en que el trabajador o la trabajadora estén incapacitados o incapacitadas para el trabajo o cualquier otra causa no imputable al trabajador o a la trabajadora.

Artículo 202 Inasistencias en el disfrute de vacaciones

No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador o de la trabajadora para el disfrute del derecho a las vacaciones remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada.

Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete o más días al año, podrán imputarse al período de vacaciones anual a que tiene derecho el trabajador o la trabajadora, siempre que el patrono o la patrona le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.

Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono o la patrona, la ausencia debido a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.

Artículo 121 Salario para vacaciones

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

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

Utilidades

Artículo 131 Beneficios anuales o utilidades

Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

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. Si cumplido éste, el patrono o la patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o la patrona obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

Artículo 133 Determinación de monto distribuible

Para la determinación del monto distribuible por concepto de participación en los beneficios o utilidades de los trabajadores y las trabajadoras, se tomará como base la declaración que hubiere presentado la entidad de trabajo ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la entidad de trabajo estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.

Artículo 135 No imputación de pérdidas de ejercicios anteriores

Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores y las trabajadoras, la entidad de trabajo no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.

Artículo 136 Forma de cálculo

Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores y las trabajadoras, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores y todas las trabajadoras durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador o trabajadora será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él o ella, durante el respectivo ejercicio anual.

Artículo 137 Oportunidad para el pago de participación en los beneficios o utilidades

La cantidad que corresponda a cada trabajador y trabajadora por concepto de participación en los beneficios o utilidades deberá pagársele dentro de los dos meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de las entidades de trabajo.

Artículo 138 Verificación de utilidades

La mayoría absoluta de los trabajadores y las trabajadoras de una entidad de trabajo, o su sindicato o la Inspectoría del Trabajo podrá solicitar por ante la Administración Tributaria el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. La Administración Tributaria rendirá su informe en un lapso no mayor a seis meses. Este informe deberá ser remitido a los y las solicitantes, al patrono o patrona y a la Inspectoría del Trabajo.

Artículo 139 Utilidades convenidas

En caso de que el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquella, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.

Artículo 140 Bonificación de fin de año en patronos o patronas sin fines de lucro

Los patronos y las patronas cuyas actividades no tengan fines de lucro, estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores y trabajadoras una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos treinta días de salario.

De lo anterior es necesario destacar que la distribución de la ganancia entre el personal que labora en una organización corresponderá al 15% de la ganancia neta y se hará de manera equitativa dependiendo del monto devengado en el ejercicio. Los días mínimos de pago corresponde a 30 días por año y un máximo de 120 días por año.

JORNADA LABORAL

Definición legal

Artículo 167 Definición de jornada

Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo.

El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

Clases de Jornadas.

Artículo 173 Límites de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

- 1.- La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Artículo 172 Jornada parcial

Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorable al trabajador o trabajadora

Artículo 175 Horarios especiales o convenidos

No estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:

- 1.- Los trabajadores o trabajadoras de dirección.
- 2.- Los trabajadores o trabajadoras de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.

3.- Los trabajadores o trabajadoras que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas o intermitentes que implican largos períodos de inacción durante el cual el trabajador o trabajadora no despliega actividad material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales.

4.- Los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos o patronas y los trabajadores o trabajadoras.

En estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria o semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no exceda en promedio de cuarenta horas por semana y que el trabajador disfrute de dos días de descanso continuos y remunerados cada semana.

Artículo 176 Horarios en trabajos continuos

Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de ocho semanas no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos horas semanales. Las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

Artículo 177 Jornadas de trabajo inferiores por motivos de salud y seguridad en el trabajo

El Ejecutivo Nacional podrá en los reglamentos de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y de las trabajadoras.

Límites de la jornada laboral

Artículo 173 Límites de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

- 1.- La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Prolongación de las jornadas de trabajo

Artículo 178 De las Horas Extraordinarias de Trabajo

Definición y límites de las horas extraordinarias Son horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia. La duración del trabajo en horas extraordinarias, salvo las excepciones establecidas en la Ley, estarán sometidas a las siguientes limitaciones:

a).- La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.

b) No se podrá laborar más de diez horas extraordinarias semanales.

c) No se podrá laborar más de cien horas extraordinarias por año.

El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades.

Artículo 179 Prolongación excepcional de jornada de trabajo

Excepcionalmente, se podrá prolongar la duración normal de la jornada de trabajo en las siguientes situaciones:

a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la entidad de trabajo.

b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo.

c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se relevan.

d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas.

e) Trabajos extraordinarios debido a circunstancias particulares, tales como la de terminación o ejecución de una obra urgente, o atender necesidades de la población en ciertas épocas del año.

f) Trabajos especiales y excepcionales como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica o telecomunicaciones.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo establecerá, mediante resolución especial, las labores a que se refiere el supuesto de los literales a, b y c, del presente artículo.

La prolongación de la jornada ordinaria en los casos previstos en el presente artículo se pagará con el recargo contemplado para las horas extraordinarias.

En estos casos, la prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder del límite establecido en los reglamentos de esta Ley o en las resoluciones del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo.

Artículo 180 Prolongación de jornada en casos de accidentes y urgencias

El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la entidad de trabajo sufra una perturbación grave.

El trabajo que exceda a la jornada ordinaria se pagará como extraordinaria.

Artículo 181 Prolongación de jornada por interrupciones colectivas del trabajo

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a:

1.- Causas accidentales y casos de fuerza mayor;

2.- Condiciones atmosféricas.

En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes:

a).- Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y

b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una hora diaria para cada trabajador o trabajadora.

Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador o trabajadora percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.

Artículo 187 Días feriados regionales

Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos estados o municipios no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores y las trabajadoras de las entidades de trabajo de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos estados o municipios, y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.

Artículo 188 Descanso compensatorio

Cuando un trabajador o trabajadora hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio y, cuando haya trabajado menos de cuatro horas, tendrá derecho a medio día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo, día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, lunes y martes de carnaval, Jueves y Viernes Santo, 1º de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los estados o municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.

LAS INVENCIÓNES Y MEJORAS

Concepto.

Artículo 323 Invencciones, innovaciones o mejoras de servicio

Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras de servicio aquellas realizadas por trabajadores contratados o trabajadoras contratadas por el patrono o la patrona con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos.

Clasificación.

Artículo 320 Fuente del conocimiento científico, humanístico y tecnológico

El proceso social de trabajo constituye la fuente fundamental del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, requerido para la producción de bienes y la prestación de servicio a la sociedad. Las invenciones, innovaciones y mejoras son producto del proceso social de trabajo, para satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza.

Artículo 322 Clasificación

Las invenciones, innovaciones o mejoras realizadas por el trabajador o trabajadora en el proceso social de trabajo podrán considerarse como:

- a) De servicio;
- b) Libres u ocasionales.

En ambos casos las instalaciones, procedimientos o métodos de la entidad de trabajo en la cual se producen las invenciones, innovaciones o mejoras, son necesarias para que éstas se produzcan

Artículo 323 Invencciones, innovaciones o mejoras de servicio

Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras de servicio aquellas realizadas por trabajadores contratados o trabajadoras contratadas por el patrono o la patrona con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos.

Artículo 324 Libres u ocasionales

Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras libres u ocasionales aquéllas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor o inventora no contratado o contratada especialmente para tal fin.

Artículo 325 Invenciones, innovaciones y mejoras en el sector público

La producción intelectual generada bajo relación de trabajo en el sector público, o financiada a través de fondos públicos que origine derechos de propiedad intelectual, se considerará del dominio público, manteniéndose los derechos al reconocimiento público del autor o autora.

Artículo 326 Invenciones, innovaciones y mejoras en el sector privado

Los autores y autoras de las invenciones, innovaciones o mejoras de servicio, mantienen sus derechos en forma ilimitada y por toda su duración sobre cada invención, innovación o mejora. Queda autorizado el patrono o la patrona para explotar la obra solo mientras dure la relación de trabajo o el contrato de licencia otorgado por el trabajador o la trabajadora al patrono o a la patrona, pero el inventor o inventora o los inventores e inventoras tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud de los resultados de su invención, innovación o mejora.

El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el Juez o Jueza del Trabajo. Al término de la relación laboral el patrono o la patrona tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza Laboral

Excepción

Artículo 325 Invenciones, innovaciones y mejoras en el sector público

La producción intelectual generada bajo relación de trabajo en el sector público, o financiada a través de fondos públicos que origine derechos de propiedad intelectual, se considerará del dominio público, manteniéndose los derechos al reconocimiento público del autor o autora

Innovación en la Materia: Referente a la Ley de Derechos de Autor y de Propiedad Industrial.

Artículo 321 Normativa aplicable

Toda producción intelectual que se genere en el proceso social de trabajo se regirá por las leyes que regulan la materia, bien sean: obras del intelecto o actividades conexas, invenciones, diseños industriales o marcas. Dicha producción intelectual deberá estar fundada en sólidos principios éticos, científicos, técnicos y tecnológicos para el pleno desarrollo, la soberanía y la independencia del país.

Artículo 327 Propiedad de las invenciones libres u ocasionales

La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor o la inventora. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador o la trabajadora tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono o la patrona, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza del trabajo.

Artículo 328 Derechos morales del inventor o inventora

El trabajador o la trabajadora siempre conservará los derechos morales sobre sus obras e invenciones. Esto comprende el derecho al reconocimiento de la autoría de la obra o invención y el derecho a

preservar la integridad de la misma, es decir impedir cualquier deformación, mutilación u otra modificación o atentado que cause perjuicio a su honor o a su reputación. Por tanto estos derechos serán inalienables, irrenunciables, inexpropiables, inembargables e imprescriptibles.

Artículo 329 Derechos del trabajador o de la trabajadora no dependiente

Los trabajadores y las trabajadoras no dependientes autores de invenciones o mejoras o de obras de carácter intelectual o artístico cuya propiedad les corresponda de acuerdo con la Ley de la materia, tendrán siempre derecho al nombre de la invención, mejora, obra o composición y a una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.

La ley que rige la materia modifica favorablemente al trabajador que cuando a través de su ingenio mejore o cree o innove un producto para la empresa, éste debe ser registrado para proteger al trabajador y reconocerle sus derechos y regalías que le corresponde.

La Sustitución de Patrono: Finalidad.

Artículo 66 Definición de sustitución de patrono o patrona

Existirá sustitución de patrono o patrona cuando por cualquier causa se transfiera la propiedad, la titularidad de una entidad de trabajo o parte de ella, a través de cualquier título de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la entidad de trabajo aun cuando se produzcan modificaciones.

Artículo 67 Excepción a la sustitución de patrono o patrona

No se considerará sustitución de patrono o patrona cuando después del cierre de una entidad de trabajo el Estado realice la adquisición forzosa de los bienes para reactivar la actividad económica y productiva, como medida de protección al trabajo y al proceso social de trabajo independientemente de que sean los mismos trabajadores y trabajadoras y sean las mismas instalaciones.

Modalidades

No existen modalidades establecidas en la ley para la sustitución del patrono

Requisitos

La ley establece que para proceder a una efectiva sustitución de patrono, debe realizarse una notificación a los trabajadores del cambio de patrono y si éstos no están de acuerdo con dicha sustitución pueden solicitar su retiro y la liquidación doble que les otorga la ley.

Artículo 69 Derecho de los trabajadores y de las trabajadoras

La sustitución del patrono o de la patrona deberá ser previamente notificada a los trabajadores, trabajadoras y su organización sindical al inspector o inspectora del Trabajo. La sustitución de patrono o patrona no surtirá efecto en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Hecha la notificación, si el trabajador o trabajadora considerase inconveniente la sustitución para sus intereses dentro de los tres meses siguientes, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en esta Ley.

Artículo 70 Pago anticipado

En el caso que se pague al trabajador o trabajadora prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución de patrono o patrona y continúe prestando sus servicios a la entidad de trabajo, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

Efectos de la sustitución y el pago de prestaciones

Artículo 68 Efectos y solidaridad

La sustitución de patrono o patrona no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes. El patrono o la patrona sustituido o sustituida será solidariamente responsable con el nuevo patrono o la nueva patrona por las obligaciones derivadas de esta Ley, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años.

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono o de la nueva patrona, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o la patrona sustituida o contra el sustituto o la sustituta. La responsabilidad del patrono sustituido o patrona sustituida sólo subsistirá, en este caso, por el término de cinco años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

Artículo 69 Derecho de los trabajadores y de las trabajadoras

La sustitución del patrono o de la patrona deberá ser previamente notificada a los trabajadores, trabajadoras y su organización sindical al inspector o inspectora del Trabajo. La sustitución de patrono o patrona no surtirá efecto en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Hecha la notificación, si el trabajador o trabajadora considerase inconveniente la sustitución para sus intereses dentro de los tres meses siguientes, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en esta Ley.

Artículo 70 Pago anticipado

En el caso que se pague al trabajador o trabajadora prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución de patrono o patrona y continúe prestando sus servicios a la entidad de trabajo, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

Aquí se describió la sustitución de patrono que no es más que el cambio de patrono y la responsabilidad de ambos patronos ante los posibles problemas que puede acarrear dicho cambio y el derecho que tienen los trabajadores de ser notificados con anterioridad y además, le sean cancelados sus pasivos laborales, dobles si deciden retirarse de la organización y se les reconozca su tiempo de servicio al seguir laborando en dicha organización.

LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

La terminación de la relación de trabajo no es más que el final de la relación de trabajo.

Artículo 76 Causas de terminación de la relación de trabajo

La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

La relación de trabajo se termina de 4 únicas formas y estas son: despido, retiro, voluntad de las partes o por causa ajena de las partes.

Por despido

Artículo 77 Clases de despido

Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:

- a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.
- b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.

Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

Artículo 79 Causas justificadas de despido

Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.
- g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.
- h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
- i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
- j) Abandono del trabajo.
- k) Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio de trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.
- b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El despido es una decisión unilateral del patrono de terminar la relación de trabajo

Despido Justificado y Despido Injustificado

Se encuentra plasmado claramente en el artículo 77 de la LOTT

Artículo 77 Clases de despido

Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:

- a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.
- b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.

Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

Artículo 92 Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora

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 cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

Despido Indirecto.

En el artículo 88 de la LOTT establece

Artículo 88

Se considerará despido indirecto:

- a) La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta.
- b) La reducción del salario.
- c) El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo.
- e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

En el despido justificado se produce cuando el trabajador infringe cualquiera de las causales establecidas en el artículo 79 antes descrito. Y el despido injustificado se produce cuando el patrono realiza acciones para desmejorar las condiciones de trabajo al trabajador tales como cambio del lugar trabajo, cambio drástico de horarios. Disminución del salario entre otros.

Por retiro

Artículo 78 Definición de retiro

Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción.

Retiro Justificado.

Artículo 80 Causas justificadas de retiro

Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

- a) Falta de probidad.
- b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- c) Vías de hecho.
- d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- e) La sustitución de patrono o patrona cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses.
- f) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.
- g) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.
- h) Acoso laboral o acoso sexual.
- i) En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.
- j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

Se considerará despido indirecto:

- a) La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta.
- b) La reducción del salario.
- c) El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo.
- e) Otros hechos semejantes que alteren

El retiro se produce por una decisión unilateral del trabajador de terminar con la relación de trabajo, cuando es justificado debe estar vulnerándose una de las causales establecidas en el artículo 80 de la ley que regula la materia.

También, es necesario acotar cual es el salario que se debe tomar en cuenta en el momento que termina la relación de trabajo.

Artículo 122 Salario base para el cálculo de prestaciones sociales

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 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 salariales 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.

A los fines indicados, la participación del trabajador o trabajadora en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae esta Ley, se distribuirá entre el tiempo de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de las prestaciones sociales no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono o patrona, éste o ésta queda obligado u obligada a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono o patrona procederá al pago dentro de los treinta días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. En los casos que no corresponda el pago de participación de beneficios o utilidades, se incluirá la alícuota correspondiente a la bonificación de fin de año como parte del salario

La estabilidad laboral

Definición Doctrinaria

Se entiende por estabilidad laboral el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley, como la causa justa. De Ferrari sostiene que “en el principio de la estabilidad se trata de admitir como verdad inconcusa que el empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable.” p40

Este derecho tiene por finalidades lo siguiente: otorgar el carácter de *permanencia* a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos, etc.

Artículo 85 Estabilidad

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos

Clasificación:

Artículo 86 Garantía de estabilidad

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya

sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

Estabilidad absoluta y relativa

La estabilidad absoluta se considera de la siguiente manera:

- 1.- Estabilidad Absoluta Flexible.- Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.
- 2.- Estabilidad Absoluta Rígida.- Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

En este momento la estabilidad que se está garantizando es la estabilidad absoluta debido a la aplicación del decreto de la inamovilidad vigente.

Finalidad

La finalidad de la estabilidad consiste en garantizar la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo. Tal como lo establece el artículo 86 de la LOTT

Trabajadores excluidos del régimen de estabilidad laboral.

Artículo 88 Trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad

Estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley:

- 1.- Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
- 2.- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
- 3.- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley.

El artículo anterior establece que trabajadores no están amparados por la estabilidad laboral en la LOTT.

Procedimiento a seguir para solicitar amparo por estabilidad laboral.

Artículo 88 Procedimiento aplicable

El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en esta Ley y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La sentencia emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente es definitivamente firme e irrecurable.

Artículo 89 Procedimiento de estabilidad

Cuando el patrono o patrona despidiera a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días

hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Artículo 90 Decisión del procedimiento

El Juez o Jueza de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

Artículo 91 Ejecución forzosa de la decisión

Definitivamente firme la sentencia del Juez o Jueza de Juicio que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el trabajador o trabajadora, se procederá a su reenganche y al pago de los salarios caídos durante el procedimiento y hasta la efectiva reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciera a partir del cuarto día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante. Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público.

Artículo 93 Improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad

Si el trabajador amparado o trabajadora amparada por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad. En caso que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciera en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

Inamovilidad

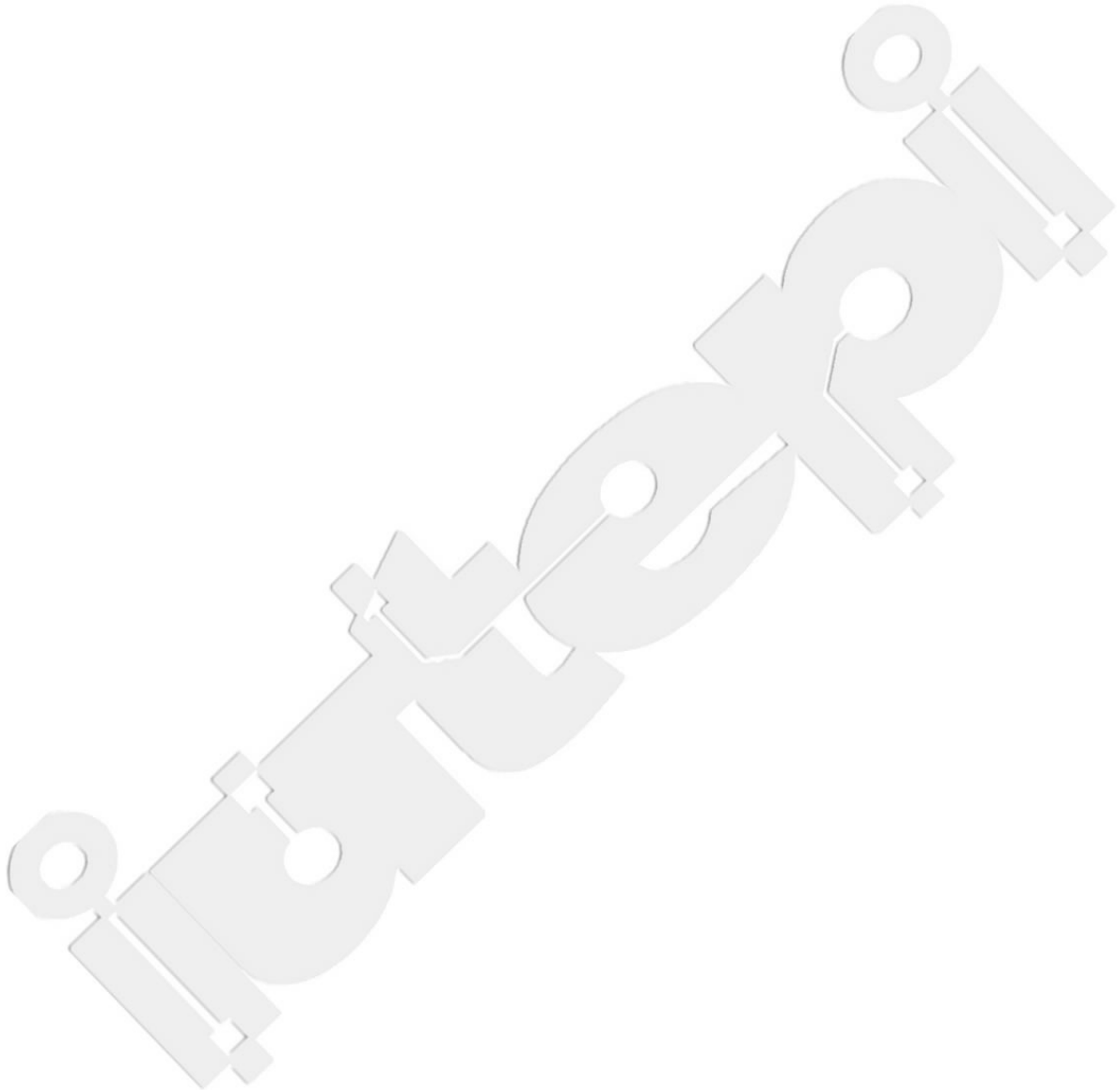
Artículo 94 Inamovilidad

Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y de las trabajadoras, en el proceso social de trabajo. La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y de las trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se

ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Se observó el procedimiento para solicitar la estabilidad laboral en una organización, el cual lo prevé la ley orgánica del trabajo., este contiene qué el juez debe conocer de dicha causa, sentencia y ejecución de la misma. Además la nueva ley incorpora la inamovilidad como medida de protección a sus trabajadores.



Bibliografía

- Alfonzo Guzmán, Rafael J.**, *Nueva Didáctica del Derecho Laboral Venezolano*. Editorial Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela, Año: 2001.
- Carballo Mena, Cesar Augusto**. *Derecho Laboral Venezolano (Ensayos)*. Editorial Universidad Católica Andrés Bello Caracas, Año: 2008
- Constitución de la república bolivariana de Venezuela**. Ediciones Juan Garay. Enero 2001. Reedición
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras**, Gaceta Oficial Ext. No. 6076 del 7 de mayo de 2012.
- Garay, Juan. L. D.R.V. y F. de Ley Orgánica Del Trabajo. De Los Trabajadores Y Trabajadoras** Comentada y con casos prácticos. Ediciones Juan Garay, Año: 2012.
- Flores Gómez, Fernando y Carvajal, Gustavo (2013)** *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa. España.
- Frías F., Patricio (2001)**. *Desafíos de la modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. LOM Ediciones. Santiago de Chile.
- Llinas vegas, Julián**. *Derecho Laboral en Venezuela*. Editorial Trazos. Año: 1976, 2009
- Martínez, M. (2007)** *Régimen jurídico de las presunciones*. Editorial Dykinson, S.L. Madrid, España.
- <https://definicion.mx/trabajador/> Consultada el 07 de junio de 2019.
- <http://inn-edu.com/Liderazgo/DruckerElTrabajador.html>. Consultada el 07 de junio de 2019
- www.rae.es/ consultada el 07 de junio de 2019