

EL NACIONAL

29 de enero 2007

Economía 18

Ahiana Figueroa

Leyes laborales incrementan en 80% los costos de nómina de las empresas / Discapacidad / Período de lactancia / Una ley de estabilidad /

Lopcymat

Leyes laborales incrementan en 80% los costos de nómina de las empresas

Las normativas laborales sancionadas en los últimos años han incrementado los gastos de las empresas para mantener su plantilla de empleados. Normas como la *Lopcymat*, la ley de la lactancia materna y la ley para personas discapacitadas obligan al patrono a realizar erogaciones distintas al pago de la nómina

Las empresas venezolanas se tendrán que adecuar este año a lo que establecen las nuevas leyes laborales creadas en los últimos años, y se enfrentarán a una mayor supervisión de los entes gubernamentales encargados de hacer valer esas normativas. Sin embargo, desde el punto de vista presupuestario tendrán que invertir mayores recursos para cumplir con lo que les exigen. El ex presidente de Consecomercio, Aurelio Concheso, explica que para el patrono existe una nueva carga económica muy importante que se instruye en cada una de las normativas laborales, que redundan en un incremento de costos y, por supuesto, la partida laboral ha tomado un porcentaje mayor respecto del costo total que pactó la empresa durante su ejercicio económico. "Es muy difícil cuantificar exactamente cuánto le cuesta un trabajador a un empresario, pero existe alrededor de 80% adicional en el costo que debe enfrentar el patrono por cada trabajador. Además este porcentaje dependerá del tamaño de la empresa y del número de trabajadores, mientras más grande sea la compañía, mayores serán los gastos", indicó. De todas las nuevas normativas, para el experto laboral, la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente del Trabajo (*Lopcymat*) es la que mayores gastos genera al patrono. "Sin embargo, lo que ha generado mayores costos a las empresas es la inamovilidad laboral. Todas estas leyes que se han creado y que pretenden ayudar al trabajador más bien le han hecho un gran daño. Lo que se ha debido hacer es estimular a las empresas que necesitan mano de obra y no crearle más medidas restrictivas", afirmó. De acuerdo con cálculos del experto laboral Arturo Guevara, por cada 100 bolívares que la empresa utiliza para cancelar el salario a cada trabajador, deberá invertir 180 bolívares adicionales cuando comience a aplicarse las nuevas leyes laborales. Actualmente, ese gasto adicional anual en el cual debe incurrir el patrono es de 141 bolívares por cada 100 bolívares. Es decir, que los costos de las empresas aumentan 25%, esto sin contar con los gastos asociados para poder cumplir normas como la *Lopcymat*.

Proteccionismo 85% de las 43 normas laborales vigentes en el país han sido aprobadas en los últimos 7 años, las cuales tienen una tendencia proteccionista hacia el trabajador, pero con desventaja hacia los empresarios. De acuerdo con el experto laboral, Jair De Freitas De Jesús, durante este año se prevé una mayor supervisión de los entes encargados de la administración laboral como las inspectorías del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (*Inpsasel*). "Más que un año legislativo, será un año de aplicación normativa; ello implica un rol protagónico tanto del Inpsasel, en cuanto a la verificación del cumplimiento de la *Lopcymat*, como de las unidades de supervisión del Mintra, mediante nuevas inspecciones", dijo. Destaca que el tema fundamental no es qué tan difícil es cumplir una obligación desde el punto de vista de la norma, sino llevarla a cabo. Por ejemplo, la solvencia laboral derivó en una práctica que hace que el trámite administrativo sea muy difícil para obtener el documento. Explica De Freitas que hace siete u ocho años Venezuela era un país en donde se cumplían las obligaciones laborales, algunas con más prioridades que otras, básicamente las derivadas de la Ley Orgánica del Trabajo, como el pago de salarios, de las prestaciones sociales, entre otras. Sin embargo -señaló-, lo que ha sucedido con las nuevas instrumentaciones es que hay un mayor control sobre la actividad empresarial en cuanto al cumplimiento de las obligaciones. "Estos procedimientos engorrosos colocan al empresariado en una situación de desventaja frente al trabajador, ya que éste siente que en esa continua supervisión al patrono, introduce un reclamo porque sabe que puede obtener un beneficio económico, y económicamente el empresario depende de resolver esta situación para obtener los documentos".

Carga mayor A juicio de De Freitas, miembro del bufete de abogados García, Riera, Verde, la carga para las empresas con la adopción de las leyes laborales se ha vuelto mucho más onerosa, porque al establecerse beneficios en unidades tributarias -y ésta varía en el tiempo de acuerdo con la inflación-, genera que la estructura presupuestaria impulse un desplazamiento hacia la partida laboral.

"Hoy un trabajador le cuesta más a la empresa de lo que le costaba hace 10 o 15 años, pero la pregunta es cuánto le cuesta a una empresa estar al día en sus cargas laborales; esto exige la contratación de personal, gestores, abogados, servicio médico y de salud". Igualmente sostiene que las nuevas normas y la cantidad de obligaciones patronales que de ellas se derivan, implican un gerente de recursos humanos distinto, que debe permanecer informado y al tanto de las incidencias en cuanto a su aplicación.

RECUADRO

Discapacidad

Promulgada el 5 de enero de 2007. Obligatoriedad de contratación de personas discapacitadas en la empresa (5% del total de la nómina). Registro patronal de trabajadores con discapacidad mediante informes semestrales al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (aún no creado) y al Instituto Nacional de Estadísticas. Sanciones entre 100 y 1.000 unidades tributarias en caso de incumplir el porcentaje de contratación y entre 30 y 60 UT en caso de no llevar el registro patronal. Por impedir acceso a animales de asistencia entre 10 a 30 UT y cierre del establecimiento entre 48 y 72 horas. El infractor deberá pagar la multa o cumplir la sanción en un plazo de 5 días desde su notificación. La reincidencia en el incumplimiento acarreará la duplicación de la multa o sanción.

RECUADRO

Período de lactancia

9 meses a partir del parto, puede extenderse a 12 meses en los supuestos siguientes: cuando el patrono no mantenga guardería infantil o servicio de educación inicial, parto múltiple y problemas de salud en la madre y los hijos. Para disfrutar de los descansos para amamantar debe presentarse mensualmente al patrono "...un certificado de consulta de control de salud del hijo... expedido por un centro de salud, en el cual deje constancia de la asistencia oportuna a la consulta, del amamantamiento y, de ser el caso, de la condición de salud de la madre, o de su hijo o hija, si fuere el caso". Derecho de abstenerse de ejecutar tareas: "la mujer trabajadora durante el embarazo y hasta 12 meses después del parto tiene derecho a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo, así como la de su futuro hijo, sin que ello implique un menoscabo de sus condiciones de trabajo". Las sanciones por incumplimiento son entre 1 y 4 salarios mínimos y no excluye posibles sanciones de la *Lopcymat* o de la Lopna.

RECUADRO

Una ley de estabilidad

La plenaria de la Asamblea Nacional ratificó, el pasado mes de septiembre, un nuevo decreto de inamovilidad laboral, publicado en la Gaceta Oficial número 38.532, en vigencia desde el primero de octubre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2007, a favor de trabajadores públicos y privados regidos por la Ley Orgánica del Trabajo. Establece el decreto que los trabajadores amparados por la prórroga de inamovilidad laboral especial no podrán ser despedidos, desmejorados ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del trabajo de la jurisdicción. Quedan exceptuados de su aplicación los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen para la fecha un salario básico mensual superior a 633.600 bolívares y los funcionarios del sector público que conservan la estabilidad prevista en la normativa legal que los rige. Hasta la fecha van 10 decretos de inamovilidad desde abril de 2002. Diputados de la Comisión de Desarrollo Social expresaron en su oportunidad, la necesidad de proteger el derecho al trabajo y la

estabilidad de los venezolanos, por lo que consideraron que la Asamblea legisle sobre esta materia, reformando la LOT en lo que se refiere a la estabilidad o a la inamovilidad, o la creación de una ley especial que proteja o garantice el derecho de los trabajadores. Consideraron pertinente crear esta ley especial, pues a pesar de los decretos, los empresarios siguen despidiendo a los trabajadores sin justificativos. Por esta razón se propuso convocar una mesa de diálogo con los ministerios del Trabajo y de Economía Popular, así como con comisiones referidas al área económica y social, sobre los ajustes legislativos necesarios para lograr la protección del trabajador, y cristalizar medidas estructurales para evitar estos despidos y cierre fraudulento de empresas para no cancelar prestaciones.

Lopcymat

El reglamento de la **Lopcymat**, en vigencia a partir del primero de enero de 2007, establece que todo patrono deberá constituir y registrar un Comité de Seguridad y Salud Laboral adaptado a los requisitos de la **Lopcymat** y del reglamento en un período que no deberá exceder de cuatro meses. Todo patrono que haya constituido servicios médicos deberá organizar y mantener un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en un período no mayor a cuatro meses. Toda empresa que haya elaborado un Programa de Higiene y Seguridad deberá elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Social en el Trabajo adaptado a los requisitos de la **Lopcymat** en un período no mayor a cuatro meses. Como competencia adicional del Inpsasel, el reglamento establece realizar peritajes legales, a través de experticias calificadas o informes técnicos, en materia de seguridad y salud en el trabajo.