

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Juventud Productiva

Fue publicada en Gaceta Oficial N° 40.540, de fecha trece (13) de noviembre de 2014, la cual tiene como finalidad “*promover, regular y consolidar mecanismos para la participación de la juventud en el proceso social del trabajo, garantizando su cumplimiento mediante la formación técnica, tecnológica científica y humanística, sin necesidad de experiencia previa*”. Estableciendo como principios rectores “*la educación y la formación continua permanente, el pleno ejercicio de su personalidad, la valoración épica del trabajo, la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciado con los valores de la identidad con visión latinoamericana y universal*”, tal como lo prevén sus artículos 1 y 2.

La Ley establece la incorporación al proceso social de trabajo a jóvenes hasta los treinta (30) años de edad, en cualquier modalidad de ocupación; señalando asimismo, que será un derecho de los jóvenes el tener un empleo digno.

¿Es obligatorio para las empresas dar permiso a los trabajadores para sus estudios?

Según lo previsto en el artículo 8 de la referida Ley, los empleadores deberán otorgar los permisos para que los jóvenes que se encuentren bajo su dependencia laboral, puedan asistir a sus centros de formación; sin embargo la ley no señala si estos permisos serán o no remunerados.

Aunque, “*la licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés*”, se encuentra contemplada como causal de suspensión de la relación de trabajo, conforme a la norma del artículo 72 de la Ley Orgánica de los Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), siendo que la principal consecuencia o efecto de las situación de “Suspensión de la relación”, es que “*el trabajador o trabajadora no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario*” (art. 73 LOTT).

De manera que, aun cuando ésta nueva ley establece la obligación de que el patrono “conceda” este tipo de permisos o licencias para estudios, la misma no establece si es remunerado o no, por lo que, considerando que dicho permiso es una causal de suspensión de la relación, debe entenderse que la regla general es que el patrono en tales supuestos no está obligado a pagar el salario.

¿Qué es el Registro Nacional de la Juventud?

El “Registro Nacional de la Juventud Trabajadora y Productiva” es un organismo adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Juventud y el Deporte, el cual tendrá como objeto levantar la información personal y confidencial de los jóvenes de acuerdo a sus aptitudes y vocación, la cual, se clasificará según su ámbito territorial, por Estados, Municipios, Parroquias y localidades, tal como lo establece el artículo 10 de Ley para la Juventud Productiva; en consecuencia, de acuerdo a esta norma, los jóvenes deben inscribirse en el referido Registro, siendo que aún se desconoce dónde y cómo se realizará esa inscripción.

¿Existe obligación legal para las empresas de aceptar pasantes?

El artículo 13, dispone que *“los empleadores admitirán como pasantes en áreas específicas, a jóvenes que se encuentren inscritos en el Registro Nacional de la Juventud Trabajadora, que cursen estudios y ameriten esta fase de formación para su culminación formal, los centros de estudios deberán presentar postulaciones para garantizar el proceso de formación integral”*

Es decir, para realizar pasantías los jóvenes deberán estar inscritos en el Registro Nacional de la Juventud Trabajadora, y las entidades de trabajo deberán remitir al órgano con competencia en materia de juventud un informe contentivo del seguimiento y evaluación de desempeño de los jóvenes en sus pasantías, sin embargo la ley no dispone las fechas o periodos de presentación de los informes.

Respecto a la relación Pasante/Empresa, la misma no reviste carácter laboral, ya que la participación del pasante en la empresa deviene de su formación como estudiante, esto conforme a los artículos 306 y 307 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), los cuales establecen lo siguiente:

“De las Pasantías.-

Artículo 306. Se entiende por pasantía la forma de participación en el proceso social de trabajo que realiza un o una estudiante como parte de su formación. El o la pasante efectúa esta actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor o tutora, durante un tiempo determinado y un programa de formación específico. No se considerará relación de trabajo la establecida entre el o la pasante y la entidad que lo admite, lo que no impide el otorgamiento de una beca o aporte económico para facilitar su formación en el proceso social de trabajo.”

“Obligaciones del pasante o la pasante.-

Artículo 307. La relación entre el o la pasante y la entidad que lo admite no es laboral; sin embargo, el o la pasante debe observar un horario, cumplir con las normas de disciplina y trabajo, seguir las instrucciones durante su proceso de enseñanza aprendizaje. Toda pasantía debe transcurrir en un tiempo determinado, al final del cual el o la pasante presentará un informe y recibirá una calificación del tutor o tutora.” (Negrillas y subrayado nuestro).

Siendo así, la relación entre el pasante y la empresa no es de carácter laboral, en consecuencia no genera el pago de un salario por parte de la empresa ni demás beneficios laborales a favor del pasante, por lo tanto, la empresa no debe inscribir al pasante en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), ni en el Fondo de Ahorro Obligatorio para Viviendas (FAOV), o algún otro ente prestacional; tampoco se le debe otorgar el beneficio de alimentación, ni gozan de inamovilidad ni de estabilidad laboral.

Sin embargo, cabe la posibilidad de que la empresa otorgue al pasante algún tipo de **beca, ayuda o aporte económico** para colaborar con su formación o gastos de transporte, entre otros, el cual no debe ser igual al salario mínimo (puede ser inferior o superior), y no puede ser cancelado dentro de la nómina de la empresa.

No obstante que la relación no sea laboral, se debe establecer el tiempo exacto de las pasantías, ya que las mismas **son por tiempo determinado**, el pasante de igual forma debe cumplir un horario y seguir las instrucciones de la empresa y al finalizar la pasantía, deberá emitir un informe y recibir una calificación. Por su parte, la empresa deberá hacer un seguimiento y evaluación al desempeño del pasante y remitir un informe a la institución educativa respectiva.

En consecuencia, una vez culminadas las pasantías éstos no tienen derecho a percibir prestaciones sociales ni a los derechos irrenunciables de los trabajadores como utilidades, vacaciones, bono vacacional ni otros conceptos, ya que no devengan salario sino que **disfrutan de una beca de estudio que no tiene carácter salarial alguno**.

Ahora bien, al momento de haber finalizado las pasantías, si la empresa continúa con el pasante a su servicio, se entenderá que inició una relación laboral a los efectos establecidos en la LOTTT.

En conclusión, la Ley para la Juventud Productiva, obliga a las empresas a otorgar los permisos necesarios para que los jóvenes bajo su dependencia laboral, puedan asistir a sus centros de formación; y, a admitir como pasantes en áreas específicas, a los jóvenes inscritos en el Registro Nacional de la Juventud Trabajadora, que cursen estudios que ameriten experimentar una fase de formación práctica para su culminación formal, entendiéndose que tal relación no es de carácter laboral, es por tiempo determinado, y por lo tanto no devengan salario sino que disfrutan de una beca de estudio que no tiene carácter salarial alguno.

“Aguilar, Machado, Sosa & Asociados”