

Régimen de pagos de indemnizaciones por incapacidad (reposos) a causa de enfermedades, maternidad y otras contingencias.-

I. De la incapacidad y las indemnizaciones por incapacidad.-

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas (1979) define la incapacidad en el trabajo como un “*impedimento psicofísico que impide la realización de tareas o trabajos con la asiduidad e intensidad requeridas. Adversidad casual, accidental o culposa que se opone durante algún tiempo a la prestación de los servicios subordinados*”.

De acuerdo a ello, la incapacidad laboral constituye un obstáculo temporal o permanente durante la vida profesional del trabajador que lleva consigo la imposibilidad de continuar el trabajo habitual; lo cual implica la suspensión de la relación de trabajo aunque se mantenga la vinculación jurídica entre el patrono y el trabajador. Así, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), dispone como causas de suspensión de la relación de trabajo, las siguientes:

“Artículo 72. La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses.

b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses.

c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad...”

(Negrillas y subrayado nuestro).

Tal y como señala la citada norma, mientras los trabajadores se encuentren incapacitados de forma parcial o permanente para cumplir con sus funciones habituales en la empresa -siempre que la inhabilitación sea originada por un accidente o una enfermedad, sea o no de índole

profesional- o se trate de licencia por maternidad, se entiende que **la relación laboral está suspendida** y, en consecuencia, el trabajador no está obligado a prestar el servicio **ni el patrono a pagar el salario**, tal y como lo establece la primera parte del artículo 73 de la LOTTT. Correspondiendo únicamente al patrono el pago de un “complemento” de indemnización de la seguridad social, según se detalla seguidamente.

Ahora bien, no estando obligado el patrono a pagar el salario, mientras dure la incapacidad o reposo, la legislación venezolana a los fines de garantizarle un sustento a los trabajadores que se encuentren en esta situación, cubriendo así la respectiva contingencia, asigna al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (en lo sucesivo IVSS) la obligación de pagar una “indemnización” a los trabajadores incapacitados por motivo de enfermedad, accidente o reposos pre y postnatal.

Es necesario diferenciar la “indemnización” que paga o debe pagar el Seguro Social por causa de la incapacidad, del “salario” que paga el patrono ordinariamente por la prestación de servicios. En tal sentido, el artículo 104 de la LOTTT dispone:

“Artículo. 104: 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.” (Negrillas y subrayado nuestro).

El salario constituye la remuneración que percibe el trabajador por prestar un determinado **servicio** a su patrono, por lo que si aquél no labora ni cumple las funciones para las cuales fue contratado, no puede percibirlo. Mientras que la “indemnización” a cargo de la seguridad social,

más bien es una garantía o especie de “seguro”, que se da sustitivamente al trabajador que ha sufrido una contingencia con motivo de la cual no puede laborar ni percibir salario.

De tal manera que, aún cuando se tome el tiempo de reposo como efectivamente laborado para algunos fines o cálculos legales, lo cierto es que el trabajador no se encuentra realizando sus actividades habituales y, en consecuencia, no tiene derecho a percibir salario sino una indemnización en los términos anteriormente planteados, variando el monto de dicha indemnización, dependiendo de la contingencia que se sufra y conforme a los parámetros previstos en las normas sobre seguridad social.

I. Del pago de los reposos de los trabajadores ocasionados por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales y por reposos derivados de enfermedades no profesionales. Salarios y Beneficios.

En los casos de suspensión de la relación laboral contemplados en los literales a) y b) del artículo 72 de la LOTTT, relativos a las enfermedades y accidentes comunes o profesionales (contraídas con ocasión del trabajo), el pago de la indemnización que recibirá el trabajador corresponde principalmente a la seguridad Social, y complementariamente al patrono. En tal sentido, la norma del artículo 141 del Reglamento de la Ley del Seguro Social dispone:

“Artículo 141: En caso de enfermedad o accidente que le incapacite para el trabajo, el asegurado tendrá derecho desde el cuarto (4º) día de incapacidad y hasta por cincuenta y dos (52) semanas consecutivas, a una indemnización diaria equivalente a los dos tercios (2/3) del promedio diario de salario, a cual se pagará por períodos vencidos. Dicho promedio se determinará de la siguiente forma:

a. Se sumarán los salarios semanales sobre los cuales se hubiere cotizado o recibido prestaciones en dinero, durante el período señalado en el último documento de comprobación de derechos emitidos por el instituto. El total así obtenido se dividirá entre el número de semanas de que conste dicho período; y

b. El cociente (Sic) resultante de la operación indicada en la letra anterior, se dividirá entre siete (7) para obtener así el promedio diario del salario.”

(Negritas y subrayado nuestro).

Del artículo anteriormente transcrito, se desprende que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) debe pagar una indemnización diaria equivalente a dos tercios (2/3) del promedio diario del salario de los trabajadores que se encuentren incapacitados temporalmente para el trabajo debido a enfermedad o accidente, es decir, que los trabajadores mientras se encuentren incapacitados por las razones antes mencionadas, no perciben su salario sino una indemnización que será reconocida a partir del cuarto día de reposo y pagada por el IVSS en los términos antes señalados. Lo que no queda claro es quién –si el patrono o el IVSS- debe asumir el pago de la indemnización correspondiente a los primeros tres días de reposo, sobre lo cual volveremos más adelante.

Adicionalmente, con la entrada en vigencia de la LOTTT, se prevé conforme a la norma del artículo 73, que en estos supuestos de incapacidad por “enfermedades” comunes y ocupacionales, el patrono “pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social”, con lo cual, a partir de esta ley (07-05-12), el trabajador incapacitado (de reposo) debe percibir una indemnización equivalente al 100% de su salario, de la cual 2/3 debe ser pagado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, y 1/3 por el patrono.

En complemento de lo expuesto podemos destacar que, sólo corresponderá al patrono el pago del 100% de la indemnización, en aquellos casos en “que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado a la seguridad social por responsabilidad del patrono”, conforme lo prevé la misma norma del citado artículo 73 de la LOTTT.

Debe tenerse en consideración que para el pago de las respectivas indemnizaciones, el IVSS requiere de reposos (certificados de incapacidad) expedidos y/o convalidados por el mismo organismo, motivo por el cual, el patrono para pagar la cuota parte que le corresponde (1/3 de salario), también debe exigir el referido “Certificado de Incapacidad” expedido por el IVSS, sin

que puedan sustituirse por otros instrumentos, tales como constancia de asistencia a consulta, o reposos dictaminados por otros centros asistenciales públicos o privados (Clínicas, CDIs., Ambulatorios, etc.).

Resaltamos que con motivo de la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional, adicional o paralelamente, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), establece que el trabajador tendrá derecho a prestaciones dinerarias equivalentes al cien por ciento (100%) del monto del salario de referencia de cotización correspondiente al número de días que dure la discapacidad; y que dicha prestación se contará a partir del cuarto (4º) día de la ausencia ocasionada por el accidente o la enfermedad y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación o de la declaratoria de discapacidad permanente o de la muerte. **Esta indemnización por accidente o enfermedad profesionales debe ser pagada por la Tesorería de Seguridad Social**, sin embargo, en la práctica, no se está pagando a los trabajadores esta indemnización que es por cuenta del Estado, pues para ello se requiere la creación del referido organismo denominado Tesorería de Seguridad Social, que aún no existe, a pesar de estar previsto en la referida ley orgánica desde su vigencia en el año 2005, por lo que se sigue aplicando únicamente el régimen contemplado en la Ley de Seguro Social, previsto para las enfermedades comunes o no profesionales.

II. Del carácter irrenunciable de los descansos pre y post natales y las indemnizaciones que debe pagar el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales a las trabajadoras durante los descansos de maternidad.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 336 establece el derecho de las trabajadoras a disfrutar de un descanso de 26 semanas, distribuidas en seis (6) semanas antes del parto y veinte (20) después del mismo, señalando seguidamente lo siguiente:

“Artículo 386: Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal.

Los descansos de maternidad son irrenunciables.”

(Negritas y subrayado nuestro)

Tal y como expresa la citada norma, los descansos pre y post natales son de carácter irrenunciable y las trabajadoras por su simple voluntad no pueden desistir de su ejercicio. Por esta razón es errada la supuesta recomendación emitida por el IVSS a algunas empresas, según la cual las trabajadoras pueden presentar una carta en la empresa mediante la cual se comprometen a asumir la responsabilidad de cualquier eventualidad que se presente producto de su estado de gravidez, ya que tal y como lo establece expresamente la ley, las trabajadoras no pueden reincorporarse a sus actividades habituales antes de que culmine su período reglamentario de descanso.

Como se dijo previamente, la licencia o permiso por maternidad o paternidad constituye un motivo de suspensión de la relación laboral contemplado en el artículo 72 de la LOTTT, y tal y como señala la referida norma, mientras las trabajadoras se encuentren disfrutando del mismo, se entiende que la relación laboral está suspendida y que las trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios, ni el patrono se encuentra obligado a pagar los salarios (como se establece en el artículo 73 *eiusdem*).

Ahora bien, en virtud de que el patrono no está obligado a pagar a las trabajadoras el salario mientras la relación de trabajo esté suspendida por motivos de licencia por maternidad, el artículo 11 de la Ley del Seguro Social dispone:

“Artículo 11: Las aseguradas tienen derecho a la prestación médica que se requiera con ocasión de su maternidad y a una indemnización diaria, durante los permisos de maternidad y por adopción establecidos legalmente, la cual no podrá ser inferior al salario normal devengado por la beneficiaria en el mes

inmediatamente anterior a la iniciación de los permisos o a la fecha en que estos debieron otorgarse de conformidad con esta Ley.”
(Negritas y subrayado nuestro)

Del artículo anteriormente transcrito se desprende que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) debe pagar a las aseguradas y asegurados que se encuentren disfrutando de sus licencias por maternidad o paternidad, una indemnización diaria que no podrá ser inferior al salario normal devengado en el mes inmediatamente anterior al inicio de los permisos, sin que exista para el patrono obligación legal de pagar dicha indemnización, ni salario alguno.

III. Régimen aplicable a otros reposos. (Puerperio, adopción y atención de familiares enfermos).

Existen otros casos contemplados en la legislación venezolana en los que se conceden permisos por incapacidad. El primero de ellos viene dado por la licencia de paternidad concebida en la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad:

*“Artículo 9.- El **padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce días continuos**, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia. A tal efecto, el trabajador deberá presentar ante el patrono o patrona el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en la cual conste su carácter de progenitor.*

En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de las complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un periodo igual a catorce días continuos. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de veintiún días continuos. Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. Todos los supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes.

El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a

partir de que lamisca sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

*Los permisos o licencias de paternidad no serán renunciables y deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador en la empresa, establecimiento, explotación o faena. Cuando un trabajador solicite inmediatamente después del permiso o licencia de paternidad las vacaciones a que tuviera derecho, el patrono o patrona esta en la obligación de concedérselas. **La licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social.***

(Negritas y subrayado nuestro)

Similar disposición contempla la LOTTT que dispone:

***“Artículo 339. Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos** contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes.*

Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral contado a partir del alumbramiento. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.”

(Negritas y subrayado nuestro)

De acuerdo a lo anterior, al trabajador que se haya convertido en padre se le concederá un permiso de paternidad de catorce (14) días continuos, contados a partir del nacimiento del hijo si se trata de un parto simple, y de veintiún (21) días continuos si es múltiple. Si se produce una enfermedad grave del recién nacido o la madre tiene complicaciones de salud que coloquen en riesgo su vida, el permiso para el padre se extenderá por un periodo igual a catorce (14) días continuos. Y si fallece la madre, el padre tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. Adicionalmente, se establece que este período de permiso de paternidad será renumerado por el IVSS.

Otro caso lo constituye el hecho de que al trabajador o trabajadora se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años. Cuando esto ocurre, la LOTTT dispone en su artículo 340, el derecho de la mujer a un descanso de maternidad durante un período de veintiséis (26) semanas a

partir de la fecha en que le sea otorgada la colocación familiar, con la consecuente indemnización a la madre adoptiva durante este período.

Si se trata de un trabajador (hombre) a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años, la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad también le da derecho a éste de disfrutar de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce (14) días continuos, contados a partir de que la adopción sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Y la norma aclara además, que esta indemnización será sufragada por el sistema de seguridad social (artículo 9).

En relación a la concesión de **permisos para atender a familiares enfermos o incapacitados**, ninguna disposición legal contempla la obligatoriedad de tales permisos, ni mucho menos que los mismos deban ser remunerados. Ahora bien, y en base al régimen de pagos de indemnizaciones por incapacidad (reposos) a causa de enfermedades, maternidad y otras contingencias, establecido previamente, a continuación responderemos las inquietudes planteadas, a saber:

1. ¿Cuál es la obligación de la empresa de cancelar los reposos médicos que no estén validado por el seguro social?

Siendo que el IVSS para el pago de las respectivas indemnizaciones, requiere de reposos (certificados de incapacidad) expedidos y/o convalidados por el mismo organismo, motivo por el cual, el patrono para pagar la cuotaparte que le corresponde (1/3 de salario), **también debe exigir el referido “Certificado de Incapacidad”** expedido por el IVSS, sin que puedan sustituirse por otros instrumentos, tales como constancia de asistencia a consulta, o reposos dictaminados por otros centros asistenciales públicos o privados (Clínicas, CDI., Ambulatorios, etc.).

De manera que, una vez que el Trabajador valide su reposo ante el IVSS (siendo ésta su obligación), es que tendrá derecho a recibir la indemnización correspondiente. Por lo que, **la**

empresa no está en la obligación de pagar reposos médicos que no sean validados por el IVSS.

2. ¿Cómo se deben cancelar los reposos validados por el Seguro social?

Para el pago de reposos validados por el Seguro Social, conforme a lo establecido previamente, debe seguirse el procedimiento establecido por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la Ley del Seguro Social, siendo que cuando los reposos excedan de 3 días, la empresa sólo está en la obligación de pagar 1/3 del monto del salario a modo de indemnización, y corresponderá a la Seguridad Social asumir el pago de los 2/3 restantes. Dichas disposiciones se encuentran contempladas en los artículos 72 y 73 de la LOTTT y 141 del Reglamento del Seguro Social¹.

Ahora bien, es importante señalar que la obligación por parte de la empresa de pagar 1/3 del salario a modo de indemnización mientras el trabajador se encuentra incapacitado (de reposo), es una consecuencia del pago de los 2/3 que efectúa la Seguridad Social en virtud de las normas antes mencionadas, pues el referido artículo 73 LOTTT precisa que “[e]n los casos de los literales a) y b) del artículo anterior, el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social”. Lo que permite inferir que el pago por parte del seguro social es la base para establecer la “diferencia” que pagará la empresa.

3. ¿Cuál es la obligación de la empresa de cancelar los 3 primeros días de los reposos médicos que no estén validado por el seguro social, ya que este ente no valida reposos por 3 días?

¹Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social de fecha 30 de abril de 2012, publicado en Gaceta Oficial N° 39.912.

Según se desprende de las normas antes transcritas, es por cuenta de la seguridad social el pago de las indemnizaciones al trabajador, a partir del cuarto (4°) día de incapacidad, surgiendo la interrogante, respecto a quién corresponde el pago de los tres (3) primeros días, o de las incapacidades que sólo afecten al trabajador por uno (1), dos (2) o tres (3) días. En torno a ello, debemos observar que en tales situaciones, también nos **encontramos ante la figura de la suspensión de la relación laboral** –antes referida- , por lo que, su consecuencia jurídica es que el patrono no está obligado a pagar el salario por esos tres (3) primeros días, siendo que la ausencia -obviamente- justificada del trabajador, no puede constituir una causal de despido, pero tampoco implica que el patrono esté obligado a pagar el salario.

Excepcionalmente, los patronos pueden contraer la obligación de pago de la indemnización de estos tres (3) primeros días a través de contrataciones colectivas u otros convenidos, **pero sin que exista obligación “legal” al respecto.**

Añadimos que, no existiendo la obligación para el IVSS de pagar los 2/3 equivalentes al salario, tampoco surge para el patrono la obligación de pagar el tercio (1/3) restante, pues éste es “complemento” del primero, como claramente se infiere de la norma del artículo 73 de la LOTTT, ya referida.

Respecto al pago del ticket alimentación durante los tres primeros días de incapacidad (reposo), al no haber hecho la norma alguna distinción, debemos concluir que el beneficio debe ser pagado normalmente, independiente del régimen aplicable al pago de lo que le corresponda al trabajador por indemnización.

4. ¿Cuál es la obligación o en qué casos el patrono podrá descontar los días de descanso por faltas justificada e injustificada?

Debemos comenzar por indicar, que la legislación venezolana en materia laboral no contiene ningún tipo de disposición que obligue a los patronos a conceder permisos a sus trabajadores para que éstos realicen diligencias personales, siendo que el otorgamiento de dichos permisos es absolutamente discrecional, en consecuencia es decisión de la empresa concederle al trabajador parte de su jornada laboral para tales fines y las condiciones de dicho permiso, es decir, su duración y remuneración, ya que puede o no pagar el salario correspondiente a las horas o días solicitados, todo en virtud de que no estaría laborando efectivamente en la empresa durante dicho tiempo.

En consecuencia, **nada obliga a las entidades de trabajo a permitirle a sus trabajadores que inviertan parte de su jornada laboral en actividades que no sean productivas para la empresa y mucho menos a pagar alguna remuneración o beneficio durante ese tiempo**, sin embargo, nada obsta para que la empresa conceda a sus trabajadores permisos no remunerados para realizar determinadas gestiones, por ejemplo tramitación de documentos de identidad, certificados médicos, licencias para conducir, entre otros, considerando dichas faltas justificadas, pero sin pagar ningún tipo de remuneración (ni salario, ni beneficio de alimentación).

Ahora bien, además de que es potestativo de la empresa otorgar permisos a los trabajadores para realizar diligencias personales, entendemos que la principal duda es qué hacer en los casos en los cuales el trabajador se ausenta “sin permiso” a su trabajo y estas faltas totalizan 2 o más a la semana. Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (en adelante LOTT), establece:

“Artículo 119. El trabajador o trabajadora tienen 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 los 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.
(Negritas y subrayado nuestro)

Como se observa, el legislador señala que el pago del día de descanso corresponde a los trabajadores que hayan prestado servicio durante los días hábiles de su jornada semanal (es decir, 5 días), asimismo, también contempla que dicho pago o remuneración del día de descanso, no se perderá si el trabajador faltare un (1) día a su trabajo (labora 4 días), lo que por interpretación en contrario, implica que si se perderá ese derecho (al pago del día de descanso) cuando el trabajador falte dos (2) o más días a su jornada semanal.

En consecuencia, las inasistencias de los trabajadores a su jornada habitual semanal, en cuanto totalicen 2 o más, dan lugar al descuento de la remuneración correspondiente por los días de descanso.

Inasistencia justificada.-

Existen causas justificadas para ausentarse o faltar al trabajo, como por ejemplo, rehabilitación o enfermedad, sin embargo, no existe normativa laboral vigente que obligue a la empresa a pagar el salario de los días u horas no laboradas por tales motivos, por lo que los mismos pueden ser descontados del salario quincenal o mensual del trabajador según sea el caso.

Finalmente, tenemos que la norma contenida en el literal f) del artículo 79 LOTTT, establece como una causa justificada de despido, la inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días

hábiles en el periodo de un (1) mes, por lo que además ésta sería otra alternativa que tiene la empresa para controlar las inasistencias al trabajo y sancionar tales conductas.

CONCLUSIONES.

Con base en las anteriores consideraciones podemos concluir:

1. La incapacidad en materia laboral implica la suspensión de la relación de trabajo aunque se mantenga la vinculación jurídica entre el patrono y el trabajador.
2. El pago de indemnización por incapacidad derivada de enfermedad o accidente (común o profesional) corresponde a la seguridad social, quien debe pagar un equivalente a 2/3 del salario del trabajador y al patrono quien paga 1/3 de dicha indemnización, la cual no constituye salario sino una garantía que la seguridad social le otorga al trabajador cuando sufre una contingencia.
3. El pago de la indemnización de incapacidad por motivo de enfermedad o accidente está a cargo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) a partir del cuarto día. Ninguna disposición legal dispone la obligación del patrono de pagar el salario por estos 3 primeros días.
4. El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) asume la indemnización diaria que se le debe pagar a las trabajadoras que se encuentren disfrutando de sus descansos pre y post natales durante el período de 26 semanas que contempla la LOTTT. Y la misma no podrá ser inferior al salario normal devengado por la asegurada en el mes inmediatamente anterior al inicio de los permisos.
5. En reposos otorgados por motivo de puerperio y adopción nuestra legislación prevé el pago de indemnizaciones durante el período contemplado por la ley para cada caso, también a cargo de la seguridad social y no del patrono.
6. En ningún caso el patrono está obligado a conceder de forma remunerada permisos para atender a familiares enfermos o incapacitados.

7. El pago de lo que corresponda por Ticket de Alimentación, no se interrumpe por incapacidad (reposo) a causa de enfermedad o accidente, descanso pre y post natal y licencia por paternidad. Ni durante los primeros 3 días de reposo.
8. No existe normativa laboral vigente que obligue a las empresas a conceder permisos a sus trabajadores para realizar diligencias personales.
9. Si un trabajador se ausenta dos (2) o más días a su jornada semanal habitual, pierde el derecho de pago de los días de descanso.
10. Las inasistencias justificadas no pueden ser utilizadas para una eventual calificación de faltas ante las Inspectoría del trabajo, sin embargo, no existe obligación para la empresa de pagar los días no laborados, por lo que los mismos pueden ser descontados del salario.
11. Tres (3) o más faltas injustificadas en el período de un (1) mes, es causal de despido justificado.

“Aguilar, Machado, Sosa & Asociados”