

# Consideraciones sobre Anuncio Presidencial de No Laborables los días 27 y 28 de Febrero de 2014

## Hipótesis:

- a. Declara ambos días como “feriados o festivos no laborales”
- b. Declara las dos fechas como días “no laborables”

## Interrogantes:

A los trabajadores que trabajen esos días:

- ¿Se les paga el recargo de día feriado conforme a la convención colectiva?
- ¿Se les debe conceder el día de descanso compensatorio?

## Opinión de Molina & Asociados:

- Jurídica
- Laboral
- Ante la eventualidad de un reclamo.



Molina & Asociados

ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

## Resumen Ejecutivo

"El presente informe se realiza bajo hipótesis que hemos considerado relevantes, toda vez que para la presente oportunidad no ha sido publicado el Decreto Presidencial a través del órgano de difusión, que es la Gaceta Oficial".

Calle La Guairita, Centro Profesional  
Eurobuilding, Piso 2, Ofc. 2-F, Chuao.  
Caracas, Venezuela 1060.  
Master: +58 (212) 993 69 30

## Hipótesis:

### **a. Declara ambos días como “feriados o festivos no laborables”**

- A los trabajadores amparados por una convención colectiva, que trabajen alguno de esos días, se les debe pagar el recargo que establece su convención.
- A los trabajadores no amparados por una convención colectiva, se les pagará el trabajo en cualquiera de esos dos días, con el recargo establecido en LOTTT.
- En ninguno de los casos procede la concesión de día de descanso compensatorio.

### **b. Declara ambos días como “no laborables”**

- En una interpretación literal del marco regulatorio, no se le pagará recargo alguno por el trabajo en cualquiera de esos dos días, al no ser en puridad feriados ni festivos.
- No genera descanso compensatorio por no estar establecidos como días de descanso

## Hipótesis:

### b. Declara ambos días como “no laborables”

- En una interpretación literal del marco regulatorio, no se le pagará recargo alguno por el trabajo en cualquiera de esos dos días.
- No genera descanso compensatorio por no estar establecidos como días de descanso

### En ambos casos consideramos que:

- Los trabajadores carecerían de incentivo para laborar un día por el que podrían cobrar lo mismo sin trabajar.
- Se debería firmar un acuerdo tipo con cada trabajador, en el cual acepta que por tratarse de un día simplemente “no laborable “ sobrevenido, y no de un día feriado o festivo, ambas partes acuerdan como incentivo para no generar desabastecimiento de nuestros productos en el mercado, el pago de un recargo equivalente al establecido en la LOTTT, por el trabajo en día feriado.
- Este acuerdo se firmaría (**previo acuerdo con el sindicato**) en el momento en que el trabajador vaya a recoger su hand held, o el camión.

**Hipótesis:**

**b. Declara ambos días como “no laborables”**

- En una interpretación literal del marco regulatorio, no se le pagará recargo alguno por el trabajo en cualquiera de esos dos días.
- No genera descanso compensatorio por no estar establecidos como días de descanso
- Los trabajadores en forma conjunta o individual, podrían reclamar el pago del monto adicional establecido en la Convención Colectiva, bajo el alegato de que si se trataba de un día feriado e invocando la irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- En el caso antes expuesto la autoridad podría:
  - Darle la razón a los trabajadores, en cuyo caso habría que pagarles el adicional reclamado.
  - No darles la razón, con lo que nada habría que pagarles

Ante la incertidumbre generada por la ausencia de seguridad jurídica, nuestra recomendación sería evaluar la situación y en caso de tomar la decisión de trabajar alguno de esos dos días, asumirlo como un riesgo calculado; con razonables posibilidades de éxito.