REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO

Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1.999

REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO

Decreto N° 3.235, de 20 de enero de 1.999

RAFAEL CALDERA

Presidente de la República

En ejercicio de la atribución que le confiere el ordinal 10° del artículo 190 de la Constitución, en Consejo de Ministros,

DECRETA

el siguiente:

REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO

TITULO I

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

CAPÍTULO I

DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1°.- Ámbito: El presente Reglamento regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, en los términos consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 2°.- Miembros de los cuerpos armados: Los miembros de los cuerpos armados, en los términos del artículo 7 de la Ley Orgánica del Trabajo, estarán sometidos al régimen promulgado por la autoridad respectiva.

En ausencia del referido régimen especial, los miembros de los cuerpos armados gozarán de los beneficios previstos en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento, en cuanto no fueren incompatibles con la índole de sus labores.

Parágrafo Único: Sin perjuicio de la facultad que asiste a las respectivas autoridades en ejercicio de su función normativa, se estimarán incompatibles con la índole de las labores propias de los cuerpos armados, los beneficios y condiciones de trabajo contemplados en los Capítulos VI y VII del Título II de la Ley Orgánica del Trabajo y en sus Títulos IV, VII y X.

Artículo 3°.- Funcionarios públicos: Las normas estatutarias aplicables a los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, regularán lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, permisos o licencias,

suspensión y demás sanciones disciplinarias, retiro, sistema de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional, rigiendo supletoriamente, en dichas materias, lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

En el ámbito de las materias e institutos jurídicos distintos a los enumerados, será aplicado el régimen previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento, en cuanto fuere compatible con la índole de los servicios prestados y las exigencias de la administración pública.

Artículo 4°.- Profesionales: Los profesionales que presten servicios personales bajo dependencia y por cuenta ajena, estarán sometidos a la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

Lo establecido, no les impedirá la celebración con sus patronos de contratos mediante los cuales se obliguen a prestar servicios profesionales en nombre y por cuenta propia. En este supuesto, el contrato deberá celebrarse por escrito e indicar su duración y las obligaciones fundamentales de las partes.

Si el contrato de servicios profesionales no fuere celebrado por escrito y coexistiere con un contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes, se presumirá que la retribución percibida reviste naturaleza salarial, salvo prueba en contrario.

CAPÍTULO II

DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Artículo 5°.- Normas de origen internacional: Las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y Convenios, así como las previstas en Tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por Venezuela, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Artículo 6°.- Conflictos de concurrencia: En caso de conflicto entre normas constitucionales, legales, reglamentarias y demás derivadas del Estado, regirán, junto con el principio de favor, los de jerarquía, especialidad y temporalidad. Cuando las normas en conflicto ostenten idéntica jerarquía, privará aquella que más favorezca al trabajador, salvo que alguna revista carácter de orden público estricto, caso en el cual prevalecerá ésta.

Si el conflicto se planteara entre normas contenidas en convenciones colectivas, contratos de trabajo, reglamentos internos, usos y costumbres y cualquiera otra de naturaleza análoga; así como entre éstas y aquellas normas derivadas del Estado, salvo aquellas revestidas de orden público estricto, será aplicada la más favorable al trabajador.

Artículo 7°.- Error de hecho y de derecho: No se considerará como fuente de obligaciones el error sobre los hechos o el derecho, siempre que fuere alegado por el interesado antes de transcurrido un (1) año desde el momento en que conoció o debió conocer de él.

CAPÍTULO III

DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Artículo 8°.- Enunciación: Los principios aludidos en el literal e) del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo serán, entre otros y sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral, los siguientes:

a) Protectorio o de tutela de los trabajadores:

i) Regla de la norma más favorable o principio de favor, por virtud del cual si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador. En este caso, la norma seleccionada será aplicada en su integridad.

ii) Principio in dubio pro operario, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador; y

iii) Principio de conservación de la condición laboral más favorable, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador.

b) Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, cualquiera fuere su fuente.

c) Primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídico laboral.

d) Conservación de la relación laboral:

i) Presunción de continuidad de la relación de trabajo, por virtud de la cual en caso de duda sobre la extinción o no de ésta, deberá resolverse a favor de su subsistencia.

ii) Preferencia de los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, en atención a lo cual deberá atribuirse carácter excepcional a los supuestos de autorización de contratos a término previstos en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo.

iii) Admisión de novaciones subjetivas y objetivas del contrato de trabajo.

iv) Indemnizaciones en caso de extinción de la relación de trabajo por causa imputable al patrono; y

v) Interrupciones de la relación de trabajo estimadas irrelevantes como causas de extinción, en los términos de los artículos 93 y 94 de la Ley Orgánica del Trabajo.

e) Principio de no discriminación arbitraria en el empleo, por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquiera otra fundada en criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico.

Este principio comprenderá las discriminaciones que pudieren suscitarse con antelación al nacimiento de la relación de trabajo, tales como, entre otros supuestos, imponer como condición de admisión a la empresa el abstenerse del ejercicio de actividades sindicales o el someterse a exámenes de embarazo.

f) Gratuidad en los procedimientos administrativos y judiciales en materia del trabajo.

Artículo 9°.- Principio de irrenunciabilidad (Transacción laboral): El principio de irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador, en los términos del artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, no impedirá la celebración de transacciones, siempre que versen sobre derechos litigiosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que las motiven y de los derechos en ellas comprendidos.

En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aun cuando el trabajador hubiere declarado su conformidad con lo pactado. En este supuesto, el trabajador conservará íntegramente las acciones para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

Artículo 10.- Efectos de la transacción laboral: La transacción celebrada por ante el Juez o Inspector del Trabajo competente, debidamente homologada, tendrá efectos de cosa juzgada.

Parágrafo Primero: Cuando la transacción fuere presentada para su homologación, el funcionario competente deberá constatar el cumplimiento de los extremos del artículo anterior y cerciorarse que el trabajador actúa libre de constreñimiento alguno.

Parágrafo Segundo: El Inspector del Trabajo procederá a homologar o rechazar la transacción que le fuere presentada, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. En el supuesto de negativa, deberá indicar los motivos de la decisión y, si fuere el caso, precisar los errores u omisiones en que hubieren incurrido los interesados, brindándosele a éstos el lapso de subsanación a que se refiere el artículo 50 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Artículo 11.- Discriminación por razones de género: Se considerará como expresión de discriminación arbitraria por razón de género, al acoso u hostigamiento sexual.

Incurrirá en acoso u hostigamiento sexual quien solicitare favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaleciendo de una situación de superioridad y con la amenaza expresa o tácita de afectar el empleo o condiciones de trabajo de la víctima.

Artículo 12.- Discriminación por razones de nacionalidad: El principio de no discriminación arbitraria en el ámbito de las relaciones laborales, regirá plenamente en el supuesto de trabajadores extranjeros que hubieren transgredido el régimen jurídico sobre inmigración, o en caso de inobservancia de las restricciones a la libertad patronal de contratación previstas en los artículos 20 y 27 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Parágrafo Único: Lo dispuesto en el presente artículo no impedirá a las autoridades competentes aplicar las medidas que estimen convenientes para, según fuere el caso, sancionar a los extranjeros infractores o imponer al patrono la inmediata restitución de la situación jurídica infringida.

Artículo 13.- Supuestos excluidos: No se considerará violatorio del principio de no discriminación arbitraria, el reconocimiento a los trabajadores de preferencias o privilegios fundamentados en criterios de relevancia cónsonos con el ordenamiento jurídico y de carácter general en el ámbito de la empresa, tales como cargas familiares, antigüedad al servicio del patrono, capacitación profesional, productividad, asiduidad, economía de materias primas, afiliación sindical y otros de naturaleza análoga.

Artículo 14.- Tutela (Régimen probatorio): El trabajador víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.

Parágrafo Único: El accionante deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, correspondiendo al demandado la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

TITULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 15.- Ámbito: El presente Título regirá lo relativo a la prestación de servicios, sea cual fuere su fuente, que una persona natural, denominada trabajador, ejecuta por cuenta y bajo la dependencia de otra, denominada patrono o empleador, en empresas, establecimientos, explotaciones o faenas.

Parágrafo Único: Las normas de la Ley Orgánica del Trabajo y el presente reglamento regirán, sin distinción alguna, las relaciones de trabajo que se desarrollen en empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, salvo que del contenido de la norma se desprendiere la intención de restringir su ámbito de validez.

Artículo 16.- Deberes fundamentales del patrono o empleador: El patrono o empleador observará, entre otros, los siguientes deberes fundamentales:

- a) Pagar el salario al trabajador, en los términos y condiciones imperantes en la empresa.
- b) Adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios.
- c) Garantizar al trabajador ocupación efectiva y adecuada a su calificación profesional y a sus condiciones físicas y mentales, en los términos que fueren pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.
- d) Respetar la dignidad del trabajador y, por tanto, su intimidad y libertad de conciencia; y
- e) Brindar igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores, sin perjuicio de las preferencias fundadas en los criterios de relevancia a que se refiere el artículo 13 del presente Reglamento.

Artículo 17.- Deberes fundamentales del trabajador: El trabajador observará, entre otros, los siguientes deberes fundamentales:

- a) Prestar el servicio en las condiciones y términos pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.
- b) Observar las órdenes e instrucciones que, sobre el modo de ejecución del trabajo, dictare el patrono; y
- c) Prestar fielmente sus servicios, con ánimo de colaboración, y abstenerse de ejecutar prácticas desleales o divulgar informaciones sobre la actividad productiva que pudieren ocasionar perjuicios al patrono.

Artículo 18.- Derecho a no acatar las instrucciones: Sin perjuicio del deber de obediencia, el trabajador podrá abstenerse de ejecutar las labores ordenadas cuando fueren manifiestamente improcedentes, es decir, incompatibles con su dignidad, o pusieren en peligro inmediato su vida, salud o la preservación de la empresa.

El trabajador deberá manifestar al patrono su disconformidad con las labores ordenadas, en los supuestos previstos en el artículo 69 de la Ley Orgánica del Trabajo, y ratificarlo, a la brevedad posible, mediante escrito que comunicará, igualmente, a la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción y, si fuere el caso, al Comité de Higiene y Seguridad de la empresa, a los efectos de que se adopten las medidas pertinentes.

En todo caso, el patrono deberá brindar respuesta explicativa, dentro de los cinco (5) días siguientes, al trabajador y demás instancias involucradas. La falta de respuesta oportuna, equivaldrá a una aceptación de las circunstancias expresadas por el trabajador.

Parágrafo Único: Si el trabajador fuere despedido o discriminado en el empleo, con ocasión de su negativa justificada a cumplir las órdenes patronales, podrá ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento. De igual modo, si el patrono persistiere en las órdenes a pesar de la disconformidad manifestada por el trabajador, éste podrá retirarse invocando el hecho como causa justificada para ello.

Artículo 19.- Prohibición de concurrencia desleal: Durante la relación laboral, el trabajador deberá abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieren afectar los intereses del patrono, salvo que éste lo autorizare expresa o tácitamente.

Este deber podrá exigirse por un período de hasta seis (6) meses después de extinguida la relación de trabajo, siempre que:

- a) Se fundare en razones justificadas, atendiendo a la vinculación del trabajador con la clientela, su condición de empleado de dirección, su conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o cualquier otra circunstancia de naturaleza análoga.

- b) Se pactare por escrito al inicio del ejercicio de las funciones que ameritan la prohibición de concurrencia; y
- c) Se conviniere una retribución en beneficio del trabajador por el tiempo que rija la cláusula de no concurrencia.

CAPÍTULO II

DE LOS SUJETOS

Artículo 20.- Identificación: Son sujetos individuales del derecho del trabajo:

- a) El trabajador.
- b) El patrono o empleador.
- c) El contratista; y
- d) El intermediario.

Artículo 21.- Grupos de empresas: Los patronos que integren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.

Parágrafo Primero: Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieren a su cargo la explotación de las mismas.

Parágrafo Segundo: Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:

- a) Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes;
- b) Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción significativa, por las mismas personas;
- c) Utilizaren una idéntica denominación, marca o emblema; o
- d) Desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración.

Artículo 22.- Contratistas (Inherencia y conexidad): Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el contratista son inherentes o gozan de la misma naturaleza de la actividad propia del contratante, cuando constituyan de manera permanente una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por éste, de tal forma que sin su cumplimiento no le sería posible satisfacer su objeto.

Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el contratista son conexos con la actividad propia del contratante, cuando:

- a) Estuvieren íntimamente vinculados,
- b) Su ejecución o prestación se produzca como una consecuencia de la actividad de éste; y
- c) Revistieren carácter permanente.

Parágrafo Único (Presunción): Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para un contratante, en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirán inherentes o conexos con la actividad propia de éste, salvo prueba en contrario.

Artículo 23.- Empresa de trabajo temporal: La empresa de trabajo temporal tiene por objeto poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Artículo 24.- Requisitos para su funcionamiento (ETT): Para su funcionamiento, las empresas de trabajo temporal deberán solicitar autorización por ante el Ministerio del Trabajo y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Dedicarse exclusivamente a la ejecución de las actividades indicadas en el artículo anterior.
- b) Disponer de estructura organizativa y capacidad financiera que le permita cumplir con sus obligaciones patronales.
- c) Incluir en su denominación los términos "empresa de trabajo temporal"; y
- d) Otorgar fianza o constituir depósito bancario, a satisfacción del Ministerio del Trabajo, por una cantidad equivalente a doce (12) salarios mínimos por cada trabajador. El monto de la fianza o el depósito será revisado cada tres (03) meses, con base en el promedio de los trabajadores que hubieren prestado servicios en dicho periodo.

Parágrafo Único: La empresa de trabajo temporal, en tanto observe el régimen que le impone el presente Reglamento, no se considerará como intermediario en los términos del artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 25.- Obligaciones de las empresas de trabajo temporal como empleador: Las empresas de trabajo temporal en su condición de patrono o empleador, tendrán a su cargo las obligaciones que surjan de las leyes o reglamentos respecto de los trabajadores que ellos contraten.

Artículo 26.- Supuestos de procedencia: Se admite la contratación de empresas de trabajo temporal para:

- a) La realización de una obra o prestación de un servicio cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuese en principio de duración incierta. No será admisible dicha contratación en caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador.
- b) Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no excederá de tres (3) meses. No será admisible dicha contratación en caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador, y
- c) Sustituir a trabajadores en suspensión de su relación de trabajo. No será admisible dicha contratación cuando pretendiere sustituir a trabajadores en ejercicio del derecho de huelga, siempre que el conflicto se hubiere tramitado de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

Artículo 27.- Contrato de provisión de trabajadores: Se denomina contrato de provisión de trabajadores aquel celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa beneficiaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en beneficio y bajo el control de esta última.

Este contrato deberá celebrarse por escrito y su duración no podrá exceder de noventa (90) días en los supuestos previstos en el literal b) del artículo que antecede. En los restantes supuestos, la duración del contrato no excederá del tiempo durante el cual subsista la causa que motivó su celebración.

Artículo 28.- Extinción de la relación laboral: La terminación del contrato de provisión causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a la empresa de empleo temporal con los respectivos trabajadores, salvo que se hubieren obligado por tiempo indeterminado.

CAPÍTULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 29.- Obligaciones de las partes: El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él deriven según:

- a) La Ley.
- b) Los convenios colectivos y los laudos arbitrales.
- c) Los acuerdos colectivos.
- d) Los reglamentos y prácticas internas de las empresas.
- e) La costumbre.
- f) El uso local.
- g) La buena fe; y
- h) La equidad.

Parágrafo Único: Los reglamentos internos deberán observar las normas de orden público laboral y gozar de amplia publicidad en el ámbito de la empresa con la finalidad de garantizar su conocimiento.

Artículo 30.- Periodo de prueba: Las partes podrán pactar un período de prueba que no excederá de noventa (90) días, a objeto de que el trabajador juzgue si las condiciones de trabajo son de su conveniencia y el patrono aprecie sus conocimientos y aptitudes.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el contrato de trabajo sin que hubiere lugar a indemnización alguna y sin necesidad de notificar previamente tal decisión.

Parágrafo Primero: Será nula la estipulación que establezca un período de prueba cuando el trabajador hubiere desempeñado las mismas o similares funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad.

Parágrafo Segundo: El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad del trabajador, cuando éste continúe prestando servicios una vez vencido aquél.

Artículo 31.- Prórroga del contrato a término: Se entenderá que median razones especiales que justifican dos (2) o más prórrogas del contrato a tiempo determinado, sin alterar su condición, cuando la circunstancia que justificó su celebración, en los términos del artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo, se extendiere por tiempo superior al previsto al momento de la celebración de aquel contrato, o cuando surgieren nuevas circunstancias de similar naturaleza.

Artículo 32.- Contrato de jóvenes en formación: El patrono o empleador podrá contratar trabajadores de hasta veinticuatro (24) años de edad, con el objeto de someterlos a la formación necesaria para el desempeño de una profesión, arte u oficio requerido para el cargo que ocupará en la empresa, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Las actividades ejecutadas por el trabajador deberán permitirle la obtención de una adecuada formación profesional o técnica.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis (6) meses, ni exceder los límites previstos en el artículo 76 de la Ley Orgánica del Trabajo.

c) La remuneración del trabajador en formación, no podrá ser inferior al salario mínimo que rijan para los aprendices; y

d) El contrato de trabajo deberá celebrarse por escrito y someterse, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, al conocimiento de la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.

Parágrafo Primero: No serán sujetos de esta modalidad de contrato, quienes posean la formación necesaria para el desempeño del cargo que les fuere asignado en la empresa.

Parágrafo Segundo: El contrato de jóvenes en formación no alterará su naturaleza si el trabajador, durante su vigencia, excede los veinticuatro (24) años de edad.

CAPÍTULO IV

DE LAS INVENCIONES Y MEJORAS

Artículo 33.- Clases de invenciones o mejoras: Las invenciones o mejoras realizadas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o relación de trabajo podrán considerarse como:

a) De servidos.

b) De empresa; y

c) Libres y ocasionales.

Artículo 34.- Participación en los beneficios por invenciones o mejoras: El trabajador tendrá derecho a una participación en los beneficios derivados de sus invenciones o mejoras, cuando su aporte personal hubiere sido decisivo y existiere una manifiesta desproporción entre el lucro obtenido por el patrono y lo que era dado esperar de la labor ejecutada por el trabajador.

Artículo 35. Derecho preferente: En el supuesto de que el invento o mejora tuviere relación con la actividad que desarrolla el patrono, éste tendrá derecho a adquirirla preferentemente, pagando una compensación justa, fijada en atención a su importancia industrial y comercial. El patrono deberá manifestar su intención de adquirir los derechos sobre la invención o mejora, dentro del plazo de tres (3) meses contado a partir de la notificación que le hiciere por escrito el trabajador, directamente o por medio del Inspector del Trabajo.

CAPÍTULO V

DE LA SUSTITUCIÓN DEL PATRONO O EMPLEADOR

Artículo 36.- Definición: La sustitución del patrono supone la transmisión, por cualquier título, de la explotación de una empresa o parte de ésta susceptible de organizarse autónomamente, siempre que el patrono sustituto preservare la actividad productiva sin solución de continuidad.

Artículo 37.- Obligación de notificar. Efectos: La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo y, en todo caso, deberá ser notificada a los trabajadores involucrados.

La notificación deberá practicarse por escrito, con suficiente antelación, cuando ello dependiere de la voluntad del patrono, y deberá contener una amplia identificación del sustituto, la fecha en que se realizará la sustitución y sus causas.

Si la sustitución fuere inconveniente a los intereses del trabajador, éste podrá invocarlo dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación y exigir, en los términos del artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo, la terminación de la relación de trabajo y el pago de las indemnizaciones que le hubieran correspondido en caso de despido injustificado.

Artículo 38.- Transferencia o cesión del trabajador: Se verifica la transferencia o cesión del trabajador, cuando el patrono acordare con él o le requiriese la prestación de servicios con carácter definitivo bajo la dependencia y por cuenta de otro, con el consentimiento de este último.

La transferencia o cesión del trabajador, se someterá al régimen de la sustitución patronal y producirá sus mismos efectos.

CAPÍTULO VI

DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 39.- Supuestos: Además de las previstas en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, son supuestos de suspensión de la relación de trabajo:

- a) El mutuo acuerdo de los sujetos de la relación de trabajo, expresado por escrito. El Inspector del Trabajo le impartirá su homologación al convenio, si las partes así se lo solicitaren ; y
- b) La medida disciplinaria adoptada por el empleador, siempre que:
 - i) No excediere de quince (15) días continuos.
 - ii) Estuviere prevista en la convención, acuerdo colectivo o reglamento interno que rijan en la empresa.
 - iii) Se fundamentare en conducta imputable al trabajador de las previstas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.
 - iv) Fuere debidamente notificada por escrito, antes de que hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para aplicar la medida disciplinaria; y
 - v) Se garantice al trabajador el derecho a la defensa.

Artículo 40.- Fuerza mayor. Verificación v límites: Si la suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor excediere de sesenta (60) días continuos, los trabajadores afectados podrán retirarse justificadamente.

Artículo 41.- Efectos: Durante la suspensión de la relación de trabajo, el trabajador y el empleador quedarán exonerados de los deberes recíprocos de prestar el servicio y pagar el salario.

No obstante, en este supuesto, el empleador deberá observar las obligaciones relativas a la dotación de vivienda y alimentación del trabajador, si fuere el caso.

Parágrafo Único: El trabajador, al cesar la suspensión de la relación de trabajo, deberá reincorporarse a su puesto de trabajo:

- a) En los casos previstos en los literales a), b), d), e) y h) del artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, al día hábil siguiente.

b) En los casos previstos en el literal g) del artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo y en el artículo 39 del presente Reglamento, de acuerdo a lo pautado o, en su defecto, al día hábil siguiente; y

c) En los casos de los literales c) y f) del artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

CAPÍTULO VII

DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 42.- Causas: La relación de trabajo se extinguirá por:

- a) Despido o voluntad unilateral del empleador.
- b) Retiro o voluntad unilateral del trabajador.
- c) Mutuo disenso o voluntad común de las partes; o
- d) Causa ajena a la voluntad de los partes.

Artículo 43.- Preaviso: Los trabajadores excluidos del régimen de estabilidad en el empleo en los términos del artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo y que fueren despedidos sin justa causa, así como aquellos afectados por despidos basados en razones económicas o tecnológicas, tendrán derecho al aviso previo a que se refiere el artículo 104 de dicha Ley.

Durante el lapso del preaviso a que se refiere el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, el trabajador disfrutará de licencias o permisos interdiarios remunerados de media jornada ininterrumpida, a fin de realizar las gestiones tendentes a obtener nuevo empleo. El patrono determinará la oportunidad del disfrute de la referida licencia o permiso.

Si el patrono omitiere el preaviso, deberá pagar al trabajador una cantidad igual al salario del período correspondiente y computar éste en su antigüedad, a todos los efectos legales.

Artículo 44.- Inasistencia injustificada al trabajo: La causal de despido prevista en el literal f) del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, supone la inasistencia injustificada del trabajador durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes, es decir, contado entre la primera inasistencia tomada en consideración y el día de igual fecha del mes calendario siguiente.

Parágrafo Único: Con el objeto de enervar eventuales medidas disciplinarias, el trabajador deberá notificar a su empleador, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, la causa que justificare su inasistencia al trabajo.

Artículo 45.- Incumplimiento del horario: El incumplimiento reiterado del horario de trabajo será estimado causal de despido justificado, en los términos previstos en el literal i) del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Parágrafo Único: Se entenderá por incumplimiento reiterado del horario de trabajo, su inobservancia en cuatro (4) oportunidades, por lo menos, en el lapso de un (1) mes.

Artículo 46.- Causas ajenas a la voluntad: Constituyen, entre otras, causas de extinción de la relación de trabajo ajenas a la voluntad de las partes:

- a) La muerte del trabajador.
- b) La incapacidad o inhabilitación permanente del trabajador para la ejecución de sus funciones.
- c) La quiebra inculpable del empleador.
- d) La muerte del empleador, si la relación laboral revistiere para el trabajador carácter estrictamente personal.
- e) Los actos del poder público; y
- f) La fuerza mayor.

SECCIÓN SEGUNDA

DEL JUICIO DE ESTABILIDAD

Artículo 47.- Participación del despido: El patrono al hacer la participación del despido dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes a éste, deberá expresar por escrito su nombre, apellido, domicilio y el carácter con el cual actúa. En caso de ser el patrono una persona jurídica, la participación deberá contener la denominación o razón social y los datos relativos a su creación o registro.

La participación deberá contener el nombre y apellido de los trabajadores despedidos, tiempo de servicio, clase y monto del salario, si éste estuviere determinado, naturaleza de la labor desempeñada y expresar los hechos que en su criterio justificaron el despido y la fecha del mismo.

Deberá también subsumir los hechos alegados de la causal o causales invocadas.

Parágrafo Único: Si la participación no cumple con los requisitos antes indicados, se considerará como no presentada. En el supuesto de que el patrono no haga la participación se presumirá que el despido lo hizo sin justa causa.

Artículo 48.- Demanda por despido injustificado: El trabajador podrá ocurrir por ante el Juez de Estabilidad cuando no estuviere de acuerdo con la causa alegada por el patrono para despedirlo, en el plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha del despido, para demandar que éste sea calificado como injustificado y, en consecuencia, se ordene su reenganche y pago de salarios dejados de percibir.

Si el trabajador ejerciere la acción personalmente, sin asistencia de abogado o Procurador, podrá hacerlo en forma verbal ante el Juez de Estabilidad, quien la reducirá a escrito en forma de acta que sustituirá a la demanda.

Si el trabajador dejare transcurrir el lapso indicado sin solicitar la calificación de su despido, perderá el derecho al reenganche y a los salarios caídos, pero no así a los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar por ante el Tribunal del Trabajo.

Artículo 49.- Requisitos de la demanda: La demanda referida en el artículo anterior, deberá llenar los requisitos del artículo 340 del Código de Procedimiento Civil y contener la información relativa a:

- a. Profesión u oficio desempeñado por el trabajador;
- b. Fecha de inicio de la relación de trabajo;

- c. Fecha del despido;
- d. Clase y monto del salario, si éste estuviere determinado;
- e. Dirección del sitio donde laboraba el trabajador; y
- f. Datos relativos a la persona que representa al patrono, si fuere el caso.

Artículo 50.- Actuación de las partes: Para la participación del despido o la presentación de la demanda por despido injustificado, según el caso, y al acto de conciliación en el procedimiento de estabilidad, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical, y el patrono, por su parte, podrá comparecer por sí o estar asistido o representado por una persona de su confianza.

Artículo 51.- Contestación a la demanda: Una vez admitida la solicitud, el Juez ordenará la citación del patrono para la contestación a la demanda dentro de los cinco (5) días de despacho siguientes a su citación. En la contestación a la demanda, el patrono deberá indicar cuáles de los hechos invocados en el libelo admite como ciertos, y cuáles niega o rechaza, y expresar, asimismo, los hechos o fundamentos de su defensa que estimare conveniente. El Juez podrá interrogar a la parte demandada sobre hechos relacionados con la controversia, y su respuesta se tendrá como parte de la contestación. Se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en el libelo, respecto de los cuales, al contestarse la demanda, no se hubiere hecho la requerida determinación o no fueran negados en forma expresa ni apareciesen desvirtuados por ninguno de los hechos del proceso.

Artículo 52.- Lapso Probatorio: Al día siguiente del vencimiento del lapso de emplazamiento para la contestación, el procedimiento quedará abierto a pruebas, sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el día siguiente a dicho lapso.

Parágrafo Único: Las partes podrán hacer uso de todas las pruebas previstas legalmente.

Artículo 53.- Promoción, admisión y evacuación de pruebas: El lapso para promover pruebas será de tres (3) días y el de evacuación será de cinco (5) días. Sin embargo, entre ambos se observará un lapso de un (1) día para que el Tribunal agregue las pruebas al expediente.

Parágrafo Único: Si por el tipo de prueba promovida o en caso de desconocimiento o tacha documental se requiriese de un lapso probatorio especial el mismo no excederá de diez (10) días de despacho prorrogable por diez (10) días de despacho más, cuando el Juez así lo considerare necesario para garantizar el ejercicio del derecho de defensa de las partes.

Artículo 54.- Tribunal con asociados: Concluido el lapso probatorio o los lapsos especiales, si fuere el caso, las partes podrán solicitar que el Juez se constituya con asociados para dictar la decisión, siempre que tal solicitud se haga dentro de los cinco (5) días de despacho siguientes al vencimiento del lapso probatorio, o de cualquiera de las prórrogas que, según el artículo anterior, haya acordado el Tribunal.

Artículo 55.- Designación de los asociados: Solicitada la constitución del tribunal con asociados, al siguiente día de despacho vencido los cinco (5) días para presentar dicha solicitud, el Juez fijará una hora del tercer día de despacho siguiente para que las partes consignen una lista de tres (3) personas que reúnan las condiciones para ser Juez, con la constancia de los postulados de su disposición a aceptar. De cada lista escogerá uno la parte contraria. Si no concurriere la parte solicitante no habrá lugar a la constitución del Tribunal con asociados. Si no concurriere la otra parte, el Juez hará sus veces en la formación de la tema y elección del asociado.

La parte que haya hecho la solicitud consignará los honorarios de los asociados dentro de los cinco (5) días de despacho siguientes a la elección y si no lo hiciere, la causa seguirá su curso sin asociados. Hecha la consignación el Juez fijará una hora del tercer día de despacho siguiente para la juramentación de los asociados y comenzará a transcurrir un lapso de quince (15) días de despacho para el pronunciamiento de la sentencia.

Artículo 56.- Sentencia: Si no hubiere solicitud de constitución del Tribunal con asociados, el Juez tendrá un lapso de quince (15) días de despacho para dictar la sentencia definitiva contados a partir del vencimiento del lapso para presentar aquella solicitud.

Artículo 57.- Apelación de la sentencia definitiva: De la decisión definitiva dictada en primera instancia se dará apelación libremente, la cual deberá interponerse dentro de los cinco (5) días de despacho siguientes a la sentencia. Si ésta fuere dictada fuera del lapso legal, deberá practicarse la notificación de las partes, sin lo cual no correrá el lapso para apelar.

Artículo 58.- Apelación de la sentencia interlocutoria: De las sentencias interlocutorias se admitirá apelación en un solo efecto cuando produzcan gravamen irreparable. En caso contrario, sólo podrán ser revocados por contrario imperio, según las normas del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 59.- Procedimiento en segunda instancia: A los expedientes recibidos en el Tribunal Superior del Trabajo por apelación de fallos de primera instancia, se les dará entrada, se fijará un lapso de ocho (8) días hábiles para constituir asociados, promover y evacuar las pruebas procedentes en segunda instancia, según el Código de Procedimiento Civil, e instruir de oficio las que crea convenientes el Tribunal. Vencido este lapso, las partes presentarán los informes y se sentenciará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, sin que sea admisible el recurso de casación contra esta sentencia.

Artículo 60.- Ejecución de la sentencia: La ejecución de la decisión definitivamente firme corresponderá al Juez que conoció de la causa en primera instancia. Si transcurriese el plazo para el cumplimiento voluntario de la decisión sin que el patrono hubiere reenganchado y pagado los salarios caídos al trabajador se considerará que insiste en el despido.

Artículo 61.- Exclusión para el cálculo de los salarios caídos: El tiempo considerado para el cálculo de los salarios dejados de percibir, excluirá el correspondiente a la prolongación del proceso por causas de fuerza mayor, caso fortuito o inacción del demandante.

Artículo 62.- Indemnización por despido injustificado: Si el patrono, al despedir, pagare al trabajador las indemnizaciones a que se refiere el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, no habrá lugar al juicio de estabilidad. Si éste se hubiere incoado, el patrono podrá ponerle fin mediante la consignación del monto por concepto de las referidas indemnizaciones y de los salarios dejados de percibir. En este último supuesto, si el trabajador impugnare los montos consignados, la controversia será ventilada de conformidad con lo previsto en el artículo 607 del Código de Procedimiento Civil.

SECCIÓN TERCERA

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS DESPIDOS MASIVOS

Artículo 63.- Apertura del procedimiento: Cuando tuviere conocimiento de un despido masivo, el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, procediendo de oficio o a instancia de parte, ordenará la notificación del empleador para que al segundo (2) día hábil siguiente comparezca por sí o por medio de representante, a fin de ser interrogado sobre los particulares siguientes:

- a) El número de trabajadores que han integrado la nómina de su empresa en los últimos seis (6) meses; y
- b) El número de despidos que hubiere realizado en el mismo período.

Si del resultado del interrogatorio se evidenciare que el empleador incurrió en despido masivo, en los términos del artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, el Inspector lo hará constar en el expediente respectivo y lo remitirá al Ministro del Trabajo, a los fines de que decida sobre la suspensión de los mismos.

Artículo 64.- Articulación probatoria: Cuando del interrogatorio resultare controvertido el despido masivo, el Inspector abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán de promoción y los restantes para su evacuación. En la búsqueda de la verdad el Inspector tendrá las más amplias facultades de investigación.

Artículo 65.- Informe: Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso probatorio, el Inspector elaborará un informe en el cual se especificará el número de trabajadores despedidos y el lapso en que éstos se ejecutaron. El informe será remitido sin dilación al Ministro del Trabajo, a los fines previstos en el Artículo 67 del presente Reglamento.

Artículo 66.- Cómputo del lapso: A los efectos de determinar el lapso de tres (3) meses previstos en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, en la solicitud respectiva o, si fuere el caso, en el auto del Inspector que diere inicio al procedimiento previsto en los artículos anteriores, deberá indicarse la fecha en la que se verificó el despido a partir del cual deberá comenzar a contarse dicho lapso.

Artículo 67.- Orden de reinstalación o reenganche: Demostrada la existencia del despido masivo, el Ministro del Trabajo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la recepción del informe, decidirá si existen motivos de interés social para suspender sus efectos, en cuyo caso ordenará la reinstalación o reenganche de los trabajadores afectados.

Artículo 68.- Procedimiento conflictivo en caso de despido masivo: Dictada la Resolución que ordene la suspensión de los efectos del despido masivo y, por tanto, la reinstalación de los trabajadores afectados, si el empleador persistiere en su intención de despedir podrá ejercer el procedimiento previsto en los artículos 69, 70 y 71 del presente Reglamento.

SECCIÓN CUARTA

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR RAZONES ECONÓMICAS O TECNOLÓGICAS

Artículo 69.- Procedimiento: Cuando el patrono pretendiese una reducción de personal basándose en la existencia de circunstancias económicas, o de progreso, o modificaciones tecnológicas, deberá presentar ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción un pliego de peticiones que será tramitado de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo.

El pliego de peticiones deberá contener los siguientes datos:

- a) Identificación del patrono o empleador.
- b) Número de trabajadores que prestan servicio en la empresa e identificación de aquellos que se pretendiere afectar por la reducción, con indicación de sus cargos o puestos de trabajo, antigüedad al servicio del patrono y último salario devengado.
- c) Descripción de los sistemas y procesos de producción que se emplean en la empresa y de aquellos por los cuales se les pretenda sustituir, señalando las ventajas de los mismos y su incidencia en la productividad, si fuera el caso; y
- d) Análisis de la situación económica de la empresa, si la solicitud se fundare en esta circunstancia. En este caso, deberán acompañarse los balances y estados de ganancias y pérdidas debidamente auditados.

Artículo 70.- Composición del conflicto por la Junta de Conciliación: En el procedimiento a que se refiere el artículo anterior, la Junta de Conciliación a que se refiere el artículo 479 de la Ley Orgánica del Trabajo, tendrá por objeto alcanzar, por unanimidad, acuerdos con relación a:

- a) Los trabajadores que serán afectados por la reducción de personal.
- b) El plazo dentro del cual se ejecutará la reducción de personal; y

c) Las indemnizaciones que pudieren corresponder a los trabajadores afectados.

Parágrafo Único: En lugar de la reducción de personal, la Junta de Conciliación podrá acordar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en la convención colectiva, en los términos previstos en los artículos 525 y 526 de la Ley Orgánica del Trabajo; o la suspensión colectiva de las labores con el objeto de superar la situación de crisis económica planteada.

Artículo 71.- Composición del conflicto por la Junta de Arbitraje: Cuando la conciliación no hubiese sido posible, la reducción de personal planteada por el patrono se someterá a una Junta de Arbitraje, cuya designación, constitución y funcionamiento se regirá por las normas contenidas en la Sección Cuarta del Capítulo III del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo, sin perjuicio de lo que disponga, en su caso, el pacto o compromiso arbitral que pudiere suscribirse.

CAPÍTULO VIII

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

DEL SALARIO

Artículo 72.- Percepciones no salariales: No revisten carácter salarial aquellas percepciones o suministros que:

- a) No ingresen, efectivamente, al patrimonio del trabajador.
- b) No fueren libremente disponibles.
- c) Estuvieren destinadas a reintegrar los gastos en que hubiere incurrido el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios y cuyo coste deba ser asumido por el patrono.
- d) Proporcionaren al trabajador medios, elementos o facilidades para la ejecución de su labor, tales como herramientas, uniformes, implementos de seguridad, y provisión de habitación en el supuesto contemplado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Trabajo. Si a estos fines el trabajador recibiere de su patrono sumas de dinero, éstas deberán guardar proporción con los gastos en que efectivamente incurrió o debió incurrir según lo pactado; y
- e) Constituyan gratificaciones voluntarias o graciosas originadas en motivos diferentes a la relación de trabajo.

Artículo 73.- Beneficios sociales no remunerativos: Los beneficios sociales no remunerativos previstos en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo:

- a) Revisten carácter excepcional.
- b) Deberán guardar proporción o adecuación con las necesidades que se pretenden satisfacer.
- c) Deberán aprovechar al trabajador, su cónyuge o concubino, o a sus familiares; y
- d) No revisten carácter salarial cualquiera fuere la modalidad de cumplimiento y fuente de la obligación, salvo que se hubiere pactado lo contrario en convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo. Por tanto, los beneficios derivados del servido de comedores organizados y financiados total o parcialmente por el empleador, así como de la provisión o suministro de alimentos a través de comisariatos, abastos o de la entrega al trabajador de cestas de

productos alimenticios, no revisten carácter salarial de conformidad con lo previsto en el numeral 1) del Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Así mismo, los beneficios previstos en los numerales 2) y 6) del Parágrafo Tercero del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrán brindarse mediante la contratación de pólizas de seguro.

Artículo 74.- Salario de eficacia atípica: Una cuota del salario, en ningún caso superior al veinte por ciento (20%), podrá ser excluida de la base de cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo, bajo las siguientes reglas:

- a) Deberá convenirse en la convención colectiva de trabajo.
- b) En el supuesto de que en la respectiva empresa no hubieren trabajadores sindicalizados, podrá convenirse:
 - i) Acuerdos Colectivos, celebrados por el patrono con una coalición o grupo de trabajadores, en los términos previstos en el Título III del presente Reglamento, o
 - ii) Contratos individuales de trabajo, mediante cláusulas que expresen detalladamente su alcance.
- c) Sólo podrá pactarse cuando afecte una porción del aumento salarial que se reconozca a los trabajadores, o al finido de la relación de trabajo a los fines de la fijación originaria del salario.
- d) Deberán precisarse las prestaciones, beneficios e indemnizaciones, sea cual fuere su fuente, para cuyo cálculo no se estimará la referida porción del salario; y
- e) La cuota del salario a la que se le atribuya eficacia atípica conservará su naturaleza jurídica y, en consecuencia, estará sometida al régimen de protección, modalidad de pago y privilegios propios del salario.

Parágrafo Único: En el supuesto de trabajadores excluidos, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, del ámbito de validez de la convención colectiva de trabajo, podrán pactarse salarios de eficacia atípica mediante acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo.

Artículo 75.- Salario por unidad de tiempo: Se entenderá que los salarios estipulados por unidad de tiempo corresponden a la jornada a tiempo completo usual en la empresa, salvo pacto en contrario.

Parágrafo Único: Para la determinación del salario por hora, se dividirá el monto del salario correspondiente a un día de trabajo entre el número de horas que integran la jornada convenida.

En caso de que en el transcurso de la semana el trabajador debiere observar jornadas de diferente duración, la determinación se hará con base en el número de horas promedio laboradas durante la jornada semanal.

Artículo 76.- Salario por productividad: Constituye una modalidad de salario variable, aquel estipulado con base en la calidad de la obra ejecutada o en el cumplimiento de las metas u objetivos de mejoramiento de la productividad de la empresa. En este supuesto, deberán fijarse, preferentemente por escrito, las condiciones estimadas relevantes a los fines de la evaluación del trabajador y, en consecuencia, de la determinación del salario.

Artículo 77.- Salario de base para el cálculo de prestaciones e indemnizaciones: A los efectos de determinar el salario de base para el cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones de naturaleza laboral, se tomarán en consideración las percepciones salariales que se causen durante el lapso respectivo, aun cuando el pago efectivo no se hubiere verificado dentro del mismo.

Parágrafo Único: Para el cálculo del salario que corresponda por trabajo en día feriado, en los términos del artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo, se entenderá que el salario ordinario es equivalente a la noción de salario normal.

Artículo 78.- Pago del salario a través de entidades financieras: Cuando el pago del salario se haga a través de una institución financiera ubicada en las inmediaciones del lugar de prestación de servicios, el patrono deberá:

- a) Notificar por escrito al trabajador el nombre y la ubicación de la institución de que se trate y el número de la cuenta que le fuere asignada.
- b) Asumir los gastos derivados de la apertura de la cuenta; y
- c) Informar al trabajador de inmediato, la oportunidad en que se verificó el depósito del salario en su cuenta.

Artículo 79.- Autorización para cobrar el salario: La autorización del trabajador para que otra persona cobre su salario deberá ser presentada por escrito al empleador y podrá ser revocada en cualquier momento observando idéntica formalidad.

Artículo 80.- Participación en los beneficios de la empresa. Impuesto sobre la renta: Para el cálculo del monto a distribuir entre los trabajadores de una empresa por concepto de participación en los beneficios o utilidades, no podrá deducirse la cantidad que corresponda pagar al patrono por concepto de impuesto sobre la renta.

Artículo 81.- Verificación de los beneficios declarados: La Administración del Impuesto Sobre la Renta, cuando le fuere solicitado de conformidad con lo establecido en el artículo 181 de la Ley Orgánica del Trabajo, procederá a los exámenes que estime procedentes a los fines de verificar la renta obtenida por el patrono en uno o más ejercicios anuales y rendirá su informe en un lapso que no excederá de seis (6) meses contados a partir de la solicitud.

El referido informe deberá ser remitido, debidamente certificado, a los solicitantes, al patrono y al Ministerio del Trabajo.

Artículo 82.- Bonificación sustitutiva: Las bonificaciones a que se contraen los artículos 183 y 184 de la Ley Orgánica del Trabajo, se calcularán con base en el salario promedio devengado por el trabajador en el respectivo ejercicio anual y deberá ser pagada dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año.

SECCIÓN SEGUNDA

DEL SALARIO MÍNIMO

Artículo 83.- Salario mínimo: No podrá pactarse un salario inferior a aquel que rija como mínimo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

En caso de incumplimiento, el trabajador tendrá derecho a reclamar el monto de los salarios dejados de percibir y su incidencia sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo.

Artículo 84.- Modalidades de fijación de los salarios mínimos: Los salarios mínimos podrán estipularse por:

- a) Concertación en el ámbito de la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos a que se refieren los artículos 167 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo.
- b) Tarifas mínimas salariales por rama de actividad, de conformidad con lo previsto en el artículo 171 de la Ley Orgánica del Trabajo; y
- c) Decreto del Presidente de la República, en los términos previstos en el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 85.- Integración de la Comisión Tripartita Nacional (CTRSM): La Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos estará integrada, en forma paritaria, por:

- a) El Ejecutivo Nacional, por órgano de los Ministerios del Trabajo y de Industria y Comercio, así como de la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República (CORDIPLAN);
- b) La organización sindical de trabajadores más representativa; y
- c) La organización más representativa de empleadores.

Parágrafo Único: A los fines del presente artículo se entenderá por organización más representativa, aquella confederación sindical de trabajadores o asociación de empleadores, que represente al mayor número de trabajadores o empleadores, según fuere el caso, a escala nacional, que haya tenido más regularidad en su funcionamiento y cuyas actividades se ejecuten en mayor extensión territorial.

Artículo 86.- Convocatoria de la CTRSM: El Ministro del Trabajo convocará, dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes de enero de cada año y en otra oportunidad si así lo estimare conveniente, a los integrantes de la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos a los fines de proceder a la revisión de los salarios mínimos.

Artículo 87.- Coordinación de la CTRSM: Corresponde al Ejecutivo Nacional, por órgano del Ministro del Trabajo, la coordinación de la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos y, portal virtud, deberá ejercer las siguientes funciones:

- a) Fijar, con suficiente antelación y con conocimiento de sus integrantes, el lugar y oportunidad de las reuniones de la Comisión.
- b) Proponer, al jnido de cada reunión, la agenda del día.
- c) Servir de moderador durante las reuniones.
- d) Invitar a las reuniones de la Comisión, con carácter de expositores u observadores, a las personas que estimare pertinente.
- e) Solicitar a la Comisión Técnica Tripartita a que se refiere el artículo 91 del presente Reglamento, los estudios sobre mercado de trabajo que considere relevantes.
- f) Redactar el informe final sobre los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión; y
- g) Cualesquiera otras que fueren previstas en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

Artículo 88.- Recomendación de salarios mínimos diferenciados: La Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos podrá recomendar salarios mínimos diferenciados por áreas geográficas, categorías profesionales, tamaño de la empresa, o con base en cualquier otro criterio que estimare relevante.

De igual modo, la Comisión podrá recomendar tarifas mínimas salariales por sector de actividad, de conformidad con lo pautado en el artículo 171 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 89.- Fijación de los salarios mínimos por el Ministerio del Trabajo: Si la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos adoptare recomendación sobre el salario mínimo, el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, procederá a fijarlo mediante resolución en los términos previstos en los artículos 167 y 169 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En igual sentido procederá el Ministerio del Trabajo, en el supuesto de que la Comisión recomendare tarifas mínimas salariales por rama de actividad.

Artículo 90.- Fijación de los salarios mínimos por el Presidente de la República: Si vencido el lapso de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la instalación de la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos, no se adoptare recomendación alguna, el Ejecutivo Nacional podrá acudir a la modalidad prevista en el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 91.- Comisión Técnica Tripartita (CTT): Se constituye una Comisión Técnica Tripartita, de integración paritaria, que tendrá como sede el Ministerio del Trabajo y cuya fundón primordial consistirá en servir de secretariado permanente e instancia de asesoría técnica a la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos.

Parágrafo Único: La Comisión Técnica Tripartita estará integrada en forma paritaria por los técnicos que designen los empleadores, los trabajadores y el Ejecutivo Nacional, en un número de hasta tres (3) por cada sector, y su coordinador será designado por el Ministro del Trabajo.

Artículo 92.- Funciones de la CTT: La Comisión Técnica Tripartita ejercerá las siguientes funciones:

- a) Acopiar, de modo sistemático, las actas y demás recaudos emanados de la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos.
- b) Evacuar los dictámenes u opiniones que le fueren solicitados por la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos o que estimare de interés para el cumplimiento de sus funciones propias.
- c) Coordinar los aspectos técnicos que la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos requiriese para el cabal desempeño de sus fundones.
- d) A través de su Coordinador, levantar actas de las reuniones celebradas por la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos.
- e) Brindar a la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos las facilidades requeridas para la eficaz ejecución de sus funciones propias.
- f) Divulgar los resultados alcanzados en el proceso de diálogo y concertación social.
- g) A través de su Coordinador, rendir cuenta de la administración de los recursos que le fueren asignados a los fines de ofrecer las facilidades y asesoría técnica requerida; y
- h) Cualquiera otra que le fuere asignada por la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos.

Artículo 93.- Condición de los miembros de la CTRSM y la CTT: Los miembros de la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos y de la Comisión Técnica Tripartita no serán considerados, por dicha condición, funcionarios públicos.

Artículo 94.- Recursos para el funcionamiento de la CTRSM: Los organismos gubernamentales integrantes de la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios Mínimos deberán destinar recursos, en la proporción que acuerden, a los fines de garantizar la atención de los costos de funcionamiento y asesoría técnica que pudiesen causarse.

Artículo 95.- Vigencia del Decreto que fije salarios mínimos: Cuando el Ejecutivo Nacional estimare conveniente fijar salarios mínimos, en atención a lo dispuesto en el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo y observadas que fueren las consultas a que se refiere dicho artículo, remitirá el respectivo Decreto a la consideración del Congreso de la República, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en la Gaceta Oficial.

El Congreso de la República, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del Decreto, deberá ratificarlo o suspenderlo. Si transcurriere el referido lapso sin que se produzca pronunciamiento alguno, operará su ratificación tácita.

El Decreto que fije salarios mínimos deberá, en todo caso, indicar que su vigencia está condicionada a su ratificación, expresa o tácita, por parte del Congreso de la República.

El Ejecutivo Nacional podrá, en lugar de publicar el Decreto que fije salarios mínimos, remitir el respectivo proyecto a la consideración del Congreso de la República y proceder a su publicación una vez que éste lo hubiere ratificado expresa o tácitamente, en atención a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo. En este caso, se incorporará al texto del Decreto la referencia a la ratificación alcanzada.

Parágrafo Único: Esta norma regirá para los supuestos de decretos que el Ejecutivo Nacional deba someter a la consideración del Congreso de la República, de conformidad con el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 96.- Cálculo de beneficios, prestaciones, indemnizaciones y sanciones: En los casos en que el salario mínimo se estableciere como base de cálculo de beneficios, prestaciones, indemnizaciones o sanciones, se entenderá que se hace referencia al salario mínimo mensual vigente en la Capital de la República. Si en ésta se encontraren en vigencia dos (2) o más salarios mínimos, se entenderá que se hace referencia a aquel de menor cuantía.

SECCIÓN TERCERA

DE LA PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD

Artículo 97.- Prestación de antigüedad. Pago adicional: La prestación de antigüedad adicional prevista en el primer aparte del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, equivalente a dos (2) días de salario por cada año de servido, acumulativos hasta treinta (30) días de salario, se causará cumplido que fuere el segundo año de servicio. En caso de extinción de la relación de trabajo, la fracción de antigüedad en el servido superior a seis (6) meses se considerará equivalente a un (1) año.

La referida prestación de antigüedad adicional, será calculada con base en el promedio de lo devengado por el trabajador en el año respectivo, y deberá ser pagada anualmente, salvo que éste manifestare por escrito su voluntad de capitalizarla.

Artículo 98.- Depósito en fideicomiso. Modalidad sustitutiva: Si las condiciones impuestas por el ente fiduciario impidieren la constitución de un fideicomiso para el depósito de la prestación de antigüedad, en los términos del segundo aparte del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, el empleador podrá convenir con la organización sindical que represente a sus trabajadores o, a falta de ésta, con una coalición o grupo de trabajadores, el depósito de la prestación de antigüedad bajo otras modalidades de contratación que garanticen su ahorro y rendimiento adecuado. Este convenio regirá hasta tanto se modifiquen las condiciones impuestas por el ente fiduciario o se crearen los Fondos de Prestaciones de Antigüedad a que se refiere el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 99.- Intereses generados por la prestación de antigüedad: Los intereses generados por la prestación de antigüedad acumulada están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servido, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiere capitalizarlos.

Artículo 100.- Frecuencia de los anticipos: En atención a lo previsto en el Parágrafo Segundo del Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos de lo acreditado o depositado, o a crédito o aval de lo acreditado en la contabilidad de la empresa, una vez al año, salvo en el supuesto previsto en el literal d) de aquella norma jurídica.

El patrono o la entidad respectiva, podrá exigir al trabajador información sobre el destino de la suma de dinero solicitada en anticipo, o del crédito o aval, según fuere el caso, y las pruebas que lo evidencien.

SECCIÓN CUARTA

PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES

Artículo 101.- Privilegio: La protección de los créditos laborales a que se contrae el artículo 158 de la Ley Orgánica del Trabajo, se extiende a todos los derivados de la relación de trabajo e impone su pago con preferencia a cualquier otro.

Artículo 102.- Procedimiento en juicios concursales: En los casos de cesión de bienes o de quiebra en los cuales participen créditos laborales, se seguirán las siguientes reglas:

a) El Juez del concurso ordenará el pago inmediato de los créditos protegidos con el privilegio establecido en el artículo 158 de la Ley Orgánica del Trabajo. El pago se hará efectivo con los fondos que existieren en el momento en que se declarase la cesión de bienes o la quiebra.

En caso de no existir fondos suficientes, este pago se hará con carácter prioritario con el producto de las operaciones de liquidación que se autoricen.

Cuando el Juez acordare preventivamente la ocupación de los bienes del deudor, en el mismo decreto ordenará al depositario que proceda al pago de los créditos a que se refiere el artículo 158 de la Ley.

b) Si el trabajador solicitase el pago de créditos protegidos por el privilegio establecido en el artículo 158 de la Ley, que no constasen en la contabilidad de la empresa, de existir ésta, ni en algún documento emanado del patrono, o si los mismos fuesen contradichos ante el Juez del concurso, éste enviará los recaudos al Juez que ejerza la jurisdicción laboral, el cual deberá proceder a resolver el conflicto mediante el procedimiento sumario establecido en el artículo 607 del Código de Procedimiento Civil.

De la decisión se podrá apelar, dentro del tercer (3) día de despacho siguiente, ante el Juez que ejerza la segunda instancia en lo laboral, el cual, al día siguiente de recibir los autos, abrirá una articulación de cinco (5) días de despacho, dentro de la cual las partes podrán promover y evacuar las pruebas admisibles en segunda instancia, así como presentar las conclusiones que estimaren pertinentes.

El Juez decidirá dentro del tercer (3) día de despacho siguiente al vencimiento de la articulación. Contra esta sentencia no procederá recurso alguno.

c) Si en la ocasión para la calificación de los créditos en el procedimiento concursal, fuesen contradichos uno o más de los créditos protegidos con los privilegios establecidos en los artículos 159 y 160 de la Ley Orgánica del Trabajo, y no pudiere lograrse la conciliación, el Juez del concurso enviará los autos respectivos al Juez del Trabajo competente, a fin de que sean tramitados de conformidad con lo establecido por la ley adjetiva laboral. En este caso, la presentación del redamo del trabajador ante el Juez del concurso tendrá los mismos efectos que el libelo de la demanda y deberá reunir los requisitos establecidos tanto por la ley del concurso como por la ley adjetiva laboral.

d) En todo caso, recibidos los autos por el Juez del Trabajo, éste podrá acordar las medidas preventivas legalmente procedentes, las cuales notificará de inmediato al Juez del concurso; y

e) Las decisiones definitivamente firmes del Juez del Trabajo tendrán carácter de cosa juzgada y deberán ser ejecutadas por el Juez del concurso.

Artículo 103.- Compensación: Cuando el patrono otorgue crédito o aval con garantía en la prestación de antigüedad, en los términos y condiciones previstos en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá en caso de terminación de la relación de trabajo, compensar el saldo pendiente por causa de tales créditos o avales con el monto que corresponda al trabajador por dicha prestación.

Si la prestación de antigüedad fuere depositada en fideicomisos o Fondos de Prestaciones, el empleador podrá convenir con el ente fiduciario o administrador del referido fondo, que los créditos en contra del trabajador al momento de la extinción de la relación de trabajo, puedan ser satisfechos por el cincuenta por ciento (50%) de sus haberes.

Cuando se trate de otros créditos, la compensación sólo podrá afectar hasta un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la suma que el patrono adeude al trabajador, salvo que por sentencia definitivamente firme se determine que el crédito del patrono se derive de un hecho ilícito del trabajador, en cuyo caso procederá la compensación hasta el monto de dicho crédito. Lo establecido en este artículo no impide que el patrono ejerza las acciones que le confiere el derecho común para el cobro del saldo de su crédito.

Artículo 104.- Embargo sobre el salario: A los fines establecidos en los artículos 162 y 163 de la Ley Orgánica del Trabajo, los embargos acordados sobre la remuneración del trabajador no podrán gravar más de la quinta parte (1/5) de la porción comprendida entre el salario mínimo que rija para éste y el doble del mismo. La porción del salario que exceda del doble del salario mínimo, en los términos indicados, será embargable hasta la tercera parte (1/3).

SECCIÓN QUINTA

EL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 105.- Obligación de anunciar los horarios de trabajo: Cuando en una empresa existan distintos horarios, jornadas o turnos de trabajo, éstos deberán indicarse en los anuncios a que se contrae el artículo 188 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 106.- Jornada ordinaria: Se entiende por jornada ordinaria de trabajo, el tiempo durante el cual, de modo normal o habitual, el trabajador se encuentra a disposición del empleador, en los términos del artículo 189 de la Ley Orgánica del Trabajo. No se considerará parte de la jornada ordinaria, el trabajo ejecutado en sobretiempo de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 107.- Jornada a tiempo parcial: La jornada de trabajo se entenderá convenida a tiempo parcial, cuando su duración, normalmente, fuere inferior a la observada por otros trabajadores de la empresa en actividades de idéntica o análoga naturaleza.

Parágrafo Único: Los trabajadores sometidos a jornadas parciales gozarán de los mismos derechos reconocidos a los restantes trabajadores de la empresa, salvo aquéllos que tuvieren como supuesto de procedencia la prestación del servicio a tiempo completo.

La estimación del salario y demás beneficios pecuniarios que correspondan a los trabajadores sometidos a jornadas parciales, a falta de pacto expreso, se realizará tomando en cuenta su duración en contraste con la jornada observada por los restantes trabajadores de la empresa.

Artículo 108.- Trabajadores no sometidos a jornada: En atención a lo dispuesto en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo, se considera que no están sometidos a jornada aquellos trabajadores cuya labor se desempeñe en circunstancias que impidan, dificulten severamente o hicieren particularmente gravosa la supervisión del cumplimiento del horario de trabajo.

Artículo 109.- Trabajos insalubres y peligrosos: Se consideran trabajos insalubres aquellos que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de aumentar considerablemente el riesgo de producir graves daños a la salud de los trabajadores debido a la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, a pesar de las medidas de higiene y seguridad adoptadas por el empleador.

Se entiende por trabajos peligrosos aquellos que se realicen en instalaciones o industrias en condiciones tales que debido a la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, presenten un alto riesgo para la integridad física del trabajador, a pesar de las medidas de higiene y seguridad adoptadas por el empleador.

No serán susceptibles de prolongación de la jornada los trabajos insalubres o peligrosos, a menos que se produzcan las circunstancias previstas en los artículos 202 y 203 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 110.- Trabajos preparatorios y complementarios: Se consideran trabajos preparatorios aquellos que deben ser ejecutados con antelación al inicio de la jornada ordinaria y que resultan imprescindibles para el normal desenvolvimiento de la empresa, tales como el encendido y control de hornos, calderas, estufas y similares, preparación de materias primas, iluminación o fuerza motriz.

Se consideran trabajos complementarios aquellos que sean de indispensable ejecución a la terminación de la jornada ordinaria para garantizar que el lugar o los elementos de trabajo se encuentren en condiciones tales que permitan reanudar la actividad de la empresa.

Artículo 111.- Empresas sometidas a oscilaciones de temporada. Jornada flexible: Se consideran empresas sometidas a oscilaciones de temporada, las que de modo previsible deban atender períodos de intensa actividad por el aumento sustancial de la demanda de sus productos o servicios en ciertas épocas del año, tales como aquellas que tienen por objeto la explotación de la actividad turística o de actividades agrícolas o pecuarias delimitadas por temporadas, o el procesamiento de los productos derivados de éstas.

En los casos contemplados en el presente artículo se podrá aumentar la duración de la jornada, durante los períodos o temporadas que así lo requieran, siempre que:

- a) El total de horas trabajadas en un lapso de doce (12) semanas no exceda de los topes previstos en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- b) La jornada diaria no exceda de doce (12) horas.
- c) Los trabajadores no sean sometidos a más de dos períodos o temporadas cada año, bajo el régimen previsto en el presente artículo.
- d) En casos de fuerza mayor, podrán excederse los límites previstos en el presente artículo, siempre que fuere solicitada autorización al Inspector del Trabajo de la jurisdicción y le fuere reconocida a los trabajadores afectados una compensación pecuniaria que no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 155 de la Ley Orgánica del Trabajo; y
- e) Los períodos o temporadas de trabajo extraordinario fueren pactados en la convención colectiva de trabajo o, cuando en la empresa no hubieren trabajadores sindicalizados, en el acuerdo colectivo o el contrato individual de trabajo; con indicación de las compensaciones otorgadas en el supuesto previsto en el literal que antecede.

Parágrafo Único: El régimen previsto en los literales b), d) y e) del presente artículo, será observado en el supuesto de la jornada flexible a que se contraen los artículos 201 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 112.- Interrupción colectiva del trabajo: Por interrupción colectiva del trabajo se entiende la paralización, por causa de fuerza mayor y previsiblemente de breve plazo, de las actividades ejecutadas en la empresa o, por lo menos, de una fase del proceso productivo. El empleador estará obligado a pagar el salario causado durante el período de interrupción colectiva de las labores y podrá, si lo estimare conveniente, exigir la ejecución del trabajo compensatorio a que se refiere el artículo 203 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 113.- Permiso para trabajar horas extraordinarias: La prestación de servicios en horas extraordinarias deberá fundamentarse en las circunstancias previstas en el artículo 199 de la Ley Orgánica del Trabajo y deberá ser autorizada por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción.

La solicitud de autorización para la prestación de servicios en horas extraordinarias o su notificación posterior, en el supuesto de casos urgentes o imprevistos, deberá contener la siguiente información:

- a) Naturaleza del servicio que será prestado en horas extraordinarias;
- b) Identificación y cargo o puesto ocupado por los trabajadores involucrados;
- c) Número de horas de trabajo extraordinario consideradas necesarias,
- d) Oportunidad para la prestación de los servicios en horas extraordinarias;

e) Circunstancias que, de conformidad con lo previsto en el artículo 199 de la Ley Orgánica del Trabajo, justifican el trabajo en horas extraordinarias; y

f) Salario adicional que corresponde a los trabajadores que han prestado sus servicios en horas extraordinarias, cuando excediere del monto estipulado legalmente.

El Inspector del Trabajo deberá pronunciarse sobre la solicitud que le fuere planteada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El silencio del Inspector del Trabajo será considerado como autorización de la solicitud, sin perjuicio de su ulterior revocatoria por providencia administrativa debidamente motivada.

Artículo 114.- Descanso semanal: El trabajador tendrá derecho a descansar un día a la semana, el cual coincidirá con el día domingo. En los supuestos de trabajos no susceptibles de interrupción, en los términos previstos en el artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá pactarse otro día distinto del domingo para el disfrute del descanso semanal obligatorio.

Artículo 115.- Trabajos no susceptibles de interrupción por razones de interés público: A los fines del artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo, se consideran trabajos no susceptibles de interrupción por razones de interés público los ejecutados por:

- a) Empresas de producción y distribución de energía eléctrica.
- b) Empresas de telefonía y telecomunicaciones en general.
- c) Empresas que expenden combustibles y lubricantes.
- d) Centros de asistencia médica y hospitalaria, laboratorios clínicos y otros establecimientos del mismo género.
- e) Farmacias de turno y, en su caso, expendios de mediana debidamente autorizados.
- f) Establecimientos destinados al suministro y venta de alimentos y víveres en general.
- g) Hoteles, hospedajes y restaurantes.
- h) Empresas de comunicación social.
- i) Establecimientos de diversión y esparcimiento público.
- j) Empresas de servicios públicos; y
- k) Empresas del transporte público.

Igualmente, podrá verificarse en días feriados, por razones de interés público, los trabajos de carácter impostergable destinados a reparar deterioros causados por incendios, accidentes de tránsito, ferroviarios, aéreos, naufragios, derrumbes, inundaciones, huracanes, tempestades, terremotos y otras causas de fuerza mayor o caso fortuito.

Artículo 116.- Trabajos no susceptibles de interrupción por razones técnicas: A los fines del artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo, se consideran trabajos no susceptibles de interrupción por razones técnicas:

- a) En las industrias extractivas, todas aquellas actividades no susceptibles de interrupción o que sólo lo serían mediante el grave perjuicio para la marcha regular de la empresa;

- b) En todos aquellos procesos industriales en los que se utilicen hornos y calderas que alcancen temperaturas elevadas, las actividades encaminadas a la alimentación y funcionamiento de los mismos;
- c) Todas las actividades industriales que requieran un proceso continuo, entendiéndose por tal, aquel cuya ejecución no puede ser interrumpida sin comprometer el resultado técnico del mismo;
- d) Las actividades industriales encaminadas al procesamiento de alimentos;
- e) Los trabajos necesarios para la producción del frío en aquellas industrias que lo requieran;
- f) Las explotaciones agrícolas y pecuarias;
- g) En las industrias siderúrgicas, la preparación de la materia, los procesos de colada y de laminación;
- h) El funcionamiento de los aparatos de producción y de las bombas de compresión en las empresas de gases industriales;
- i) En la industria papelera, los trabajos de desecación y calefacción;
- j) En las tenerías, los trabajos para la terminación del curtido rápido y mecánico;
- k) En las empresas tabacaleras, la vigilancia y graduación de los caloríferos para el secado de los cigarrillos húmedos;
- l) En la industria licorera y cervecera, la germinación del grano, la fermentación del mosto y la destilación del alcohol;
- m) Los trabajos de refinación;
- n) La conducción de combustibles por medio de tuberías o canalizaciones; y,
- o) Las obras, explotaciones o trabajos que por su propia naturaleza no puedan efectuarse sino en ciertas épocas del año o que dependan de la acción irregular de las fuerzas naturales.

Artículo 117.- Trabajos no susceptibles de interrupción por circunstancias eventuales: A los fines del artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo, se consideran circunstancias eventuales que justifican el trabajo en días de descanso semanal y en días feriados:

- a) Los trabajos de conservación, reparación y limpieza de los edificios que fuere necesario ejecutar en días de descanso, por causas de peligro para los trabajadores o de entorpecimiento de la explotación; y la vigilancia de los establecimientos;
- b) La reparación y limpieza de las máquinas y calderas; de las canalizaciones de gas, de los conductores, generadores y transformadores de energía eléctrica; de las cloacas, y los demás trabajos urgentes de conservación y reparación que sean indispensables para la continuación de los trabajos de la empresa;
- c) Los trabajos necesarios para la seguridad de las construcciones, para evitar daños y prevenir accidentes o reparar los ya ocurridos;
- d) Los trabajos indispensables para la conservación de las materias primas o de los productos susceptibles de fácil deterioro, cuando esos trabajos no puedan ser retardados sin perjuicio grave para la empresa;
- e) Los trabajos de carena de naves y, en general, de reparación urgente de embarcaciones y de aeronaves, así como las reparaciones urgentes del material móvil de los ferrocarriles;

- f) Las reparaciones urgentes de los caminos públicos, vías férreas, puertos y aeropuertos;
- g) Los trabajos de siembra y recolección de granos, tubérculos, frutas, legumbres, plantas forrajeras, los trabajos de riego y almacenaje y la conservación y preparación de dichos productos, cuando existiere el riesgo de pérdida o deterioro por una causa imprevista;
- h) Los cuidados a los animales en caso de enfermedad, de accidentes por otra razón análoga y los cuidados a los animales en general, cuando se encuentren en establos o en parques;
- i) Los trabajos necesarios para concluir la elaboración de las materias primas ya trabajadas, que puedan alterarse si no son sometidas a tratamientos industriales, o los trabajos de preparación de materias primas que en razón de su naturaleza deben ser utilizadas en un plazo limitado; y
- j) Los trabajos necesarios para mantener temperaturas constantes o determinadas en locales o aparatos, siempre que lo exija la naturaleza de los procesos de elaboración en la preparación de productos industriales.

Artículo 118.- Coincidencia de días feriados: Cuando en una misma fecha coincidan dos o más días feriados, o uno de estos días con el de descanso semanal obligatorio, el empleador sólo estará obligado a pagar la remuneración correspondiente a un día de trabajo, salvo que se hubiere convenido un régimen más favorable al trabajador.

Artículo 119.- Descanso compensatorio: Cuando un trabajador preste servicios en el día que le corresponda su descanso semanal, tendrá derecho a disfrutar, en el transcurso de la semana siguiente, de un día de descanso compensatorio remunerado, sin que pueda sustituirse por un beneficio de otra naturaleza. Si el trabajo se prestare en un día feriado, el trabajador no tendrá derecho al descanso compensatorio sino al pago de la remuneración adicional a que se refiere el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 120.- Salario base para el cálculo de las vacaciones fraccionadas: La indemnización a que se refiere el artículo 225 de la Ley Orgánica del Trabajo, se calculará con base en el salario establecido en su artículo 145.

Artículo 121.- Disfrute parcial de las vacaciones: Las partes de la relación de trabajo podrán convenir que el disfrute de las vacaciones anuales, en los términos previstos en el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo, se haga en dos (2) períodos, si ello conviniere al trabajador.

Artículo 122.- Repetición de lo pagado por vacaciones no disfrutadas: Cuando se determine que el trabajador ha violado la prohibición establecida en el artículo 234 de la Ley Orgánica del Trabajo, el patrono para el que preste sus servicios y que le haya pagado el salario correspondiente al disfrute vacacional, tendrá derecho a la repetición de lo pagado.

CAPÍTULO IX

DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 123.- Contratación preferente: Quien aspire a obtener empleo y acredite responsabilidades familiares, deberá, en igualdad de condiciones, ser preferido por el empleador, en los términos del artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo. En caso de incumplimiento, quien se considerare afectado podrá ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento.

Artículo 124.- Discriminación precontractual: Si quien optare a un empleo se considerare discriminada por razón de su embarazo, podrá ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento.

Artículo 125.- Período de lactancia: El período de lactancia, a que se refiere el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, no excederá de seis (6) meses contados desde la fecha del parto.

La mujer trabajadora, finalizado el período de licencia postnatal, notificará al patrono la oportunidad en que disfrutará los descansos diarios para la lactancia. El empleador sólo podrá imponer una modificaciones a lo planteado por la trabajadora, cuando a su juicio ello afecte el normal desenvolvimiento de la unidad productiva y lo acredite fehacientemente.

SECCIÓN SEGUNDA

DEL CUIDADO INTEGRAL DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 126.- Trabajadores beneficiarios: Los empleadores a que se refiere el artículo 391 de la Ley Orgánica del Trabajo, deberán garantizar a los trabajadores que perciban una remuneración mensual en dinero que no exceda del equivalente a cinco (5) salarios mínimos, que sus hijos, hasta los cinco (5) años de edad, disfrutarán del servido de guardería infantil durante la jornada de trabajo.

Artículo 127.- Modalidades de cumplimiento: La obligación prevista en el artículo que antecede podrá cumplirse mediante:

- a) La instalación y mantenimiento, a cargo del empleador, de una guardería infantil en el ámbito de la empresa.
- b) La instalación y mantenimiento, a cargo de varios empleadores que así lo acordaren y previa autorización del Ministerio del Trabajo, de una guardería infantil compartida, siempre que las respectivas empresas se encontraren localizadas en una misma zona. Dicha guardería infantil podrá constituirse como institución civil sin fines de lucro.
- c) El pago de la matrícula y mensualidades a una guardería infantil, autorizada por el Instituto Nacional del Menor y, si fuere posible, ubicada cerca de la residencia del trabajador. En este supuesto, la obligación del empleador se entenderá satisfecha con el pago de una cantidad equivalente al treinta y ocho por ciento (38%) del salario mínimo, por concepto de matrícula y de cada mensualidad.
- d) El pago de los servicios de atención, en términos análogos a los previstos en el literal que antecede, prestados en Hogares de Cuidado Diario, Multihogares, Maternales de la Fundación del Niño, o en cualquier otra institución autorizada al efecto por el Ministerio de la Familia; y
- e) Cualquier otra modalidad que establezcan conjuntamente los Ministerios del Trabajo y de la Familia, oída la opinión del Consejo de Supervisión del Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores.

Parágrafo Primero: Las personas públicas territoriales, así como sus entes descentralizados, garantizarán los servidos de guardería infantil a los hijos de sus trabajadores, a través de las modalidades previstas en los literales a) o d) del presente artículo.

Parágrafo Segundo: En ningún caso, el empleador podrá cumplir su obligación mediante el pago, en dinero o especie, al trabajador de los costes derivados del servido de guardería infantil.

Artículo 128.- Condiciones de la guardería infantil: El local utilizado para la prestación de los servidos de guardería infantil, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Estar destinado exclusivamente al servido de guardería infantil y reunir condiciones ambientales y de salubridad que permitan el sano desarrollo de los niños.

b) Contar con un salón de instrucción y juegos múltiples; sanitarios de uso exclusivo para el personal encargado; sanitarios exclusivos para niños; un salón de descanso para los niños y de lactancia; y un espacio para oficina y archivo de materiales; y

c) Estar dotado de lencería y artículos de limpieza, mesas y sillas para niños, cunas y corrales para niños menores de 1 año, filtro de agua potable y botiquín para primeros auxilios. Si se ofreciere el servicio de comida, deberá contar además con despensas para el almacenamiento de los alimentos, cocina, nevera, bandejas para el servido, cubiertos, vasos y utensilios de cocina.

Artículo 129.- Servicio de guardería infantil: El servicio de la guardería infantil se prestará:

a) En horario diurno que permita a los trabajadores dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo fuere nocturna o mixta, el trabajador podrá utilizar los servicios de la guardería infantil, en el horario pautado para su funcionamiento; y

b) Durante todo el año, salvo en aquellas guarderías establecidas por patronos en cuyas empresas rigiere la modalidad de vacaciones colectivas, debiendo aplicarse en este caso el mismo régimen.

Artículo 130.- Personal de ja guardería infantil: El personal de las guarderías debe estar debidamente capacitado en el área de atención al niño y portar certificado de salud vigente, expedido por la autoridad sanitaria correspondiente.

Artículo 131.-Supervisión técnica de las guarderías infantiles: El Instituto Nacional del Menor ejercerá las funciones de supervisión técnica del servicio que se preste en las guarderías infantiles.

Artículo 132.- Elección de la guardería infantil: Si el empleador adoptare la modalidad de cumplimiento prevista en el literal c) del artículo 127 del presente Reglamento, deberá acordar con sus trabajadores beneficiarios la guardería infantil que prestará los servidos. En caso de desacuerdo, se someterá al Inspector del Trabajo de la jurisdicción, quien decidirá en el lapso perentorio de cinco (5) días hábiles.

Artículo 133.- Forma de pago: Los pagos a las guarderías infantiles deberán ser realizados por el patrono, quien conservará los comprobantes o recibos emitidos por la guardería. En los comprobantes o recibos se harán constar el número de licencia otorgada a la guardería por el Instituto Nacional del Menor.

Artículo 134.- Acuerdo patronal: Cuando los padres fueren trabajadores al servido de distintos empleadores, éstos acordarán la forma de cumplir con la obligación y de distribuir el costo del servido.

Artículo 135.- Unidad económica: El cumplimiento de la obligación de garantizar el servido de guardería infantil se hará atendiendo al concepto de unidad económica, en los términos previstos en el artículo 21 del presente Reglamento.

Artículo 136.- Informe anual: Los patronos deberán enviar a la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción y al Consejo de Supervisión del Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores, un informe anual sobre cumplimiento de su obligación, conforme a las especificaciones que establezcan los referidos organismos.

Artículo 137.- Consejo de Supervisión del Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores: El Consejo de Supervisión del Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores estará integrado por un Presidente, quien será designado por el Presidente de la República; dos Directores designados por la organización más representativa de empleadores, y sus respectivos suplentes; dos Directores designados por la organización sindical de trabajadores más representativa, y sus respectivos suplentes; y sendos Directores, y sus respectivos suplentes, designados por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de la Familia, el Ministerio de Educación, la Fundación del Niño y el Instituto Nacional del Menor.

Artículo 138.- Potestades del Consejo: El Consejo dictará su Reglamento de funcionamiento y ejercerá las siguientes potestades:

- a) Proponer al Presidente de la República una política nacional en materia de cuidado integral de los hijos de los trabajadores.
- b) Proponer normas para el mantenimiento y mejoramiento de los servicios de guardería infantil en sus diversas modalidades de cumplimiento.
- c) Proponer diversas modalidades u opciones de cumplimiento de los servicios de guardería infantil, en los términos previstos en el literal b) del artículo 392 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- d) Promover la participación de los grupos organizados de la comunidad en el diseño y ejecución de la política de cuidado integral de los hijos de los trabajadores.
- e) Velar porque se realice la supervisión técnica de los servicios por parte de los entes a quienes compete; y
- f) Cualquier otra que les sea asignada por el Presidente de la República.

Artículo 139.- Financiamiento: El financiamiento de los gastos que ocasione el funcionamiento del Consejo se hará con cargo a partidas presupuestarias del Ministerio de la Familia.

Parágrafo Único: Los miembros del Consejo desempeñarán sus funciones *ad honorem*, con excepción del Presidente y del personal secretarial y de apoyo.

CAPÍTULO X

DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Artículo 140.- Cómputo de la prescripción: En los casos en que se hubiere iniciado uno de los procedimientos contemplados en los artículos 116 y 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, el lapso de prescripción establecido en el artículo 61 de la misma comenzará a contarse cuando el procedimiento hubiere concluido mediante sentencia firme o cualquier otro acto que tenga su mismo efecto.

Artículo 141.- Prescripción (Participación en las utilidades): El lapso de prescripción de la acción para redamar la diferencia que corresponda al trabajador en razón del ajuste que deba hacerse en la base de cálculo de las prestaciones, beneficios o indemnizaciones por la incidencia que en ellos tenga su participación en las utilidades de la empresa, no liquidados para el momento de terminación de la relación de trabajo, comenzará a correr a partir de la determinación de dicha participación.

TÍTULO III

DE LA LIBERTAD SINDICAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Artículo 142.- Definición: La libertad sindical constituye el derecho de los trabajadores y los empleadores a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley.

Artículo 143.- Contenidos esenciales: La libertad sindical comprende:

- a) En su esfera individual, el derecho a:

- i) Organizarse en la forma que estimaren conveniente a sus intereses.
 - ii) Afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.
 - iii) No afiliarse o separarse del sindicato, u otra organización de representación colectiva, cuando así lo estimaren conveniente y sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.
 - iv) Elegir y ser elegidos como representantes sindicales; y
 - v) Ejercer la actividad sindical.
- b) En la esfera colectiva, el derecho de las organizaciones sindicales y demás instancias de representación colectiva a:
- i) Constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimaren conveniente.
 - ii) Afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa, y a separarse de las mismas si lo consideraren conveniente.
 - iii) Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción.
 - iv) Elegir sus representantes.
 - v) No ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas; y
 - vi) Ejercer la actividad sindical que comprenderá, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa; para las organizaciones de trabajadores, además, el ejercicio de la huelga y la participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley.

Artículo 144.- Sujetos colectivos: Se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo; y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores.

Artículo 145.- Representatividad: Cuando se exigiere al empleador negociar colectivamente o se ejerciere el derecho al conflicto, la organización sindical solicitante o, en su defecto, el sujeto colectivo legitimado, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. A estos fines, si el empleador negare la referida representatividad, el Inspector del Trabajo competente la determinará a través del procedimiento de referéndum sindical previsto en la Sección Quinta del Capítulo III del presente Título o, cuando ello no fuere posible o resultare inconveniente, por cualquier otro mecanismo de constatación siempre que garantice imparcialidad y confidencialidad.

Parágrafo Único: Dos o más organizaciones sindicales podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al empleador a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto.

Artículo 146.- Articulación de la negociación colectiva: La negociación colectiva podrá verificarse para regir en un ámbito de validez centralizado, esto es por rama de actividad, o descentralizado, es decir a nivel de empresa, sin perjuicio de que ambos niveles puedan articularse. En este supuesto, la convención colectiva celebrada para regir por rama de actividad podrá remitir a la negociación de empresa algunas materias para su regulación, estableciendo incluso topes mínimos y máximos que deberá respetar esta última. Asimismo, la convención celebrada a nivel de empresa podrá reenviar a la negociación centralizada, algunas materias para su regulación.

CAPÍTULO II

DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Artículo 147.- Derecho de sindicación: En ejercicio de la libertad sindical, trabajadores y empleadores podrán constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimaren convenientes.

Artículo 148.- Prohibición de sindicatos mixtos (Principio de pureza): No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y empleadores. Los empleados de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores o afiliarse a éstos.

Artículo 149.- Trabajadores menores de edad. Derechos sindicales: Los trabajadores menores de edad podrán ejercer libremente la actividad sindical.

Artículo 150.- Trabajadores extranjeros. Derechos sindicales: Los trabajadores extranjeros gozarán de la libertad sindical, sin más restricciones que las establecidas en la ley. Cuando así lo prevean los estatutos de la organización sindical, podrán integrar su junta directiva y, en general, ejercer cargos de representación, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 151.- Representación de los trabajadores en la asamblea general: Cuando por el número de afiliados, la naturaleza de sus actividades profesionales o su dispersión geográfica, se dificultare la presencia de éstos en la asamblea general del sindicato, los estatutos o los reglamentos respectivos podrán prever modalidades de representación o de adopción de las decisiones.

Artículo 152.- Sindicatos nacionales. Fuero sindical de los directivos de las Seccionales: La elección de los miembros de la junta directiva de la Seccional de una organización sindical constituida a nivel nacional, a los fines previstos en el Parágrafo Único del Artículo 418 de la Ley Orgánica del Trabajo, deberá ser notificada al Inspector del Trabajo de la jurisdicción, con copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al empleador la notificación correspondiente.

Artículo 153.- Convocatoria judicial a elecciones sindicales. Designación de Comisión Electoral: La solicitud a que se refiere el artículo 435 de la Ley Orgánica del Trabajo, será tramitada conforme a lo previsto en el artículo 14 del presente Reglamento. El Tribunal del Trabajo ordenará la convocatoria a elecciones sindicales y adoptará las medidas necesarias para garantizar el normal desenvolvimiento del proceso electoral.

Artículo 154.- Derecho a la defensa y al debido proceso: En los procedimientos disciplinarios que incoare el sindicato en contra de alguno de sus miembros, se garantizará, sin perjuicio de la potestad del sindicato al respecto, el derecho a la defensa y al debido proceso.

Artículo 155.- Disolución sindical (Interesados): Sin perjuicio de las reglas generales sobre el interés y legitimación procesal, se consideran interesados a los fines de la disolución de un sindicato:

- a) El empleador o el trabajador, en el ámbito de la empresa donde actúe el sindicato;
- b) Cualquier otra organización sindical que actúe en el ámbito de aquella cuya disolución se solicita; y
- c) Los afiliados al sindicato o los afectados por sus actuaciones.

Artículo 156.- Cuota sindical por beneficios derivados de convención colectiva: La cuota sindical extraordinaria por concepto de beneficios derivados de la celebración de una convención colectiva, sólo podrá ser fijada por la asamblea general del sindicato de primer grado, de conformidad con sus estatutos.

El empleador descontará la referida cuota sindical, en los términos y condiciones previstos en la convención colectiva, una vez que ésta fuere depositada, o en la fecha posterior que se hubiere pactado.

CAPÍTULO III

DE LA ACCIÓN SINDICAL

SECCIÓN PRIMERA

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NIVEL CENTRALIZADO

LA REUNIÓN NORMATIVA LABORAL

Artículo 157.- Rama de actividad. Clasificación: El Ministerio del Trabajo, mediante Resolución, establecerá la clasificación de las ramas de actividad que se observarán a los fines de la Reunión Normativa Laboral.

Parágrafo Único (Condiciones de trabajo en la Administración Pública): En la Administración Pública podrán fijarse las condiciones generales de trabajo por medio de una Reunión Normativa Laboral.

Artículo 158.- Ámbito espacial o territorial de la Reunión Normativa Laboral: El ámbito de la reunión normativa laboral podrá ser:

- a) Local, cuando no exceda de una entidad federal.
- b) Regional, cuando se extienda a dos (2) o más entidades federales colindantes; y
- c) Nacional, cuando lo sea a todo el territorio de la República.

Artículo 159.- De la publicidad de la Reunión Normativa Laboral: La publicación a que refiere el artículo 533 de la Ley Orgánica del Trabajo deberá hacerse, a expensas de los solicitantes, en dos (2) diarios de amplia circulación en el ámbito territorial de la Reunión Normativa Laboral.

Artículo 160.- Agotamiento de la vía administrativa: La decisión sobre los alegatos o defensas tendentes a enervar la Reunión, cuando emanare del funcionario designado al efecto por el Ministro del Trabajo, será recurrible para ante éste, de conformidad con la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Si la decisión sobre los alegatos o defensas opuestos emanare del Ministro del Trabajo, pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 161.- Prórroga de la Reunión Normativa Laboral: De conformidad con los artículos 548 y 550 de la Ley Orgánica del Trabajo, el funcionario que presida la Reunión Normativa Laboral podrá prorrogarla hasta por dos (2) oportunidades.

Artículo 162.- Régimen supletorio: En ausencia de norma expresa, las disposiciones del Capítulo IV del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo regirán respecto de la convención colectiva que se celebre en el marco de una Reunión Normativa Laboral.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NIVEL DESCENTRALIZADO

Artículo 163.- Objeto: La negociación colectiva tendrá por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y de sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la Nación.

Artículo 164.- Acuerdos colectivos: En las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de éstos fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrán celebrarse acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo entre el grupo o coalición de trabajadores y el empleador, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. Dichos acuerdos colectivos deberán ser depositados ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción y tendrán una duración que no excederá de dos (2) años. Los mismos establecerán su ámbito de validez.

Parágrafo Único: Lo dispuesto en el presente artículo no impedirá a la organización sindical negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo.

Artículo 165.- Negociación de acuerdos colectivos: La negociación de acuerdos colectivos se regirá, en cuanto fuere compatible, por lo dispuesto en el Capítulo IV del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 166.- Iniciativa negocial del empleador: El empleador podrá proponer al sindicato o, en ausencia de éste, a los trabajadores mismos, la negociación de convenciones o de acuerdos colectivos que se seguirá conforme al Capítulo IV del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo y este Reglamento.

Artículo 167.- Trabajadores interesados: Se consideran trabajadores interesados en la negociación colectiva, aquellos que se encontraren incluidos en el ámbito personal de validez del respectivo proyecto de convención o acuerdo colectivo.

Artículo 168.- Presentación del proyecto de convención colectiva al Inspector: La presentación del proyecto de convención colectiva ante el funcionario del trabajo competente la hará la organización sindical, o el colegio de profesionales, de conformidad con sus estatutos o ley respectiva, actuando por órgano de quienes éstos faculten.

Si un grupo de trabajadores pretendiere negociar colectivamente, deberá presentar el proyecto de acuerdo colectivo ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, por órgano de quienes sus integrantes designen.

Así mismo, si la iniciativa correspondiere al empleador, el proyecto de convención colectiva de trabajo podrá ser presentado por éste o por sus representantes.

Artículo 169.- De los recursos administrativos contra la providencia del Inspector: De la decisión del Inspector del Trabajo, con ocasión de las defensas y excepciones opuestas por el empleador con el objeto de enervar la negociación colectiva, los interesados podrán ejercer el recurso jerárquico o de apelación para ante el Ministro del Trabajo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Si el Ministro del Trabajo no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos o lo hiciere en forma adversa, los interesados podrán ejercer el recurso contencioso administrativo de anulación.

Artículo 170.- Inamovilidad: La inamovilidad que opere de conformidad con el artículo 520 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá ser prorrogada, antes de su vencimiento, por el funcionario del trabajo competente, de oficio o a solicitud de parte, una o más veces. Las prórrogas no podrán exceder, en su totalidad, de noventa (90) días, salvo que las partes convengan su extensión.

Artículo 171.- Depósito de la convención. Requisitos: Cuando la convención colectiva de trabajo fuere presentada para su depósito, el Inspector del Trabajo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia al efecto de impartirle su homologación. El depósito deberá observar los extremos que respecto de los actos administrativos dispone la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Artículo 172.- Subsanación de errores u omisiones: Si el Inspector del Trabajo lo estimare procedente, en lugar del depósito, podrá indicar a las partes de la convención colectiva las observaciones y recomendaciones que procedan, de conformidad con lo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. En caso de que los interesados insistieren en el depósito de la convención, el Inspector del Trabajo procederá en tal sentido y asentará sus observaciones en la respectiva providencia administrativa.

Artículo 173.- Ámbito personal de validez de la convención colectiva: La convención colectiva beneficiará a todos los trabajadores de la empresa que pertenezcan a la categoría profesional objeto de regulación, aun cuando hubieren ingresado con posterioridad a su celebración e independientemente de su condición de miembros del sindicato que la hubiere suscrito.

Artículo 174.- Exclusiones facultativas del ámbito de validez personal de la convención: En caso de que se excluya de la convención colectiva a los trabajadores de dirección y de confianza, las condiciones de trabajo y los derechos y beneficios que disfruten no podrán ser inferiores, en su conjunto, a los que correspondan a los demás trabajadores incluidos en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo.

Artículo 175.- Exclusiones automáticas del ámbito de validez personal de la convención: En el sector privado, el empleador podrá incluir en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo a sus representantes que hubieren autorizado la celebración de la convención y participado en su discusión. A los efectos del presente artículo, no integran el sector privado de la economía, las empresas, asociaciones y fundaciones del Estado.

Artículo 176.- Ámbito espacial de validez de la convención colectiva: La convención colectiva que se celebre con el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores regirá en los diversos departamentos o sucursales de la empresa, salvo que expresamente se pactare lo contrario en atención a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en dichas áreas.

Artículo 177.- Cláusulas de aplicación retroactiva: Si en la convención colectiva se estipularen cláusulas de aplicación retroactiva, las mismas no beneficiarán a quienes no ostentaren la condición de trabajador para la fecha de su depósito, salvo disposición en contrario de las partes.

Artículo 178.- Del cumplimiento de la convención: Las partes de la convención colectiva cumplirán de buena fe los deberes y obligaciones que de ella dimanen para cada uno, en los términos y condiciones en que fueron pactados.

Artículo 179.- Prórroga de la duración de la convención: Las partes podrán prorrogar la duración de la convención colectiva hasta el límite máximo previsto en el artículo 523 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 180.- Modificación de la convención. Arbitraje obligatorio: Vencido, sin avenimiento de las partes, el lapso conciliatorio a que se refiere el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, el conflicto, si afectare servicios públicos esenciales en los términos del artículo 210 del presente Reglamento, se someterá a arbitraje, sustanciado y decidido, en ausencia de pacto o compromiso arbitral, de conformidad con la Sección Cuarta del Capítulo III del Título VII de la misma Ley.

Artículo 181.- Eficacia temporal de la modificación de la convención: La modificación de condiciones de trabajo a que se alude en el artículo anterior, regirá por el plazo que faltare para el vencimiento de la duración de la convención colectiva, o por uno menor si las partes lo pactaren o el laudo arbitral lo estableciese. Si persistieren las condiciones que motivaron la modificación de la convención, el empleador podrá proponerla de nuevo, de conformidad con los términos y condiciones del artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo.

SECCIÓN TERCERA

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO.

Artículo 182.- Ámbito de aplicación: Se someterá al régimen previsto en la presente Sección, la negociación colectiva en el ámbito de la Administración Pública Nacional Centralizada y de los institutos autónomos, fundaciones, asociaciones y empresas del Estado.

Las negociaciones colectivas que involucren a Gobernaciones o Alcaldías, o a sus entes descentralizados, se someterán al régimen previsto en la presente Sección, en cuanto fuere compatible y en los términos previstos en el artículo 191 de este Reglamento.

Artículo 183.- Criterios técnicos y financieros para la negociación: El Presidente de la República, en Consejo de Ministros, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas a los entes indicados en el artículo que antecede.

Parágrafo Único: Los acuerdos que se celebren en el sector público, con ocasión de procesos conflictivos, se someterán igualmente a las normas de la presente Sección destinadas a garantizar que las obligaciones que se pretendan asumir no excedan los límites técnicos y financieros establecidos por el Ejecutivo Nacional.

Artículo 184.- Presentación del proyecto de convención colectiva: La organización sindical o el colegio profesional que pretenda negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo en el sector público, presentará por ante el Inspector del Trabajo competente el respectivo proyecto de convención.

Artículo 185.- Remisión del proyecto: Recibido el proyecto de convención colectiva, el Inspector del Trabajo remitirá copia del mismo al ente empleador y le solicitará la remisión del estudio económico comparativo, en un lapso de treinta (30) días, con base en las normas fijadas por la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República, que evidencie los costos de las condiciones de trabajo vigentes y de las previstas en el referido proyecto.

La Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República rendirá el informe preceptivo en un plazo de treinta (30) días contados desde la fecha de recibo del estudio económico comparativo.

Artículo 186.- Comisión negociadora: El Inspector del Trabajo solicitará al ente empleador y a la organización sindical o al colegio profesional, según fuere el caso, la designación de sus representantes, que no excederán de siete (7) por cada parte.

Las negociaciones serán presididas por el Inspector del Trabajo y en ellas participará un representante de la Procuraduría General de la República. En todo caso, se remitirán a este organismo para su estudio, las actas donde consten las negociaciones.

Artículo 187.- Duración de las negociaciones: Una vez que le fuere remitido el informe económico a que se refiere el artículo 185 del presente Reglamento, el Inspector del Trabajo fijará la oportunidad para el fin de las negociaciones, que no excederán de ciento ochenta (180) días, sin perjuicio de la facultad que le asiste de prorrogar dicho lapso hasta por noventa (90) días.

Artículo 188.- Celebración de la convención colectiva: El ente empleador no podrá suscribir la convención colectiva hasta disponer del informe emitido por la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República, donde conste que el compromiso que se pretende asumir no excede los límites técnicos y financieros establecidos por el Ejecutivo Nacional.

En caso de que la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República determine que el compromiso excede los referidos límites, deberá pronunciarse sobre los ajustes necesarios y devolver el texto del acuerdo al Inspector del Trabajo, a fin de que el ente empleador negocie los ajustes de conformidad con lo observado.

Artículo 189.- Responsabilidad de los representantes del ente empleador: El incumplimiento, tanto de las instrucciones técnicas y financieras que establezca el Ejecutivo Nacional como de las presentes disposiciones, por parte de los representantes de los entes del sector público involucrados, dará lugar al establecimiento de su responsabilidad de conformidad con la Ley Orgánica de Salvaguarda del Patrimonio Público, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, penales y civiles a que hubiere lugar.

Artículo 190.- Intangibilidad de la convención colectiva: No podrán acordarse modificaciones a las convenciones colectivas de trabajo en vigencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 191.- Negociación a nivel regional y local: En el ámbito de las negociaciones colectivas que involucren a Gobernaciones y Alcaldías, o a sus entes descentralizados, se observará lo siguiente:

- a) Los criterios técnicos y financieros para la negociación serán fijados por el Gobernador o el Alcalde, según fuere el caso;
- b) Los estudios que correspondan a la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República, serán elaborados por la unidad a la que corresponda ejercer funciones análogas en el ámbito de la respectiva Gobernación o Alcaldía; y
- c) Los intereses de la Gobernación o la Alcaldía, serán representados por el Procurador del Estado o el Síndico Procurador, según fuere el caso.

Artículo 192.- Régimen supletorio: En cuanto no fuere incompatible con lo dispuesto en la presente Sección, la negociación de convenciones colectivas de trabajo en el sector público, así como el régimen de éstas, se someterá a lo dispuesto en los Capítulos IV y V del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo y en el presente Reglamento.

Las negociaciones colectivas no destinadas a la celebración de convenciones colectivas de trabajo, se regirán por las disposiciones de esta sección, en cuanto resulten aplicables.

SECCIÓN CUARTA

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

I - DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Artículo 193.- Solución de los conflictos colectivos. Autonomía colectiva: El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella comprenderá, en todo caso, el planteamiento de conflictos colectivos. Su solución es un derecho de los sujetos a los que se refiere el artículo 144 del Reglamento, en ejercicio de la autonomía colectiva de la cual son titulares.

Los conflictos colectivos de trabajo, involucren o no el ejercicio de la huelga, se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

Artículo 194.- Modos de solución de los conflictos: Los modos de autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo, salvo disposición en contrario de la Ley o de este Reglamento, se preferirán a los de heterocomposición.

Son modos de autocomposición:

- a. La negociación directa entre las partes.
- b. La conciliación, donde un tercero interviene en la negociación para coadyuvar a las partes a alcanzar un acuerdo.
- c. La mediación, donde el tercero interviene en la negociación y somete a consideración de las partes, fórmulas específicas de arreglo; y
- d. La consulta directa a los trabajadores y empleadores involucrados en el conflicto, mediante la instalación de una comisión de encuesta, la celebración de un referéndum o cualquier otra modalidad que se estime apropiada.

Son modos de heterocomposición:

- a) El arbitraje; y
- b) La decisión judicial.

Artículo 195.- Objeto del conflicto colectivo de trabajo: Los conflictos colectivos de trabajo, en atención a su objeto, podrán ser

- a) Novatorios, cuando persigan modificar las condiciones de trabajo de los incluidos en su ámbito de validez personal;
- b) De ejecución, cuando pretendan reclamar el cumplimiento de las obligaciones patronales sobre condiciones de trabajo; y
- c) Defensivos, cuando estuvieren destinados a evitar que se adopten medidas que perjudiquen a los trabajadores de la respectiva empresa, incluidas las prácticas antisindicales del empleador.

II - DEL PROCEDIMIENTO CONFLICTIVO

Artículo 196.- Calificación del pliego: La calificación, como conflictivo o conciliatorio, del pliego que deba ser tramitado ante un funcionario de la administración del trabajo, corresponde sólo al sujeto presentante.

Artículo 197.- Designación de representantes en la junta de conciliación: El sindicato podrá participar en el pliego correspondiente, los nombres de los dos (2) representantes y el suplente que integrarán la Junta de Conciliación.

Artículo 198.- Verificación de los requisitos del pliego conflictivo: En el día hábil siguiente a la presentación del pliego conflictivo, sin perjuicio de la obligación de transcribirlo o comunicarlo al empleador por cualquier medio adecuado, el Inspector del Trabajo deberá verificar

- a) El cumplimiento de los requisitos que deben observar las solicitudes presentadas ante los órganos de la administración pública, de conformidad con la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos;
- b) Que su objeto atienda a lo dispuesto en los artículos 469 de la Ley Orgánica del Trabajo y 195 del presente Reglamento;
- c) La presentación del acta auténtica donde conste la celebración de la Asamblea que acordó la introducción del pliego conflictivo; y
- d) Que se hubieren agotado los procedimientos conciliatorios legales o convencionales.

Artículo 199.- Preclusividad del lapso para decidir: Si transcurrido el lapso indicado en el artículo que antecede no hubiere pronunciamiento del Inspector del Trabajo, éste no podrá hacerlo posteriormente y deberá tramitar el pliego conflictivo sin dilación.

Si el Inspector del Trabajo observare el incumplimiento de alguno de los requisitos previstos en el artículo que antecede, lo hará constar por auto motivado que agregará de inmediato al expediente respectivo, en cuyo caso se entenderá que estando a derecho el sujeto colectivo presentante no será menester proceder a su notificación.

Artículo 200.- Subsanación de errores u omisiones: Si el Inspector del Trabajo se hubiere pronunciado sobre el incumplimiento de los requisitos del pliego conflictivo, el sujeto colectivo presentante deberá subsanar los errores u omisiones dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al vencimiento del lapso de decisión concedido al referido funcionario.

Si el sujeto colectivo no subsanare los errores u omisiones en el lapso previsto, se entenderá terminado el procedimiento conflictivo, así como los efectos que del mismo deriven.

Si el Inspector del Trabajo no estimare como válida la subsanación deberá indicarlo de inmediato mediante auto motivado. En este supuesto, el sujeto colectivo podrá observar el procedimiento de subsanación antes indicado o ejercer

el recurso jerárquico o de apelación para ante el Ministro del Trabajo, quien decidirá dentro del lapso de diez (10) días continuos.

Si el sujeto colectivo subsanare válidamente, el Inspector ordenará la instalación de la Junta de Conciliación, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.

Artículo 201.- Imprudencia de excepciones y defensas: El empleador no podrá oponer excepciones o defensas sobre aquello que hubiere sido objeto de decisión por parte del Inspector del Trabajo, con ocasión de la presentación del pliego.

Artículo 202.- Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (SENAMED): Con el objeto de propiciar la autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo, se organizará el Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (SENAMED) adscrito al Ministerio del Trabajo en cuyo Reglamento Orgánico se determinará, entre otros, su régimen de funcionamiento. A estos fines, las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores, las Universidades y demás instituciones vinculadas al estudio y análisis de las relaciones laborales, podrán postular ante el Ministerio del Trabajo las personas que estimaren convenientes para ejercer funciones arbitrales o de mediación.

Quien pretendiere integrar el listado de árbitros y mediadores deberá ser abogado, con más de diez (10) años de graduado; ser especialista en Derecho del Trabajo o en Relaciones Industriales o, en su defecto, haber ejercido la docencia en Universidad reconocida y en el área de Derecho del Trabajo o de las Relaciones Industriales por más de cinco (5) años o, durante el mismo lapso, haber ejercido funciones como Juez o Inspector del Trabajo. En este caso, la postulación respectiva deberá ser acompañada con la constancia de cumplimiento de los requisitos antes indicados y la declaración firmada por la persona propuesta, expresando su voluntad de servir como árbitro, si le fuere requerido.

Podrán, además, integrar el listado de mediadores quienes:

- a) Contaren con título profesional y tuvieren más de diez (10) años de graduado o ejercieren la docencia en universidades o centros de estudio de reconocido prestigio; y
- b) Quienes hubieren sido dirigentes sindicales o empresariales por un periodo no inferior al antes indicado y fueren postulados por organizaciones sindicales de trabajadores o de empleadores.

En todo caso, la postulación respectiva deberá ser acompañada con la constancia de cumplimiento de los requisitos antes indicados y con la declaración firmada por la persona propuesta expresando su voluntad de servir como árbitro si le fuere requerido.

El Ministerio del Trabajo mantendrá debidamente actualizado el registro de árbitros y mediadores, lo divulgará ampliamente entre los interlocutores sociales y escogerá de entre quienes lo integren los miembros de las Juntas de Arbitraje que conozcan de oficio y de la Comisión Nacional de Arbitraje y Mediación. En cualquier caso, será condición de elegibilidad la inscripción en el registro de árbitros y mediadores, con no menos de tres (3) meses de antelación a la elección.

III - DE LA HUELGA

Artículo 203.- Huelga. Definición: La huelga supone la suspensión colectiva de las labores y cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses.

Artículo 204.- Titularidad: Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores, quienes la ejercerán por intermedio de sus organizaciones sindicales o de una coalición, en aquellas empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o cuando su número fuere insuficiente para constituir una organización sindical.

Artículo 205.- Contenidos individuales y colectivos: El derecho de huelga comprende: la participación en las actividades preparatorias, en su convocatoria, la elección de su modalidad, la adhesión a una huelga ya convocada o la negativa a participar en ella, la participación en su desarrollo, su desconvocatoria, así como la decisión de dar por terminada la propia participación en la huelga.

Artículo 206.- Obligación de prestación de servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa: De conformidad con el artículo 498 de la Ley Orgánica del Trabajo, la no prestación de los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa durante el ejercicio de la huelga, determina su ilicitud.

En los convenios o acuerdos colectivos que se celebren, se establecerá el régimen que regule los servicios estrictamente necesarios para garantizar el mantenimiento y seguridad de la empresa.

Si en los convenios colectivos celebrados antes de la sanción de este Reglamento las partes no hubieren regulado los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa, o si no rigiere convenio o acuerdo colectivo alguno, podrán hacerlo durante las deliberaciones de la Junta de Conciliación o, en todo caso, antes del estallido de la huelga.

Artículo 207.- Desacuerdo en la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa: Si las partes no se avinieren en la determinación de los servicios, el Presidente de la Junta de Conciliación los fijará en un plazo no mayor de tres (3) días contados a partir de la finalización del lapso previsto en el artículo 487 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La providencia del funcionario que fije los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa podrá ser recurrida, el mismo día en que fuere dictada o al día siguiente, para ante el Ministro del Trabajo, quien decidirá lo conducente en un lapso de tres (3) días hábiles.

Las partes podrán determinar en cualquier estadio del proceso conflictivo los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa, quedando sin efecto la fijación cautelar del Presidente de la Junta.

Artículo 208.- Control judicial posterior a iniciativa de parte: Contra la providencia que fije los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa, podrán los interesados ejercer la acción constitucional de amparo, en los términos y condiciones de su Ley, en tutela del derecho de la libertad sindical o de cualquier otro de rango constitucional.

La controversia u objeto de decisión del Juez competente, actuando en sede constitucional y sin perjuicio del derecho de huelga del cual sean titulares los convocantes, se circunscribirá a determinar el alcance de los servicios indispensables para preservar la higiene y seguridad y la fuente de trabajo, y las medidas necesarias para garantizarlos.

Artículo 209.- Obligación de prestación de servicios mínimos indispensables: Se considera que la no prestación de servicios mínimos indispensables en caso de huelgas que involucren cese o perturbación de los servicios públicos esenciales, causa daño irremediable a la población o a las instituciones, determinando su ilicitud.

Artículo 210.- Servicios públicos esenciales: A los fines de lo dispuesto en el artículo precedente, son servicios públicos esenciales, con independencia del ente prestador y del título con que actúe, los siguientes:

- a) Salud;
- b) Sanidad e higiene pública;
- c) Producción y distribución de agua potable;
- d) Producción y distribución de energía eléctrica;
- e) Producción y distribución de hidrocarburos y sus derivados;

- f) Producción y distribución de gas y otros combustibles;
- g) Producción y distribución de alimentos de primera necesidad;
- h) Defensa Civil;
- i) Recolección y tratamiento de desechos urbanos;
- j) Aduanas;
- k) Administración de justicia;
- l) Protección ambiental y de vigilancia de bienes culturales;
- m) Transporte público;
- n) Control del tráfico aéreo;
- o) Seguridad Social;
- p) Educación;
- q) Servicios de correos y telecomunicaciones; y
- r) Servicios informativos de la radio y televisión pública.

Artículo 211.- Servicios mínimos indispensables. Autorregulación: En los convenios colectivos celebrados para regir en empresas u organismos afectos a la prestación de alguno de los servicios públicos esenciales señalados en el artículo anterior, las partes deberán regular los servicios mínimos indispensables que habrán de garantizarse en caso de huelga.

Parágrafo Único: (Fijación de los servicios mínimos por la Junta de Conciliación). Si en los convenios colectivos celebrados antes de la sanción de este Reglamento no se hubieren regulado los servicios mínimos indispensables que habrán de garantizarse en caso de huelga, o si no rigiere convenio colectivo alguno, podrán establecerse durante las deliberaciones de la Junta de Conciliación o, en todo caso, antes de! estallido de la huelga.

Artículo 212.- Desacuerdo en la determinación convencional de los servicios mínimos indispensables: Si las partes, dentro del lapso mínimo legal establecido para la actuación de la Junta de Conciliación, no convinieren en la determinación de los servicios mínimos indispensables, el Ministro del Trabajo los fijará cautelarmente. La providencia del Ministro que fije los servicios mínimos indispensables, pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 213.- Control judicial posterior a iniciativa de parte: Contra la providencia del Ministro del Trabajo que fije los servicios mínimos indispensables podrán los interesados ejercer la acción constitucional de amparo, en los términos y condiciones de su Ley, en tutela del derecho de la libertad sindical o de cualquier otro de rango constitucional.

La controversia u objeto de decisión del Juez competente, actuando en sede constitucional y sin perjuicio del derecho de huelga del cual sean titulares los convocantes, se circunscribirá a determinar el alcance de los servicios mínimos indispensables que eviten perjuicios irremediables a la población o a las instituciones, y las medidas necesarias para garantizarlos.

Artículo 214.- Incumplimiento de los servicios mínimos indispensables o de mantenimiento y seguridad de la empresa: Se considerará falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo, el incumplimiento de los

servicios mínimos indispensables o de mantenimiento y seguridad de la empresa. En este supuesto, el funcionario del trabajo competente podrá autorizar la sustitución de los trabajadores responsables.

Artículo 215.- Servicios mínimos indispensables v de mantenimiento v seguridad de la empresa. Límites: Los servicios mínimos indispensables así como los de mantenimiento y seguridad de la empresa, no podrán ser fijados con tal extensión que comprometan la eficacia de la huelga y los intereses que está llamada a tutelar.

Artículo 216.- Comisión Nacional de Mediación (CONAMED): El Ministro del Trabajo podrá someter al conocimiento de una Comisión Nacional de Mediación (CONAMED), de oficio o a solicitud de las partes, los conflictos colectivos de trabajo que pudieran afectar al sector público y a los servicios públicos esenciales.

La Comisión estará adscrita al Ministerio del Trabajo, en cuyo Reglamento Orgánico se determinará, entre otros, su régimen de funcionamiento. Será presidida por el titular del Despacho o el funcionario que éste designe y estará integrada, además, por sendos representantes de:

- a) El Servicio de Arbitraje y Mediación (SENAMED), a que se refiere el artículo 202 del presente Reglamento;
- b) La organización sindical de trabajadores más representativa y la organización más representativa de empleadores, en los términos previstos en el Parágrafo Único del artículo 85 del presente Reglamento; y
- c) La Procuraduría General de la República y las Oficinas Centrales de Coordinación y Planificación (CORDIPLAN) y Personal (OCP) de la Presidencia de la República, si el conflicto involucrare a la administración pública nacional.

La Comisión ejercerá, por un lapso de diez (10) días hábiles, funciones de mediación y, por tal virtud, someterá fórmulas específicas de arreglo a la consideración de los sujetos involucrados. Transcurrido el lapso indicado, o antes si la Comisión estimare que la conciliación no es posible, lo que en todo caso deberá hacer constar por escrito, los sujetos convocantes podrán ejercer la huelga.

Parágrafo Primero (Comisiones Regionales de Mediación): El Ministro del Trabajo podrá constituir Comisiones de Mediación en las entidades federales, cuya integración y atribuciones se atenderán, en cuanto fuere compatible, a lo dispuesto en este artículo.

Parágrafo Segundo (Sector privado): En el ámbito del sector privado de la economía, los sujetos involucrados en un conflicto colectivo de trabajo podrán, de mutuo acuerdo, solicitar al Ministerio del Trabajo su sometimiento a la Comisión Nacional de Mediación o a la que funcionare en la respectiva entidad federal.

Artículo 217.- Conflictos que afecten servicios públicos. Notificación: Cuando se plantee un conflicto colectivo que pudiere afectar la prestación de servicios públicos, el funcionario del trabajo competente notificará de inmediato al Procurador General de la República; o al Procurador del Estado o al Síndico Municipal, según que el conflicto interese a las respectivas personas de derecho público descentralizadas territorialmente.

Artículo 218.- Información al público usuario: En caso de huelgas que afecten gravemente la prestación de servicios públicos, los sujetos colectivos convocantes deberán informar sobre las características de la acción huelgaria, indicando su fecha de iniciación y el horario de prestación de los servicios mínimos indispensables garantizados, si correspondieren. A estos fines, el Ministerio del Trabajo exhortará a los medios de comunicación social a los fines de que le brinden amplia cobertura a la referida información.

SECCIÓN QUINTA

DEL REFERÉNDUM SINDICAL

Artículo 219.- Objeto: Cuando fuere necesario constatar la representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores, por motivo de negociación o conflicto colectivo de trabajo, el Inspector del Trabajo organizará un referéndum en los términos previstos en la presente Sección.

Artículo 220.- Información a los interesados: El Inspector del Trabajo convocará a las organizaciones sindicales involucradas, al empleador y demás sujetos interesados, a los fines de informarles acerca de los deberes que deben observar, de la oportunidad en que se realizará el referéndum y de las normas que rigen este proceso.

Artículo 221.- Deberes del empleador: El empleador, con ocasión del proceso de referéndum deberá:

- a) Brindar a los trabajadores las facilidades requeridas para participar en el proceso, siempre que éste no afecte el normal desenvolvimiento de la actividad productiva;
- b) Garantizar la protección de las personas que participen en el referéndum; y
- c) Remitir al Inspector del Trabajo la nómina de sus trabajadores, con exclusión de los empleados de dirección y de los trabajadores de confianza.

Si el empleador incumpliere las obligaciones antes señaladas o las previstas en el artículo siguiente, el Inspector del Trabajo competente desechará la excepción o defensa que hubiere provocado el referéndum, declarará terminado el proceso y considerará a la organización sindical como legitimada para representar colectivamente a los trabajadores, todo ello sin perjuicio de las sanciones contempladas en el artículo 637 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Si la determinación de la representatividad involucrara a dos (2) o más organizaciones sindicales, el referido incumplimiento patronal comportará la imposición de las indicadas sanciones y la ejecución de un proceso de verificación del apoyo de los trabajadores a las organizaciones sindicales interesadas. A estos fines, el Inspector del Trabajo entrevistará a los trabajadores, garantizando la confidencialidad, en las horas de entrada y salida del lugar de trabajo.

Artículo 222.- Prohibición de injerencias: Los sujetos interesados en el proceso de referéndum, deberán prestar colaboración a los funcionarios del Ministerio del Trabajo que participen en él, abstenerse de ejercer injerencias indebidas y acatar sus resultados.

Artículo 223.- Mesas de votación: Con base en la información que le fuere suministrada por el empleador y las organizaciones sindicales interesadas, el Inspector del Trabajo determinará la cantidad de mesas de votación requeridas, su ubicación y el número de boletas de votación a utilizarse.

Un funcionario del Ministerio del Trabajo presidirá cada mesa de votación, verificará las listas de votantes, el suministro de la boleta de votación y resolverá sumariamente las controversias o dudas que pudieren plantearse. Los sujetos interesados en el proceso podrán designar un (1) representante por cada mesa de votación.

Artículo 224.- Publicidad: El Inspector del Trabajo garantizará la publicidad del proceso a los fines de propiciar la participación de los trabajadores interesados y, en este sentido, podrá imponer la fijación de los carteles que estime conveniente en la sede de la empresa y del sindicato.

Artículo 225.- Apoyo de la fuerza pública a los efectos del referéndum: El Inspector del Trabajo, si lo estimare conveniente, podrá solicitar la presencia de efectivos de la fuerza pública, a los fines de garantizar el orden del proceso y la integridad física de los participantes.

Artículo 226.- Apertura de las mesas de votación: Siendo la hora fijada, el inspector del Trabajo o el funcionario que éste designe, ordenará la apertura de las mesas de votación, de lo cual dejará constancia mediante acta que contendrá los siguientes datos:

- a) Fecha y hora de la apertura de cada mesa de votación.

b) Nombres, apellidos y números de la cédula de identidad de los representantes de los sujetos interesados presentes al momento de la apertura de la mesa de votación; y

c) Número de votantes previstos en las respectivas listas, con indicación de sus nombres y apellidos.

Artículo 227.- Votación: Los trabajadores interesados, al momento de la votación:

a) Deberán identificarse en la mesa de votación respectiva;

b) Serán verificados en las listas elaboradas al efecto;

c) Se les suministrará la boleta de votación y explicará brevemente cómo marcar la opción de su preferencia;

d) Se trasladarán al lugar destinado a tal fin y votarán de manera directa y secreta;

e) Depositarán su voto en la caja cerrada que les sea indicada por el funcionario del Ministerio del Trabajo que presida la mesa de votación; y

f) Firmarán la lista respectiva como constancia de haber ejercido el derecho a votar.

Parágrafo Único: Si el trabajador sufre algún impedimento físico para ejercer el voto, podrá hacerse acompañar de un funcionario del Ministerio del Trabajo.

Artículo 228.- Cierre de las mesas de votación: Siendo la hora fijada para la terminación de la fase de votación, el Inspector del Trabajo o el funcionario que éste designare, procederán a levantar el Acta respectiva.

Artículo 229.- Escrutinio de votos: El escrutinio de los votos lo realizará el funcionario que presidiere la mesa de votación y dejará constancia en Acta de lo siguiente:

a) Lugar, fecha y hora de fin de la fase de escrutinio de votos;

b) Identidad de los representantes de los sujetos involucrados;

c) Número de votos válidos para cada una de las partes interesadas; y

d) Cualquier otro dato que se estimare relevante.

Artículo 230.- Determinación de la organización sindical más representativa: La determinación de la organización sindical más representativa, se efectuará con base en el número de trabajadores que acudieron al acto de votación.

SECCIÓN SEXTA

DE LA REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL Y EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 231.- Designación del director laboral: La confederación sindical más representativa, en los términos del artículo 612 de la Ley Orgánica del Trabajo, designará un Director Laboral y su respectivo suplente en cada instituto autónomo, empresa del Estado y organismo de desarrollo económico y social del sector público.

Parágrafo Único: No se considerará de naturaleza laboral la relación jurídica existente entre el Director Laboral designado por la confederación sindical más representativa y la persona jurídica en cuyo órgano de dirección aquél se integre.

Artículo 232.- Organización de las elecciones del director laboral: La elección del Director Laboral y su suplente, a que se refieren los artículos 613 y 615 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá ser organizada, previa notificación al patrono obligado y al Inspector del Trabajo de la jurisdicción, por:

- a) La organización sindical de primer grado que represente a la mayoría de los trabajadores con derecho a elegir o, en su defecto;
- b) La coalición o grupo de trabajadores que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores con derecho a elegir.

Artículo 233.- Junta Electoral. Integración y funciones: El sindicato o la coalición de trabajadores que organizare las elecciones, deberá convocar a una asamblea general donde participarán los interesados en el proceso, a los fines de designar los cinco (5) integrantes de la Junta Electoral que supervisará la elección.

Corresponderá a la Junta Electoral el ejercicio de las siguientes potestades:

- a) Convocar a elecciones con, por lo menos, treinta (30) días de antelación;
- b) Fijar el lapso de inscripción de candidaturas;
- c) Constatar el cumplimiento de las condiciones exigidas por Ley para participar en el proceso electoral;
- d) Brindar publicidad adecuada a las elecciones para garantizar la participación de los trabajadores interesados;
- e) Velar por el normal desenvolvimiento de las elecciones;
- f) Realizar el escrutinio de votos; y
- g) Proclamar al Director Laboral y su suplente, con base en la modalidad de elección adoptada.

Artículo 234.- Condiciones para la elección del director laboral: La elección del Director Laboral se realizará mediante votación directa y secreta.

La Junta Electoral podrá solicitar la participación de Ministerio del Trabajo para organizar la elección del Director Laboral, mediante el proceso de referéndum previsto en la Sección Quinta del presente Capítulo.

Artículo 235.- Colaboración del empleador: El empleador deberá brindar las más amplias facilidades a la Junta Electoral en la ejecución de sus objetivos, siempre que ello no perjudique el normal desenvolvimiento de la actividad productiva.

Si el empleador impidiere u obstaculizare el proceso de elecciones del Director Laboral, incurrirá en conducta antisindical y, por tanto, será pasible de sanción en los términos previstos en el artículo 637 de la Ley Orgánica del Trabajo, sin perjuicio de la acción dirigida a obtener reparación de la lesión causada.

Artículo 236.- Participación de los resultados al Inspector del Trabajo: La Junta Electoral deberá remitir al Inspector del Trabajo de la jurisdicción, el acta de proclamación del Director Laboral electo y su suplente.

Artículo 237.- Requisito de publicidad: La designación y elección de los Directores Laborales deberá ser publicada en la Gaceta Oficial de la República, constituyendo requisito para la toma de posesión del cargo, dentro de los quince (15) días siguientes contados a partir de su participación al Ministerio del Trabajo.

Artículo 238.- Tutela de la actividad de los directores laborales: El Director Laboral designado por la confederación sindical más representativa, de conformidad con lo previsto en el artículo 614 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá ser

removido por ésta del directorio o junta directiva, cuando por virtud del incumplimiento de sus obligaciones, así lo autorizare un Tribunal del Trabajo. Por su parte, el Director Laboral y el suplente elegidos por los trabajadores, en atención a lo dispuesto en el artículo 617 de dicha Ley, gozarán de fuero sindical.

Artículo 239.- Incorporación del suplente: Los suplentes llenarán las faltas temporales de los Directores Principales. En el supuesto de falta absoluta, la confederación sindical o la asamblea de trabajadores, según fuere el caso, deberá designar o elegir un nuevo Director Laboral dentro de los treinta (30) días siguientes.

Parágrafo Único (Supuestos de falta absoluta): Son causales de falta absoluta: la extinción del vínculo laboral, si se tratare del Director Laboral elegido por los trabajadores; su muerte, invalidez, inhabilidad por condena penal o civil, y su incapacidad total o parcial que lo inhabilite.

Artículo 240.- Régimen de dedicación: Los Directores Laborales ejercerán sus funciones a tiempo integral o convencional, de acuerdo con lo establecido en las leyes o estatutos, según el caso. A falta de disposición legal o estatutaria, esta determinación la hará el directorio, junta directiva o administradora o consejo de administración respectivo.

Artículo 241.- Deber de confidencialidad: Los Directores Laborales deberán abstenerse de divulgar la información obtenida en ejercicio de sus cargos y que fuere clasificada como confidencial por el respectivo directorio o junta directiva.

Artículo 242.- Obligaciones de la relación de trabajo: La relación de trabajo y, específicamente, las obligaciones que de ella surgen, no será afectada por la elección del trabajador como Director Laboral, sin perjuicio de las facilidades que el empleador deberá otorgarle a los fines de cumplir eficientemente con sus nuevas funciones.

Parágrafo Único (Dietas): De conformidad con los documentos estatutarios de la sociedad, o de lo atribuido en la Ley de creación del instituto autónomo o de los organismos de desarrollo económico y social del sector público, podrán acordarse dietas al Director Laboral por su asistencia a las reuniones del respectivo órgano de dirección, sin que éstas revistan carácter salarial.

CAPÍTULO IV - DE LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 243.- Ámbito de la tutela: La libertad sindical, en su dimensión individual y colectiva, se tutela frente a actos u omisiones de:

- a) La Administración;
- b) El empleador;
- c) El propio sujeto colectivo en desmedro de los derechos de sus militantes o afiliados; y
- d) Otros sujetos colectivos.

Serán nulas y sin efecto las prácticas o conductas antisindicales, cualquiera fuere su agente.

Artículo 244.- Práctica o conducta antisindical. Noción: Se consideran antisindicales las conductas o prácticas que causen alguna clase de discriminación o de lesión a los derechos de libertad sindical por razón de la afiliación o de la actividad sindical.

Constituyen , entre otras, prácticas antisindicales:

- a) Los actos de discriminación en relación con el empleo, entre otros, imponer a quien solicite trabajo, como condición de admisión, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; despedir a un

trabajador o perjudicarlo en cualquier forma por virtud de su afiliación sindical o por el ejercicio de actividades sindicales fuera del horario de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;

b) Los actos de injerencia indebida y demás prácticas desleales, entre otros, las medidas tendentes a fomentar la constitución de organizaciones sindicales de trabajadores dominadas por el empleador o a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de controlarlas; la obtención indebida de información sobre el programa de acción del empleador o del sindicato, y la negativa injustificada a negociar colectivamente o la obstrucción de este proceso;

c) La negativa o dilación injustificada en el registro de organizaciones sindicales, o del trámite ante los órganos de la administración del trabajo de las diversas actividades sindicales;

d) La negativa o dilación injustificada en la afiliación de un trabajador a una organización sindical, o de una organización sindical en una federación o confederación de sindicatos; y

e) Las demás, de análoga naturaleza, que impidieren o dificultaren indebidamente el ejercicio de la libertad sindical.

Artículo 245.- Mecanismos de protección frente a las prácticas antisindicales: Sin perjuicio de lo que dispongan los procedimientos especiales que tutelen la libertad sindical en alguno de sus contenidos, entre otros los previstos en los artículos 447, 453, 454, 455 y 456 de la Ley Orgánica del Trabajo, las víctimas de conductas o prácticas antisindicales podrán ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento.

Los trabajadores lesionados por conductas o prácticas antisindicales imputables al empleador, de las contenidas en el literal a) del artículo anterior, podrán dar por terminada la relación de trabajo invocando, por tal motivo, causa de retiro justificado, sin perjuicio de las acciones que correspondan al sujeto colectivo afectado, en tutela de la libertad sindical de la cual es titular.

Parágrafo Único: Si un trabajador ejerciere la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento, la organización sindical a la cual estuviere afiliado o que representare a la mayoría de los trabajadores de la empresa en la que aquél prestare servicios, podrá actuar como parte coadyuvante en el proceso.

Artículo 246.- Violación del derecho de afiliación sindical: En el supuesto de violación al derecho de libre afiliación sindical, imputables a la respectiva organización, se procederá en los términos previstos en el artículo 447 de la Ley Orgánica del Trabajo. En este caso, el afectado deberá acudir ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliada la organización sindical, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se produzca, con carácter definitivo, la negativa injustificada a la afiliación sindical o hubieren transcurrido quince (15) días desde la solicitud de afiliación sin que la organización sindical se pronuncie al respecto.

El Inspector del Trabajo notificará de la solicitud al presunto agraviante y éste deberá presentar sus defensas en el lapso de los tres (3) días hábiles siguientes. Si fuere necesario, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para la promoción y los restantes para su evacuación.

La decisión será dictada dentro del lapso de ocho (8) días hábiles, pudiendo recurrirse para ante el Ministro del Trabajo, en las condiciones y términos de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Artículo 247.- Fuero por elecciones sindicales: El fuero sindical contemplado en el artículo 452 de la Ley Orgánica del Trabajo amparará a los trabajadores que fueren candidatos a ocupar cargos de dirección y a quienes fueren miembros de la organización sindical en proceso de elecciones.

Artículo 248.- Autorización de despido, traslado o desmejora (Inspectoría del Trabajo competente): Cuando el empleador pretenda despedir, trasladar o desmejorar justificadamente a un trabajador en goce de fuero sindical, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo, deberá acudir por ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde éste preste servicios.

Parágrafo Único: Si el trabajador gozare de licencia sindical y, por tanto, estuviere liberado de la obligación de prestar servicios, el empleador acudirá ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato al cual pertenezca aquél.

Artículo 249.- Interrogatorio al empleador: Con ocasión de la solicitud de reinstalación o reenganche de un trabajador en goce de fuero sindical, de conformidad con lo previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, el Inspector del Trabajo citará al empleador para que comparezca, a una hora determinada del segundo día hábil siguiente, a un acto en el cual será interrogado a los fines de verificar

a) Si existió el vínculo laboral;

b) Si la extinción del mismo se debió a la voluntad unilateral del empleador o si éste ordenó su traslado o desmejora; y

c) Si el trabajador gozaba de fuero sindical para la fecha de terminación de la relación de trabajo, del traslado o de la desmejora en las condiciones de empleo.

Parágrafo Único (Hora de espera): Si el empleador no compareciere a la hora fijada para el acto de interrogatorio, se le concederá una (1) hora de espera.

Artículo 250.- Medidas cautelares: Cuando se le imputaren al trabajador en goce de fuero sindical faltas graves y existiere el temor fundado de que incurra nuevamente en ellas, o de que ocasionare daños a personas o bienes por virtud del cargo que ocupa en la empresa, el empleador podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que autorice la prestación de servidos en cargo distinto o, si ello no fuere posible o de serio, no redujere sensiblemente los riesgos apuntados, la separación del trabajador por el tiempo que dure el procedimiento de calificación sin que ello afecte sus derechos patrimoniales.

Artículo 251.- Agotamiento de la vía administrativa: La providencia administrativa definitiva que recaiga en los procedimientos previstos en los artículos 453, 454, 455 y 456 de la Ley Orgánica del Trabajo, incluso cuando éstos se apliquen por analogía, no será recurrible en sede administrativa.

TITULO IV

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 252.- Coordinación de las funciones de la administración del trabajo: El Ministerio del Trabajo coordinara las fundones y responsabilidades del sistema de administración del trabajo y, en ejercicio de esta potestad, podrá solicitar la cooperación de otros organismos públicos y de las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores.

Parágrafo Único: Las gestiones relativas a empleo y, en general, cualquiera que competa a las fundones de la administración del trabajo, en los lugares donde no existieren unidades desconcentradas del Ministerio del Trabajo, podrán ejecutarse a través de la autoridad civil o de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

Artículo 253.- Estadísticas laborales: El Ministerio del Trabajo divulgará, dentro de los seis (6) primeros meses de cada año, un informe, correspondiente al año anterior, contentivo de las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información detallada sobre condiciones de trabajo, higiene y seguridad industrial, seguridad social, empleo, relaciones colectivas de trabajo y cualquier otra área que se estime relevante. A estos fines se divulgarán boletines trimestrales que permitan disponer de información ininterrumpida sobre las materias señaladas anteriormente.

Parágrafo Único: El Ministerio del Trabajo, a través de su unidad de estadísticas laborales, diseñará los instrumentos, de distribución gratuita, que permitan recabar la información requerida a los efectos del censo general del trabajo.

Artículo 254.- Competencia territorial de las unidades desconcentradas del Ministerio del Trabajo: En consideración a circunstancias tales como el volumen de trabajo, personal disponible, facilidades de acceso y cualquiera

otra que se estimare relevante a estos fines, el Ministerio del Trabajo, mediante resolución, podrá extender de manera permanente o transitoria, la competencia territorial de las Inspectorías del Trabajo, Agencias de Empleo, Procuradurías de Trabajadores y demás unidades a su cargo, a otra colindante a aquella donde tengan su sede.

Artículo 255.- Comisionados especiales para ejecutar funciones de la administración del trabajo: El Inspector del Trabajo, en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 589, ordinal d) de la Ley Orgánica del Trabajo y previa autorización del Ministro del Trabajo, designará comisionados especiales, permanentes u ocasionales, para acopiar datos, ejercer funciones de mediación o conciliación y, en general, para prestar su colaboración en la ejecución de las funciones propias de la Inspectoría del Trabajo en el ámbito territorial de su competencia.

Artículo 256.- Apoyo de la fuerza pública para la ejecución de las funciones de la administración del trabajo: Con el objeto de garantizar el acceso a los lugares de trabajo, el resguardo de su integridad física y, en general, la ejecución de sus actividades, los funcionarios de la administración del trabajo podrán solicitar el apoyo de la fuerza pública.

Artículo 257.- Unidades de supervisión: En atención a lo dispuesto en los artículos 588 y 595 de la Ley Orgánica del Trabajo, en cada Estado funcionará, por lo menos, una Unidad de Supervisión adscrita a la Inspectoría del Trabajo, que ejercerá las funciones de inspección o supervisión del cumplimiento de la normativa sobre condiciones de trabajo, empleo, seguridad social e higiene y seguridad industrial.

Las inspecciones o supervisiones serán ejecutadas atendiendo a:

- a) La planificación de actividades que, conforme a sus políticas, diseñe el Ministerio del Trabajo;
- b) Las denuncias que fueren presentadas con indicación detallada de las presuntas violaciones; y
- c) Los hechos que por su gravedad y la inminencia del riesgo que comportan a la vida y salud de los trabajadores, ameriten la actuación de oficio del funcionario. En este caso, el acto supervisorio deberá ser debidamente motivado y sometido a la consideración del superior inmediato, a los fines de determinar si el funcionario actuó con base en las circunstancias descritas.

Artículo 258.- Actos supervisorios: Los funcionarios del Ministerio del Trabajo deberán poner inmediatamente en conocimiento del empleador y de los representantes de los trabajadores, por escrito, los incumplimientos de la normativa legal que fueren detectados durante la supervisión y las medidas que deben adoptarse dentro del lapso prudencial de cumplimiento que fijen.

Los funcionarios deberán brindar información técnica y asesorar a los empleadores y representantes de los trabajadores sobre la manera más efectiva de dar cumplimiento a las disposiciones legales.

En caso de persistir el incumplimiento, transcurridos los lapsos fijados, se elaborará un informe proponiendo la imposición de la sanción correspondiente, sin que ello libere al infractor de la obligación de dar cumplimiento estricto a la normativa legal.

Artículo 259.- Orden de paralización o suspensión de labores: Si de conformidad con lo dispuesto en el artículo que antecede, fuere constatado el incumplimiento de obligaciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo que pudieren causar, de modo inmediato, un daño grave a la vida o salud de los trabajadores, el funcionario adscrito a la unidad de supervisión, podrá requerir el cumplimiento de la normativa correspondiente y ordenar la suspensión o paralización de las labores estrictamente afectadas por el riesgo, hasta tanto se compruebe a su juicio que éste ha cesado, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.

Parágrafo Primero: La orden de suspensión o paralización de las labores deberá motivarse suficientemente e indicar el riesgo detectado, su inmediatez y el ámbito estricto de las actividades que afecte.

Parágrafo Segundo: En todo caso, la orden de suspensión o paralización de labores deberá ser notificada de inmediato al jefe de la unidad de supervisión, quien podrá hacerla cesar si la estimare improcedente.

Parágrafo Tercero: La interrupción de las labores, ordenada de conformidad con lo previsto en el presente artículo, no liberará al patrono del pago del salario y demás obligaciones pecuniarias que deba asumir con ocasión de la relación de trabajo.

Artículo 260.- Informes de las Inspectorías del Trabajo: Los informes regulares sobre las actividades ejecutadas por las Inspectorías del Trabajo, en los términos previstos en el artículo 594 de la Ley Orgánica del Trabajo, deberán incluir lo referente a:

- a) Actos supervisorios efectuados;
- b) Conflictos colectivos de trabajo planteados y huelgas ejercidas;
- c) Convenciones o acuerdos colectivos depositados;
- d) Organizaciones sindicales registradas;
- e) Síntesis de las consultas y reclamos presentados;
- f) Despidos masivos denunciados;
- g) Procedimientos instaurados con ocasión del régimen de fuero sindical; y
- h) Cualquier otra actividad que se estimare relevante.

Artículo 261.- Función sancionatoria. Modos de inicio del procedimiento: El procedimiento sancionatorio previsto en el artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo podrá iniciarse en atención al informe, debidamente motivado, emanado de:

- a) Las Unidades de Supervisión, cuando constare que el presunto infractor no corrigió oportunamente los incumplimientos que le fueron advertidos; y
- b) Los restantes funcionarios de la Inspectoría del Trabajo, en lo atinente a las infracciones de que hubieren tenido conocimiento en ejercicio de sus funciones propias.

Artículo 262.- Coordinaciones Zonales del Ministerio del Trabajo: El Ministerio del Trabajo deberá establecer instancias de coordinación en las distintas regiones geográficas del país a los fines de ejercer funciones de control y seguimiento de las actividades de las Inspectorías del Trabajo, Agencias de Empleo y Procuradurías de Trabajadores en el ámbito de su competencia.

Artículo 263.- Unidad central de coordinación: A los fines de garantizar la uniformidad y eficacia de las políticas en materia de administración del trabajo, el control y vigilancia del funcionamiento de las Coordinaciones de Zona del Ministerio del Trabajo estará a cargo de una unidad técnica a nivel central.

La referida unidad técnica deberá elaborar un informe anual sobre los siguientes particulares:

- a) Legislación sobre las funciones de inspección o supervisión del trabajo.
- b) Personal que ejecuta las funciones de inspección o supervisión del trabajo.

- c) Estadísticas de las empresas sometidas a inspección y número de trabajadores involucrados.
- d) Estadísticas de las visitas de inspección o supervisión.
- e) Estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas.
- f) Estadísticas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y
- g) Cualquier otra información que estimare relevante en el ámbito de su competencia.

Artículo 264.- Prelación de fuentes en los procedimientos administrativos laborales: En el supuesto que corresponda a los funcionarios de la administración del trabajo dirimir conflictos intersubjetivos entre particulares, deberán observarse, en el orden establecido, las normas de procedimiento previstas en los siguientes instrumentos:

- a) Ley Orgánica del Trabajo o la que rija la materia;
- b) Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo o la ley adjetiva que rija la materia;
- c) Código de Procedimiento Civil; y
- d) Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Parágrafo Primero: En los procedimientos de esta naturaleza, sólo podrá ejercerse el recurso jerárquico o de apelación en contra de la decisión, salvo que la Ley disponga lo contrario.

Parágrafo Segundo: En el resto de los procedimientos administrativos, se aplicarán con preferencia las normas adjetivas previstas en leyes especiales y, supletoriamente, regirá lo dispuesto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Artículo 265.- Recurribilidad de los actos administrativos: Los actos administrativos que, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, no fueren pasibles de recurso jerárquico o de apelación agotarán la vía administrativa y, por tanto, los interesados sólo podrán ejercer el recurso contencioso administrativo de anulación.

TITULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 266.- Régimen transitorio de las negociaciones colectivas en el sector público: Los procesos de negociación colectiva en curso para la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento, en los términos previstos en su Sección Tercera del Capítulo III del Título III, se regirán por lo dispuesto en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional del 16 de mayo de 1991 o el Instructivo Presidencial No 6 del 19 de marzo de 1986, según fuere el caso.

Artículo 267.- Derogatorias: Se derogan:

- a) El Reglamento de la Ley del Trabajo del 31 de diciembre de 1973, excepción hecha del Título IV y, hasta la entrada en funcionamiento del régimen previsto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral del 30 de diciembre de 1997, del Capítulo VII del Título V.
- b) El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional del 16 de Mayo de 1991.

- c) El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo sobre la Participación de los Trabajadores en los Beneficios de las Empresas del 05 de diciembre de 1991.
- d) El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo sobre Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores del 26 de agosto de 1992.
- e) El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo sobre la Representación de los Trabajadores en la Gestión del 18 de marzo de 1993.
- f) El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo sobre la Remuneración del 07 de enero de 1993.
- g) El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para la Revisión Concertada de los Salarios Mínimos del 30 de diciembre de 1997.
- h) El Instructivo Presidencial No 6 del 19 de marzo de 1986, publicado en Gaceta Oficial de la República de Venezuela No 33.434 del 20 de marzo de 1986; e
- i) Las demás disposiciones que contraríen lo dispuesto en el presente Reglamento.

Dado en Caracas, a los veinte días del mes de enero de mil novecientos noventa y nueve. Años 188° de la Independencia y 139° de la Federación.

(L.S)

RAFAEL CALDERA.