



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006

Decreto N° 4.447

25 de abril de 2006

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de la atribución que le confiere el numeral 10 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Orgánica de la Administración Pública y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 ejusdem, y en los artículos 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

Dicta

el siguiente,

REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA 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 y Funcionarias Públicas:

Las normas estatutarias aplicables a los funcionarios públicos y funcionarias públicas o empleados y empleadas 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 y las 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 su patrono o patrona 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.- 5º Prelación de fuentes en los procedimientos administrativos laborales:

En el supuesto que corresponda a los funcionarios y funcionarias 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 Procesal del Trabajo;
- 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 6°.- 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 la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora.

Artículo 7°.- 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 o trabajadora, 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 o trabajadora.

Artículo 8°.- 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 9°.- 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 y trabajadoras:

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 o trabajadora. 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 o trabajadora; 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 o trabajadora. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es nulo y no genera efecto alguno.

b) Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera fuere su fuente. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley y los reglamentos.

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 o patrona; 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 10.- Transacción laboral:

De conformidad con el principio de irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador y trabajadora, contemplado en el numeral 2 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, las transacciones y convenimientos sólo podrán realizarse al término de la relación laboral y 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 o trabajadora hubiere declarado su conformidad con lo pactado. En este supuesto, el trabajador o trabajadora conservará íntegramente las acciones para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

Artículo 11.- Efectos de la transacción laboral:

La transacción celebrada por ante el Juez, Jueza, Inspector o Inspectora del Trabajo competente, debidamente homologada, tendrá efectos de cosa juzgada.

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

Parágrafo Segundo: El Inspector o Inspectora 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 12.- 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, prevaliéndose de una situación de superioridad y con la amenaza expresa o tácita de afectar el empleo o condiciones de trabajo de la víctima.

Artículo 13.- Discriminación por razones de nacionalidad:

El principio de no discriminación arbitraria en el ámbito de las relaciones laborales, regirá plenamente en el supuesto del trabajador extranjero o trabajadora extranjera 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 o extranjeras infractores o imponer al patrono o patrona la inmediata restitución de la situación jurídica infringida.

Artículo 14.- Supuestos excluidos:

No se considerará violatorio del principio de no discriminación arbitraria, el reconocimiento a los trabajadores o trabajadoras 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 o patrona, capacitación profesional, productividad, asiduidad, economía de materias primas, afiliación sindical y otros de naturaleza análoga.

Artículo 15.- Tutela (Régimen probatorio):

El trabajador o trabajadora 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 o la accionante deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, correspondiendo a la parte demandada 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 16.- Ámbito:

El presente Título regirá lo relativo a la prestación de servicios, sea cual fuere su fuente, que una persona natural, denominada trabajador o trabajadora, ejecuta por cuenta y bajo la dependencia de otra, denominada patrono o patrona, 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 17.- Deberes fundamentales del patrono o patrona:

El patrono o patrona observará, entre otros, los siguientes deberes fundamentales:

- a) Pagar el salario al trabajador o trabajadora, en los términos y condiciones imperantes en la empresa, establecimiento, explotación o faena.
- b) Adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador o trabajadora sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios.

c) Garantizar al trabajador o trabajadora 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 o trabajadora y, por tanto, su intimidad y libertad de conciencia; y

e) Brindar igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores o trabajadoras, sin perjuicio de las preferencias fundadas en los criterios de relevancia a que se refiere el artículo 14 del presente Reglamento.

Artículo 18.- Deberes fundamentales del trabajador o trabajadora:

El trabajador o trabajadora 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 o patrona; 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 o patrona.

Artículo 19.- Derecho a no acatar las instrucciones:

Sin perjuicio del deber de obediencia, el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora deberá manifestar al patrono o patrona 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 en materia de salud y seguridad en el trabajo, al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada.

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

Parágrafo Único: Si el trabajador o trabajadora 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 15 del presente Reglamento. De igual modo, si el patrono o patrona persistiere en las órdenes a pesar de la disconformidad manifestada por el trabajador o trabajadora, éste podrá retirarse invocando el hecho como causa justificada para ello.

Artículo 20.- Prohibición de concurrencia desleal:

Durante la relación laboral, el trabajador o trabajadora deberá abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieren afectar los intereses del patrono o patrona, 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 o trabajadora con la clientela, su condición de empleado o empleada de dirección, su conocimiento personal de

secretos industriales o comerciales del patrono o patrona, 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 o trabajadora por el tiempo que rija la cláusula de no concurrencia.

CAPÍTULO II DE LOS SUJETOS

Artículo 21.- Identificación:

Son sujetos individuales del derecho del trabajo:

a) El trabajador o trabajadora;

b) El patrono o patrona;

c) El o la contratista; y

d) El intermediario o intermediaria.

Artículo 22.- Grupos de empresas:

Los patronos o patronas que integren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores o trabajadoras.

Parágrafo Primero: Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encuentren 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 23.- Contratistas (Inherencia y conexidad):

Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el o la 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 o la 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.

CAPÍTULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 24.- 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 25.- Período de prueba:

Las partes podrán pactar en los contratos de trabajo celebrados por escrito un período de prueba que no excederá de noventa (90) días continuos, a objeto de que el trabajador o trabajadora juzgue si las condiciones de trabajo son de su conveniencia y el patrono o patrona 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, sin perjuicio de los derechos que se hubieren causado en proporción al tiempo trabajado, así como el preaviso correspondiente de conformidad con el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Parágrafo Primero: Será nula la estipulación que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora, cuando éste continúe prestando servicios una vez vencido aquél.

Artículo 26.- 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.

CAPÍTULO IV DE LAS INVENCIONES Y MEJORAS

Artículo 27.- Clases de invenciones o mejoras:

Las invenciones o mejoras realizadas por el trabajador o trabajadora durante la vigencia de su contrato o relación de trabajo podrán considerarse como:

- a) De servicios.
- b) De empresa; y
- c) Libres y ocasionales.

Artículo 28.- Participación en los beneficios por invenciones o mejoras:

El trabajador o trabajadora 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 o patrona y lo que era dado esperar de la labor ejecutada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 29. Derecho preferente:

En el supuesto de que el invento o mejora tuviere relación con la actividad que desarrolla el patrono o patrona, éste tendrá derecho a adquirirla preferentemente, pagando una compensación justa, fijada en atención a su importancia industrial y comercial.

El patrono o patrona 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 o trabajadora, directamente o por medio del Inspector o Inspectora del Trabajo.

CAPÍTULO V DE LA SUSTITUCIÓN DEL PATRONO O PATRONA

Artículo 30.- Definición:

La sustitución del patrono o patrona 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 o patrona sustituta preservare la actividad productiva sin solución de continuidad.

Artículo 31.- Obligación de notificar. Efectos:

La sustitución del patrono o patrona no afectará las relaciones y condiciones de trabajo, legales o convencionales, así como tampoco afectará a las organizaciones sindicales previamente constituidas. En todo caso, deberá ser notificada a los trabajadores y trabajadoras involucrados.

La notificación deberá practicarse por escrito, con suficiente antelación, cuando ello dependiere de la voluntad del patrono o patrona, 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 o trabajadora, 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 32.- Transferencia o cesión del trabajador o trabajadora:

Se verifica la transferencia o cesión del trabajador o trabajadora, cuando el patrono o patrona acordare con él la prestación de servicios con carácter definitivo y a tiempo indeterminado, bajo la dependencia y por cuenta de otro, con el consentimiento de este último.

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

La transferencia o cesión del trabajador o trabajadora no procederá cuando los trabajadores y trabajadoras de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización sindical y negociación colectiva.

CAPÍTULO VI DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 33.- Fuerza mayor. Verificación y límites:

Si la suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor excediere de sesenta (60) días continuos, los trabajadores afectados o trabajadoras afectadas podrán retirarse justificadamente.

Artículo 34.- Efectos:

Durante la suspensión de la relación de trabajo, el trabajador o trabajadora y el patrono o patrona quedarán exonerados de los deberes recíprocos de prestar el servicio y pagar el salario.

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

Parágrafo Único: El trabajador o trabajadora, 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, 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.

En caso de no ser reincorporado en los plazos señalados, el trabajador o trabajadora podrá interponer la acción prevista en el artículo 15 del presente Reglamento.

CAPÍTULO VII DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 35.- Causas:

La relación de trabajo se extinguirá por:

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

Artículo 36.- Preaviso:

Los trabajadores excluidos o trabajadoras excluidas del régimen de estabilidad en el empleo en los términos del artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo y que fueren despedidos o despedidas sin justa causa, así como aquellos afectados o aquellas afectadas 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 o trabajadora disfrutará de licencias o permisos interdiarios remunerados de media jornada ininterrumpida, a fin de realizar las gestiones tendentes a obtener nuevo empleo. El patrono o patrona determinará la oportunidad del disfrute de la referida licencia o permiso.

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

Artículo 37.- 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 o trabajadora 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 o trabajadora deberá notificar a su patrono o patrona, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, la causa que justifique su inasistencia al trabajo.

Artículo 38.- 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 39.- 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 o trabajadora.
- b) La incapacidad o inhabilitación permanente del trabajador o trabajadora para la ejecución de sus funciones.
- c) La quiebra inculpable del patrono o patrona.
- d) La muerte del patrono o patrona, si la relación laboral revistiere para el trabajador o trabajadora carácter estrictamente personal.
- e) Los actos del poder público; y
- f) La fuerza mayor.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA SUSPENSIÓN DE LOS DESPIDOS MASIVOS

Artículo 40.- Apertura del procedimiento:

Cuando tuviere conocimiento de un despido masivo, el Inspector o Inspectora del Trabajo competente por el territorio, procediendo de oficio o a instancia de parte, ordenará la notificación

del patrono o patrona para que al segundo (2º) día hábil siguiente comparezca por sí o por medio de representante, a fin de ser interrogado bajo juramento, sobre los particulares siguientes:

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

En este mismo acto el patrono o patrona o su representante deberá consignar la nómina de los trabajadores y trabajadoras que han integrado la empresa en los últimos seis meses, con identificación de los trabajadores y trabajadoras despedidos.

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

Artículo 41.- Articulación probatoria:

Cuando del interrogatorio resultare controvertido el despido masivo, el Inspector o Inspectora abrirá una articulación probatoria de diez (10) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción, los dos (2) días siguientes para formular oposición y los cinco (5) días restantes para su evacuación. En la búsqueda de la verdad el Inspector o Inspectora tendrá las más amplias facultades de investigación. La Administración del Trabajo podrá realizar, entre otras actuaciones, las inspecciones o supervisiones que considere necesarias.

Artículo 42. Informe:

Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso probatorio, el Inspector o Inspectora del Trabajo elaborará un informe en el cual se especificará el número de trabajadores y trabajadoras que integran la nómina, el número de trabajadores y trabajadoras despedidos y el lapso en que éstos se ejecutaron. El informe será remitido al día hábil siguiente al Ministro o Ministra del Trabajo.

Artículo 43.- 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 o Inspectora 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 44.- Orden de reinstalación o reincorporación:

Demostrada la existencia del despido masivo, el Ministro o Ministra 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 caso de que decida que existen motivos de interés social para suspenderlo, ordenará la reinstalación o reincorporación de los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas a sus puestos de trabajo, con la cancelación de los salarios y demás beneficios que les correspondan y que hayan dejado de percibir desde el momento en que se realizó el despido hasta la fecha de la reinstalación o reincorporación, así como cualquier otra medida necesaria para garantizar la ejecución de esta decisión.

Artículo 45.- 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 o trabajadoras afectadas y pago de los salarios caídos, si el patrono o patrona persistiere en su intención de despedir podrá ejercer el procedimiento previsto en la Sección siguiente del presente Reglamento, previo acatamiento de la orden administrativa.

SECCIÓN TERCERA
EXTINCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR RAZONES
ECONÓMICAS O TECNOLÓGICAS

Artículo 46.- Pliego de peticiones:

Cuando el patrono o patrona pretendiese una reducción de personal basándose en la existencia de circunstancias económicas, o de progreso, o modificaciones tecnológicas, deberá presentar ante el Inspector o Inspectora del Trabajo de la localidad 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 y del presente Reglamento.

El pliego de peticiones deberá contener los siguientes datos:

- a) Identificación del patrono o patrona y, en caso de que el mismo sea una persona jurídica deberá consignar copia de la cédula de identidad de los representantes legales, así como del registro mercantil y las reformas estatutarias actualizadas.
- b) Número de trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la empresa e identificación de aquellos y aquellos que se pretendiere afectar por la reducción, con indicación de sus cargos o puestos de trabajo, antigüedad al servicio del patrono o patrona 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.

Parágrafo Único: El Inspector o Inspectora del Trabajo podrá solicitar los recaudos e informaciones que considere pertinentes, efectuar inspecciones o supervisiones y ordenar la práctica de experticias.

Artículo 47.- 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 y trabajadoras que serán afectados por la reducción de personal;
- b) El plazo dentro del cual se ejecutará la reducción de personal o, por el contrario, la fecha de reincorporación parcial o total de los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas;
- c) Las indemnizaciones que pudieren corresponder a los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas;

Artículo 48.- Modificación de las condiciones de trabajo:

En lugar de la reducción de personal, la Junta de Conciliación podrá acordar algunas de las siguientes soluciones:

- 1.- 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;

2.- La suspensión colectiva de las labores con el objeto de superar la situación de crisis económica planteada durante un lapso que no podrá exceder de sesenta (60) días, debiendo observarse lo dispuesto en el artículo 34 del presente Reglamento;

3.- El inicio de un proceso de recapitalización y reactivación de la empresa con la participación asociativa de sus trabajadores y trabajadoras, bajo formas cogestionarias o autogestionarias. En este caso, el Estado brindará protección especial, facilitando que dichas empresas, sean gestionadas bajo un esquema de corresponsabilidad:

a) Obtengan preferencias crediticias o subsidios por parte de entidades financieras gubernamentales;

b) Accedan a acuerdos de renegociación de pagos de deudas que mantengan con la Hacienda Pública Nacional o las relacionadas con contribuciones de la seguridad social;

c) Accedan a la ejecución de planes de recuperación o fomento de la industria y los servicios nacionales, que conlleven preferencias tributarias o financieras;

d) Participación en los programas de compras del Estado, Ruedas y Macro Ruedas de negocios, nacionales e internacionales;

e) Apoyo y protección integral para la innovación y ampliación tecnológica que permita ampliar la capacidad productiva de la empresa;

f) Otros incentivos de carácter preferencial establecidos por el Estado dirigidos a la recuperación y reactivación de las empresas.

Artículo 49.- Composición del conflicto por la Junta de Arbitraje:

Cuando la conciliación no hubiese sido posible dentro del plazo establecido en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, el conflicto planteado sobre las circunstancias económicas, de progreso o de modificaciones tecnológicas que afecten a la empresa 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 50.- 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 o trabajadora, su cónyuge, concubino, concubina, persona con la que se encuentre en una unión estable de hecho, 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.

Artículo 51.- 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 o trabajadoras sindicalizadas, podrá convenirse:
 - i) Acuerdos Colectivos, celebrados por el patrono o patrona con una coalición o grupo de trabajadores y trabajadoras, 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 y/o trabajadoras, o al inicio 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.
- f) La cuota del salario a la que se le atribuya eficacia atípica en ningún caso afectará el monto del salario mínimo.

Parágrafo Único: En el supuesto de trabajadores excluidos o trabajadoras excluidas, 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 52.- 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.

Artículo 53.- Incremento del salario por productividad.

Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores y trabajadoras.

A estos fines, la empresa y sus trabajadores y trabajadoras acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y, en ellos, considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.

Artículo 54.- 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 55.- 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 o patrona deberá:

- a) Notificar por escrito al trabajador o trabajadora 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 y mantenimiento de la cuenta; y
- c) Informar al trabajador o trabajadora de inmediato, la oportunidad en que se verificó el depósito del salario en su cuenta.

Artículo 56.- Autorización para cobrar el salario:

La autorización del trabajador o trabajadora para que otra persona cobre su salario deberá ser presentada por escrito al patrono o patrona y podrá ser revocada en cualquier momento observando idéntica formalidad.

Artículo 57.- Participación en los beneficios de la empresa. Impuesto sobre la renta:

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

Artículo 58.- Verificación de los beneficios declarados:

La Administración Tributaria, 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 o patrona 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.

Tal solicitud también podrá ser realizada por el Inspector o Inspectora del Trabajo.

El referido informe deberá ser remitido, debidamente certificado, a los solicitantes, al patrono o patrona y al Ministro o Ministra del Trabajo.

Artículo 59.- 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 integral, y deberán ser pagadas dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año. En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el período laborado en el año inmediatamente anterior al pago de la bonificación.

SECCIÓN SEGUNDA DEL SALARIO MÍNIMO

Artículo 60.- 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.

El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de la Ley Orgánica del Trabajo. Además, el patrono infractor o patrona infractora quedará obligado a reembolsar a los trabajadores o trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente

pagado, así como sus incidencia sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados como mínimos, además de pagarle el monto equivalente a los intereses que devengaría esa cantidad a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país.

Artículo 61.- Modalidades de fijación de los salarios mínimos:

Los salarios mínimos podrán estipularse por:

- a) Concertación en el ámbito de una Comisión Tripartita, de conformidad con los artículos 167 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo;
- b) Participación democrática y protagónica a través de una Mesa de Diálogo Social de carácter nacional;
- c) Tarifas mínimas salariales por rama de actividad, de conformidad con lo previsto en el artículo 171 de la Ley Orgánica del Trabajo; y
- d) Decreto del Presidente o Presidenta de la República, en los términos previstos en el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 62.- Integración de la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional:

Una Mesa de Diálogo Social de carácter nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y, tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación.

Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo, fijar el monto de los salarios mínimos.

La Mesa de Diálogo Social de carácter nacional se integrará paritariamente con representación de:

- a) Las organizaciones sindicales más representativas de trabajadores y trabajadoras, debidamente inscritas ante el Ministerio con competencia en la materia.
- b) Las organizaciones sindicales más representativas de patronos y patronas, debidamente inscritas ante el Ministerio con competencia en la materia.
- c) Las organizaciones más representativas de la economía popular.
- d) El Ejecutivo Nacional.

Para la participación de las organizaciones sindicales, éstas deben cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 430 de la Ley Orgánica del Trabajo y no encontrarse vencido el período para el cual hayan sido electas sus Juntas Directivas.

Artículo 63.- Coordinación de la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional:

Corresponde al Ejecutivo Nacional, por órgano del Ministro o Ministra del Trabajo, la coordinación de la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional y, por tal 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 Mesa;
- b) Proponer, al inicio de cada reunión, la agenda del día;
- c) Servir de moderador durante las reuniones;

- d) Invitar a las reuniones de la Mesa, con carácter de expositores u observadores, a las personas que estimare pertinente;
- e) Solicitar al Equipo Técnico a que se refiere el artículo 66 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 Mesa; y
- g) Cualesquiera otras que fueren previstas en el Reglamento de funcionamiento de la Mesa.

Artículo 64.- Recomendación de salarios mínimos diferenciados:

La Mesa de Diálogo Social nombrada conforme a los artículos anteriores podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintos estados, regiones o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias.

Artículo 65.- Fijación de los salarios mínimos por el Presidente o Presidenta de la República:

Si vencido el lapso de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la instalación de la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional, 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 66.- Equipo Técnico:

Se constituye un Equipo Técnico en el Ministerio del Trabajo y cuya función primordial consistirá en servir de secretariado permanente e instancia de asesoría técnica a la Mesa de Dialogo Social de carácter nacional.

El Equipo Técnico estará integrado por los técnicos del Ministerio del Trabajo y, al menos, por un representante de cada uno de los sectores que integran la Mesa de Dialogo Social de carácter nacional. Este Equipo será coordinado por la persona que designe el Ministro o Ministra del Trabajo.

Artículo 67.- Funciones del Equipo Técnico:

El Equipo Técnico previsto en el artículo anterior ejercerá las siguientes funciones:

- a) Acopiar, de modo sistemático, las actas y demás recaudos emanados de la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional.
- b) Evacuar los dictámenes u opiniones que le fueren solicitados por la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional o que estimare de interés para el cumplimiento de sus funciones propias.
- c) Coordinar los aspectos técnicos que la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional requiriese para el cabal desempeño de sus funciones.
- d) A través de su Coordinador o Coordinadora, levantar actas de las reuniones celebradas por la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional.
- e) Brindar a la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional las facilidades requeridas para la eficaz ejecución de sus funciones propias.
- f) Cualquiera otra que le fuere asignada por la Mesa de Dialogo Social de carácter nacional.

Artículo 68.- Condición de los miembros de la Mesa de Diálogo Social de carácter nacional y del Equipo Técnico:

Los representantes de los sectores sociales que integren la Mesa de Dialogo Social de carácter nacional y del Equipo Técnico no serán considerados, por dicha condición, funcionarios públicos o funcionarias públicas.

Artículo 69.- 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 de la Asamblea Nacional, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

La Asamblea Nacional, 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 de la Asamblea Nacional.

El Ejecutivo Nacional podrá, en lugar de publicar el Decreto que fije salarios mínimos, remitir el respectivo proyecto a la consideración de la Asamblea Nacional y proceder a su publicación una vez que ésta 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 de la Asamblea Nacional, de conformidad con el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 70.- 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 mayor cuantía.

**SECCIÓN TERCERA
DE LA PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD**

Artículo 71.- 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 servicio, 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 servicio 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 o trabajadora en el año respectivo, y deberá ser pagada anualmente, salvo que éste manifestare por escrito su voluntad de capitalizarla.

Artículo 72.- 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 patrono o patrona podrá convenir con la organización sindical que represente a sus trabajadores y trabajadoras o, a falta de ésta, con una coalición o grupo de trabajadores y trabajadoras, 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 73.- 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 servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

Artículo 74.- Frecuencia de los anticipos:

En atención a lo previsto en el Parágrafo Segundo del Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, el trabajador o trabajadora 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 patrona o la entidad respectiva, podrá exigir al trabajador o trabajadora 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 75.- 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 76.- Procedimiento en juicios concursales:

En los casos de cesión de bienes o quiebra, en los cuales participen créditos laborales, se seguirán las siguientes reglas:

a) El Juez o Jueza 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 o Jueza acordare preventivamente la ocupación de los bienes del deudor o deudora, 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 o trabajadora 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 patrona, o si los mismos fuesen contradichos ante el Juez o Jueza del concurso, éste enviará los recaudos al Juez o Jueza que ejerza la jurisdicción laboral, el cual deberá proceder a resolver el conflicto mediante el procedimiento adjetivo laboral.

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 o Jueza del concurso enviará los autos respectivos al Juez o Jueza 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 reclamo del trabajador o trabajadora ante el Juez o Jueza 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 o Jueza del Trabajo, éste podrá acordar las medidas preventivas legalmente procedentes, las cuales notificará de inmediato al Juez o Jueza del concurso; y

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

Artículo 77.- Compensación:

Cuando el patrono o patrona 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 o trabajadora por dicha prestación.

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 o patrona adeude al trabajador o trabajadora, salvo que por sentencia definitivamente firme se determine que el crédito del patrono o patrona se derive de un hecho ilícito del trabajador o trabajadora, en cuyo caso procederá la compensación hasta el monto de dicho crédito. Lo establecido en este artículo no impide que el patrono o patrona ejerza las acciones que le confiere el derecho común para el cobro del saldo de su crédito.

SECCIÓN QUINTA EL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 78.- 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 79.- Jornada ordinaria:

Se entiende por jornada ordinaria de trabajo, el tiempo durante el cual, de modo normal o habitual, el trabajador o trabajadora se encuentra a disposición del patrono o patrona, en los términos previstos en el 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 80.- 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 y trabajadoras de la empresa en actividades de idéntica o análoga naturaleza.

Parágrafo Único: Los trabajadores o trabajadoras sometidos a jornadas parciales gozarán de los mismos derechos reconocidos a los restantes trabajadores y trabajadoras de la empresa, salvo aquéllos o aquéllas 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras de la empresa.

Artículo 81.- Prolongación de jornada:

No serán susceptibles de prolongación de la jornada, aquellas labores que impliquen condiciones inseguras o insalubres, a menos que se produzcan las circunstancias previstas en los artículos 202 y 203 de la Ley Orgánica del Trabajo, y en todo caso deberá darse cumplimiento a las disposiciones que regulen las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Artículo 82.- 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 83.- Empresas sometidas a oscilaciones de temporada:

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.

El Ministerio del Trabajo, previa consulta con los ministerios con competencia en las respectivas ramas de actividad, establecerá mediante Resoluciones Especiales la fecha de inicio y culminación de las temporadas, así como el ámbito geográfico de su aplicación.

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

a) Se solicite previamente autorización al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, indicando la identidad de cada uno de los trabajadores y trabajadoras que prestarán servicios en tales jornadas.

b) Fueren pactados en la convención colectiva de trabajo o, cuando en la empresa no hubieren trabajadores o trabajadoras sindicalizados, en el acuerdo colectivo o el contrato individual de trabajo; con indicación de las compensaciones que les serán otorgadas, las cuales en ningún caso podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 155 de la Ley Orgánica del Trabajo.

c) Los trabajadores y trabajadoras no laboren más de dos períodos o temporadas cada año, bajo el régimen previsto en el presente artículo.

d) La jornada diaria no exceda de diez (10) horas, dentro de la cual los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de descanso obligatorio.

e) El total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda de los límites máximos previstos en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 84.- Trabajo necesariamente continuo y por turnos:

El trabajo necesariamente continuo y por turnos, de conformidad con lo establecido en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, estará sometido a las reglas siguientes:

a) La jornada diaria no deberá exceder de doce (12) horas, dentro de la cual el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de descanso obligatorio.

b) En el curso de cada período de siete días, el trabajador o trabajadora deberá disfrutar como mínimo de un día de descanso.

c) El total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda de los límites previstos en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 85.- Límites a la jornada por acuerdo entre patrono o patrona y trabajador o trabajadora:

Las modificaciones a los límites de la jornada por acuerdo entre patrono o patrona y trabajadores o trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, estará sometido a las reglas siguientes:

a) La jornada diaria no deberá exceder de doce (12) horas, dentro de la cual el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de descanso obligatorio.

b) En el curso de cada período de siete días, el trabajador o trabajadora deberá disfrutar como mínimo de un día de descanso.

c) El total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana.

Dicho acuerdo deberá ser presentado para su homologación por ante la Inspectoría del Trabajo respectiva.

Artículo 86.- 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 patrono o patrona 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 87.- 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 o Inspectoría 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras que han prestado sus servicios en horas extraordinarias, cuando excediere del monto estipulado legalmente.

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

Artículo 88.- Descanso semanal:

El trabajador o trabajadora 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. En todos los casos el día domingo trabajado deberá pagarse de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 89.- Descanso compensatorio:

Cuando un trabajador o una trabajadora 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 o trabajadora 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 90.- Jornada de trabajo ordinaria en día feriado:

En los casos en que la Ley permite que la jornada ordinaria de trabajo implique la prestación de servicios en días feriados, deberá cancelarse al trabajador o trabajadora la remuneración adicional por labores en un día feriado, de conformidad con el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 91.- 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 patrono o patrona sólo estará obligado a pagar la remuneración correspondiente a un día de trabajo, salvo que se hubiere convenido un régimen más favorable al trabajador o trabajadora.

Artículo 92.- 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 medicina 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 93.- 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 94.- 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 y trabajadoras 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 95.- Salario para el cálculo de las vacaciones y el bono vacacional:

El pago de las vacaciones y del bono vacacional deberá realizarse en base al salario normal devengado por el trabajador o trabajadora en el mes de labores inmediatamente anterior al día en que disfrute efectivamente del derecho a la vacación. En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que disfrute efectivamente del derecho a la vacación.

Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculado en base al último salario que haya devengado, incluyendo el pago de los días feriados y de descanso semanal obligatorio que le hubieren correspondido de haber disfrutado efectivamente las vacaciones.

Artículo 96.- 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 o trabajadora.

Artículo 97.- Repetición de lo pagado por vacaciones no disfrutadas:

Cuando se determine que el trabajador o trabajadora ha violado la prohibición establecida en el artículo 234 de la Ley Orgánica del Trabajo, el patrono o patrona 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 98.- Contratación preferente:

Quien aspire a obtener empleo y acredite responsabilidades familiares, deberá, en igualdad de condiciones, ser preferido por el patrono o patrona, en los términos del artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo. En caso de incumplimiento, quien se considere afectado podrá ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento.

Artículo 99.- Discriminación precontractual:

Si quien optare a un empleo se considere discriminada por razón de su embarazo, podrá ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento.

Artículo 100.- Período de lactancia:

El período de lactancia, a que se refiere el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, no será inferior a seis (6) meses contado desde la fecha del parto, sin perjuicio de que los Ministerios del Trabajo y Salud puedan extender este período mediante Resolución conjunta.

La mujer trabajadora, finalizado el período de licencia postnatal, notificará al patrono o patrona la oportunidad en que disfrutará los descansos diarios para la lactancia. El patrono o patrona sólo podrá imponer modificaciones a lo planteado por la trabajadora, cuando a su juicio ello afecte el normal desenvolvimiento de la unidad productiva y lo acredite fehacientemente. En caso de desacuerdo entre las partes, el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá si existe o no desmejora de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**SECCIÓN SEGUNDA
DEL CUIDADO INTEGRAL DE LOS HIJOS
DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Artículo 101.- Trabajador beneficiario o Trabajadora beneficiaria:

El patrono o patrona que ocupe a más de veinte (20) trabajadores y/o trabajadoras, deberá mantener guarderías o servicios de educación inicial para sus hijos e hijas durante la jornada de trabajo. A tales efectos, el cómputo del número de trabajadores y trabajadoras se realizará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aún en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.

Los patronos y patronas deberán garantizar este beneficio a los trabajadores y trabajadoras que perciban una remuneración mensual en dinero que no exceda del equivalente a cinco (5) salarios mínimos, hasta que sus hijos o hijas cumplan los cinco (5) años de edad.

En caso que el patrono o patrona incumpla con este beneficio deberá indemnizar al trabajador o trabajadora cancelándole el monto en dinero que le corresponda, además de pagarle el monto equivalente a los intereses que devengaría esa cantidad a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país.

Artículo 102.- Modalidades de cumplimiento:

La obligación prevista en el artículo que antecede podrá cumplirse mediante:

- a) La instalación y mantenimiento, a cargo de uno o varios patronos o patronas, de guarderías o servicios de educación inicial.
- b) El pago de la matrícula y mensualidades a la guardería o servicios de educación inicial, debidamente inscritas ante las autoridades competentes. En este caso, la obligación del patrono o patrona se entenderá satisfecha con el pago de una cantidad de dinero equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario mínimo, por concepto de matrícula y de cada mensualidad.
- c) Cualquier otra modalidad que se establezca mediante Resolución conjunta, de los Ministerios del Trabajo y Educación.

En ningún caso, el patrono o patrona podrá cumplir su obligación mediante el pago, en dinero o especie, al trabajador o trabajadora de los costes derivados de guardería o servicios de educación inicial. Excepcionalmente, en caso que el patrono o patrona cumpla su obligación de conformidad con el literal a) del presente artículo y por una causa ajena al trabajador o trabajadora se interrumpa la prestación del servicio de guardería o servicios de educación inicial, estará obligado a indemnizar al trabajador o trabajadora de conformidad con el literal b) de esta norma durante el tiempo que dure dicha interrupción.

Artículo 103.- Condiciones de la guardería infantil:

El local utilizado para la prestación de los servicios de guardería infantil, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Estar destinado exclusivamente al servicio de guardería infantil y reunir condiciones ambientales y de salubridad que permitan el sano desarrollo de los niños y niñas.
- 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 niñas 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 servicio, cubiertos, vasos y utensilios de cocina.

Artículo 104.- Servicio de guardería infantil:

El servicio de la guardería infantil se prestará:

- a) En horario diurno que permita a los trabajadores y trabajadoras dejar a sus hijos e hijas durante la jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo fuere nocturna o mixta, el trabajador o trabajadora 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 y patronas en cuyas empresas rigiere la modalidad de vacaciones colectivas, debiendo aplicarse en este caso el mismo régimen.

Artículo 105.- Personal de la guardería infantil:

El personal de las guarderías debe estar debidamente capacitado en el área de atención al niño o niña y portar certificado de salud vigente, expedido por la autoridad sanitaria correspondiente.

Artículo 106.- Elección de la guardería infantil:

Si el patrono o patrona adoptare la modalidad de cumplimiento prevista en el literal b) del artículo 102 del presente Reglamento, deberá acordar con sus trabajadores beneficiarios o trabajadoras

beneficiarias la guardería infantil que prestará los servicios. En caso de desacuerdo, se someterá al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, quien decidirá en el lapso perentorio de cinco (5) días hábiles.

Artículo 107.- Forma de pago:

Los pagos a las guarderías infantiles deberán ser realizados por el patrono o patrona, quien conservará los comprobantes o recibos emitidos por la guardería.

Artículo 108.- Acuerdo patronal:

Cuando los padres fueren trabajadores y trabajadoras al servicio de distintos patronos o patronas, éstos acordarán la forma de cumplir con la obligación y de distribuir el costo del servicio.

Artículo 109.- Informe anual:

Los patronos o patronas deberán enviar a la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción un informe anual sobre el cumplimiento de su obligación, conforme a las especificaciones que establezca el Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO X DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Artículo 110.- Cómputo de la prescripción:

En los casos en que se hubiere iniciado uno de los procedimientos contemplados en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo o los artículos 187 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el lapso de prescripción establecido en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo comenzará a contarse cuando el procedimiento hubiere concluido mediante sentencia firme o cualquier otro acto que tenga su mismo efecto.

Artículo 111.- Prescripción (Participación en las utilidades):

El lapso de prescripción de la acción para reclamar la diferencia que corresponda al trabajador o trabajadora 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.

TITULO III DE LA LIBERTAD SINDICAL

CAPÍTULO I DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Artículo 112.- Definición:

La libertad sindical constituye el derecho de los trabajadores y trabajadoras y los patronos y patronas 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 113.- 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 y trabajadoras, además, el ejercicio de la huelga y la participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley.

Artículo 114.- 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 y trabajadoras; 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 bien sea de trabajadores y trabajadoras, por una parte, o de patronos y patronas, por la otra.

Artículo 115.- Representatividad:

Cuando se exigiere al patrono o patrona 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 y trabajadoras interesados.

A estos fines, si el patrono o patrona u otra organización sindical interesada negare la referida representatividad, el Inspector o Inspectora 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 patrono o patrona a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto.

Artículo 116.- 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 117.- Derecho de sindicación:

En ejercicio de la libertad sindical, trabajadores y trabajadoras o patronos y patronas podrán constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimaren convenientes.

Artículo 118.- Prohibición de sindicatos mixtos (Principio de pureza):

No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de los patronos y patronas. Los empleados y empleadas de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos.

Artículo 119.- Trabajadores y trabajadoras adolescentes. Derechos sindicales:

Los trabajadores y trabajadoras adolescentes podrán ejercer libremente la actividad sindical.

Artículo 120.- Trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras. Derechos sindicales:

Los trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras 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 121.- Representación de los trabajadores y trabajadoras en la asamblea general:

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

Artículo 122.- Sindicatos nacionales. Fuero sindical de los directivos y directivas 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 a la Inspectoría Nacional del Trabajo donde fue registrada la organización sindical, con copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al patrono o patrona la notificación correspondiente.

Artículo 123.- 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 15 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 124.- Derecho a la defensa y al debido proceso:

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

Artículo 125.- Disolución sindical (Interesados e interesadas):

Sin perjuicio de las reglas generales sobre el interés y legitimación procesal, se consideran interesados e interesadas a los fines de la disolución de un sindicato:

- a) El patrono o patrona o el trabajador o trabajadora, 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 y afiliadas al sindicato o los afectados y afectadas por sus actuaciones.

Artículo 126.- 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 patrono o patrona 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.

Artículo 127.- Rendición de cuentas:

La junta directiva de las organizaciones sindicales deberá rendir cuenta detallada y completa de su administración. Quienes no hayan cumplido con esta obligación estarán inhabilitados para ser reelectos.

Artículo 128.- Elecciones Sindicales. Período vencido:

Las organizaciones sindicales tienen derecho a efectuar sus procesos electorales, sin más limitaciones que las establecidas en sus estatutos y en la ley.

Los miembros de la junta directiva de las organizaciones sindicales cuyo período para el cual fueron electos haya vencido, de conformidad con lo establecido en los artículos 434 y 435 de la Ley Orgánica del Trabajo y en sus estatutos, no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan la simple administración.

**CAPÍTULO III
DE LA ACCIÓN SINDICAL**

**SECCIÓN PRIMERA
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NIVEL CENTRALIZADO
LA REUNIÓN NORMATIVA LABORAL**

Artículo 129.- 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 130.- 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 131.- 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 132.- Agotamiento de la vía administrativa:

La decisión sobre los alegatos o defensas tendentes a enervar la Reunión, cuando emanare del funcionario o funcionaria designado al efecto por el Ministro o Ministra del Trabajo, será recurrible para ante éste o ésta, de conformidad con la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Si la decisión sobre los alegatos o defensas opuestos emanare del Ministro o Ministra del Trabajo, pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 133.- Prórroga de la Reunión Normativa Laboral:

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

Artículo 134.- 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 135.- 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 trabajadoras y de sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la Nación.

Artículo 136.- Acuerdos colectivos:

En las empresas donde no hubiere trabajadores y trabajadoras 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 trabajadoras y el patrono o patrona, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras interesados.

Dichos acuerdos colectivos deberán ser depositados ante el Inspector o Inspectora 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 137.- 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 138.- Iniciativa negocial del patrono o patrona:

El patrono o patrona podrá proponer al sindicato o, en ausencia de éste, a los trabajadores y trabajadoras 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 139.- Trabajadores y trabajadoras interesados:

Se consideran trabajadores y trabajadoras interesados en la negociación colectiva, aquellos y aquellas que se encontraren incluidos e incluidas en el ámbito personal de validez del respectivo proyecto de convención o acuerdo colectivo.

Artículo 140.- Presentación del proyecto de convención colectiva al Inspector o Inspectora:

La presentación del proyecto de convención colectiva ante el funcionario o funcionaria del trabajo competente la hará la organización sindical, de conformidad con sus estatutos y la Ley, actuando por órgano de quienes éstos faculten.

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

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

Artículo 141.- De los recursos administrativos contra la providencia del Inspector o Inspectora:

De la decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo, con ocasión de las defensas y excepciones opuestas por el patrono o patrona con el objeto de enervar la negociación colectiva, los interesados e interesadas podrán ejercer el recurso jerárquico o de apelación para ante el Ministro o Ministra del Trabajo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Si el Ministro o Ministra del Trabajo no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos o lo hiciere en forma adversa, los interesados e interesadas podrán ejercer el recurso contencioso administrativo de anulación.

Artículo 142.- 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 o funcionaria 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 143.- Depósito de la convención. Requisitos:

Cuando la convención colectiva de trabajo fuere presentada para su depósito, el Inspector o Inspectora 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 144.- Subsanción de errores u omisiones:

Si el Inspector o Inspectora 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 e interesadas insistieren en el depósito de la convención, el Inspector o Inspectora del Trabajo procederá en tal sentido y asentará sus observaciones en la

respectiva providencia administrativa, homologando las cláusulas de la convención que no contraríen el orden público.

Artículo 145.- Ámbito personal de validez de la convención colectiva:

La convención colectiva beneficiará a todos los trabajadores y trabajadoras 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 146.- Exclusiones facultativas del ámbito de validez personal de la convención:

En caso de que se excluya de la convención colectiva a los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras incluidos en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo.

Artículo 147.- Exclusiones automáticas del ámbito de validez personal de la convención:

En el sector privado, el patrono o patrona 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 148.- 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 y trabajadoras 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 149.- 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 o trabajadora para la fecha de su depósito, salvo disposición en contrario de las partes.

Artículo 150.- 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 151.- Prórroga de la duración de la convención:

Las partes podrán prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada.

Artículo 152.- 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 182 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 153.- 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 patrono o patrona 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 154.- 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 163 de este Reglamento.

Artículo 155.- Criterios técnicos y financieros para la negociación:

El Presidente o Presidenta de la República Bolivariana de Venezuela, 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 156.- Presentación del proyecto de convención colectiva:

La organización sindical que pretenda negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo en el sector público, presentará por ante el Inspector o Inspectora del Trabajo competente el respectivo proyecto de convención.

Artículo 157.- Remisión del proyecto:

Recibido el proyecto de convención colectiva, el Inspector o Inspectora 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 el Ministerio de Planificación y Desarrollo, que evidencie los costos de las condiciones de trabajo vigentes y de las previstas en el referido proyecto.

El Ministerio de Planificación y Desarrollo rendirá el informe preceptivo en un plazo de treinta (30) días contados desde la fecha de recibo del estudio económico comparativo.

Artículo 158.- Comisión negociadora:

El Inspector o Inspectora del Trabajo solicitará al ente patronal y a la organización sindical 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 o Inspectora 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 159.- 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 o Inspectora del Trabajo fijará la oportunidad para el inicio 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 160.- Celebración de la convención colectiva:

El ente empleador no podrá suscribir la convención colectiva hasta disponer del informe emitido por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, 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 el Ministerio de Planificación y Desarrollo determine que el compromiso excede los referidos límites, deberá pronunciarse sobre los ajustes necesarios y devolver el texto del acuerdo al Inspector o Inspectora del Trabajo, a fin de que el ente empleador negocie los ajustes de conformidad con lo observado.

Artículo 161.- 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 contra la Corrupción, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, penales y civiles a que hubiere lugar.

Artículo 162.- 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 163.- 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 Gobernadora o el Alcalde o Alcaldesa, según fuere el caso;

b) Los estudios que correspondan al Ministerio de Planificación y Desarrollo, 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 la Procuraduría del Estado o Sindicatura Municipal, según fuere el caso.

Artículo 164.- 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 165.- 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 114 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 166.- 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 trabajadoras y patronos o patronas 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 167.- 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 e incluidas 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 y trabajadoras de la respectiva empresa, incluidas las prácticas antisindicales del patrono o patrona.

II - DEL PROCEDIMIENTO CONFLICTIVO

Artículo 168.- Calificación del pliego:

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

Artículo 169.- 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 170.-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 patrono o patrona por cualquier medio adecuado, el Inspector o Inspectora 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 167 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 171.- Preclusividad del lapso para decidir:

Si transcurrido el lapso indicado en el artículo que antecede no hubiere pronunciamiento del Inspector o Inspectora del Trabajo, éste o ésta no podrá hacerlo posteriormente y deberá tramitar el pliego conflictivo sin dilación.

Si el Inspector o Inspectora 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 172.- Subsanación de errores u omisiones:

Si el Inspector o Inspectora 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 o funcionaria.

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 o Inspectora 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 o Ministra del Trabajo, quien decidirá dentro del lapso de diez (10) días continuos.

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

Artículo 173.- Improcedencia de excepciones y defensas:

Sólo en la primera reunión de la Junta de Conciliación el patrono o patrona podrá formular alegatos y oponer defensas. El Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. El patrono o patrona no podrá oponer excepciones o defensas sobre aquello que hubiere sido objeto de decisión por parte del Inspector o Inspectora del Trabajo, con ocasión de la presentación del pliego. Contra la decisión del Inspector o Inspectora se oírán apelación en los términos establecidos en el artículo 519 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 174.- 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 trabajadoras y de patronos y patronas, 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 o abogada, con más de diez (10) años de graduado o graduada; 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 Jueza o Inspector o Inspectora 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 graduada 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 o postuladas por organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras o de patronos y patronas.

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 las y 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 175.- 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 y trabajadoras involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses.

Artículo 176.- Titularidad:

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

Artículo 177.- 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 178.- 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 179.- 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 o Presidenta 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 o funcionaria 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 o Ministra 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 o Presidenta de la Junta.

Artículo 180.- Control judicial posterior a iniciativa de parte:

Contra la providencia que fije los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa, podrán los interesados e interesadas 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 o Jueza competente, actuando en sede constitucional y sin perjuicio del derecho de huelga del cual sean titulares los y las 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 181.- 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 182.- 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 183.- 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 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 del estallido de la huelga.

Artículo 184.- 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 o Ministra del Trabajo los fijará cautelarmente.

La providencia del Ministro o Ministra que fije los servicios mínimos indispensables, pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 185.- Control judicial posterior a iniciativa de parte:

Contra la providencia del Ministro o Ministra del Trabajo que fije los servicios mínimos indispensables podrán los interesados e interesadas 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 o Jueza competente, actuando en sede constitucional y sin perjuicio del derecho de huelga del cual sean titulares los y las 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 186.- 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 o funcionaria del trabajo competente podrá autorizar la sustitución de los trabajadores y trabajadoras responsables.

Artículo 187.- Servicios mínimos indispensables y de mantenimiento y 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 188.- Comisión Nacional de Mediación (CONAMED):

El Ministro o Ministra 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 o la titular del Despacho o el funcionario o funcionaria que éste o ésta designe y estará integrada, además, por sendos representantes de:

- a) El Servicio de Arbitraje y Mediación (SENAMED), a que se refiere el artículo 174 del presente Reglamento;
- b) Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras más representativas y las organizaciones más representativas de patronos y patronas, en los términos previstos en el artículo 62 del presente Reglamento; y
- c) La Procuraduría General de la República, el Ministerio de Planificación y Desarrollo, y la Oficina Nacional de Presupuesto, 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 o Ministra 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 189.- Conflictos que afecten servicios públicos. Notificación:

Cuando se plantee un conflicto colectivo que pudiese afectar la prestación de servicios públicos, el funcionario o funcionaria del trabajo competente notificará de inmediato al Procurador o Procuradora General de la República; a la Procuraduría del Estado o a Sindicatura Municipal, según que el conflicto interese a las respectivas personas de derecho público descentralizadas territorialmente.

Artículo 190.- 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 podrá solicitar a los medios de comunicación social a los fines de que le brinden amplia cobertura a la referida información, de conformidad con la ley que regula la materia.

SECCIÓN QUINTA DEL REFERÉNDUM SINDICAL

Artículo 191.- Objeto:

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

Artículo 192.- Información a los interesados o interesadas:

El Inspector o Inspectora del Trabajo convocará a las organizaciones sindicales involucradas, al patrono o patrona 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 193.- Deberes del patrono o patrona:

El patrono o patrona, con ocasión del proceso de referéndum deberá:

- a) Brindar a los trabajadores y trabajadoras 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 o Inspectora del Trabajo la nómina de sus trabajadores y trabajadoras, con exclusión de los empleados y empleadas de dirección y de los trabajadores y trabajadoras de confianza.

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

Si la determinación de la representatividad involucrare 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 y trabajadoras a las organizaciones sindicales interesadas.

A estos fines, el Inspector o Inspectora del Trabajo consultará a los trabajadores y trabajadoras, garantizando la confidencialidad, en las horas de entrada y salida del lugar de trabajo.

Artículo 194.- Prohibición de injerencias:

Los sujetos interesados en el proceso de referéndum, deberán prestar colaboración a los funcionarios y funcionarias del Ministerio del Trabajo que participaren en él, abstenerse de ejercer injerencias indebidas y acatar sus resultados.

Artículo 195.- Mesas de votación:

Con base en la información que le fuere suministrada por el patrono o patrona y las organizaciones sindicales interesadas, el Inspector o Inspectora del Trabajo determinará la cantidad de mesas de votación requeridas, su ubicación y el número de boletas de votación a utilizarse.

Un funcionario o funcionaria 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 o una (1) representante por cada mesa de votación.

Artículo 196.- Publicidad:

El Inspector o Inspectora del Trabajo garantizará la publicidad del proceso a los fines de propiciar la participación de los trabajadores y trabajadoras interesados y, en este sentido, podrá imponer la fijación de los carteles que estime convenientes en la sede de la empresa y del o los sindicatos.

Artículo 197.- Apoyo de la fuerza pública a los efectos del referéndum:

El Inspector o Inspectora 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 y las participantes.

Artículo 198.- Apertura de las mesas de votación:

Siendo la hora fijada, el Inspector o Inspectora del Trabajo o el funcionario o funcionaria que éste o ésta 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 y las 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 199.- Votación:

Los trabajadores y trabajadoras 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 o funcionaria 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 o trabajadora sufre algún impedimento físico para ejercer el voto, podrá hacerse acompañar de un funcionario o funcionaria del Ministerio del Trabajo.

Artículo 200.- Cierre de las mesas de votación:

Siendo la hora fijada para la terminación de la fase de votación, el Inspector o Inspectora del Trabajo o el funcionario o funcionaria que éste o ésta designare, procederán a levantar el Acta respectiva.

Artículo 201.- Escrutinio de votos:

El escrutinio de los votos lo realizará el funcionario o funcionaria que presidiere la mesa de votación y dejará constancia en Acta de lo siguiente:

- a) Lugar, fecha y hora de inicio de la fase de escrutinio de votos;
- b) Identidad de los y las 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 202.- Determinación de la organización sindical más representativa:

En los casos que el referéndum sindical sea producto de un pliego presentado por alguna organización sindical interesada, y que conlleve a la administración de la convención colectiva, el referéndum sólo podrá ser acordado transcurrido que sea la mitad del período de vigencia de dicha convención. La organización sindical que sea determinada como la más representativa disfrutará de dicha condición hasta que culmine la duración de la convención colectiva vigente. La determinación de la organización sindical más representativa, se efectuará con base en el número de trabajadores y trabajadoras que acudieron al acto de votación. No obstante, el o los sindicatos no favorecidos podrán denunciar el incumplimiento de la convención colectiva, así como la violación de los derechos laborales y las condiciones de trabajo.

**SECCIÓN SEXTA
DE LA REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL Y EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA**

Artículo 203.- Elección democrática de los Directores o Directoras Laborales:

Los Directores o Directoras Laborales y sus suplentes serán elegidos y elegidas por los trabajadores y trabajadoras en votación universal, directa y secreta, y deberán en el momento de su elección ser trabajadores y trabajadoras activos del instituto autónomo, empresa del Estado u organismo de desarrollo económico y social del sector público de que se trate, así como haber laborado en él durante un lapso no menor de tres (3) años. Cuando dichos entes u organismos tengan menos de tres (3) años de funcionamiento, los Directores o Directoras Laborales elegidos y elegidas deberán estar prestándole servicios desde el inicio de sus actividades.

Artículo 204.- Organización de las elecciones de los Directores o Directoras Laborales:

Las elecciones de los Directores o Directoras Laborales y sus suplentes, podrá ser organizada, previa notificación al patrono o patrona obligado u obligada y al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, por:

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

Artículo 205.- Junta Electoral. Integración y funciones:

El sindicato o la coalición de trabajadores y trabajadoras que organizare las elecciones, deberá convocar a una asamblea general donde participarán los interesados e interesadas 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 eleccionario;
- d) Brindar publicidad adecuada a las elecciones para garantizar la participación de los trabajadores y trabajadoras interesados e interesadas;
- e) Velar por el normal desenvolvimiento de las elecciones;

f) Realizar el escrutinio de votos; y

g) Proclamar a los Directores o Directoras Laborales y sus suplentes, con base en la modalidad de elección adoptada.

Artículo 206.- Condiciones para la elección de los Directores o Directoras laborales:

La elección de los Directores o Directoras Laborales y sus suplentes se realizará mediante votación directa y secreta.

La Junta Electoral podrá solicitar la participación del Ministerio del Trabajo para organizar la elección de los Directores o Directoras Laborales y sus suplentes, mediante el proceso de referéndum previsto en la Sección Quinta del presente Capítulo.

Artículo 207.- Colaboración del patrono o patrona:

El patrono o patrona 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 patrono o patrona impidiere u obstaculizare el proceso de elecciones de los Directores o Directoras Laborales, 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 208.- Participación de los resultados al Inspector o Inspectora del Trabajo:

La Junta Electoral deberá remitir al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, el acta de proclamación de los Directores o Directoras Laborales electos o electas y su suplente.

Artículo 209.- Requisito de publicidad:

La elección de los Directores y Directoras Laborales deberá ser publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela por el Ministerio del Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes, contados a partir de la participación realizada, conforme a lo previsto en el artículo anterior, constituyendo requisito para la toma de posesión del cargo.

Artículo 210.- Tutela de la actividad de los Directores y Directoras laborales:

Los Directores y Directoras Laborales y sus suplentes gozarán de fuero sindical desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos y electas.

Artículo 211.- Incorporación de los o las Suplentes:

Los o las suplentes llenarán las faltas temporales de los Directores o Directoras Laborales. En el supuesto de falta absoluta, deberá elegirse un nuevo Director o Directora Laboral y su suplente dentro de los treinta (30) días siguientes.

Son causales de falta absoluta la extinción del vínculo laboral; su muerte, inhabilidad por condena penal o civil o la discapacidad total o parcial que inhabilite al Director o Directora Laboral.

Artículo 212.- Régimen de dedicación:

Los Directores o Directoras 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 213.- Deber de confidencialidad:

Los Directores o Directoras 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 214.- 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 o trabajadora como Director o Directora Laboral, sin perjuicio de las facilidades que el patrono o patrona 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 o Directora Laboral por su asistencia a las reuniones del respectivo órgano de dirección, sin que éstas revistan carácter salarial.

Artículo 215.- De la representación institucional y en la gestión de las empresas del sector privado:

Las empresas del sector privado que reciban la protección especial del Estado y asuman como activos las deudas y obligaciones que mantengan con sus trabajadores y trabajadoras, de acuerdo al artículo 49 del presente Reglamento, deberán incorporar Directores o Directoras Laborales a sus directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración, en términos similares a los previstos en los organismos del sector público.

**CAPÍTULO IV.-
DE LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL**

Artículo 216.- 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 patrono o patrona;
- c) El propio sujeto colectivo en desmedro de los derechos de sus militantes o afiliados y afiliadas; y
- d) Otros sujetos colectivos.

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

Artículo 217.- 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 trabajadora o perjudicarlo o perjudicarla 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 patrono o patrona, 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 y trabajadoras

dominadas por el patrono o patrona o a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones de trabajadores y trabajadoras, con el objeto de controlarlas; la obtención indebida de información sobre el programa de acción del patrono o patrona 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 o trabajadora 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 218.- 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 15 del presente Reglamento.

Parágrafo Único: Si un trabajador o trabajadora ejerciere la acción prevista en el artículo 15 del presente Reglamento, la organización sindical a la cual estuviere afiliado o afiliada o que representare a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la empresa en la que aquél o aquella prestare servicios, podrá actuar como parte coadyuvante en el proceso.

Artículo 219.- 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 o afectada deberá acudir ante el Inspector o Inspectora 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 o Inspectora del Trabajo notificará de la solicitud al presunto o presunta agravante 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 o Ministra del Trabajo, en las condiciones y términos de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Artículo 220.- Fuero por elecciones sindicales:

El fuero sindical contemplado en el artículo 452 de la Ley Orgánica del Trabajo amparará a todos los trabajadores y trabajadoras especialmente a los que fueren candidatos o candidatas a ocupar cargos de dirección y a quienes fueren miembros afiliados o afiliadas de la organización sindical en proceso de elecciones.

Artículo 221.- Autorización de despido, traslado o desmejora (Inspectoría del Trabajo competente):

Cuando el patrono o patrona pretenda despedir, trasladar o desmejorar justificadamente a un trabajador o trabajadora 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 o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde éste o ésta preste servicios.

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

Artículo 222.- Interrogatorio al empleador o empleadora:

Con ocasión de la solicitud de reinstalación, reenganche o protección de un trabajador o trabajadora en goce de fuero sindical, de conformidad con lo previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo contra un despido, traslado, desmejora o cualesquiera otra medida de discriminación antisindical, el Inspector o Inspectora del Trabajo notificará al patrono o patrona para que comparezca, a una hora determinada del segundo día hábil siguiente, a un acto en el cual será interrogado o interrogada a los fines de verificar:

- a) Si existió el vínculo laboral;
- b) Si la extinción del mismo se debió a la voluntad unilateral del patrono o patrona o si éste o ésta ordenó su traslado o desmejora; y
- c) Si el trabajador o trabajadora 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 patrono o patrona no compareciere a la hora fijada para el acto de interrogatorio, se le concederá una (1) hora de espera.

Artículo 223.- Medidas preventivas:

Por razones de interés social y de protección a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras y sus familias, el Ministerio del Trabajo, podrá dentro de los procedimientos administrativos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, decretar las medidas preventivas que estime pertinentes, siempre que la medida cumpla con los principios de oportunidad y proporcionalidad.

Asimismo, el Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción actuando dentro de los procedimientos de solicitud de reenganche y pago de salarios caídos y calificación de faltas, contenidos en los artículos 453 y 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá decretar las siguientes medidas preventivas:

- a) Cuando se le imputaren al trabajador o trabajadora 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 patrono o patrona podrá solicitar al Inspector o Inspectora del Trabajo, como medida preventiva, que autorice la prestación de servicios en cargo distinto o, si ello no fuere posible o de serlo, no redujere sensiblemente los riesgos apuntados, la separación del trabajador o trabajadora por el tiempo que dure el procedimiento de calificación sin que ello afecte sus derechos patrimoniales. A tales efectos el patrono o patrona deberá consignar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de tales circunstancias.
- b) En el caso de que un trabajador o trabajadora que goce de inamovilidad laboral sea despedido, trasladado, desmejorado o sea víctima de cualquier medida de discriminación antisindical, y exista el temor fundado de que se ocasionen daños a dicho trabajador o trabajadora, a su familia o a la organización sindical, podrá solicitar al Inspector o Inspectora del Trabajo, como medida preventiva, que ordene la reincorporación o la restitución de la situación jurídica infringida, por el tiempo que dure el procedimiento, así como el restablecimiento pleno del pago del salario devengado. A tales efectos el trabajador o trabajadora deberá consignar pruebas suficientes que

constituyan presunción grave de la existencia de la relación de trabajo y la inamovilidad laboral alegada.

El desacato a la medida preventiva dará lugar a la sanción prevista en el artículo 642 de la Ley Orgánica del Trabajo, sin perjuicio de la valoración de dicha conducta en la providencia definitiva.

Artículo 224.- 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 225.- Coordinación de las funciones de la Administración del Trabajo:

El Ministerio del Trabajo coordinará las funciones 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 patronos y patronas o de trabajadores y trabajadoras.

Parágrafo Único: Las gestiones relativas a empleo y, en general, cualquiera que competa a las funciones 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 trabajadoras o de patronos y patronas.

Artículo 226.- Estadísticas laborales:

El Ministerio del Trabajo divulgará, dentro de los seis (6) primeros meses de cada año, un informe, correspondiente al año anterior, contenido 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 el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos, servirá de base para la publicación de las estadísticas laborales, así como para el otorgamiento y revocatoria de la solvencia laboral. Adicionalmente, 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 227.- Organización y funcionamiento del Registro Nacional del Empresas y Establecimientos.

La organización y funcionamiento del Registro Nacional de Empresas y Establecimientos, será realizada a través de resoluciones especiales dictadas a tal efecto por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 228.- Solvencia Laboral

Los órganos, entes y empresas del Estado sólo podrán celebrar contratos, convenios o acuerdos con patronos o patronas a quienes el Ministerio del Trabajo les haya expedido la solvencia laboral correspondiente.

La solvencia laboral constituye un requisito indispensable para:

- a) Solicitar créditos provenientes del sistema financiero público;
- b) Acceder al Sistema Nacional de Garantías, Fondo de Riesgo y Sociedad de Capital de Riesgo;
- c) Recibir asistencia técnica y servicios no financieros;

- d) Participar en los programas de compras del Estado, Ruedas y Macro Ruedas de Negocios, nacionales e internacionales;
- e) Renegociar deudas con el Estado;
- f) Recibir apoyo y protección integral para la innovación y ampliación tecnológica;
- g) Solicitar recursos que favorezcan la importación de materias primas, insumos y/o tecnologías dirigidos a mejorar y ampliar la producción;
- h) Participar en procesos de licitación;
- i) Tramitar y recibir divisas de la administración pública; y,
- j) Solicitar para su aprobación el otorgamiento de permisos o licencias de importación y exportación.

Artículo 229.- 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 crear o modificar 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, incluso a otra colindante a aquella donde tengan su sede.

Artículo 230.- Comisionados o Comisionadas especiales para ejecutar funciones de la administración del trabajo:

El Inspector o Inspectora 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 o Ministra del Trabajo, designará comisionados o comisionadas 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 231.- 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 y funcionarias de la administración del trabajo podrán solicitar el apoyo de la fuerza pública.

Artículo 232.- 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 y trabajadoras, ameriten la actuación de oficio del funcionario o funcionaria. 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 o funcionaria actuó con base en las circunstancias descritas.

Artículo 233.- Actos supervisorios:

Los funcionarios o funcionarias del Ministerio del Trabajo deberán poner inmediatamente en conocimiento del patrono o patrona y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 y funcionarias deberán brindar información técnica y asesorar a los patronos o patronas y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 o infractora de la obligación de dar cumplimiento estricto a la normativa legal.

Artículo 234.- 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 y trabajadoras, el funcionario o funcionaria adscrito o adscrita 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 o jefa 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 o patrona del pago del salario y demás obligaciones pecuniarias que deba asumir con ocasión de la relación de trabajo.

Artículo 235.- 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 236.- Función sancionatoria:

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 o infractora no corrigió oportunamente los incumplimientos que le fueron advertidos; y

b) Los restantes funcionarios y funcionarias de la Inspectoría del Trabajo, en lo atinente a las infracciones de que hubieren tenido conocimiento en ejercicio de sus funciones propias.

Cuando el funcionario o funcionaria del trabajo, constate que existen incumplimientos relativos al sustento, a la jornada de trabajo, a la salud o vida del trabajador o trabajadora, el Inspector o Inspectora del Trabajo, al imponer las sanciones establecidas en los artículos 627, 629, 630, 633 y 637 de la Ley Orgánica del Trabajo, calculará el monto de la respectiva sanción por el número de trabajadores y trabajadoras afectados, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 80 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Artículo 237.- Coordinaciones Zonales del Ministerio del Trabajo:

El Ministerio del Trabajo ejercerá funciones de control y seguimiento de las actividades administrativas de las Inspectorías del Trabajo, Agencias de Empleo y Procuradurías de Trabajadores, a través de las Coordinaciones Zonales ubicadas en las distintas regiones geográficas del país, las cuales estarán a cargo de un Coordinador o Coordinadora de Zona.

Artículo 238.- 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 y trabajadoras involucrados e involucradas.

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 239.- 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 e interesadas sólo podrán ejercer el recurso contencioso administrativo de anulación.

TITULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 240.- Condición de Intermediario:

En virtud de la derogatoria de los artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial N° 5.292, de fecha 25 de enero de 1.999, que normaba a las empresas de trabajo temporal, se declara la condición de intermediario de las empresas de trabajo temporal debidamente registradas ante la autoridad competente.

Artículo 241.- Derogatorias:

Se derogan:

- a) El Reglamento de la Ley del Trabajo del 31 de diciembre de 1973.
- 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;
- i) Las demás disposiciones que contraríen lo dispuesto en el presente Reglamento.

Dado en Caracas, a los veinticinco días del mes de abril de dos mil seis. Años 196° de la Independencia y 147° de la Federación.

Ejecútese,
(L.S.)

HUGO CHÁVEZ FRÍAS

Refrendado
El Vicepresidente Ejecutivo
(L.S.)

JOSE VICENTE RANGEL

Refrendado
Los Ministros del Despacho